

A Associação Socialgest é uma IPSS fictícia criada para efeitos formativos pela Socialgest.



Regulamento da Avaliação de Desempenho

Nota:

As Instituições devem fazer uma avaliação de desempenho (AD) aos seus funcionários e preferivelmente também aos seus serviços. A AV é uma matéria muito sensível e como tal deve ser usada com bom senso e conhecimentos técnicos. Se a AD for bem realizada é sem dúvida uma mais valia, mas se for mal aplicada é origem de vários problemas na instituição.

Um regulamento da AD é um dos passos fundamentais para se alcançar os objectivos pretendidos. Um sistema de AD eficiente deve ser adaptado á realidade de cada instituição, não se devem copiar modelos, porque o que funciona numa IPSS pode não resultar noutra.

A Socialgest ajuda na implementação e monitorização de sistemas de AD

CCT para as IPSS

Cláusula 7.^a

Avaliação do desempenho

1 – Com vista à melhoria de qualidade dos serviços e da produtividade do trabalho, bem assim como, designadamente, para efeitos de progressão na carreira profissional, as entidades patronais podem instituir um sistema de avaliação do desempenho dos seus trabalhadores, devendo dar adequada publicidade aos parâmetros a utilizar na decisão.

2 – Para efeito da avaliação de desempenho, as instituições terão em conta, nomeadamente, a quantidade e a qualidade do trabalho desenvolvido, a assiduidade e a pontualidade, o domínio da função e o grau de autonomia e de iniciativa, o interesse demonstrado no aperfeiçoamento profissional, a dedicação e a disponibilidade reveladas na consecução dos objectivos estatutários, bem como o espírito de colaboração com os restantes trabalhadores e superiores hierárquicos.

3 – A fixação dos parâmetros de avaliação de desempenho será objecto de audição prévia dos sindicatos outorgantes da presente convenção.

Anexo I

2 – Constitui requisito de promoção à de 2.^a e 1.^a a prestação de três anos de **bom** e efectivo serviço na categoria imediatamente anterior.

**Regulamento Interno do
Sistema de Avaliação de Desempenho de Pessoal da
Associação Socialgest**

Artigo 1.º

Objecto e âmbito de aplicação

1 - Este regulamento aplica-se a todos os funcionários da Associação Socialgest, adiante Associação, e segue os termos gerais da Lei do Trabalho (Lei 99/2003 de 27 de Agosto), do Contrato Colectivo de Trabalho das IPSS (Cláusula 6) e é válido até nova reformulação.

1.1 - Consideram-se para todos os efeitos como funcionários as pessoas que têm um vínculo profissional com a instituição.

1.2 - Aos trabalhadores em prestação de serviços, oriundos de programas de organismos públicos, privados ou estagiários não se aplica este regulamento.

1.3 - A Direcção é avaliada.

Artigo 2.º

Intervenientes no processo de avaliação do desempenho

1- Intervêm no processo de avaliação do desempenho:

- a) O(s) avaliado(s).
- b) O(s) avaliador(es).
- c) A Direcção.

2- Compete aos membros à Direcção, a homologação das classificações dos funcionários e respectivas consequências.

3 - A recolha dos dados e análise é feita por uma entidade externa á Associação.

Artigo 3.º

Processo de avaliação

1 - A avaliação é anual, realizada em dois períodos, no mês de Fevereiro e no mês de Junho.

A Associação Socialgest é uma IPSS fictícia criada para efeitos formativos pela Socialgest.

