



REGULAMENTO DO PESSOAL

4.AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

RP/SCMVV

REVISÃO

21-02-2022

5

Pág. 1 de 6

CAPÍTULO IV - DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

CLÁUSULA 15.ª - ÂMBITO E DEFINIÇÃO

A avaliação do desempenho consiste na apreciação do comportamento e das capacidades/competências do colaborador/trabalhador da SCMVV, no exercício da sua atividade profissional, bem como dos resultados e progressos por ele obtidos num período pré-determinado.

CLÁUSULA 16.ª - FINALIDADES

A avaliação do desempenho é contínua e visa essencialmente:

- Medir o contributo do colaborador/trabalhador para a prossecução dos objetivos da SCMVV na excelência da qualidade;
- Contribuir para a valorização individual e para a contínua melhoria do desempenho, de modo a aumentar a produtividade e a eficiência do colaborador/trabalhador;
- Promover uma melhor adequação entre o potencial e o perfil do colaborador/ trabalhador e as tarefas a executar;
- Motivar os comportamentos e desempenho para o colaborador/trabalhador na SCMVV, promovendo um sistema de reconhecimento associado à respetiva avaliação;
- Diagnosticar as necessidades de formação em função das tarefas a desenvolver e avaliar os respetivos resultados, estimulando o colaborador/trabalhador para novos modos de atuação e novos saberes institucionalmente validados.

CLÁUSULA 17.ª - APLICAÇÃO E PERIODICIDADE

- A avaliação do desempenho abrange todos os colaboradores/trabalhadores da SCMVV, sendo os colaboradores internos avaliados anualmente, e os externos (prestação de serviços) de 2 em 2 anos.
- O procedimento de avaliação do desempenho terá lugar, sempre que possível, no 1º trimestre de cada ano, mas poderá ser realizado até 31 de Setembro, e tem por objeto o trabalho desenvolvido no ano civil imediatamente anterior.
- No primeiro ano de exercício de funções de um colaborador não é avaliado o item "Objetivos de Desempenho".

CLÁUSULA 18.ª - CONTRATOS A TERMO

Aos trabalhadores contratados a termo certo ou incerto aplicam-se as disposições do presente regulamento com as necessárias adaptações, sendo efetuada a avaliação no final de cada contrato.

ENQUADRAMENTO DO DOCUMENTO:

O presente documento operacionaliza, no que diz respeito à gestão do pessoal, o Compromisso da SCMVV e a convenção coletiva de trabalho.

ELABORADO POR:
Dep. RH/Formação

(Cláudia Morais)

APROVADO POR:
Dep. RH/Formação

(Cláudia Morais)

HOMOLOGADO POR:
Provedoria

(Bento Morais)



REGULAMENTO DO PESSOAL

4. AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

RP/SCMVV

REVISÃO

21-02-2022

5

Pág. 2 de 6

CLÁUSULA 19.ª - INTERVENIENTES NO PROCESSO

1. A avaliação do desempenho dos colaboradores/trabalhadores dos serviços da SCMVV é realizada por avaliador que normalmente é a Chefia Direta ou Responsável de Serviço definido para o efeito.
2. A avaliação do desempenho dos colaboradores/trabalhadores com funções de direção ou coordenação é efetuada pelo Provedor e/ou Responsável do Departamento de Recursos Humanos.
3. Só pode ser avaliador quem, no decurso do ano a que se refere a avaliação, tenha tido contacto funcional com o avaliado, e quando, no ano avaliado, o colaborador/trabalhador tenha tido dois ou mais superiores hierárquicos, é avaliado por aquele a quem tenha estado subordinado mais tempo.
4. A avaliação torna-se definitiva quando, sendo dada por concluída pelo avaliador é confirmada pelo responsável do serviço de Recursos Humanos e homologada pelo Provedor.

CLÁUSULA 20.ª - FASES

1. O procedimento de avaliação do desempenho compreende:
 - a. A entrega da «Ficha de Avaliação do Desempenho» (SCMVV.423) aos avaliadores e da «Ficha de Auto-Avaliação» (SCMVV.420) ao avaliado para, respetivamente, procederem ao seu preenchimento;
 - b. A confirmação da avaliação pelo Departamento de R.H & Formação;
 - c. O enquadramento das avaliações de todos os serviços e valências segundo critérios de equidade bem como a aprovação dos resultados da avaliação do desempenho pela Provedoria;
 - d. A entrevista individual anual/periódica entre o avaliador e o avaliado, destinado à comunicação do resultado da avaliação ao colaborador/trabalhador, ao estabelecimento dos objetivos/compromissos individuais e coletivos a atingir durante esse ano (específicos, mensuráveis, realistas / alcançáveis e alinhados com os objetivos da SCMVV) e à identificação das ações de formação cuja frequência é necessária a um melhor desempenho e/ou evolução profissional;
 - e. Homologação pela Provedoria.
2. Após a conclusão do procedimento, a documentação é arquivada no respetivo processo individual.

