

MANUAL

Rocket

MN - DRH - 07 - 03 - 40

2024/2025



ISCTE
JUNIOR
CONSULTING

ÍNDICE

1

CONTEXTUALIZAÇÃO PÁG 2

2

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS PÁG 5

3

PDI PÁG 6

4

ADI PÁG 7

5

PLANO DE CARREIRA PÁG 13

6

RECOMENDAÇÕES PÁG 28

CONTEXTUALIZAÇÃO

O **Rocket** surgiu da **necessidade** de uma **sinergia** entre o **Plano de Desenvolvimento Individual (PDI)**, a **Avaliação de Desempenho Individual (ADI)**, o **Plano de Carreira** e os respetivos **Objetivos** associados (**step up**), que tinham um claro propósito em comum: o **desenvolvimento dos membros**.

PARA QUE SERVE?

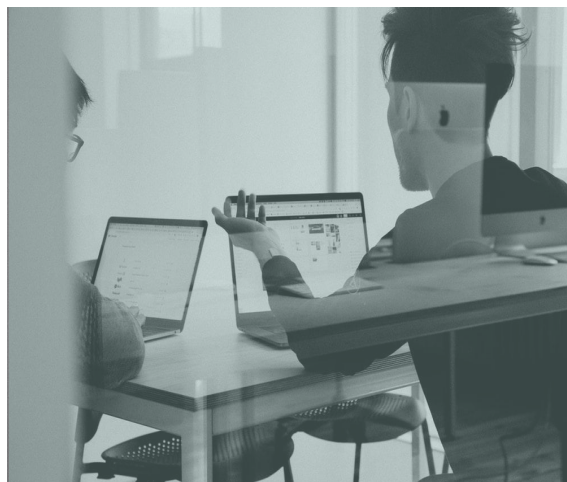
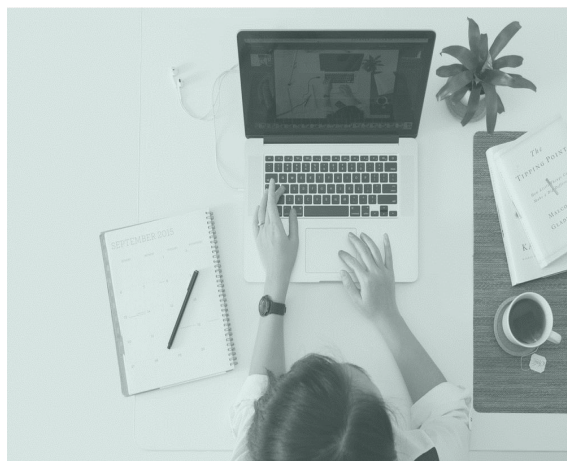
> O **Rocket** permite **diagnosticar** a **evolução** dos **membros**, **definir objetivos** concretos para se desenvolverem, **identificar gaps** de **desenvolvimento** e criar um **momento** de **reflexão** sobre o **percurso** na **IJC**.

REUNIÃO ROCKET

> O **Rocket** culmina numa **reunião** entre o **Diretor de Departamento** e o **membro** e apresenta uma **linha de temporalidade** associada figurativamente ao **Passado, Presente e Futuro**;

> O **passado** remete para o **Plano de Desenvolvimento Individual**, o **presente** remete para a **Avaliação de Desempenho Individual** e o **futuro** remete para o **Plano de Carreira**.

> De forma complementar, existem ainda as **reuniões intercalares de feedback**, que surgem numa ótica de **alinhamento** de **expectativas** do membro para com a **IJC**.



CONTEXTUALIZAÇÃO

LINHA TEMPORAL ASSOCIADA AO ROCKET

Tal como supramencionado, o **Rocket** está associado a uma **linha temporal**, que se divide em 3 componentes: o **passado**, que remete para o **Plano de Desenvolvimento Individual**, o **presente** que se refere à **Avaliação de Desempenho Individual** e o **futuro** que se relaciona com o **Plano de Carreira**. Após fazerem uma **reflexão** sobre os **3 componentes**, os membros irão definir os **objetivos** para o **semestre corrente**.

PLANO DE DESENVOLVIMENTO INDIVIDUAL (PDI)

O que é que já alcancei e o que é que me falta alcançar?



Reflexão pessoal do **percurso** na **IJC** com a finalidade de **diagnosticar** os **pontos fortes** e **a desenvolver**, as **motivações** e todas as **conquistas** alcançadas ao longo do semestre.

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL (ADI)

Como é que tem corrido este percurso?



Revisão do **Relatório** do **semestre anterior** e posterior **reflexão**. Se o **membro integrou recentemente** a estrutura, este momento permite **refletir** sobre a **evolução** desde o **Processo de Seleção**.

PLANO DE CARREIRA

O que é que eu ainda pretendo alcançar?



Visa a **otimização** do **Plano de Carreira**, **verificar** os **requisitos** e **definição** de quais as **áreas** que gostava de **explorar** ou **especializar-se** na **IJC**.

