

REGULAMENTO DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DO PESSOAL NÃO DOCENTE

Instituições de Ensino Superior
Tuteladas pelo Instituto Piaget



**INSTITUTO
PIAGET**

CAPÍTULO I

Disposições Gerais

Artigo 1.º

Objeto

O presente Regulamento estabelece o regime de avaliação de desempenho do pessoal não docente do Instituto Piaget (IP) e das Instituições de Ensino Superior (IES) por si tuteladas.

Artigo 2.º

Âmbito de aplicação e objetivo

1. O presente regulamento aplica-se ao pessoal não docente em regime de contrato de trabalho, abrangendo os trabalhadores contratados por tempo indeterminado, bem como os contratos a termo por períodos superiores a seis meses;
2. O processo de avaliação tem como objetivo principal a valorização do desempenho dos trabalhadores e a melhoria contínua da sua atividade, em cumprimento da missão e objetivos do IP.

Artigo 3.º

Princípios

A avaliação de desempenho constante do presente regulamento assenta nos princípios da imparcialidade, transparência, universalidade, publicidade, participação e na realização periódica.

Artigo 4.º

Periodicidade e requisitos para a avaliação

1. A avaliação do desempenho é de carácter anual e respeita ao desempenho do ano civil anterior;
2. É requisito de aplicação do processo de avaliação o exercício efetivo de funções durante o período mínimo de um ano;
3. Caso o período mínimo especificado no número anterior não se verifique, o desempenho relativo ao ano correspondente será objeto de avaliação conjunta com o do ano seguinte.

Artigo 5.º

Efeitos da avaliação

1. O resultado da avaliação do desempenho releva, caso haja disponibilidade orçamental e necessidades de contratação da entidade instituidora, para efeitos de renovação de contratos e/ou progressão na carreira;
2. A avaliação do desempenho permite identificar potencialidades pessoais e profissionais do trabalhador que devam ser desenvolvidas e diagnosticar necessidades de formação;
3. Em caso de avaliação do desempenho negativa durante o período de três anos, é aplicável o regime geral fixado na lei para o efeito (Alíneas d) e m) do n.º 2 do Artigo 351.º do Código do Trabalho – Lei n.º 7/2009).

CAPÍTULO II

Avaliação

Artigo 6.º

Avaliação de Conhecimentos e Competências

A avaliação de desempenho considera os seguintes parâmetros de Conhecimentos e Competências:

1. Conhecimentos profissionais: conhecimentos teóricos e práticos que o trabalhador demonstra possuir para o desempenho das suas tarefas;
2. Adaptação profissional: capacidade para se ajustar a novas técnicas e métodos de trabalho, encarando as mudanças sem constrangimentos ou receios;
3. Criatividade, versatilidade e capacidade de iniciativa: criatividade e capacidade para propor e executar trabalhos de sua iniciativa, originalidade e qualidade dessas iniciativas, e capacidade para tratar áreas de trabalho para além das habituais;
4. Capacidade de análise: capacidade de identificar vários aspetos de um problema e todos os elementos com ele relacionados, interpretando os dados necessários à sua solução;
5. Quantidade de trabalho: volume de trabalho realizado e rapidez de execução, sem prejuízo da qualidade;
6. Qualidade do trabalho: correção do trabalho realizado, tendo em conta o tipo de tarefas que normalmente lhe são distribuídas e tendo em atenção a frequência e gravidade dos erros;

7. Organização e métodos de trabalho: capacidade para levar a cabo com auto-organização o seu trabalho e seleção dos métodos mais adequados à produção do trabalho com a melhor qualidade e a maior rapidez possível;
8. Grau de responsabilidade profissional: capacidade para resolver questões de forma ponderada, apreciando e assumindo as consequências;
9. Trabalho em equipa: capacidade para prestar e receber ajuda e disponibilidade para participar na atividade coletiva, cooperando com os restantes trabalhadores;
10. Atitude perante a tarefa: predisposição para aceitar tarefas, independentemente da sua dificuldade ou relevância, tendo como referência a cooperação franca com o grupo;
11. Compromisso e cultura Institucional: capacidade de compreender e integrar-se na cultura da Instituição.