CLÁUSULA 21.ª - REUNIÃO COM OS AVALIADORES

Sempre que considere necessário, deve a Provedoria / Responsável do Departamento de Recursos Humanos, reunir com os avaliadores a fim de conhecer as razões da avaliação efetuada antes da sua aprovação definitiva.

CLÁUSULA 22.ª - INDICADORES AVALIADOS

Tendo como referência as funções efetivamente desempenhadas, de entre as que integram a categoria profissional do colaborador/trabalhador, a avaliação do desempenho analisa os seguintes indicadores:

ENQUADRAMENTO DO DOCUMENTO:

O presente documento operacionaliza, no que diz respeito à gestão do pessoal, o Compromisso da SCMVV e a convenção coletiva de trabalho.

ELABORADO POR:
Dep. RH/Formação

(Cláudia Morais)

APROVADO POR:
Dep. RH/Formação

(Cláudia Morais)

HOMOLOGADO POR:
Provedoria

(Bento Morais)



REGULAMENTO DO PESSOAL

4.AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

RP/SCMVV

REVISÃO 21-02-2022

5

Pág. 3 de 6

A - ITENS DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO:

Estes itens avaliam o desempenho do colaborador em termos de conhecimentos profissionais, competências e características pessoais e correspondem a 70% da notação final:

1. **CONHECIMENTOS:** domínio da função, saber especializado demonstrado;
2. **FORMAÇÃO INTERNA:** frequência de ações de formação interna propostas pela instituição;
3. **FORMAÇÃO EXTERNA:** iniciativa para melhoria das competências – frequência de formação externa (cursos/ações/palestras, etc.);
4. **QUALIDADE DO TRABALHO PRODUZIDO:** grau de precisão, rigor e apresentação do trabalho;
5. **QUANTIDADE DO TRABALHO PRODUZIDO:** rapidez e volume do trabalho produzido, salvaguardando sempre a qualidade;
6. **DILIGÊNCIA:** cumprimento das tarefas atribuídas;
7. **MOTIVAÇÃO E DINAMISMO:** interesse e motivação na execução das tarefas inerentes à função;
8. **RESPONSABILIDADE:** capacidade de prever e assumir a consequência dos atos;
9. **ADAPTABILIDADE:** disponibilidade e facilidade de adaptação a novas tarefas;
10. **RESILIÊNCIA:** capacidade de persistir perante a adversidade, não desistindo perante as primeiras dificuldades;
11. **ZELO:** brio profissional e gosto por fazer o trabalho bem feito;
12. **RIGOR:** Cumprimento dos deveres estipulados no Regulamento Pessoal
13. **ASSIDUIDADE:** presença regular ao serviço;
14. **PONTUALIDADE:** cumprimento dos horários estabelecidos;
15. **RELACIONAMENTO INTERPESSOAL:** capacidade de relacionamento e interesse em criar bom ambiente de trabalho;
16. **TRABALHO EM EQUIPA:** Capacidade de cooperação e espírito de equipa com colegas e chefias;
17. **SIGILO/CONFIDENCIALIDADE:** respeito do segredo profissional;
18. **CONTRIBUTO PARA A MELHORIA:** participa de forma ativa nas atividades da organização, apresenta sugestões com vista à melhoria contínua;
19. **IDENTIFICAÇÃO:** alinhamento com os valores e comportamentos definidos no Compromisso da SCMVV;
20. **RESPEITO E RELAÇÃO EMPÁTICA:** relacionamento e respeito por utentes e familiares de modo a estabelecer uma relação de empatia;
21. **CAPACIDADE DE ORGANIZAÇÃO E COORDENAÇÃO:** capacidade para programar, coordenar e controlar eficazmente tarefas e grupos atendendo aos recursos disponíveis;
22. **AUTONOMIA E DECISÃO:** capacidade de decisão na ausência de instruções detalhadas e em situações fora do comum.

