

# **COOPERATIVA DE ENSINO SUPERIOR ARTÍSTICO DO PORTO**

## **Regulamento de avaliação de desempenho de trabalhadores não docentes**

Por despacho de 16 de outubro de 2018, da Direção da CESAP, foi aprovado o regulamento de avaliação de desempenho dos trabalhadores não docentes.

### **Artigo 1.º**

#### **Âmbito de aplicação**

O presente regulamento aplica-se aos trabalhadores não docentes contratados com contrato de trabalho de duração igual ou superior a um ano.

### **Artigo 2.º**

#### **Requisito de Aplicação**

1. É requisito de aplicação do presente regulamento o exercício efetivo de funções durante o período mínimo de 6 meses.
2. 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 3.º**

#### **Periodicidade**

A avaliação de desempenho é anual e respeita ao desempenho do ano civil anterior.

### **Artigo 4.º**

#### **Intervenientes**

Intervêm no processo de avaliação de desempenho:

**Avaliador** — a avaliação é da competência do superior hierárquico imediato ou, na sua ausência ou impedimento, do superior hierárquico de nível seguinte, ou ainda de outro indicado pela Comissão Paritária;

**Avaliado** — tem o direito à avaliação do seu desempenho e o dever de proceder à respetiva autoavaliação;

**Comissão Paritária** — com competência consultiva para apreciar requerimentos sobre a sua avaliação, antes da homologação;

**Presidente da Direção da CESAP** — homologa as avaliações de desempenho e decide das reclamações dos avaliados.

## Artigo 5.º

### Comissão Paritária

1. A comissão paritária é composta por dois representantes da Direção da CESAP, designados pelo Presidente da Direção da CESAP e dois representantes dos trabalhadores não docentes por estes eleitos.
2. O mandato dos membros da comissão paritária tem a duração de dois anos.
3. O processo de constituição da comissão paritária deve decorrer em dezembro, sendo o processo de eleição dos representantes dos trabalhadores organizado nos termos de despacho do Presidente da CESAP.
4. A não participação dos trabalhadores na eleição não obsta ao normal seguimento do processo de avaliação, implicando apenas a não constituição da comissão paritária e a consequente eliminação, nesse ano, desta fase do processo.
5. A comissão paritária tem competência consultiva para apreciar requerimentos que lhe sejam submetidos pelos trabalhadores sobre a avaliação de que foram alvo, antes da respetiva homologação.
6. O requerimento apresentado pelo trabalhador deve conter a fundamentação necessária para aquela apreciação e ser acompanhado da documentação que suporte os fundamentos do pedido.
7. A apreciação pela comissão paritária é expressa através de relatório fundamentado e não tem efeito compulsivo.

## Artigo 6.º

### Fatores de avaliação e ponderação

1. Serão considerados cinco fatores a avaliar:

Objetivos do Serviço/Unidade — 20 %;

Objetivos individuais — 20 %;

Conhecimentos e capacidades — 20 %;

Resultados — 20 %;

Comportamento — 20 %.

## Artigo 7.º

### Objetivos do Serviço/Unidade

1. Os objetivos são definidos no âmbito do planeamento de atividades do Serviço para o ano seguinte.
2. São fixados três a cinco objetivos do Serviço/Unidade.

## Artigo 8.º

### Objetivos individuais

1. Os objetivos individuais são os resultados ou metas devidamente mensuráveis, relacionados com o desenvolvimento de uma atividade específica, desempenhada por um colaborador ou por uma equipa num determinado período de tempo e que têm em vista avaliar os contributos individuais para a concretização dos resultados previstos.
2. Os objetivos individuais devem ser acordados entre avaliador e avaliado na reunião de avaliação.
3. Para cada avaliado são fixados três a cinco objetivos individuais.

## Artigo 9.º

### Conhecimentos e Capacidades

A avaliação deste fator considera os seguintes parâmetros:

1. Conhecimentos profissionais — Avalia os conhecimentos teóricos e práticos que o trabalhador demonstra possuir para o desempenho das suas tarefas.
2. Adaptação profissional — Avalia a 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 — Avalia a criatividade e capacidade para propor e executar trabalhos de sua iniciativa e a originalidade e qualidade dessas iniciativas, para além de avaliar a capacidade para tratar áreas de trabalho para além das habituais.
4. Capacidade de análise — Avalia a capacidade de identificar vários aspetos de um problema e todos os elementos com ele relacionados, interpretando os dados necessários à sua solução.

## Artigo 10.º

### Resultados

A avaliação deste fator considera os seguintes parâmetros:

1. Quantidade de trabalho — Avalia o volume de trabalho realizado e rapidez de execução, sem prejuízo da qualidade.
2. Qualidade do trabalho — Avalia a 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.
3. 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.
4. Grau de responsabilidade profissional — Avalia a capacidade para resolver questões de forma ponderada, apreciando e assumindo as consequências.

## Artigo 11.º

### Comportamento

A avaliação deste fator considera os seguintes parâmetros:

1. Assiduidade e pontualidade — Avalia o nível de presença ao trabalho e de cumprimento do horário de trabalho.
2. Trabalho em equipa — Avalia a capacidade para prestar e receber ajuda e a disponibilidade para participar na atividade coletiva do sector, cooperando com os restantes colegas de trabalho.
3. Atitude perante a tarefa — Avalia a predisposição para aceitar tarefas, independentemente da sua dificuldade ou prestígio, tendo como referência a cooperação franca com o grupo de trabalho.
4. Relacionamento com os estudantes, professores e outros trabalhadores não docentes.

