

## EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E INOVAÇÃO

### Fundação para a Ciência e a Tecnologia, I. P.

#### Regulamento (extrato) n.º 896/2024

**Sumário:** Aprova o Regulamento de Avaliação de Desempenho dos Investigadores Contratados pela Fundação para a Ciência e Tecnologia, I. P.

#### **Aprova o Regulamento de Avaliação de Desempenho dos Investigadores Contratados pela FCT, I. P., ao abrigo do Decreto-Lei n.º 57/2016, de 29 de agosto**

##### Nota justificativa

O Decreto-Lei n.º 57/2016, de 29 de agosto, na sua redação atual, instituiu um regime de contratação que visa reforçar as condições de emprego para atividades de I&D, em associação com a necessidade crescente em estimular a maturidade científica das instituições.

O regime em apreço destina-se a estimular o emprego científico e tecnológico em todas as áreas do conhecimento, a promover o rejuvenescimento das instituições que integram o Sistema Científico e Tecnológico Nacional (SCTN), bem como a valorizar as atividades de investigação científica, de desenvolvimento tecnológico, de gestão e de comunicação de ciência e tecnologia nessas instituições.

Nos termos do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 57/2016, de 29 de agosto, a FCT integra aquele conjunto de instituições, estando por isso habilitada a contratar investigadores, principalmente na área de gestão e de comunicação de ciência e tecnologia, com vista a satisfazer as suas necessidades de aquisição de recursos humanos altamente especializados por forma a prosseguir as suas atribuições, previstas no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 55/2013, de 17 de abril.

Nos termos do n.º 2 do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 57/2016, de 29 de agosto os investigadores são contratados a termo resolutivo certo, sendo tais contratos celebrados pelo prazo de três anos, automaticamente renováveis por períodos de um ano até à duração máxima de seis anos, salvo se, e sem prejuízo de outras causas de cessação ou extinção legalmente previstas, o órgão científico da instituição contratante propuser a sua cessação com fundamento em avaliação desfavorável do trabalho desenvolvido pelo doutorado, realizada nos termos do regulamento em vigor na instituição contratante, a qual deve ser comunicada ao interessado até 90 dias antes do termo do contrato.

O presente Regulamento visa definir o regime de avaliação aplicável aos investigadores contratados pela FCT ao abrigo do Decreto-Lei n.º 57/2016, de 29 de agosto.

Conforme se retira do artigo 4.º do Decreto Regulamentar n.º 11-A/2017 de 29 de dezembro, e na alínea c) do artigo 15.º do Decreto-Lei n.º 57/2016, a progressão entre níveis remuneratórios é feita de acordo com os sistemas de avaliação de desempenho de investigadores vigentes, ou a criar quando não existam, nas instituições contratantes. Por conseguinte este Regulamento desenvolve um sistema transparente, aberto, equitativo e plural para a sua avaliação, que permita valorizar de forma justa o seu desempenho e incentive a reflexão crítica, a criatividade e o compromisso com a prossecução da missão e objetivos da FCT.

Nos termos do artigo 99.º do Código do Procedimento Administrativo (CPA) e após efetuar a devida ponderação dos custos e benefícios do presente regulamento, considera-se que os benefícios das medidas agora projetadas e o seu impacto para a comunidade científica no geral, superam largamente quaisquer custos financeiros associados.

Considera-se o presente Regulamento dispensado da audiência dos interessados, nos termos do artigo 100.º do CPA, uma vez que os interessados já se pronunciaram no procedimento sobre as questões que importam à decisão.

Assim, nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 55/2013, de 17 de abril, do n.º 2 do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 57/2016, de 29 de agosto e do artigo 4.º do Decreto Regulamentar n.º 11-A/2017, de 29 de dezembro, o Conselho Diretivo da FCT aprovou, por deliberação de 27 de junho de 2024, o presente regulamento.

