Instituto Superior
de Lisboa e Vale do Tejo

REGULAMENTO DE AVALIAÇÃO DO PESSOAL NÃO DOCENTE

GAPQ
Gabinete de Avaliação e Promoção da Qualidade

Rua Bento Jesus Caraça, 12
Serra da Amoreira
2620-379 Ramada

T. 21 934 71 35 **E.** geral@isce.pt

www.isce.pt

Processo de Avaliação de Desempenho

1. Descrição do Contexto de Aplicação:

1.1. Funções Abrangidas: este modelo de Avaliação de Desempenho destina-se a ser aplicado a todo o pessoal não docente do **Instituto Superior de Ciências Educativas**.

1.2 Objetivos: a Avaliação de Desempenho é sempre referente ao ano transato e tem como objetivos anuais:

- Dar *feedback* ao colaborador acerca do seu desempenho

A Avaliação de Desempenho procura fornecer informação ao colaborador acerca da valorização que o superior hierárquico atribui ao seu trabalho.

- A progressão na carreira/ promoção

A progressão refere-se à evolução do desempenho do colaborador que é recompensada em termos de aumento salarial. Já a promoção pode dever-se a dois fatores. O primeiro fator, reporta-nos para a progressão, isto é, quando o colaborador já progrediu até ao máximo na tabela salarial disponíveis para a sua categoria laboral então, progride para uma categoria laboral acima, que lhe possibilite um aumento salarial mais justo. O segundo fator de promoção, refere-se à evolução do desempenho do colaborador e à simultânea aquisição de novas funções inseridas noutra categoria laboral. Esta situação permite a entrada direta do colaborador para a categoria laboral correspondente às novas funções atribuídas e o aumento salarial correspondente à mesma.

O sistema de progressão na carreira ocorre de acordo com o estipulado no Contrato Coletivo de Trabalho do Ensino Particular e Cooperativo.

A evolução positiva do desempenho do colaborado poderá no entanto proporcionar a promoção do mesmo.

A evolução do colaborador é considerada particularmente importante, visto ter subjacente a ideia de que a evolução implica uma mais valia para a competitividade da empresa. No entanto, importa referir o carácter subjetivo desta avaliação, visto que a última palavra cabe sempre à Administração e está sujeita às necessidades da empresa.

- Aceder a necessidades de formação:

A partir da Avaliação de Desempenho é possível detetar insuficiências nas competências técnicas e interpessoais dos colaboradores. Ao detetar estas necessidades o superior hierárquico pede aos Recursos Humanos para integrar no seu plano de formação as competências em falta. O plano de formação integra todas (ou quase todas) as necessidades detetadas pelo total das avaliações de desempenho.

2. Instrumentos Utilizados:

No processo de Avaliação de Desempenho do colaborador, a empresa utiliza a Ficha de Autoavaliação de Desempenho, A Ficha de Avaliação de Desempenho e a Entrevista de Avaliação.

a) Ficha de Auto-Avaliação:

É um instrumento de autoavaliação em que é pedido ao colaborador que responda a diversas questões distribuídas por áreas.

Em primeiro lugar, o colaborador deve Identificar a Função que desempenha, respondendo a questões relacionadas com o conhecimento e perceção que o colaborador tem da sua função e da sua situação na empresa.

A segunda parte do instrumento designada por Tarefas, destina-se á descrição das tarefas desempenhadas pelo colaborador, evidenciando as tarefas principais e complementares, os recursos ao seu dispor para a realização das mesmas e a identificação do responsável pela coordenação direta da função que desempenha.

As Relações que o colaborador estabelece no seu local de trabalho são abordadas na terceira parte do formulário. O colaborador deve demonstrar a sua posição na estrutura hierárquica da empresa e que tipo de relações funcionais e de trabalho estabelece na empresa.

A quarta parte do instrumento destina-se às Competências Técnicas do colaborador, tal como as habilitações literárias, a formação profissional, as exigências físicas e intelectuais da função.

