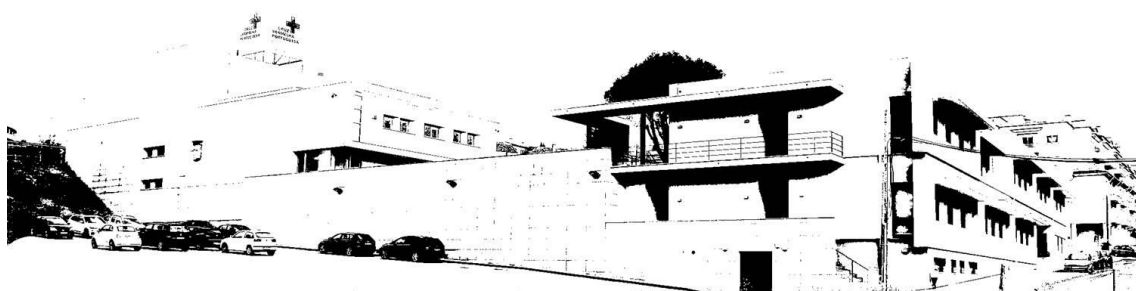




Escola Superior de Saúde **Norte**  
CRUZ VERMELHA PORTUGUESA

# Regulamento do Sistema de Avaliação do Desempenho do Pessoal Não Docente



Revisão	Data	Alterações na Revisão	Elaborado	Aprovado
3	16/01/2023	Alteração do artigo 4º	CDIR	CDIR

## **PREÂMBULO**

O presente regulamento estabelece o processo de avaliação do desempenho dos colaboradores não docentes da Escola Superior de Saúde Norte da Cruz Vermelha Portuguesa (ESSNorteCVP), tendo por base os Estatutos da ESSNorteCVP, publicados em anexo à Portaria n.º 60/2018, de 28 de fevereiro, bem como, a cultura organizacional e as orientações da Entidade Instituidora (EI).

## **SECÇÃO I**

### **Disposições Gerais**

#### **Artigo 1.º**

##### **Objeto**

O presente regulamento define o processo de avaliação do desempenho dos colaboradores não docentes da ESSNorteCVP.

#### **Artigo 2.º**

##### **Âmbito**

O presente regulamento aplica-se a todos os colaboradores não docentes vinculados contratualmente à ESSNorteCVP, através de contrato de trabalho, de duração igual ou superior a um ano, independentemente do vínculo contratual e da categoria.

#### **Artigo 3.º**

##### **Requisitos de aplicação**

1. É requisito de aplicação, do presente regulamento, o exercício efetivo de funções durante o período mínimo de 12 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 desempenho do ano seguinte.

#### **Artigo 4.º**

##### **Periodicidade**

1. A avaliação de desempenho é bienal e respeita ao desempenho dos dois últimos anos civis.
2. O colaborador não docente que cumpra o requisito disposto no n.º 1 do artigo anterior deverá ser avaliado no respeito pelo desempenho dos meses em funções.

#### **Artigo 5.º**

##### **Objetivos**

A avaliação de desempenho do colaborador não docente tem por principais objetivos:

1. Contribuir para a melhoria da gestão dos serviços através do desenvolvimento e consolidação de práticas de avaliação e de autorregulação;
2. Promover a motivação, o desenvolvimento das competências e das qualificações dos colaboradores não docentes e a identificação de necessidades de formação e de aperfeiçoamento profissional ao longo da vida;
3. Reconhecer e distinguir os colaboradores, pelo desempenho e resultados obtidos estimulando o desenvolvimento de uma cultura de excelência e qualidade;
4. Melhorar a arquitetura de processos, gerando valor acrescentado para os utilizadores, numa ótica de tempo, custo e qualidade;