**Regulamento de Avaliação de Desempenho dos Investigadores Contratados  
pela FCT, I. P., ao abrigo do Decreto-Lei n.º 57/2016, de 29 de agosto**

**CAPÍTULO I**

**Objeto, âmbito e princípios orientadores**

**Artigo 1.º**

**Objeto e âmbito**

O presente regulamento tem como objetivo regular o procedimento de avaliação da atividade desenvolvida pelos investigadores doutorados contratados pela Fundação para a Ciência e a Tecnologia, I. P., adiante designada abreviadamente por FCT, no âmbito do Decreto-Lei n.º 57/2016, de 29 de agosto, na sua redação atual.

**Artigo 2.º**

**Princípios orientadores**

A avaliação do desempenho pauta-se pelos seguintes princípios:

- a) Obrigatoriedade, garantindo que avaliadores e avaliados se responsabilizam pela execução do processo de avaliação dentro dos prazos estipulados em deliberação do Conselho Diretivo da FCT no início de cada ciclo avaliativo;
- b) Previsibilidade, assegurando que as revisões das regras de avaliação só podem ocorrer ordinariamente dentro dos prazos previamente estabelecidos;
- c) Transparência, assegurando que todas as disposições e critérios utilizados para avaliação sejam claros e atempadamente conhecidos por avaliador e avaliado e os seus resultados devidamente fundamentados;
- d) Imparcialidade, garantindo uma avaliação equitativa, objetiva e justa a todos os avaliados em igualdade de circunstâncias.

**CAPÍTULO II**

**Periodicidade e requisitos para a avaliação**

**Artigo 3.º**

**Periodicidade**

1 – A atividade desenvolvida pelos investigadores no decurso do respetivo contrato é avaliada no final do primeiro triénio e a cada ano subsequente até ao término do contrato.

2 – É requisito de aplicação do processo de avaliação o exercício efetivo de funções durante o período mínimo de 6 meses.

**Artigo 4.º**

**Parâmetros de Avaliação**

A avaliação do desempenho dos trabalhadores incide sobre os seguintes parâmetros:

- a) «Resultados» obtidos na prossecução de objetivos individuais em articulação com os objetivos da respetiva unidade orgânica;
- b) «Competências» que visam avaliar os conhecimentos, capacidades técnicas e comportamentais adequadas ao exercício de uma função.

## Artigo 5.º

### Resultados

1 – O parâmetro «Resultados» decorre da verificação do grau de cumprimento dos objetivos previamente definidos que devem ser redigidos de forma clara e rigorosa, de acordo com os principais resultados a obter, tendo em conta os objetivos do serviço e da unidade orgânica, a proporcionalidade entre os resultados visados e os meios disponíveis e o tempo em que são prosseguidos, assim como a proatividade dos investigadores na prossecução desses objetivos.

2 – Os objetivos são, designadamente:

a) De produção de bens e atos ou prestação de serviços, visando a eficácia na satisfação dos utilizadores;

b) De qualidade, orientada para a inovação, melhoria do serviço e satisfação das necessidades dos utilizadores;

c) De eficiência, no sentido da simplificação e racionalização de prazos e procedimentos de gestão processual;

d) De impacto da atividade desenvolvida para a prossecução da missão e objetivos da FCT.

3 – No início do ciclo avaliativo são fixados três objetivos para cada investigador que, em regra, se enquadrem em várias áreas das previstas no n.º 2 e tenham particularmente em conta o posto de trabalho do investigador.

4 – Para os resultados a obter em cada objetivo são previamente estabelecidos pelo Conselho Diretivo indicadores de medida do desempenho que, obrigatoriamente, contemplem a possibilidade de superação dos objetivos.

5 – Os indicadores de medida do desempenho não devem ultrapassar o número de três.

6 – Em casos de ciclos avaliativos em que se tenha verificado uma ausência de definição atempada de objetivos, estes deverão ser convertidos em critérios de desempenho, definidos em deliberação do Conselho Diretivo, que obedeçam ao previsto no presente artigo, excetuando o definido no n.º 5.

7 – Por deliberação do Conselho Diretivo da FCT para cada ciclo avaliativo, pode ser realizada uma entrevista entre avaliador e avaliado, que tenha por objeto o desempenho dos investigadores no cumprimento dos objetivos definidos.