OBJETIVOS DO STEP UP



Após ter uma **overview** de todo o seu **desenvolvimento**, o **membro** será capaz de **definir objetivos**.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Apesar de terem um **objetivo** em **comum**, o **desenvolvimento dos membros**, o **Plano de Desenvolvimento Individual**, a **Avaliação de Desempenho**, o **Plano de Carreiras** e os **Objetivos de step up**, têm finalidades muito diferentes entre si.

PLANO DE DESENVOLVIMENTO INDIVIDUAL (PDI)

- > Garantir um momento de **auto-reflexão** sobre o seu **percurso**, identificando os seus **pontos fortes** e a **desenvolver**;
- > Identificar **gaps de desenvolvimento** passíveis de serem **colmatados** com **recursos** disponibilizados pela IJC.

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO (ADI)

- > Fornecer **feedback** sobre o seu desempenho;
- > **Diagnosticar gaps** no **desempenho** e **facilitação** na **elaboração** de **sugestões** que **promovam** uma **evolução** dos **níveis de proficiência**.

PLANO DE CARREIRA

- > **Identificar** qual o **percurso** que o **membro pretende percorrer na IJC** e diagnosticar a sua **perspetiva futura** relativamente ao seu **progresso**;
- > **Otimizar** a **experiência do membro** através da **identificação** de **projetos** e **experiências** que façam **maior fit** com aquilo que procura.

OBJETIVOS DO STEP UP

- > Identificar objetivos que potenciem o seu **desenvolvimento individual**, melhorem o seu **desempenho** e permitam uma **progressão** na sua carreira;
- > Criar uma **cultura meritocrática** que recompensa aqueles que dão o *extra mile* com a **finalidade** de **se desenvolverem na IJC**.

PDI

O **primeiro momento** da **Reunião Rocket** corresponde ao **PDI**, que se caracteriza por ter um momento de **auto-reflexão** dedicado à **experiência** do **membro** na **IJC** e outro **momento** dedicado ao **próprio membro**, sendo que ambos devem ser **proporcionados** num **ambiente confortável** para os membros. Neste prisma, o PDI é composto por **cinco elementos**.



CONQUISTAS

Identificação das **conquistas** que **já alcançaram** desde o **início do semestre**.



MOTIVAÇÕES

Identificação das **principais motivações** para o membro para **pertencer à IJC**.



PONTOS FORTES

Reflexão sobre **si próprio**, identificando as **características** onde já é **consistentemente competente**;



PONTOS A MELHORAR

Reflexão sobre **si próprio**, identificando os **pontos** que **ainda tem a desenvolver**.



NECESSIDADES

Identificação de **gaps** de **desenvolvimento** que podem ser **supridos** através de **recursos** da **IJC**.

ADI

MODELO DE AVALIAÇÃO

> O **modelo de avaliação de desempenho** utilizado é o **modelo 270°**, sendo que todos os membros serão avaliados por **três diferentes avaliadores**:

- **Autoavaliação**;
- Avaliação por **colegas de Departamento** e de **Equipa de Projeto**;
- Avaliação pelo **Diretor de Departamento**.

> Os **líderes** serão avaliados pelos **coordenadores** dos projetos que lideram.

PERIODICIDADE DA AVALIAÇÃO

> O ADI realiza-se **duas vezes** durante o ano letivo, no **fim de cada semestre**.

ESCALA

> A **avaliação** é feita numa **escala** de **1 a 4**, sendo que para cada **nível** de cada **competência** está **associado precisamente** um **descriptor de comportamento**.

AVALIAÇÃO À DIREÇÃO

> Os membros terão ainda um **formulário** de **avaliação geral à Direção**, onde podem fornecer **feedback** acerca do desempenho da **Direção** como um todo, no final do mandato.

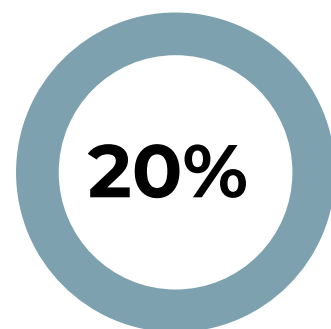
ADI

DIMENSÕES

> O ADI pretende avaliar o desempenho de todos os membros em **3 dimensões distintas**:

Dimensão IJC

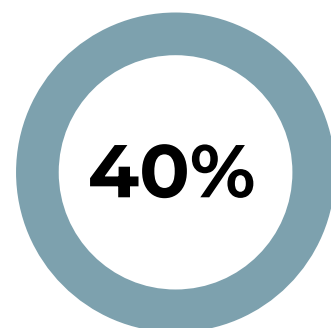
> Esta dimensão pretende **avaliar** um **conjunto** de **comportamentos transversais** a todos os **membros** da IJC e ao **trabalho realizado**. Para avaliação, foram escolhidos **comportamentos** que promovem o bom ambiente e o **bom funcionamento** da IJC, assim como a **identificação** aos **valores** da nossa Júnior Empresa.



Dimensão Departamento

> A **Dimensão Departamento** serve para avaliar dois tipos de competências:

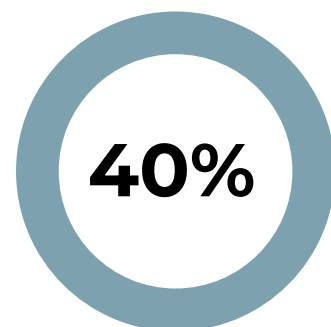
- **Competências Gerais** a cada **departamento**;
- **Competências Específicas** de cada departamento, considerando a especificidade do trabalho realizado.