5. Melhorar a prestação de informação e a transparência da ação dos serviços da Escola.

### **Artigo 6º**

#### **Princípios Gerais**

1. A avaliação do desempenho subordina-se aos seguintes princípios:
  - a. **Melhoria de desempenho:** orientação para a melhoria da qualidade do trabalho dos colaboradores não docentes;
  - b. **Especificidade:** considera a especificidade de cada área/serviço;
  - c. **Responsabilização:** o Conselho de Direção (CDIR) responsabiliza-se pelo processo de avaliação;
  - d. **Escala de 5 posições:** resultados da avaliação do desempenho expressos numa menção reportada a uma escala com cinco posições – Excelente, Muito Bom, Bom, Suficiente e Insuficiente;
  - e. **Audiência prévia:** permite a audiência prévia dos interessados.
2. Constituem, ainda, princípios da avaliação de desempenho:
  - a. **Universalidade:** considera todos os colaboradores não docentes;
  - b. **Obrigatoriedade:** fixa a avaliação de todos os colaboradores não docentes, dentro dos prazos previstos, garantindo o envolvimento ativo de todos os intervenientes no processo de avaliação;
  - c. **Coerência:** estabelece um conjunto comum de objetivos e indicadores para a avaliação do desempenho dos colaboradores não docentes;
  - d. **Transparência:** garante que o processo de avaliação seja claro em todas as suas fases e transparente para todos os seus intervenientes;
  - e. **Divulgação:** assegura que todas as normas reguladoras do processo de avaliação sejam divulgadas aos intervenientes no processo;
  - f. **Imparcialidade:** assegura a objetividade, equidade e a imparcialidade dos critérios usados no processo de avaliação;
  - g. **Previsibilidade:** estipula prazos para os períodos de avaliação, assegurando que a avaliação só ocorra ordinariamente dentro dos prazos previamente estabelecidos;
  - h. **Valor estratégico:** possibilita a definição prévia de objetivos de desempenho dos colaboradores não docentes, explicitando o quadro de referência para a valorização das diferentes atividades;
  - i. **Confidencialidade:** sujeita todos os intervenientes ao dever de confidencialidade e sigilo sobre a avaliação, excepto o avaliado relativamente à sua avaliação.

### **Artigo 7º**

#### **Intervenientes**

1. Intervêm no processo de avaliação de desempenho dos colaboradores não docentes:
  - a. O Presidente do CDIR: homologa as avaliações de desempenho e decide sobre as reclamações dos avaliados;
  - b. Avaliador(es): designados pelo CDIR devendo a escolha recair, preferencialmente, sobre colaborador/a não docente de categoria superior ou igual à do/a avaliado/a;
  - c. Avaliado/a: tem o direito à avaliação do seu desempenho e o dever de proceder à respetiva auto-avaliação.

## **Artigo 8º**

### **Avaliado/a**

1. O/a avaliado/a tem direito à avaliação de desempenho como elemento integrante do seu desenvolvimento profissional.
2. O/a avaliado/a tem direito a que lhe sejam garantidos os meios e as condições necessárias ao desempenho das funções, estatutariamente cometidas, e sobre as quais incide a sua avaliação de desempenho.
3. Cabe a cada avaliado/a, autonomamente e por sua iniciativa, realizar a autoavaliação, conforme artigo 11º deste Regulamento;
4. A não realização da auto-avaliação, referida no número anterior, pressupõe a ausência de atividade do/a colaborador/a no período alvo de avaliação, originando a atribuição de “insuficiente”.

## **SECÇÃO II**

### **Processo de Avaliação**

## **Artigo 9º**

### **Fases e calendarização do processo**

1. A operacionalização da avaliação deverá estar concluída até 31 de março do ano seguinte.
2. O processo de avaliação compreende as seguintes fases:
  - a. **Fase 1:** Planeamento do processo de avaliação até 31 de janeiro de cada ano civil, imediatamente seguinte ao do termo do período de avaliação;
    - i. Designação do/a(s) avaliador/a(es/as);
    - ii. Calendarização da(s) reunião(ões) para avaliação de desempenho;
  - b. **Fase 2:** Autoavaliação até 15 de fevereiro;
    - i. Preenchimento da grelha de avaliação individual (Anexo I, II ou III) de acordo com o perfil de competências;
  - c. **Fase 3:** Reunião, entre avaliador/a(es/as) e avaliado, para avaliação de desempenho, até 28 de fevereiro;
  - d. **Fase 4:** Homologação da Decisão Preliminar pelo Presidente do CDIR e divulgação ao avaliado até 15 de março;
  - e. **Fase 5:** Audiência prévia até 25 de março;
    - i. Eventual pronúncia deve ser apresentada, por escrito, ao Presidente do CDIR, acompanhada da documentação de suporte e dos respetivos fundamentos;
  - f. **Fase 6:** Homologação da Decisão Final e divulgação até 31 de março;
  - g. **Fase 7:** Reclamação e recurso.