## Artigo 6.º

### Avaliação dos resultados atingidos

1 – Tendo presente a avaliação do grau de cumprimento de cada objetivo, de acordo com os respetivos indicadores previamente estabelecidos, e sem prejuízo do que venha a ser estabelecido em deliberação do Conselho Diretivo para cada ciclo avaliativo, os resultados obtidos em cada objetivo são expressos numa escala de números inteiros de 1 a 5, que atenda ao nível e qualidade do cumprimento dos objetivos e tendo como referência os níveis definidos pelos seguintes descritores:

a) «Objetivo excelentemente superado», a que corresponde uma pontuação de 5;

b) «Objetivo atingido», a que corresponde uma pontuação de 3;

c) «Objetivo completamente não atingido», a que corresponde uma pontuação de 1.

2 – A pontuação final a atribuir ao parâmetro «Resultados» é a média aritmética, com uma casa decimal, das pontuações atribuídas aos resultados obtidos em todos os objetivos.

3 – Embora com desempenho efetivo, sempre que se verifique a impossibilidade de prosseguir alguns objetivos previamente fixados, devido a condicionantes estranhas ao controlo dos intervenientes, e não tenha sido possível renegociar novos objetivos, a avaliação deve decorrer relativamente a outros objetivos que não tenham sido prejudicados por aquelas condicionantes.

4 – Quando aplicável o n.º 7 do artigo 5.º, a entrevista é avaliada nos mesmos termos dos n.ºs 1 e 2. Nestes casos, a pontuação final a atribuir ao parâmetro «Resultados» resultará do cálculo ponderado de 70 % para a pontuação obtida na avaliação do cumprimento dos objetivos e de 30 % para pontuação obtida na avaliação da entrevista.

#### Artigo 7.º

##### **Competências**

1 – O parâmetro relativo a «Competências» assenta em competências previamente escolhidas, para cada investigador, em número não inferior a cinco.

2 – As competências referidas no número anterior são escolhidas, mediante acordo entre o Conselho Diretivo e o avaliado, com a participação do superior hierárquico, de entre as constantes na lista anexa ao presente Regulamento do qual faz parte integrante.

3 – A avaliação de cada competência, e sem prejuízo do que venha a ser estabelecido em deliberação do Conselho Diretivo para cada ciclo avaliativo, é expressa numa escala de números inteiros de 1 a 5, tendo como referência os níveis definidos pelos seguintes descritores:

- a) «Competência demonstrada a um nível elevado», a que corresponde uma pontuação de 5;
- b) «Competência demonstrada», a que corresponde uma pontuação de 3;
- c) «Competência não demonstrada ou inexistente», a que corresponde uma pontuação de 1.

4 – A pontuação final a atribuir ao parâmetro «Competências» é a média aritmética, com uma casa decimal, das pontuações atribuídas às competências escolhidas para cada investigador.

#### Artigo 8.º

##### **Avaliação final**

1 – A avaliação final é o resultado da média ponderada das pontuações obtidas nos dois parâmetros de avaliação.

2 – Para o parâmetro «Resultados» é atribuída uma ponderação de 50 % e para o parâmetro «Competências» uma ponderação de 50 %.

3 – A avaliação final é expressa em menções qualitativas em função das pontuações finais em cada parâmetro, nos seguintes termos:

- a) Avaliação excelente, correspondendo a uma avaliação final de 4,800 a 5,000;
- b) Avaliação relevante, correspondendo a uma avaliação final de 4,000 a 4,799;
- c) Avaliação adequada, correspondendo a uma avaliação final de desempenho positivo de 2,000 a 3,999;
- d) Avaliação desfavorável, correspondendo a uma avaliação final de 1,000 a 1,999.

4 – As pontuações finais dos parâmetros e a avaliação final são expressas até às centésimas e, quando possível, milésimas.

## Artigo 9.º

### Efeitos da Avaliação

1 – A avaliação do desempenho positiva é uma das condições a considerar para efeitos de:

- a) Renovação dos contratos a termo dos investigadores contratados ao abrigo do Decreto-Lei n.º 57/2016, na sua redação atual;
- b) Alteração ao posicionamento remuneratório.