ENQUADRAMENTO DO DOCUMENTO:

O presente documento operacionaliza, no que diz respeito à gestão do pessoal, o Compromisso da SCMVV e a convenção coletiva de trabalho.

ELABORADO POR:
Dep. RH/Formação

(Cláudio Moraes)

APROVADO POR:
Dep. RH/Formação

(Cláudio Moraes)

HOMOLOGADO POR:
Provedoria

(Bento Moraes)



REGULAMENTO DO PESSOAL

4. AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

RP/SCMVV

REVISÃO

21-02-2022

5

Pág. 4 de 6

B - OBJETIVOS DE DESEMPENHO:

Avaliação dos resultados obtidos nos objetivos individuais e/ou coletivos de desempenho durante o período em avaliação, e correspondem a 30% da notação final.

CLÁUSULA 23.ª - AUTO-AVALIAÇÃO

1. A auto-avaliação tem como objetivo a participação do avaliado no processo de avaliação, proporcionando a oportunidade de melhoria do grau de cumprimento dos objetivos fixados.
2. A auto-avaliação é efetuada através do preenchimento pelo avaliado de uma ficha própria;
3. A ficha de auto-avaliação deve ser entregue aos avaliadores antes da avaliação final e ser analisada, conjuntamente com o avaliado, na entrevista pessoal, não sendo no entanto vinculativa para efeitos de notação final.

CLÁUSULA 24.ª - NOTAÇÕES E AVALIAÇÃO FINAL

1. A cada um dos itens da avaliação de desempenho é atribuída uma notação numérica de acordo com a escala seguinte:
 - a) Mau (1)
 - b) Insuficiente (2)
 - c) Suficiente (3)
 - d) Bom (4)
 - e) Muito bom (5)
2. A cada um dos objetivos de desempenho é atribuída uma notação numérica de acordo com a seguinte escala:
 - a) Não Cumpriu (0)
 - b) Cumpriu parcialmente (3)
 - c) Cumpriu (4)
 - d) Superou (5)
 - e) Não Verificado (0)
3. Após a atribuição das notações numéricas a cada um dos indicadores avaliados, a avaliação final obtém-se da seguinte forma:
 - I. Soma de todas as notações numéricas atribuídas nos Itens de Avaliação de Desempenho;
 - II. Divisão do total obtido em I pelo número de itens avaliados (média aritmética) x 0,7;
 - III. Soma de todas as notações numéricas atribuídas nos Itens de Indicadores de Desempenho;
 - IV. Divisão do total obtido em I pelo número de itens avaliados (média aritmética) x 0,3;
 - V. Atribuição ao colaborador/trabalhador da classificação final (menção qualitativa) correspondente à avaliação numérica apurada nos seguintes termos:
 - a. Até 1,5 - Mau;

ENQUADRAMENTO DO DOCUMENTO:

O presente documento operacionaliza, no que diz respeito à gestão do pessoal, o Compromisso da SCMVV e a convenção coletiva de trabalho.

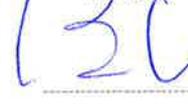
ELABORADO POR:
Dep. RH/Formação


(Cláudia Morais)

APROVADO POR:
Dep. RH/Formação


(Cláudia Morais)

HOMOLOGADO POR:
Provedoria


(Bento Morais)



REGULAMENTO DO PESSOAL

4. AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

RP/SCMVV

REVISÃO

21-02-2022

5

Pág. 5 de 6

- b. Entre 1,6 e 2,5 - Insuficiente;
 - c. Entre 2,6 e 3,5 - Suficiente;
 - d. Entre 3,6 e 4,4 – Bom;
 - e. Entre 4,5 e 5 - Muito bom;
4. A atribuição das classificações de Mau, Insuficiente e Muito bom implica fundamentação que evidencie os fatores que contribuíram para o resultado final.

CLÁUSULA 25.ª - DIFERENCIAÇÃO DE MÉRITO

1. A diferenciação dos desempenhos de mérito é garantida pela fixação das seguintes quotas máximas para as classificações de Muito Bom:
 - a. Muito Bom: 5%;
2. O número resultante da aplicação das percentagens previstas no número anterior ao conjunto dos serviços da SCMVV ou a cada valência é arredondado para a unidade mais próxima.