## **Artigo 10º**

### **Parâmetro de avaliação**

1. A avaliação de desempenho do/a colaborador/a incide sobre “competências” que visam avaliar conhecimentos, capacidades técnicas e comportamentos adequados ao exercício de uma função.
2. As “competências” objeto de avaliação são as seguintes:
  - a. Grupo de colaborador técnico superior (Anexo I);
  - b. Grupo de colaborador técnico e administrativo (Anexo II);
  - c. Grupo de colaborador auxiliar e outros (Anexo III).

3. Cada colaborador/a é avaliado/a através das “competências” do grupo de colaborador, indicado no número anterior, adequado ao seu perfil profissional.
4. As “competências” referem-se ao padrão médio exigível de desempenho.

#### **Artigo 11º**

##### **Pontuação das competências**

1. A avaliação de cada competência é expressa em cinco níveis numa escala de 1 a 5.
2. A escala a aplicar:
  - a. **Competência demonstrada a um nível elevado** corresponde à pontuação de 5;
  - b. **Competência demonstrada a um nível muito bom** corresponde à pontuação de 4;
  - c. **Competência demonstrada a um nível bom** corresponde à pontuação de 3;
  - d. **Competência demonstrada a um nível suficiente** corresponde à pontuação de 2;
  - e. **Competência demonstrada a um nível insuficiente** corresponde à pontuação de 1.

#### **Artigo 12º**

##### **Cálculo do Resultado da Avaliação**

1. A utilização das grelhas de avaliação de desempenho produz automaticamente os resultados aritméticos das avaliações de cada avaliado que resultam da aplicação das pontuações enunciadas no artigo 11º.
2. O resultado da avaliação global é expresso através de uma menção qualitativa de acordo com os seguintes termos:
  - a. **Excelente** corresponde a uma pontuação de 81-100;
  - b. **Muito Bom** corresponde a uma pontuação de 61-80;
  - c. **Bom** corresponde a uma pontuação de 41-60;
  - d. **Suficiente** corresponde a uma pontuação de 21-40;
  - e. **Insuficiente** corresponde a uma pontuação de 0 -20.

#### **Artigo 13º**

##### **Efeitos da Avaliação**

1. A avaliação tem como objetivo analisar/diagnosticar o desempenho dos colaboradores com vista a:
  - a. Capacitar, pessoal e profissionalmente, os colaboradores para o desempenho da função ou redefinir a função;
  - b. Promover o aumento do(as) conhecimento/competências através de diagnóstico às necessidades de formação;
  - c. Promover a comunicação e a relação entre as diversas categorias;
  - d. Difundir uma cultura assente no mérito.
2. Nos casos em que o CDIR, mediante deliberação, considere aplicável, a avaliação de desempenho poderá ter efeitos no posicionamento remuneratório do/a colaborador/a, na atribuição de incentivos ou prémios de desempenho, sob aprovação pela EI.

**SECÇÃO III**  
**Reclamações e Recursos**  
**Artigo 14º**  
**Garantias**

O/a colaborador/a dispõe do direito de impugnar a Decisão Final relativa à sua avaliação através das seguintes diligências:

1. Reclamação dirigida ao Presidente do CDIR;
2. Impugnação judicial nos termos gerais de direito.

**Artigo 15º**  
**Reclamação**

1. O/a colaborador/a dispõe de 10 dias úteis, a contar da data da notificação do ato de homologação da Decisão Final para reclamar, de forma fundamentada;
2. O Presidente do CDIR dispõe de 10 dias úteis, a contar da receção da reclamação, para proferir a sua deliberação.

**Artigo 16º**  
**Recurso**

Do ato de homologação da Decisão Final ou da deliberação sobre a reclamação cabe recurso contencioso nos termos da lei.

**SECÇÃO IV**  
**Disposições Finais**  
**Artigo 17º**  
**Entrada em vigor**

O presente Regulamento entra em vigor no dia seguinte à sua aprovação.

**Artigo 18º**  
**Revisão**

O presente Regulamento poderá ser revisto sempre que se justifique.