Artigo 7.º

Classificação final

1. Após o final de cada ciclo de avaliação, o avaliador avalia o trabalhador em todos os parâmetros de Conhecimentos e Competências, numa escala de valoração de cinco níveis (pontuados de 0 a 4), de acordo com o quadro anexo a este regulamento;
2. A classificação final quantitativa é o resultado da média aritmética das pontuações atribuídas (a todos os objetivos/parâmetros), expressa até às centésimas;
3. A classificação final da avaliação de desempenho do trabalhador é expressa nas seguintes menções:
 - a) Excelente: classificação final $> 3,75$;
 - b) Muito Bom: classificação final $\geq 3,25$ e $< 3,75$;
 - c) Bom: classificação final $\geq 2,75$ e $< 3,25$;
 - d) Suficiente: classificação final $\geq 2,00$ e $< 2,75$;
 - e) Insuficiente: classificação final $< 2,00$.
4. A avaliação de desempenho negativa é expressa pelas classificações de "Insuficiente".

CAPÍTULO III

Dos Intervenientes

Artigo 8.º

Intervenientes no processo

Intervêm no processo de avaliação de desempenho:

1. O Avaliador;
2. O Avaliado;
3. O Presidente de Campus;
4. A Direção do Instituto Piaget.

Artigo 9.º

Avaliador

A avaliação é da competência do superior hierárquico imediato ou, na sua ausência ou impedimento, do superior hierárquico de nível seguinte, cabendo, designadamente, ao avaliador:

1. Reportar ao avaliado a evolução do seu desempenho e possibilidades de melhoria;
2. Avaliar os trabalhadores diretamente subordinados, assegurando a correta aplicação dos princípios integrantes da avaliação..

Artigo 10.º

Avaliado

1. No âmbito do processo de avaliação, o avaliado tem direito a uma avaliação do desempenho que vise o desenvolvimento profissional e a melhoria contínua da sua atividade, e que lhe sejam garantidos os meios e condições necessários ao seu desempenho;
2. O avaliado pode impugnar a sua avaliação através de reclamação para a Direção do IP;
3. É dever do avaliado facultar os elementos de informação que lhe sejam solicitados e garantir participação ativa e responsabilização no processo de avaliação do seu desempenho.

Artigo 11.º

Presidente de Campus

Compete ao Presidente de Campus:

1. Emitir parecer sobre a avaliação do trabalhador do Campus em causa, do qual não é chefia direta, o qual ficará arquivado no processo respetivo, podendo a Direção do IP ter esse em consideração para efeitos de homologação das classificações finais;
2. Emitir parecer sobre reclamação apresentada pelo trabalhador (nos casos em que não é sua chefia direta), para análise e decisão pela Direção do IP.

Artigo 12.º

Direção do Instituto Piaget

Compete à Direção do IP:

1. Superintender à avaliação do pessoal não docente e homologar as classificações finais relativas ao desempenho do pessoal não docente;
2. Garantir a adequação do sistema de avaliação do desempenho dos trabalhadores às realidades específicas de cada Unidade Orgânica ou Setor;
3. Fixar, para cada período de avaliação, as orientações gerais sobre a grelha de indicadores às quais se deve subordinar a grelha de pontuação;
4. Aprovar a grelha de pontuação relativa à avaliação das atividades desenvolvidas pelo pessoal não docente;
5. Aprovar os modelos de Fichas de Avaliação a constarem como anexo ao presente regulamento;
6. Decidir sobre as reclamações interpostas pelos trabalhadores, em sede de homologação das classificações finais.

CAPÍTULO IV

Do Processo de Avaliação

Artigo 13.º

Fases

O processo de avaliação compreende as seguintes fases:

1. Realização da avaliação;
2. Reunião entre avaliador e avaliado para avaliação do desempenho;
3. Emissão de parecer pelo Presidente de Campus (quando não é chefia direta do avaliado);

4. Homologação e notificação pela Direção do IP;
5. Reclamação e decisão.

Artigo 14.º

Avaliação

1. A avaliação é efetuada pelo avaliador, nos termos do presente regulamento;
2. A avaliação deve decorrer até dia 15 de janeiro do ano seguinte àquele a que se reporta a avaliação.

Artigo 15.º

Reunião de avaliação

1. Entre 16 e 31 de janeiro do ano seguinte àquele a que se reporta a avaliação, realizam-se as reuniões entre avaliadores e respetivos avaliados, tendo como objetivo dar conhecimento da avaliação;
2. No decurso da reunião, avaliador e avaliado devem também analisar conjuntamente o perfil de evolução do trabalhador e identificar as suas expectativas de desenvolvimento profissional.