2 – O Conselho Diretivo fixa por deliberação o montante anual máximo alocado aos encargos decorrentes das alterações do posicionamento remuneratório dos investigadores da FCT.

3 – Mediante a verificação de disponibilidade financeira, nos termos da deliberação referida no número anterior, o Conselho Diretivo da FCT delibera a alteração do posicionamento remuneratório de acordo com o artigo 4.º do Decreto Regulamentar n.º 11-A/2017 de 29 de dezembro. A potencial alteração remuneratória está circunscrita aos investigadores que no processo de avaliação de desempenho tenham obtido a menção excelente ou relevante.

4 – Para efeitos do disposto no número anterior, os investigadores são ordenados, por ordem decrescente, em função do resultado quantitativo obtido nos termos do artigo 8.º

5 – Quando, para os efeitos previstos no presente artigo, for necessário proceder a desempate entre investigadores que tenham o mesmo desempenho quantitativo, releva, consecutivamente, a pontuação final obtida no parâmetro «Resultados», a menção qualitativa obtida na última avaliação de desempenho e a menção quantitativa obtida na última avaliação de desempenho.

6 – A atribuição de uma avaliação ao investigador com classificação final quantitativa de 1, ou de duas avaliações desfavoráveis consecutivas, determina a não renovação do seu contrato de trabalho, nos termos do n.º 2 do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 57/2016, de 29 de agosto, na sua redação atual.

## CAPÍTULO III

### Intervenientes no processo de avaliação

## Artigo 10.º

### Sujeitos

São intervenientes no processo de avaliação:

- a) O Conselho Diretivo;
- b) O avaliado;
- c) O superior hierárquico.

## Artigo 11.º

### Conselho Diretivo

A avaliação é da competência do Conselho Diretivo, cabendo ao mesmo as seguintes ações:

- a) Estabelecer com o avaliado os seus objetivos, considerando os objetivos e resultados fixados para a sua unidade orgânica, e fixar os indicadores de medida do desempenho, designadamente os critérios de superação de objetivos;
- b) Rever regularmente com o avaliado e o seu superior hierárquico os objetivos estabelecidos, ajustando-os;

- c) Estabelecer com o avaliado as competências que integram o segundo parâmetro de avaliação, nos termos do artigo 7.º;
- d) Avaliar os investigadores, assegurando a correta aplicação dos princípios integrantes da avaliação;
- e) Decidir da necessidade de um parecer do superior hierárquico para informar as decisões de avaliação, tal como definido nos termos do artigo 13.º;
- e) Ponderar as expectativas dos investigadores no processo de identificação das respetivas necessidades de desenvolvimento;
- f) Decidir das reclamações dos avaliados.

## Artigo 12.º

### **Avaliado**

1 – Em cumprimento dos princípios enunciados no presente Regulamento, o avaliado tem direito:

- a) A que lhe sejam garantidos os meios e condições necessários ao seu desempenho em harmonia com os objetivos e resultados que tenha contratualizado;
- b) À avaliação do seu desempenho. No caso de avaliação inexistente de pelo menos um ano de atividade, o avaliado pode solicitar que a avaliação seguinte inclua esse período não avaliado.

2 – Constituem deveres do avaliado proceder à respetiva autoavaliação como garantia de envolvimento ativo e responsabilização no processo avaliativo e estabelecer com o Conselho Diretivo a fixação dos objetivos e das competências que constituem parâmetros de avaliação e respetivos indicadores de medida.

3 – O Conselho Diretivo é responsável pela aplicação e divulgação aos avaliados, em tempo útil, do sistema de avaliação, garantindo o cumprimento dos seus princípios e a diferenciação do mérito.

4 – É garantido ao avaliado o conhecimento dos objetivos, fundamentos, conteúdo e funcionamento do sistema de avaliação.

5 – São garantidos ao avaliado os meios de impugnação graciosa previstos na Lei.