As Competências Comportamentais são abordadas na quinta parte do instrumento, nas suas diversas áreas de interesse tal como a autonomia, a responsabilidade, a flexibilidade, a adaptabilidade, a cooperação, o relacionamento interpessoal, a orientação para o cliente e o auto- controlo do colaborador.

Na sexta parte o colaborador poderá exprimir as suas Expectativas em relação à função que desempenha e também relativamente à empresa. Bem como enumerar os seus pontos fortes e as áreas a melhor e por fim, sugerir áreas de formação pertinentes para a melhoria do seu desempenho na empresa.

Para terminar, o colaborador tem à sua disposição a possibilidade de realizar comentários que considere relevantes para o seu processo de Avaliação de Desempenho.

b) Ficha de Avaliação de Desempenho:

A Ficha de Avaliação de Desempenho é um instrumento de avaliação que permite ao grupo de avaliação/avaliadores designado, realizar uma apreciação do desempenho do colaborador afeto, paralelamente às categorias presentes na Autoavaliação. Esta ficha permite a formalização da Avaliação de Desempenho e serve de suporte à Entrevista de Avaliação, nos casos em que se aplique, juntamente com a Ficha de Autoavaliação preenchida pelo colaborador.

O instrumento é constituído por uma primeira parte dedicada aos dados gerais do avaliado e do grupo de avaliação/avaliadores. A Classificação Global do processo de avaliação, bem como os pontos fortes e as áreas a melhorar pelo colaborador devem ficar bem expressas na segunda parte da Ficha de Avaliação de Desempenho.

A ficha apresenta uma terceira secção, dedicada à Avaliação de Desempenho propriamente dita, onde o avaliador deve analisar as competências apresentadas e pontuá-las de acordo com a apreciação que faz do desempenho do funcionário.

Na quarta parte é pedido ao avaliador que faça a apreciação global do desempenho do avaliado.

Por fim, é pedido ao colaborador que comente a avaliação realizada exprimindo a sua concordância, ou não, com o resumo realizado do seu desempenho e comportamento profissional na empresa. A não concordância com a avaliação conduz ao momento de discussão e esclarecimento designado de *Entrevista de Avaliação*.

c) Entrevista de Avaliação:

A Entrevista de Avaliação semiestruturada, conduzida por um elemento da Administração ou designado para o mesmo, é realizada com base nas respostas do avaliado e na apreciação do grupo de avaliação/avaliadores. A entrevista tem por objetivo esclarecer os resultados provenientes dos dois momentos anteriores e que conduziram a uma posição divergente entre avaliado e grupo de avaliação/avaliadores. Poderá ter consequências na alteração da classificação final, caso a Administração assim o decida.

3. Procedimentos:

- ***Grupo de avaliação/avaliadores***: a equipa de avaliadores será sempre constituída pelo responsável da unidade (ISCE) designado para a avaliação do pessoal não docente; - pelo responsável dos RH da PEDAGO, ou outro designado para a mesma representação; - a chefia/coordenação operacional direta sobre o conteúdo funcional do colaborador; - outro(s) elemento(s) designado(s) pela Administração nos casos que o exijam, como é o caso dos colaboradores deslocalizados, ou outras situações.

- ***Modo de avaliação***: A avaliação é feita primeiramente em separado pelo próprio colaborador e pelo grupo de avaliação/avaliador, utilizando os instrumentos disponibilizados e, nos casos se aplique, segue-se a Entrevista de Avaliação onde se procede a uma breve discussão/esclarecimento com a Administração, sobre os resultados apurados.

Quando a classificação final é atribuída e o documento é assinado pelos dois intervenientes (colaborador e grupo avaliador) ambas as fichas de avaliação são entregues ao DRH para constar do processo do colaborador.

4. Consequências da Avaliação:

Do ponto de vista da empresa, as avaliações de desempenho são uma mais valia para a qualidade do serviço prestado aos clientes da organização, internos e externos, dado que, a partir destas, é possível planear a progressão dos colaboradores na empresa e o plano de formação profissional, o que é uma motivação acrescida para estes melhorarem o seu desempenho, diminuírem o absentismo e serem mais assíduos.

Instituto Superior
de Lisboa e Vale do Tejo