Dimensão Projeto

> A **Dimensão Projeto** serve para avaliar o desempenho de cada membro nos projetos em que participou através de um conjunto de competências gerais.

> Os **líderes** e **coordenadores** são ainda avaliados por um conjunto de **competências inerentes** ao respetivo papel.



ADI

PONDERAÇÕES FINAIS

> **Valor Final** = **20%** Dimensão **IJC** + **40%** Dimensão **Departamento** + **40%** Dimensão **Projeto**;

COMPETÊNCIAS INERENTES A CADA DIMENSÃO

> Em anexo a este documento, encontra-se um **documento Excel** com os **níveis** associados a **cada competência**. A cada nível, estão associados **três descritores de comportamento**.

Dimensão IJC

- > Ética;
- > Compromisso;
- > Relacionamento com a estrutura;
- > Conduta Profissional;
- > Multidisciplinaridade;
- > *Carry the brand*.

Dimensão Departamento

Competências Transversais a todos os membros, independentemente do departamento:

- > Compromisso;
- > Pensamento Crítico;
- > Trabalho em equipa;
- > Iniciativa e Proatividade.

ADI

Competências Específicas de cada membro, considerando o departamento:

- > Especialização Técnica na área de IT;
- > Especialização Técnica na área de Recursos Humanos;
- > Especialização Técnica na área de Marketing;
- > Especialização Técnica na área de Analytics;
- > Especialização Técnica na área de Gestão e Qualidade.

Dimensão Projeto

Líder:

- > Liderança;
- > Planeamento e Organização;
- > Adaptabilidade.

Todos os elementos da equipa de projeto:

- > Compromisso;
- > Pensamento Crítico;
- > Iniciativa e Proatividade;
- > Trabalho em Equipa;

PLATAFORMA DE PREENCHIMENTO

> A **Intranet** da IJC será a **plataforma** onde será feita toda a **Avaliação de Desempenho**.

ADI

PROCEDIMENTO

> O **procedimento** para a **elaboração** dos **Relatórios de ADI** segue a **ordem** definida nos **6 pontos abaixo**.

1

E-MAIL A COMUNICAR A ABERTURA DOS ADI'S

A Diretora de Recursos Humanos envia um *e-mail* para a estrutura com o propósito de notificar as datas para preencher o ADI.

2

CONFIRMAÇÃO DO PREENCHIMENTO

Depois da estrutura ser informada de que já pode preencher o ADI, deve existir um *tracking* do preenchimento dos formulários.

3

FECHO DO PREENCHIMENTO DOS ADI'S

Após todos os membros terem preenchido todos os ADI's, a Diretora de Recursos Humanos desliga a funcionalidade de preenchimento dos mesmos na Intranet.

4

ELABORAÇÃO DOS RELATÓRIOS

De seguida, estes serão alocados aos membros do departamento de RH, para que eles preencham a informação relativa ao *feedback* qualitativo.

ADI

Após o **término** do **diagnóstico** de **informação** para o **PDI**, passar-se-á para um **momento de reflexão** na **Reunião Rocket** sobre o **relatório** de **ADI** do membro. Juntamente com o **Diretor de departamento**, o **membro** deverá fazer uma **reflexão** sobre o seu desempenho ao longo do semestre, quer a nível departamental, quer em projetos, e explicar o que fez para **atingir** determinados **resultados**.



DIMENSÃO IJC

Reflexão sobre o seu **desempenho geral** na IJC, analisando o seu **compromisso**, a sua **conduta profissional**, **multidisciplinaridade**, **confiança** e **entregajuda**. Além disso, deverá ser feito um **levantamento** de todos os **pontos** que ainda poderá melhorar.



DIMENSÃO DEPARTAMENTO

Reflexão sobre o **desempenho** no **departamento**, relativo ao seu **compromisso**, **pensamento crítico**, **trabalho em equipa** e **especialização técnica** na área do respetivo **departamento**. Assim, será **possível identificar pontos de melhoria** a nível departamental.



DIMENSÃO PROJETO

Reflexão sobre o **desempenho** nos **projetos**, relativo ao seu **compromisso**, **pensamento crítico**, **proatividade** e **trabalho em equipa**. Se for líder do projeto também será analisada a **liderança**, o **planeamento**, a **adaptabilidade** e o **trabalho em equipa**.

COMO SERÁ FEITO ESTE MOMENTO PARA OS MEMBROS QUE NÃO TIVERAM AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO NO SEMESTRE PRECEDENTE (NOVOS MEMBROS)?

Este momento será diferente para os novos membros. Como não têm avaliação de desempenho do semestre anterior, será feita uma reflexão do seu desempenho até ao momento da reunião.