Artigo 16.º

Parecer do Presidente de Campus

O Presidente de Campus deve emitir o seu parecer, relativo aos trabalhadores de que não é chefia direta, até ao dia 10 de fevereiro do ano seguinte a que se reporta a avaliação.

Artigo 17.º

Homologação e notificação pela Direção do IP

A homologação das avaliações de desempenho deve ser efetuada até 15 de março do ano seguinte a que se reporta a avaliação, dela devendo ser dado conhecimento ao avaliado no prazo de cinco dias úteis..

Artigo 18.º

Reclamação e decisão

1. Após notificação do ato de homologação de avaliação, o avaliado dispõe de cinco dias úteis para reclamar fundamentadamente para a Direção do IP;
2. A decisão sobre a reclamação deve ser proferida no prazo máximo de quinze dias úteis;
3. Decorrido o prazo a que se refere o anterior n.º 1 ou após a decisão a que se refere o anterior n.º 2, a decisão da homologação da classificação final é definitiva.

Artigo 19.º

Arquivo

O processo de avaliação é arquivado no processo do respetivo trabalhador.

CAPÍTULO V

Disposições finais

Artigo 20.º

Confidencialidade e sigilo

Os procedimentos específicos da avaliação de desempenho de cada trabalhador estão sujeitos à obrigação de confidencialidade e sigilo por parte de todos os intervenientes, e daqueles que, por força das suas funções, deles tenham conhecimento.

Artigo 21.º

Revisão do regulamento

O presente regulamento será revisto e melhorado, sempre que tal se revelar necessário, por iniciativa da Direção do IP.

Artigo 22.º

Dúvidas e casos omissos

Verificando-se a existência de dúvidas e/ou casos omissos, serão os mesmos resolvidos pela Direção do IP.

ANEXO 1

Ficha de Avaliação de Desempenho

Período da avaliação	
-----------------------------	--

Nome do Avaliado	
Categoria do Avaliado	
Cargo do Avaliado	

Nome do Avaliador	
Cargo do Avaliador	

Avaliação Global do Desempenho	
Conhecimentos e competências (pontuação)	
Menção qualitativa do desempenho	

Observações complementares

Plano de Desenvolvimento Pessoal Áreas a desenvolver / Formação profissional a considerar

Reunião de Avaliação	
Data:	O Avaliador:

Homologação	
Data:	A Direção do IP:

Conhecimentos e Competências

Conhecimentos e competências	0	1	2	3	4	Avaliação
A1 - Conhecimentos profissionais Conhecimentos teóricos e práticos que o trabalhador demonstra possuir para o desempenho das suas tarefas	Conhecimento notoriamente insuficiente para o desempenho regular da função.	Conhecimento insuficiente para o desempenho regular da função.	Conhecimento suficiente para o desempenho regular da função	Conhecimento acima do exigido para o desempenho regular da função.	Conhecimento notoriamente superior ao exigido para o desempenho regular da função.	
A2 - Adaptação profissional Capacidade para se ajustar a novas técnicas e métodos de trabalho, encarando as mudanças sem constrangimentos ou receios.	Resistência à mudança. Revela grandes dificuldades de ajustamento a novas situações ou método de trabalho.	Adapta-se com dificuldade carecendo de apoio constante.	Adapta-se, embora careça de algum apoio.	Adapta-se com facilidade solicitando apenas alguns esclarecimentos.	Aberto à mudança e à adoção de novas técnicas ou métodos de trabalho. Demonstra excepcional aptidão para novas situações.	
A3 - Criatividade, versatilidade e capacidade de iniciativa Criatividade e capacidade para propor e executar trabalhos de sua iniciativa, originalidade e qualidade dessas iniciativas e capacidade para tratar áreas de trabalho para além das habituais.	Trabalho rotineiro, rígido e repetitivo.	Fraca capacidade de iniciativa. Não resolve problemas que impliquem soluções novas.	Capacidade de iniciativa, embora com dificuldade em abordar novas áreas.	Encontra geralmente soluções originais com resultados positivos.	Apresenta sempre propostas de trabalho inovadoras. Postura ativa e dinâmica.	
A4 - Capacidade de análise Capacidade de identificar vários aspetos de um problema e todos os elementos com ele relacionados, interpretando os dados necessários à sua solução.	Não toma qualquer medida para solucionar problemas.	Dificuldade em analisar os problemas mais simples, captando apenas os aspetos mais evidentes.	Analisa corretamente os problemas, contribuindo com possíveis soluções.	Analisa perfeitamente os problemas mais complexos, apresentando sempre as alternativas viáveis.	Antecipa-se à ocorrência de problemas, tomando medidas para evitá-los.	
A5 - Quantidade de trabalho Volume de trabalho realizado e rapidez de execução, sem prejuízo da qualidade.	Lento. Raramente executa as tarefas dentro dos prazos estabelecidos.	Sente frequentemente dificuldade em realizar as tarefas dentro dos prazos estabelecidos.	Realiza as tarefas dentro dos prazos estabelecidos.	Rapidez de execução superior à média.	Rapidez de execução notoriamente superior à média. Grande capacidade de trabalho.	
A6 - Qualidade do trabalho Correção do trabalho realizado, tendo em conta o tipo de tarefas que normalmente lhe são distribuídas e tendo em atenção a frequência e gravidade dos erros.	Má qualidade de trabalho, com deficiências e erros muito frequentes.	Pouco cuidadoso e preciso. Produz trabalho de baixa qualidade. Erra com frequência.	Geralmente cuidadoso e preciso. Comete alguns erros.	Produz trabalho de boa qualidade. Raramente comete erros. Bastante cuidadoso.	Só excepcionalmente comete erros. Muito cuidadoso e preciso.	