2 - Cada funcionário da associação receberá uma nota final de avaliação 1 a 6 (sendo 1 - Muito Mau, 2 - Mau, 3 - Razoável, 4 - Bom, 5 - Muito Bom e 6 - Excelente) descritiva e resultante da soma, arredondado às décimas, de todos os itens considerados para efeitos de avaliação de desempenho e um comentário escrito. Ver anexo I

3 - No processo de avaliação é tido em conta os seguintes seis itens com a respectiva ponderação:

- a) Inquérito de avaliação aos funcionários (Modelo 360º) - 40% da nota final
- b) Pontualidade (Dias de falta justificadas, exclui dias de férias) - 25% da nota
- c) Formação profissional (Horas dispendidas em formação profissional ou valorização escolar, interna ou externa e reconhecida pela Associação. Inclui seminários e congressos) - 25% da nota final
- d) Escolaridade (Habilitações académicas) - 10% da nota final

3.1 - A tabela de contabilidade destes itens segue em anexo.

Artigo 4º

Avaliação dos colegas

1 - O modelo de avaliação escolhido é o modelo 360º de multifontes (processo no qual um indivíduo é avaliado por seu superior, pelos pares, por si próprio (auto avaliação), e algumas vezes até pelos utentes.

1.1 - Por norma cada funcionário da Associação avalia os seus pares, o seu superior hierárquico directo (1º nível) e o(s) seu(s) subordinados (1º nível), se houver. (Ver anexo II).

2 - A ponderação dos avaliadores na nota final é a seguinte:

Avaliadores	Ponderação
Direcção	20
Superior hierárquico	20
Pares	20
Subordinados	20
Utentes	20

2.1 - Quando não existir um dos avaliadores a ponderação atribuída a cada um dos avaliadores é proporcional ao seu peso.

A Associação Socialgest é uma IPSS fictícia criada para efeitos formativos pela Socialgest.

3 - Se o funcionário se recusar a participar no processo de avaliação tem nota 2 na sua própria avaliação.

Artigo 4.º

Fichas de avaliação

1 - As fichas de avaliação utilizadas são iguais para todos, utilizando uma escala numérica de 1 a 6 (sendo 1 - Muito Mau, 2 - Mau, 3 - Razoável, 4 - Bom, 5 - Muito Bom e 6 - Excelente) e um espaço para comentários.

2 - Os modelos de fichas de avaliação a utilizar são as constantes no anexo III.

3 - Os avaliadores devem escrever o seu nome, preencher as fichas e comentar o desempenho do avaliado.

Artigo 5º

Consequências da avaliação

1 - Haverá sempre uma reunião individual entre a Direcção/Equipa técnica e o avaliado onde lhe será entregue a sua avaliação e respectiva consequência e discutida a sua evolução profissional na instituição.

2 - Os resultados finais da avaliação de desempenho serão divulgados, por ordem decrescente, divididos por valência. Ver anexo IV.

3 - Os resultados da avaliação podem ter os seguintes efeitos:

- a) Realização/Cessação do vínculo profissional.
- b) Primazia/adiamento das promoções ou subidas de categoria ou escalão.
- c) Primazia/prolação nas acções de formação/educação organizadas ou financiadas pela associação.
- d) Entrega de carta personalizada.
- g) Gratificação de 500 euros aos 4 melhores funcionários da associação.

Artigo 6.º

Reclamação e recurso

1 - Os funcionários avaliados que queiram requerer da sua nota devem manifestá-lo formalmente por carta, no prazo de cinco dias, após a divulgação dos resultados.

2 - A direcção deverá analisar o recurso e discuti-lo com o funcionário durante a reunião individual.

A Associação Socialgest é uma IPSS fictícia criada para efeitos formativos pela Socialgest.

Artigo 7º

Aprovação deste regulamento

- 1 - A direcção deverá aprovar este regulamento e apresentá-lo aos funcionários.
- 2 - Os funcionários devem criar um grupo de representantes, no máximo de 3 pessoas, que recolha e apresente sugestões ao regulamento à Direcção, no prazo de dez dias.
- 3 - A Direcção e o grupo de representantes devem chegar a acordo sobre o regulamento e assina-lo, no prazo de 15 dias.
- 4 - Na falta de acordo a direcção pode unilateralmente aprovar o regulamento.

Santarém, ---- de ---- de -----