## Artigo 13.º

### **Superior Hierárquico**

Para efeitos da aplicação do presente Regulamento, compete ao superior hierárquico do avaliado participar no processo de avaliação e proporcionar as condições necessárias à sua concretização, de acordo com o estipulado no mesmo, nomeadamente através das seguintes ações:

- a) Apoiar o Conselho Diretivo no estabelecimento dos objetivos no início de cada período sob avaliação, de acordo com os objetivos e resultados que melhor se enquadram no trabalho que é desenvolvido pelo avaliado na sua unidade orgânica;
- b) Emitir um parecer relativamente ao desempenho do avaliado durante o período de avaliação em causa, a ser transmitido e considerado pelo Conselho Diretivo nos termos do artigo 11.º;
- c) Acompanhar a evolução do desempenho do avaliado e possibilidades de melhoria, de acordo com os objetivos estabelecidos, reportando tais factos ao Conselho Diretivo, sempre que lhe seja solicitado.

## CAPÍTULO IV

### Processo de avaliação

#### Artigo 14.º

##### Fases

O processo de avaliação dos investigadores compreende as seguintes fases:

- a) Definição de objetivos e resultados a atingir;
- b) Deliberação do Conselho Diretivo estabelecendo os termos do processo de avaliação e o seu calendário;
- c) Realização da avaliação e autoavaliação;
- d) Decisão;
- e) Reunião entre o Conselho Diretivo e avaliado para comunicação da avaliação de desempenho;
- f) Reclamação.

#### Artigo 15.º

##### Avaliação do primeiro triénio

1 – O Conselho Diretivo, ao fim de 180 dias seguidos de prestação efetiva de trabalho do investigador contratado nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 57/2016, de 29 de agosto, na sua redação atual, inicia o processo de definição dos objetivos e competências a que se deve subordinar a avaliação de desempenho do investigador no final do primeiro triénio, reunindo-se com o investigador com vista a contratualizar os parâmetros de avaliação

2 – O Conselho Diretivo produz uma deliberação com a definição dos termos e calendário do primeiro ciclo avaliativo até 270 dias antes do término do primeiro triénio, garantindo que todas as fases do processo definidas no artigo anterior são realizadas até 90 dias antes do termo dos três primeiros anos de contrato, de acordo com o definido no n.º 2 do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 57/2016, de 29 de agosto na sua redação atual.

3 – Sem prejuízo do exposto no n.º 2 do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 57/2016, de 29 de agosto, na sua redação atual, o Conselho Diretivo estabelece por deliberação o calendário das avaliações anuais subsequentes ao primeiro triénio.

#### Artigo 16.º

##### Autoavaliação

1 – A autoavaliação tem como objetivo envolver o avaliado no processo de avaliação e identificar oportunidades de desenvolvimento profissional.

2 – A autoavaliação é obrigatória e concretiza-se através de entrevista, nos termos do artigo 5.º, ou de preenchimento de ficha própria, a analisar pelo Conselho Diretivo, se possível conjuntamente com o avaliado, com carácter preparatório à atribuição da avaliação, não constituindo componente vinculativa da avaliação de desempenho.

3 – A autoavaliação é solicitada pelo Conselho Diretivo ou entregue por iniciativa do avaliado.

#### Artigo 17.º

##### **Reunião de comunicação da avaliação**

1 – Após a avaliação, realizam-se as reuniões do Conselho Diretivo com os respetivos avaliados, tendo como objetivo dar conhecimento da avaliação.

2 – No decurso da reunião, o Conselho Diretivo e o avaliado devem analisar conjuntamente o perfil de evolução do investigador, identificar as suas expectativas de desenvolvimento bem como abordar os demais efeitos previstos no artigo 9.º

3 – Considerando os objetivos fixados para a respetiva unidade orgânica, no decurso da reunião são contratualizados os parâmetros de avaliação nos termos dos artigos seguintes.

4 – A reunião de comunicação da avaliação é marcada pelo Conselho Diretivo no prazo definido por deliberação do mesmo para cada ciclo avaliativo, não podendo ser este prazo superior a 5 dias úteis depois de concluída a avaliação.