CLÁUSULA 26.ª - RECLAMAÇÃO

1. Uma vez dada a conhecer a classificação final ao avaliado, este pode apresentar reclamação escrita no prazo de 10 dias, a ser entregue ao avaliador designado.
2. O avaliador deve juntar à reclamação do avaliado documento também escrito, dizendo o que lhe aprouver sobre a mesma e entregar ambos os documentos à Provedoria / Departamento de Recursos Humanos, no prazo de 10 dias contados da entrega da reclamação.
3. Cabe à Provedoria analisar e proferir decisão final da reclamação.

CLÁUSULA 27.ª - CONSEQUÊNCIAS DA AVALIAÇÃO

1. A avaliação do desempenho é considerada na promoção do colaborador/trabalhador, na renovação de contratos de trabalho e na conversão de contratos de trabalho a termo em contratos de trabalho por tempo indeterminado.
2. A promoção do colaborador/trabalhador depende de tantas classificações de Bom quantos os anos de serviço efetivo exigidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável às Santas Casas da Misericórdia, segundo o Modelo de Acordo de Empresa Social negociado pela União das Misericórdias Portuguesas.
3. As avaliações relevantes nos termos do número anterior são seguidas e reportadas aos anos imediatamente precedentes relevantes para aquele efeito, admitindo-se, contudo, um único ano interpolado com avaliação inferior à requerida, desde que não seja o último da menção atribuída.
4. Em reconhecimento do mérito estabelece-se:
 - para cada colaborador cuja classificação é igual a Muito Bom, são atribuídos três dias suplementares de férias;
 - para cada colaborador cuja classificação é igual a Bom, é atribuído um dia suplementar de férias.

ENQUADRAMENTO DO DOCUMENTO:

O presente documento operacionaliza, no que diz respeito à gestão do pessoal, o Compromisso da SCMVV e a convenção coletiva de trabalho.

ELABORADO POR:
Dep. RH/Formação


(Cláudia Morais)

APROVADO POR:
Dep. RH/Formação


(Cláudia Morais)

HOMOLOGADO POR:
Provedoria


(Bento Morais)



REGULAMENTO DO PESSOAL

4.AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

RP/SCMVV

REVISÃO

21-02-2022

5

Pág. 6 de 6

Excepcionalmente, a Provedoria da SCMVV pode proceder à promoção do colaborador/trabalhador sem que estejam cumpridos na íntegra os períodos mínimos de efetivo serviço estabelecidos no instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável.

CLÁUSULA 28.ª - RELATÓRIO ANUAL

Após a conclusão do procedimento de avaliação do desempenho, o Departamento de Recursos Humanos da SCMVV elabora um relatório que evidencie os resultados obtidos em termos globais.

CLÁUSULA 29.ª - PRINCÍPIO DA JUSTIÇA, IMPARCIALIDADE E TRANSPARÊNCIA

O processo da avaliação do desempenho deverá decorrer de forma justa, imparcial e transparente, quer para os avaliados quer para os avaliadores e decisores.

CLÁUSULA 30.ª - PRINCÍPIO DA PARTICIPAÇÃO E COOPERAÇÃO

O processo de avaliação de desempenho deve assegurar a participação do colaborador/trabalhador, designadamente através de reunião de informação relativa a auto-avaliação e do dever de cooperar leal e diligentemente como um elemento promotor do próprio processo para os objetivos institucionais.

CLÁUSULA 31.ª - PRINCÍPIO DA INFORMAÇÃO E CONFIDENCIALIDADE

À exceção do avaliado, que dispõe do direito de informação sobre os procedimentos da sua avaliação, todos os intervenientes no processo de avaliação do desempenho ficam obrigados ao dever de sigilo sobre a matéria.

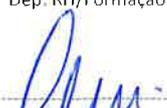
CLÁUSULA 32.ª - AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO: IMPRESSOS

Os impressos utilizados no âmbito da avaliação dos colaboradores/trabalhadores da SCMVV, são revistos com periodicidade regular para proceder aos ajustes necessários.

ENQUADRAMENTO DO DOCUMENTO:

O presente documento operacionaliza, no que diz respeito à gestão do pessoal, o Compromisso da SCMVV e a convenção coletiva de trabalho.

ELABORADO POR:
Dep. RH/Formação


(Cláudio Morais)

APROVADO POR:
Dep. RH/Formação


(Cláudio Morais)

HOMOLOGADO POR:
Provedoria


(Bento Morais)