PLANO DE CARREIRA

> Devido à emergência da criação de um **Plano de Carreira** que permitisse a **progressão** e o **acompanhamento** dos **membros** da **IJC** ao longo da sua carreira, surgiu uma **estratégia** associada a esta área core de RH, que fosse **personalizável** a cada um dos membros, de forma a **potenciar** a sua **experiência** e **otimizar** o seu **percurso** na IJC;

> Quando integram a IJC, os membros têm **objetivos**, **motivações** e **razões diferentes**. No entanto, podemos dividi-los em **três grandes grupos**: os membros que integram a IJC porque são **ambiciosos** e pretendem **especializar-se** e tornar-se **experts** na área abordada pelo seu **departamento**, os membros que **consideram** a IJC como a **plataforma ideal** para terem o **máximo** de **experiências multidisciplinares** possíveis e os membros que pretendem uma conjugação entre estes **dois planos**;

> Os **objetivos** inerentes ao **Plano de Carreira** são:

- Auxílio na Gestão de Sucessões;
- Análise da Estrutura Atual;
- Identificação de perfis para o Processo de Recrutamento e Seleção;
- Ir ao encontro dos projetos que os membros procuram.

PLANO DE CARREIRA

Existem **três tipos** de Planos de Carreira na Iscte Junior Consulting: o **Plano de Carreiras Multidisciplinar**, o **Plano de Carreiras Especializado** e o **Plano de Carreiras Agregado**.

PLANO DE CARREIRA MULTIDISCIPLINAR

- > O **Plano de Carreiras Multidisciplinar** é dedicado a todos os membros que consideram IJC como a **plataforma de referência** para terem o **máximo** de **experiências** e **conhecer** o **maior número** de áreas possível;
- > Algumas **competências** associadas aos membros com este plano são a **versatilidade**, a **multidisciplinaridade** e a **disponibilidade**.

PLANO DE CARREIRA ESPECIALIZADO

- > O **Plano de Carreiras Especializado** é dedicado a todos os membros que pretendem **especializar-se** na sua **área de departamento**. Este plano deve desenvolver ao máximo a sua **área de interesse**, de forma a que **trabalhe** e **desenvolva** apenas **projetos** relacionados com a sua **área**;
- > As **competências** associadas **variam consoante** a **área de especialização**.

PLANO DE CARREIRA AGREGADO

- > O **Plano de Carreiras Agregado** é dedicado a todos os membros que procuram uma **experiência completa** no seu **percurso** na IJC, isto é, procuram um **equilíbrio** entre **diferentes experiências** e **know-how**. Este plano adequa-se aos **membros** que procurem integrar **diferentes momentos** enquanto **Júnior Empresários**;
- > As **competências** associadas aos membros com este plano são a **ambição**, a **inovação**, a **responsabilidade**, a **multidisciplinaridade** e a **autonomia**.

PLANO DE CARREIRA

Existem **três níveis** de progressão na Iscte Junior Consulting: o **Junior Consultant**, o **Consultant** e o **Senior Consultant**. Cada **Plano de Carreira** tem associado **requisitos específicos** para cada nível.

JUNIOR CONSULTANT

- > O **Junior Consultant** é um membro que se encontra numa situação de **on-the-job training** e que se está a **adaptar** à **cultura organizacional** vivida na IJC.
- > Os **requisitos a cumprir** para passar para o **nível seguinte** são **iguais independentemente** do **Plano de Carreira**, por isso, **não** terão de **preencher** o **formulário inicial**, visto que o **primeiro nível** é **transversal** a **todos os Planos**.

CONSULTANT

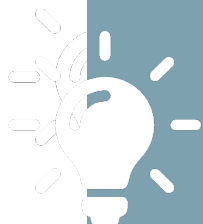
- > O **Consultant** é um membro que **acumula** um **conjunto de experiências diferentes** na IJC. Trata-se de um membro que já realizou algumas tarefas, adquiriu **competências** e começa a **definir objetivos** mais claros para o seu percurso;
- > Os **requisitos a cumprir** para passar de **nível seguinte** variam **consoante** o **Plano**.

SENIOR CONSULTANT

- > O **Senior Consultant** é um membro que já viveu **várias experiências** na IJC, tendo **realizado** várias **tarefas** e **projetos** para diferentes clientes e conseguido **fomentar** uma **relação de confiança** com os mesmos. O **compromisso**, **disponibilidade**, **rigor** e **empenho** dos membros deste **nível** são **inquestionáveis**, sendo **referências** na IJC para os outros elementos da estrutura;
- > Os **requisitos a cumprir** variam consoante o **Plano** e servem para **manter-se** no **mesmo nível**.

PLANO DE CARREIRA

NÍVEL 1: JUNIOR CONSULTANT



FORMAÇÃO

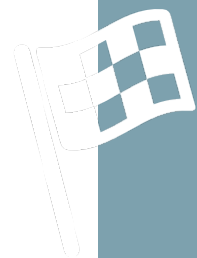
Deverão completar pelo menos **três momentos formativos** à escolha (*webinar* ou formação), quer seja por **interesse pessoal**, quer seja no **âmbito** de algum **projeto** ou a nível **departamental**;

Presença no **KOT** e **KOT departamental**.



SOCIALIZAÇÃO

Presença em **80%** dos **eventos** realizados destinados à **socialização** – KOW, **atividades de socialização** geral e do departamento.