## Artigo 12.º

### Níveis de classificação

1. Os fatores de avaliação serão classificados em três níveis, de acordo com a grelha de avaliação em anexo ao presente regulamento, podendo ser fixadas ponderações diversas para cada parâmetro.
2. A pontuação final a atribuir a cada um dos fatores de avaliação é o resultado da média ponderada das classificações atribuídas aos parâmetros, expressa até às centésimas.

## Artigo 13.º

### Avaliação final

A avaliação final é o resultado da média ponderada, expressa até às centésimas, das classificações obtidas em todos os fatores de avaliação.

## Artigo 14.º

### Fases e calendarização do processo

1. O processo de avaliação compreende as seguintes fases:
  1. Planeamento do processo e definição dos objetivos do Serviço/Unidade, englobando definição dos objetivos individuais e das ponderações a atribuir a cada parâmetro dos restantes fatores de avaliação para o ano em curso, a decorrer no último trimestre de cada ano civil;
  2. Realização da autoavaliação e da avaliação, durante o mês de janeiro;
  3. Reunião de avaliação entre avaliador e avaliado a fim de dar conhecimento da avaliação atribuída, na primeira quinzena de fevereiro;
  4. Apreciação pela comissão paritária de eventuais requerimentos apresentados pelos trabalhadores até 10 dias úteis após conhecimento da avaliação, devendo a apreciação da comissão ser expressa no prazo de 10 dias úteis a contar da data em que tenha sido requerida;

5. Homologação das avaliações de desempenho pelo dirigente máximo, que deverá ser efetuada até 15 de março, dela devendo ser dado conhecimento ao avaliado no prazo de 5 dias úteis.

2. Qualquer eventual reclamação deve ser apresentada ao Presidente da Direção da CESAP, acompanhada da documentação que suporte os respetivos fundamentos, no prazo de 5 dias úteis a contar da data do conhecimento da homologação da avaliação, devendo a decisão sobre a reclamação ser proferida no prazo máximo de 15 dias úteis.

#### Artigo 15.º

##### Efeitos

A avaliação tem como objetivo diagnosticar e analisar o desempenho dos colaboradores, promovendo o crescimento pessoal e profissional, diagnosticar necessidades de formação, permitir um maior reconhecimento das chefias relativamente aos seus colaboradores e auxiliar nas decisões ao nível da gestão de Recursos Humanos.

#### Artigo 16.º

##### Confidencialidade

Todos os intervenientes no processo de avaliação do desempenho estão sujeitos ao dever de sigilo, exceto o avaliado relativamente à sua avaliação.

#### Artigo 17.º

##### Dúvidas

As eventuais dúvidas resultantes da aplicação do presente regulamento serão resolvidas por despacho da Direção da CESAP.

#### Artigo 18.º

##### Entrada em vigor

O presente regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua homologação pela Direção da CESAP.

**CESAP**

**GRELHA DE AUTO-AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DO PESSOAL NÃO DOCENTE**

<p>Período em avaliação: / / a / /</p> <p>Avaliado _____</p> <p>Categoria/Função _____ Data de Admissão / /</p> <p>Serviço/Unidade _____</p>
--

		1 Não cumpri	3 Cumpri	5 Excedi
<b>1. OBJETIVOS DO SERVIÇO/UNIDADE</b>  (definidos no âmbito do planeamento de atividades do Serviço/Unidade)	1.			
	2.			
	3.			
	4.			
	5.			
	<i>Avaliação do fator</i>			
<b>2. OBJETIVOS INDIVIDUAIS</b>  (funções/atividades atribuídas ao trabalhador)	1.			
	2.			
	3.			
	4.			
	<i>Avaliação do fator</i>			
<b>3. CONHECIMENTOS E</b>	1. Conhecimentos profissionais (conhecimentos teóricos e práticos demonstrados)			
	2. Adaptação profissional (capacidade de se ajustar a novas técnicas e métodos de trabalho)			
	3. Criatividade, versatilidade e capacidade			

CAPACIDADES	de iniciativa			
	4. Capacidade de análise (capacidade de identificar vários aspetos de um problema e interpretar os dados necessários à sua solução)			
	<i>Avaliação do fator</i>			
4. RESULTADOS	1. Quantidade de trabalho			
	2. Qualidade do trabalho			
	3. Organização e métodos de trabalho			
	4. Grau de responsabilidade profissional			
	<i>Avaliação do fator</i>			
5. COMPORTAMENTO	1. Assiduidade e pontualidade			
	2. Trabalho em equipa			
	3. Atitude perante a tarefa			
	4. Relação com os alunos, professores e outro pessoal não docente			
	<i>Avaliação do fator</i>			
	<i>AVALIAÇÃO GLOBAL</i> <i>(soma dos 5 fatores x 20%)</i>			

Observações

---



---

Plano de desenvolvimento profissional (áreas a desenvolver, formação profissional a considerar)

---



---



---



---

Assinatura

Data / /