

COOPERATIVA DE ENSINO SUPERIOR ARTÍSTICO DO PORTO

Regulamento de avaliação de desempenho de trabalhadores não docentes

Por deliberação da Direção da CESAP, a 16 de outubro de 2018, foi aprovado o regulamento de avaliação de desempenho dos trabalhadores não docentes, e alterado em reunião da mesma Direção a 13 de abril de 2021.

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

É requisito de aplicação do presente regulamento o exercício efetivo de funções durante o período mínimo de seis meses.

Artigo 3.º

Periodicidade

A avaliação de desempenho é feita de três em três anos e respeita ao desempenho nos três anos civis anteriores.

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 três anos.
3. O processo de constituição da comissão paritária deve decorrer em dezembro do ano anterior ao do início do respetivo ciclo avaliativo, 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 vinculativo.

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 triénio 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 triénio seguinte, a decorrer no último trimestre do último ano do triénio anterior;
 2. Realização da autoavaliação e da avaliação, durante o mês de janeiro do último ano do respetivo ciclo avaliativo;
 3. Reunião de avaliação entre avaliador e avaliado a fim de dar conhecimento da avaliação atribuída, na primeira quinzena de fevereiro do último ano do respetivo ciclo avaliativo;
 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 Presidente da Direção, que deverá ser efetuada até 15 de março do último ano do respetivo ciclo avaliativo, 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 deliberação da Direção da CESAP.

Artigo 18.º

Entrada em vigor

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