OBJETIVOS DO STEP UP

Os membros deverão cumprir **pelo menos 65%** dos **objetivos**, devendo ser definidos pelo menos **3 objetivos**, quer sejam objetivos relacionados com a **progressão de carreira**, quer com o **desenvolvimento pessoal** dos membros, desde que **este último afete a IJC**.



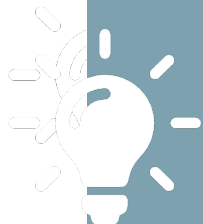
MOVIMENTO JÚNIOR

Deverão participar em, pelo menos, **1** dos **Eventos** promovidos pelo **Movimento Júnior**, de forma a ficarem a **conhecer** outros **Júnior Empresários** e a **realidade** do **Movimento**.

PLANO DE CARREIRA

NÍVEL 2: CONSULTANT | PLANO DE CARREIRA ESPECIALIZADO

FORMAÇÃO



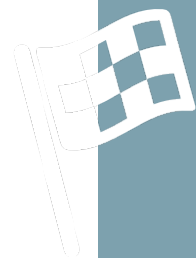
Deverão comparecer nas **formações** internas e externas de **consultoria**, do seu **departamento** e da sua **área de especialização**, tendo de perfazer um total de **75%** de formações assistidas. Deverão ainda participar no **KOT** e nos **KOTs departamentais**. Conhecimento e domínio das **plataformas departamentais** e da sua **área de especialização**

SOCIALIZAÇÃO



Presença em **80%** dos **eventos** realizados destinados à **socialização** – KOW, **atividades de socialização** geral e do departamento.

OBJETIVOS DO STEP UP



Os membros deverão cumprir **pelo menos 75%** dos **objetivos**, devendo ser definidos pelo menos **3 objetivos**, quer sejam objetivos relacionados com a **progressão de carreira**, quer com o **desenvolvimento pessoal** dos membros, desde que **este último afete a IJC**.

MOVIMENTO JÚNIOR

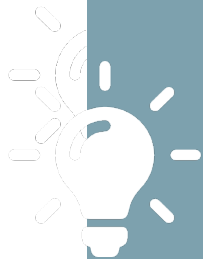


Deverão participar em, pelo menos, 1 dos Eventos promovidos pelo Movimento Júnior, de forma a ficarem a conhecer outros Júnior Empresários e a realidade do Movimento.

PLANO DE CARREIRA

NÍVEL 2: CONSULTANT | PLANO DE CARREIRA AGREGADO

FORMAÇÃO



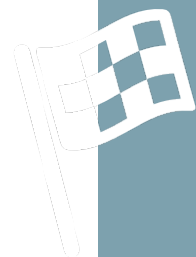
Deverão comparecer nas **formações** internas e externas de **consultoria**, do seu **departamento**, da sua **área de especialização** e de **um outro departamento**, tendo de perfazer um total de **75%** de formações assistidas. Deverão ainda **participar** no **KOT** e nos **KOT's departamentais**. **Conhecimento** e **domínio** das **plataformas departamentais**, utilizadas na sua **área de especialização**, bem como no seu **domínio multidisciplinar** (se aplicável).

SOCIALIZAÇÃO



Presença em **80%** dos **eventos** realizados destinados à **socialização** – KOW, **atividades de socialização** geral e do departamento.

OBJETIVOS DO STEP UP



Os membros deverão cumprir **pelo menos 75%** dos **objetivos**, devendo ser definidos pelo menos **3 objetivos**, quer sejam objetivos relacionados com a **progressão de carreira**, quer com o **desenvolvimento pessoal** dos membros, desde que **este último afete a IJC**.

MOVIMENTO JÚNIOR

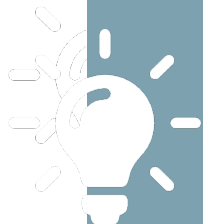


Deverão participar em, pelo menos, 1 dos Eventos promovidos pelo Movimento Júnior, de forma a ficarem a conhecer outros Júnior Empresários e a realidade do Movimento.

PLANO DE CARREIRA

NÍVEL 2: CONSULTANT | PLANO DE CARREIRA MULTIDISCIPLINAR

FORMAÇÃO



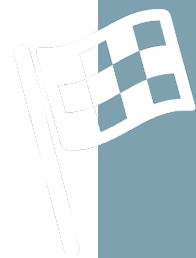
Deverão comparecer nas **formações** internas e externas de **consultoria**, do seu **departamento** e de **um outro departamento**, tendo de perfazer um total de **75%** de formações assistidas. Deverão ainda participar no **KOT** e nos **KOT's departamentais**. **Conhecimento** e **domínio** das **plataformas departamentais** e de **um outro departamento** (se aplicável).

SOCIALIZAÇÃO



Presença em **80%** dos **eventos** realizados destinados à **socialização** – KOW, **atividades de socialização** geral e do departamento.

OBJETIVOS DO STEP UP



Os membros deverão cumprir **pelo menos 75%** dos **objetivos**, devendo ser definidos pelo menos **3 objetivos**, quer sejam objetivos relacionados com a **progressão de carreira**, quer com o **desenvolvimento pessoal** dos membros, desde que **este último afete a IJC**.