#### Artigo 18.º

##### **Contratualização dos parâmetros**

No início de cada período sob avaliação, no começo do exercício de um novo cargo ou função, bem como em todas as circunstâncias em que seja possível a fixação de objetivos a atingir, é efetuada reunião entre o Conselho Diretivo e o avaliado destinada a fixar os objetivos e as competências a demonstrar, bem como os respetivos indicadores de medida e critérios de superação.

#### Artigo 19.º

##### **Contratualização de objetivos**

Sem prejuízo do disposto no artigo 5.º, o estabelecimento dos objetivos a atingir pelo investigador é realizado pelo Conselho Diretivo juntamente com o avaliado no início do período sob avaliação, prevalecendo, em caso de discordância, a posição do Conselho Diretivo.

#### Artigo 20.º

##### **Contratualização de competências**

Sem prejuízo do disposto no artigo 7.º, a fixação de competências a avaliar efetua-se de acordo com as seguintes regras:

a) As competências a desenvolver pelos trabalhadores são as definidas e constantes na lista anexa ao presente Regulamento do qual faz parte integrante;

b) A identificação das competências a demonstrar no desempenho de cada investigador é efetuada por acordo entre o Conselho Diretivo e o avaliado, prevalecendo, em caso de discordância, a posição do Conselho Diretivo.

#### Artigo 21.º

##### **Decisão**

A decisão do Conselho Diretivo é notificada ao avaliado no prazo de cinco dias úteis.

#### Artigo 22.º

##### **Reclamação**

1 – O prazo para apresentação de reclamação do ato de homologação é de 10 dias úteis a contar da data do seu conhecimento, devendo a respetiva decisão ser proferida no prazo máximo de 10 dias úteis.

2 – Na decisão sobre a reclamação, o Conselho Diretivo tem em conta os fundamentos apresentados pelo avaliado.



**CAPÍTULO V****Disposições finais****Artigo 23.º****Dúvidas e Omissões**

Os casos não previstos, dúvidas ou omissões deste Regulamento serão resolvidos pelo Conselho Diretivo, de acordo com a legislação em vigor, nomeadamente o Decreto-Lei n.º 57/2016, de 29 de agosto, alterado pela Lei n.º 57/2017, de 19 de julho, e o Decreto Regulamentar n.º 11-A/2017, de 29 de dezembro.

**Artigo 24.º****Entrada em vigor**

O presente regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Diário da República*.

28 de junho de 2024. — A Presidente do Conselho Diretivo da FCT, I. P., Maria Madalena dos Santos Alves.

**ANEXO**

(a que se refere o artigo 7.º)

**Lista de competências****Investigador FCT**

N.º	Descrição da Competência
1	<p>Orientação para resultados: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos da FCT e as tarefas que lhe são solicitadas.</p> <p>Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <p>Estabelece prioridades na sua ação, conseguindo, em regra, centrar-se nas atividades com maior valor para a unidade orgânica (atividades-chave);</p> <p>Compromete-se, em regra, com objetivos exigentes, mas realistas e é perseverante no alcançar das metas definidas;</p> <p>Realiza com empenho e rigor as tarefas ou projetos que lhe são distribuídos;</p> <p>Gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades.</p>
2	<p>Planeamento e organização: Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.</p> <p>Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <p>Em regra, é sistemático e cuidadoso na preparação e planeamento das suas tarefas e atividades;</p> <p>Planeia e organiza as atividades e projetos que lhe são distribuídos, de acordo com os recursos que tem à sua disposição;</p> <p>Realiza as suas atividades segundo as prioridades definidas e dentro dos prazos previstos;</p> <p>Reavalia frequentemente o seu plano de trabalho e ajusta-o às alterações imprevistas, introduzindo as correções consideradas necessárias.</p>
3	<p>Análise da informação e sentido crítico: Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico.</p> <p>Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <p>Analisa de forma crítica e lógica a informação necessária à realização da sua atividade ou como suporte à tomada de decisão;</p> <p>Perante um problema analisa os dados, pondera as diversas alternativas de resposta e propõe soluções em tempo considerado útil;</p> <p>Prepara-se antecipadamente quando tem que enfrentar situações ou trabalhos de especial complexidade, procurando informação e estudando os assuntos em causa;</p> <p>Fundamenta ideias e pontos de vista com base em recolha de informação, compara dados de diferentes fontes e identifica a informação relevante para a sua atividade ou a de outros.</p>

