

## **Regulamento de Avaliação de Desempenho de Trabalhadores do Instituto de Saúde Pública da Universidade do Porto (ISPUP)**

### Artigo 1.º

#### **Âmbito de aplicação**

O presente regulamento aplica-se aos trabalhadores não investigadores, 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 um ano.
- 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(es) — a avaliação é da competência de superiores hierárquicos designados pela Direção do ISPUP;
- 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;
- Dirigente Máximo — 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, designados pelo Presidente, e dois representantes dos trabalhadores não investigadores com contrato de trabalho, 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.
- 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**

Serão considerados quatro fatores a avaliar: objetivos individuais (25%); conhecimentos e capacidades (25%); resultados (25%); comportamento (25%).

## Artigo 7.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 avaliadores e avaliado na reunião de avaliação, considerando os objetivos do ISPUP e o plano de atividades.
- 3 — Para cada avaliado são fixados três a cinco objetivos individuais.

#### Artigo 8.º

##### **Avaliação dos objetivos individuais**

1 — Após o final de cada ciclo de avaliação, caberá aos avaliadores efetuar a avaliação dos objetivos individuais definidos, devendo a avaliação de cada objetivo ter em consideração a seguinte escala de valoração:

Superou claramente o objetivo, a que corresponde uma pontuação de 5;

Cumpriu o objetivo, a que corresponde uma pontuação de 3;

Não cumpriu o objetivo, a que corresponde uma pontuação de 1.

2 — A pontuação final a atribuir a este fator é a média aritmética, expressa até às centésimas, das pontuações atribuídas aos resultados obtidos em todos os objetivos.

#### Artigo 9.º

##### **Conhecimentos e Capacidades**

A avaliação deste fator considera os seguintes parâmetros:

1 — Adaptação profissional — Avalia a capacidade para se ajustar a novas técnicas e métodos de trabalho, encarando as mudanças sem constrangimentos ou receios.

2 — 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. Avalia a capacidade para tratar áreas de trabalho para além das habituais.

3 — 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.

#### Artigo 12.º

##### **Níveis de classificação**

- 1 — Os fatores “conhecimentos e capacidades”, “resultados” e “comportamento” serão classificados em cinco 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:
  - Planeamento do processo no último trimestre de cada ciclo de avaliação;
  - Realização da autoavaliação e da avaliação, durante o mês de Janeiro;
  - Reunião de avaliação entre avaliador e avaliado a fim de dar conhecimento da avaliação atribuída, na primeira quinzena de Fevereiro;
  - Na reunião referida na alínea anterior, proceder-se-á também à definição dos objetivos individuais e das ponderações a atribuir a cada parâmetro dos restantes fatores de avaliação, para o ano em curso;

- Apreciação pela Comissão Paritária de eventuais requerimentos apresentados pelos trabalhadores até 10 dias úteis após conhecimento da avaliação que será sujeita a homologação, devendo a apreciação da Comissão ser expressa no prazo de 10 dias úteis a contar da data em que tenha sido requerida;
  - Homologação das avaliações de desempenho pelo Presidente, que deverá ser efetuada até 30 de abril, dela devendo ser dado conhecimento ao avaliado no prazo de 5 dias úteis.
- 2 — Eventual reclamação deve ser apresentada ao Presidente, 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 pela Direção do ISPUP.

#### Artigo 18.º

##### **Entrada em vigor**

O presente regulamento entra em vigor no primeiro dia útil seguinte ao da sua publicação na página eletrónica do ISPUP.

O presente regulamento poderá ser objeto de revisão do final de cada ciclo avaliativo.

10 de janeiro de 2020. — O Presidente, *José Henrique Dias Pinto Barros*.