MOVIMENTO JÚNIOR

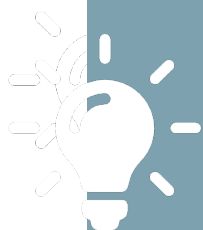


Deverão participar em, pelo menos, 1 dos Eventos promovidos pelo Movimento Júnior, de forma a ficarem a conhecer outros Júnior Empresários e a realidade do Movimento.

PLANO DE CARREIRA

NÍVEL 3: SENIOR CONSULTANT | PLANO DE CARREIRA ESPECIALIZADO

FORMAÇÃO



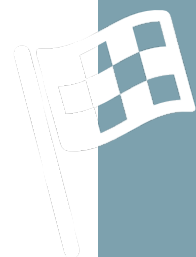
Deverão comparecer nas **formações** internas e externas **de consultoria, do seu departamento e da sua área de especialização**, tendo de perfazer um total de **80%** de formações assistidas. Oferecer **dois momentos formativos** (formação e/ou *webinar*) à estrutura relativos ao seu **departamento** e/ou **área de especialização**.

SOCIALIZAÇÃO



Presença em **80%** dos **eventos** realizados destinados à **socialização** – KOW, **atividades de socialização** geral e do departamento.

OBJETIVOS DO STEP UP



Os membros deverão cumprir **pelo menos 80%** dos **objetivos**, devendo ser definidos pelo menos **3 objetivos**, quer sejam objetivos relacionados com a **progressão de carreira**, quer com o **desenvolvimento pessoal** dos membros, desde que **este último afete a IJC**.

PLANO DE CARREIRA

NÍVEL 3: SENIOR CONSULTANT | PLANO DE CARREIRA ESPECIALIZADO



MOVIMENTO JÚNIOR

Deverão participar em, pelo menos, **2** dos **Eventos** promovidos pelo **Movimento Júnior**, de forma a ficarem a **conhecer** outros **Júnior Empresários** e a **realidade** do **Movimento**.



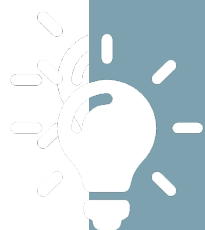
MELHORIA CONTÍNUA

Os membros com este plano deverão **apresentar** uma **proposta** à **Direção** de uma **reformulação/otimização** de um determinado **processo** na IJC, relacionado com o seu **departamento** e de **um outro departamento** ou uma **proposta** de **parceria** para a Júnior Empresa.

PLANO DE CARREIRA

NÍVEL 3: SENIOR CONSULTANT | PLANO DE CARREIRA AGREGADO

FORMAÇÃO



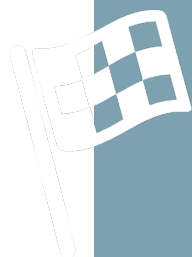
Deverão comparecer nas **formações de consultoria, do seu departamento, da sua área de especialização e de um outro departamento**, tendo de perfazer um total de **80%** de formações assistidas. Oferecer **dois momentos formativos** (formação e/ou *webinar*) à estrutura relativos ao seu **departamento, área de especialização e/ou outro departamento**.

SOCIALIZAÇÃO



Presença em **80%** dos **eventos** realizados destinados à **socialização** – KOW, **atividades de socialização** geral e do departamento.

OBJETIVOS DO STEP UP



Os membros deverão cumprir **pelo menos 80%** dos **objetivos**, devendo ser definidos pelo menos **3 objetivos**, quer sejam objetivos relacionados com a **progressão de carreira**, quer com o **desenvolvimento pessoal** dos membros, desde que **este último afete a IJC**.

PLANO DE CARREIRA

NÍVEL 3: SENIOR CONSULTANT | PLANO DE CARREIRA ESPECIALIZADO



MOVIMENTO JÚNIOR

Deverão participar em, pelo menos, **2** dos **Eventos** promovidos pelo **Movimento Júnior**, de forma a ficarem a **conhecer** outros **Júnior Empresários** e a **realidade** do **Movimento**.



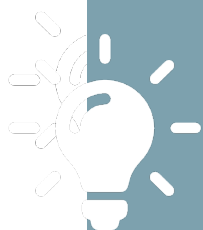
MELHORIA CONTÍNUA

Os membros com este plano deverão **apresentar** uma **proposta** à **Direção** de uma **reformulação/otimização** de um determinado **processo** na IJC, relacionado com o seu **departamento** e de **um outro departamento** ou uma **proposta** de **parceria** para a Júnior Empresa.

PLANO DE CARREIRA

NÍVEL 3: SENIOR CONSULTANT | PLANO DE CARREIRA MULTIDISCIPLINAR

FORMAÇÃO



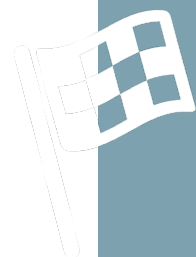
Deverão comparecer nas **formações** internas e externas **de consultoria, do seu departamento e de um outro departamento** para além da sua área de especialização, tendo de perfazer um total de **80%** de formações assistidas. Oferecer **dois momentos formativos** (formação e/ou *webinar*) à estrutura relativos ao seu **departamento** e/ou **outro departamento**.