N.º	Descrição da Competência
4	<p>Conhecimentos especializados e experiência: Conjunto de conhecimentos, competências e experiência profissional essenciais ao adequado desempenho das funções.</p> <p>Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <p>Possui ou procura os conhecimentos necessários às exigências das suas funções de forma adequada;</p> <p>Detém experiência profissional que permite resolver questões profissionais complexas;</p> <p>Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência, de forma a desenvolver uma perspetiva mais abrangente e informada dos problemas.</p>
5	<p>Iniciativa e autonomia: Capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los.</p> <p>Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <p>Tem habitualmente uma postura ativa e dinâmica, respondendo às solicitações e desafios profissionais;</p> <p>Concretiza de forma autónoma e diligente as atividades que lhe são atribuídas;</p> <p>Toma a iniciativa para a resolução de problemas que surgem no âmbito da sua atividade;</p> <p>Procura soluções alternativas para a resolução dos problemas da instituição.</p>
6	<p>Inovação e qualidade: Capacidade para conceber novas soluções para os problemas e solicitações profissionais e desenvolver novos processos, com valor significativo para a FCT.</p> <p>Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <p>Resolve com criatividade problemas não previstos;</p> <p>Propõe soluções inovadoras ao nível dos sistemas de planeamento interno, métodos e processos de trabalho;</p> <p>Revela interesse e disponibilidade para o desenvolvimento de projetos de investigação com valor para a organização e impacto a nível externo;</p> <p>Adere às inovações e tecnologias com valor significativo para a melhoria do funcionamento da FCT e para o seu desempenho individual.</p>
7	<p>Responsabilidade e compromisso com a FCT: Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento da FCT, exercendo-a de forma disponível e diligente.</p> <p>Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <p>Reconhece o seu papel na prossecução da missão e concretização dos objetivos da FCT e da sua unidade orgânica e responde às solicitações que, no âmbito das suas funções, lhe são colocadas;</p> <p>Em regra, responde com prontidão e disponibilidade às exigências profissionais;</p> <p>É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento da FCT e da unidade orgânica, nomeadamente horários de trabalho e reuniões;</p> <p>Trata a informação confidencial a que tem acesso, de acordo com as regras jurídicas, éticas e deontológicas da FCT.</p>
8	<p>Coordenação: Capacidade para coordenar, orientar e dinamizar equipas e grupos de trabalho, com vista ao desenvolvimento de projetos e à concretização de objetivos.</p> <p>Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <p>Exerce o papel de orientador e dinamizador das equipas e grupos de trabalho, contribuindo de forma decisiva para que os objetivos sejam alcançados;</p> <p>Assume responsabilidades e objetivos exigentes.</p> <p>Toma decisões e responde por elas.</p>
9	<p>Negociação e persuasão: Capacidade para defender ideias e pontos de vista de forma convincente e estabelecer acordos e consensos, recorrendo a uma argumentação bem estruturada e consistente.</p> <p>Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <p>Estabelece consensos e acordos através da negociação, sendo persistente e flexível;</p> <p>Encontra argumentos e estrutura-os de forma lógica.</p>



N.º	Descrição da Competência
10	<p>Representação e colaboração institucional: Capacidade para representar a FCT em grupos de trabalho, reuniões ou eventos, de âmbito nacional ou internacional.</p> <p>Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <p>Aceita participar em projetos ou atividades que implicam exposição e visibilidade externa;</p> <p>Tem capacidade de comunicação perante audiências alargadas;</p> <p>Representa a FCT em grupos de trabalho, reuniões e outros eventos, contribuindo para uma imagem de credibilidade da instituição;</p> <p>Propõe a adoção de orientações e boas práticas à sua unidade orgânica e compromete-se com elas.</p>

317937268