Conhecimentos e competências	0	1	2	3	4	Avaliação
A7 - Organização e métodos de trabalho Capacidade para levar a cabo com auto-organização o seu trabalho e de seleção dos métodos mais adequados à produção do trabalho com a melhor qualidade e a maior rapidez possível.	Muito desorganizado. Incapaz de selecionar os métodos mais adequados.	Comete frequentemente e erros devido a má organização do trabalho.	Geralmente organizado e metódico.	Organização eficaz de tarefas múltiplas e estabelecimento de prioridades.	Capacidade de planeamento e de organização exemplar. Seleciona sempre métodos produtivos.	
A8 - Grau de responsabilidade profissional Capacidade para resolver questões de forma ponderada, apreciando e assumindo as consequências.	Evita responsabilidades. Nunca assume as consequências dos seus atos.	Pouco ponderado. Age sem avaliar as consequências.	É geralmente ponderado, mas demonstra dificuldade em assumir consequências dos seus atos.	Muito ponderado na resolução de questões, assumindo as consequências dos seus atos.	Elevado grau de responsabilidade em todas as ações. Age sem necessidade de orientação superior.	
A9 - Trabalho em equipa Capacidade para prestar e receber ajuda e disponibilidade para participar na atividade coletiva de um grupo de trabalho, cooperando com os restantes trabalhadores desse grupo.	Não colabora com os trabalhadores do grupo de trabalho. É conflituoso.	Raramente colabora, pouco disponível.	Colabora quando solicitado. Fácil relacionamento.	Colabora por iniciativa própria. Boa integração no grupo de trabalho.	Excelente espírito de colaboração. Distingue-se na dinamização do trabalho de equipa.	
A10 - Atitude perante a tarefa Predisposição para aceitar tarefas, independentemente da sua dificuldade ou relevância, tendo como referência a cooperação franca com o grupo de trabalho.	Levanta sistematicamente objeções sem fundamentar a todas as tarefas atribuídas.	Não aceita tarefas diferentes das habituais ou de complexidade acrescida.	Aceita as tarefas atribuídas, embora relutante nas de menor prestígio.	Aceita qualquer tarefa, independentemente da complexidade ou prestígio.	Atitude muito positiva e cooperante, mesmo perante as tarefas mais complexas.	
A11 - Compromisso e cultura Institucional Capacidade de compreender e integrar-se na cultura da Instituição.	Compreensão e integração notoriamente insuficientes dos valores e cultura da instituição.	Compreensão e integração insuficientes dos valores e cultura da instituição.	Compreensão e integração suficientes dos valores e cultura da instituição.	Compreensão e integração acima do exigido dos valores e cultura da instituição.	Compreensão e integração notoriamente acima do exigido dos valores e cultura da instituição.	
Avaliação (média):						