SOCIALIZAÇÃO



Presença em **80%** dos **eventos** realizados destinados à **socialização** – KOW, **atividades de socialização** geral e do departamento.

OBJETIVOS DO STEP UP



Os membros deverão cumprir **pelo menos 80%** dos **objetivos**, devendo ser definidos pelo menos **3 objetivos**, quer sejam objetivos relacionados com a **progressão de carreira**, quer com o **desenvolvimento pessoal** dos membros, desde que **este último afete a IJC**.

PLANO DE CARREIRA

NÍVEL 3: SENIOR CONSULTANT | PLANO DE CARREIRA ESPECIALIZADO



MOVIMENTO JÚNIOR

Deverão participar em, pelo menos, **2** dos **Eventos** promovidos pelo **Movimento Júnior**, de forma a ficarem a **conhecer** outros **Júnior Empresários** e a **realidade** do **Movimento**.



MELHORIA CONTÍNUA

Os membros com este plano deverão **apresentar** uma **proposta** à **Direção** de uma **reformulação/otimização** de um determinado **processo** na IJC, relacionado com o seu **departamento** e de **um outro departamento** ou uma **proposta** de **parceria** para a Júnior Empresa.

PLANO DE CARREIRA

Para a concretização dos requisitos supramencionados, existem **quatro critérios transversais** a qualquer um dos **três Planos de Carreira**:



OBRIGATORIEDADE DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

O membro **avança** para o **nível seguinte** se cumprir **3 dos 5 requisitos** estabelecidos, exceto se o **objetivo não-cumprido** for **referente** ao **ADI**, sendo que para cada **nível** está **atribuído**:

- > **Junior Consultant** - Média global superior a 2,7.
- > **Consultant** – Média global superior a 3,1.
- > **Senior Consultant** - Média global superior a 3,5.



RECUSA DE PROJETOS

> O membro **não pode recusar mais do que um projeto de consultoria**, salvo exceções definidas no Manual de Gestão de Saídas.

PLANO DE CARREIRA

Para a concretização dos requisitos supramencionados, existem **quatro critérios transversais** a qualquer um dos **três Planos de Carreira**:



TRANSIÇÃO DE NÍVEL

> Poderá existir uma **transição** de até **dois níveis** no mesmo **semestre**, caso o **membro** cumpra os devidos **requisitos**.



NÚMERO MÍNIMO DE REQUISITOS A CUMPRIR

> O membro deverá **cumprir** pelo menos **2** dos **requisitos** apresentados, sendo o requisito **formação**, de **carácter obrigatório**. No caso de se encontrar no nível **Senior Consultant** deverá cumprir **3** dos **requisitos** apresentados, mantendo o cumprimento o requisito **formação** o seu cariz **obrigatório**.

RECOMENDAÇÕES

Para garantir uma **uniformização** do **Rocket** torna-se **fundamental** que **exista** um **alinhamento** entre os **Diretores** sobre os **pontos** que devem abordar, o **formato** que irão seguir e o **objetivo** em comum inerente a qualquer **Reunião Rocket**: permitir o **desenvolvimento dos membros**.

REUNIÃO ROCKET

TEMPO DA REUNIÃO

1

A Reunião Rocket deve ter a duração estipulada de 30 minutos a 1 hora.

CONVERSA INFORMAL

2

Criação de um espaço onde o membro se sinta confortável para realizar uma auto-reflexão.

REGISTO NA INTRANET

3

Toda a informação recolhida deve ser registada na Intranet.

CONHECER O MEMBRO

4

Conhecer os membros e aproximação dos mesmos, criando uma relação de respeito e confiança bilateral.

Em anexo a este documento, foi criado um guião para os diretores se orientarem durante toda a Reunião Rocket, de forma a que todas as reuniões sigam a mesma linha estrutural, criando assim uma uniformização das mesmas.

MANUAL

Rocket

2024/2025



Guião Manual

Rocket

2024/2025



GUIÃO MANUAL ROCKET

Este **Guião** tem como objetivo, **auxiliar** os diretores orientando-os durante toda a reunião **Rocket**, de forma a que todas as reuniões sigam a mesma **linha estrutural**, **garantindo** assim que **todas** as **reuniões** decorrem **uniformemente**.

INTRODUÇÃO

> **Criar** um **ambiente confortável**;

> **Reforçar** que é um momento de **reflexão** e que pretende **potenciar** o **crescimento contínuo** do membro;

> **Explicar** de uma **forma geral** toda a **estrutura** da **reunião** e **objetivos** da mesma;

> **Linha Temporal**:

- o **Passado: Plano** de **desenvolvimento individual** (PDI)- Auto Reflexão do membro;
- o **Presente: Avaliação** de **desempenho** individual (ADI)- *Feedback* sobre o seu desempenho;
- o **Futuro: Plano** de **Carreira** e **Objetivos** do **Step Up**- Percurso a percorrer no semestre que se inicia + definição dos Objetivos do *Step Up*;

> **Garantir registo** posterior na **Intranet**.

PLANO DE DESENVOLVIMENTO INDIVIDUAL (PDI)

Passado - Autoavaliação e **diagnóstico** pessoal do **membro**.

> **Conquistas**: Identificação de conquistas alcançadas;

> **Motivações**: Exploração das motivações pessoais para pertencer à IJC;

> **Pontos Fracos**: Reflexão sobre pontos fortes;

> **Pontos a Desenvolver**: Identificação de pontos a desenvolver;

> **Necessidades**: Levantamento de necessidades e *gaps* de desenvolvimento.

GUIÃO MANUAL ROCKET

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL (ADI)

Presente - Análise do desempenho com base no modelo de avaliação 270°.

Modelo de Avaliação 270°:

- > **Autoavaliação**;
- > Avaliação por **colegas** de **Departamento** e de **Projeto**;
- > Avaliação pelo **Diretor** de **Departamento**.

Revisão do Relatório:

Para **membros** com **avaliação anterior** (que se encontram na **estrutura** à pelo menos **1 semestre**):

- > Rever Relatório **ADI anterior** (Dimensão Projeto, Departamento e IJC);
- > **Identificar** pontos **fortes** e áreas de **melhoria**.

Para **novos membros**:

- > Rever Relatório de *Feedback* do **Processo** de **Recrutamento**;
- > **Refletir** sobre o **progresso** desde a entrada, **identificar** pontos **fortes** e áreas de **melhoria**.

PLANO DE CARREIRA E OBJETIVOS DO STEP UP

Futuro - Otimização do Plano de Carreira e definição de objetivos.

> **Membros Novos:**

- > Discutir áreas de interesse;
- > Definir no mínimo **3 objetivos**.

GUIÃO MANUAL ROCKET

Membros Antigos (sem plano de carreira):

> Apresentar os **3 planos** disponíveis:

- 1. Multidisciplinar;**
- 2. Agregado;**
- 3. Especializado.**

> **Discutir** qual se adequa **melhor** ao **perfil**;

> **Definir** plano de **carreira**;

> Definir no mínimo **3 objetivos**;

> **Relembrar** critérios de **progressão**.

Membros Antigos (com plano de carreira):

> **Avaliar satisfação** com o **plano** atual;

> **Discutir** aprendizagens e áreas **a melhorar**;

> **Confirmar** ou atualizar o **plano**;

> Definir no mínimo **3 objetivos**;

> **Relembrar** critérios de **progressão** de nível.

ENCERRAMENTO

> **Verificar** se existem **dúvidas** ou **pontos a clarificar**;

> **Validar** que **todos** os **tópicos** foram abordados;

> **Verificar** se o **membro** quer **introduzir** ou **abordar** algum **tópico**;

> **Reforçar** o **compromisso** e **disponibilidade**.

Guião Reunião

Feedback

2024/2025



GUIÃO REUNIÃO DE *FEEDBACK*

Este **Guião** tem como objetivo, **auxiliar** os diretores orientando-os durante toda a reunião **Feedback**, de forma a que todas as reuniões sigam a mesma **linha estrutural**, **garantindo** assim que **todas** as **reuniões** decorrem **uniformemente**.

INTRODUÇÃO

- > **Criar** um **ambiente confortável**;
- > **Reforçar** que é um **espaço** de **reflexão** e que pretende **potenciar** o **crescimento contínuo** do membro;
- > **Mostrar** total **disponibilidade** para **esclarecimento**;
- > **Garantir registo** posterior na **Intranet**.

GESTÃO DE EXPECTATIVAS

Estrutura **baseada** na **linha temporal** da jornada do membro.

Passado

- > **Identificação** do que já foi **alcançado** até ao momento;
- > **Reflexão** sobre os **objetivos** que o membro **esperava** já ter **concretizado**.

Presente

- > **Análise** do que está **atualmente** a ser **alcançado**;
- > **Avaliação** do **nível** de **envolvimento** em **equipa** e **projetos**.

Futuro

- > **Definição** das **metas** e **ambições** para o semestre em curso;
- > **Exploração** de **novas oportunidades** ou **áreas** de **interesse** que o **membro** pretenda **desenvolver**.

GUIÃO REUNIÃO DE *FEEDBACK*

FEEDBACK AO FUNCIONAMENTO DA ESTRUTURA

- > **Equipas** de **Tarefas** e **Projetos**;
- > **Colegas** de **Departamento**;
- > **Diretor** de **Departamento**;
- > **Estrutura** da Iscte Junior Consulting;
- > **Direção** no seu todo.

PROGRESSO DO MEMBRO

- > **Rever** os **objetivos definidos** na última **Reunião Rocket**;
- > **Avaliar** o **estado atual** de concretização;
- > **Atualizar** o **registo** na **Intranet** (se aplicável).

ENCERRAMENTO

- > **Confirmar próximos passos**;
- > **Validar** que **todos** os **tópicos** foram abordados;
- > **Verificar** se o **membro** quer **introduzir** ou **abordar** algum **tópico**;
- > **Reforçar** o **acompanhamento** e **apoio** por parte do/a diretor/a.