

Regulamento de Avaliação de Desempenho – Profissionais

Na Escola de Comércio do Porto (ECP) no âmbito da melhoria contínua e o desenvolvimento gradual do seu sistema de garantia de qualidade, implementou um sistema de avaliação de desempenho.

Este processo pretende ser uma forma de fornecer feedback aos colaboradores sobre a sua performance referente ao ano letivo, permitindo desta forma uma reflexão por parte do colaborador (Docentes e não Docentes) e da direção permitindo um ajustamento e preparação para o ano letivo que se segue.

Desta forma, este documento tem como objetivo garantir transparência e imparcialidade do processo de avaliação de desempenho, garantido o máximo de justiça na atribuição da pontuação da produção referente à performance no ano letivo em causa de todos os colaboradores da ECP (Docentes e não docentes).

O conteúdo deste documento apoia-se essencialmente no Contrato Coletivo de Trabalho das Escolas Profissionais e no Manual de Gestão de Pessoas da EC.



CAPITULO I

1. Objeto, funcionamento e organização

1.1. Objeto

O presente regulamento estabelece as regras a cumprir da avaliação de desempenho do pessoal docente e não docente.

1.2. Princípios gerais

- a) A avaliação de desempenho da ECP, é segmentada em quatro instrumentos de avaliação de desempenho, Docente com funções de gestão, Docente, Técnico(a)s Superiores e Outros Técnicos;
- b) A avaliação de desempenho para o pessoal docente é orienta-se ao nível das competências identificadas no contrato coletivo de trabalho, assinado a 21 de julho de 2017, pela CNEF - Confederação Nacional de Educação e Formação e pelos sindicatos afetos à FNE e atualizado a 27 de julho de 2020.

1.3. Objetivo da avaliação de desempenho

- a) Contribuir para a melhoria da prática profissional, docente e não docente;
- b) Contribuir para a valorização do trabalho e da profissão docente e não docente;
- c) Identificar as necessidades de formação do pessoal docente e não docente;
- d) Detetar os fatores que influenciam o rendimento profissional do pessoal docente;
- e) Diferenciar e premiar os melhores profissionais no âmbito do sistema de progressão da carreira docente;
- f) Facultar indicadores de gestão em matéria de pessoal docente e não docente;
- g) Promover o trabalho de cooperação entre os docentes e não docente, tendo em vista a melhoria do seu desempenho e consequentemente desempenho geral da organização;
- h) Promover um processo de acompanhamento e supervisão da prática docente e não docente;

- i) Promover a responsabilização do docente e não docente quanto ao exercício da sua atividade profissional.



1.4. Competência

A avaliação de desempenho do pessoal docente e não docente é parte essencial do SGQ da ECP, sendo este processo uma atividade identificada no mapa de melhorias 2020/2021 documento integrante do SGQ EQAVET.

1.5. Periodicidade

A avaliação de desempenho será realizada anualmente, tendo sempre em consideração o ano letivo em vigência, neste sentido a avaliação de desempenho é sempre referente ao ano escolar e nunca ao ano civil.

Capítulo II – Critérios de avaliação

A avaliação de desempenho da ECP, contará com uma avaliação de desempenho por competências, adequadas às funções e responsabilidades dos colaboradores. Neste sentido, serão identificadas competências a avaliar mais adequadas às categorias profissionais dos colaboradores da escola.

2.1. Elementos de avaliação Docente e Docente com funções de gestão

Na avaliação de desempenho de pessoal docente são objeto de avaliação três domínios de competências do docente: (i) competências para lecionar, (ii) competências profissionais e de conduta e (iii) competências sociais e de relacionamento, sendo que dentro destes domínios de competência estão inseridas as ordens de competências.

- a) A avaliação de desempenho docente é efetuada através de indicadores de ponderação, definidos no SGQ com base no contrato coletivo de trabalho, que caracterizam de forma quantitativa e qualitativa as diferentes dimensões do exercício das funções;

- b) No caso de docentes com funções de coordenação ou chefia, é ainda objeto de avaliação o domínio de competências de gestão.
- c) Cada domínio compreende diversas ordens de competências, conforme anexo A, sendo cada uma destas avaliada mediante a verificação dos indicadores constantes instrumentos de avaliação de desempenho anexas ao presente regulamento;

2.2. Elementos de avaliação não docente – Técnico(a)s Superiores e outros Técnicos

Na avaliação de desempenho de Técnico(a)s Superiores são objeto de avaliação três domínios de competências do docente: (i) competências comportamentais (ii) competências emocionais (iii) competências técnicas. Sendo que dentro destes domínios de competência estão inseridas as ordens de competências.

- a) A avaliação de desempenho não docente é efetuada através de indicadores de ponderação, definidos no SGQ, que caracterizam de forma quantitativa e qualitativa as diferentes dimensões do exercício das funções que exercem;
- b) Cada domínio compreende diversas ordens de competências, conforme anexo B e C, sendo cada uma destas avaliada mediante a verificação dos indicadores constantes instrumentos de avaliação de desempenho anexas ao presente regulamento;

2.3. Vertentes da avaliação colaboradores Docentes e não Docentes

O nível de desempenho atingido pelo docente é determinado da seguinte forma:

- a) a cada ordem de competências é atribuída uma classificação numa escala de 1 a 5;
- b) é calculada a média das classificações obtidas no conjunto das ordens de competências;
- c) o valor da média é arredondado à unidade;
- d) ao valor obtido é atribuído um nível de desempenho nos termos da seguinte escala: 1 e 2 = nível de desempenho insuficiente; 3 = nível de desempenho suficiente; 4 e 5 = nível de desempenho bom.

2.4. Regime de avaliação

- a) - O nível de desempenho atingido pelo docente é determinado da seguinte forma:
- b) Cada ordem de competência é avaliada de 1 a 5, sendo **1 - Inadequado, 2 - Pouco Adequado, 3 – Adequado, 4 - Muito Adequado e 5 – Excelente (descrição pode ser consultada no anexo A)**
- c) é calculada a média das classificações obtidas no conjunto das ordens de competências;
- d) o valor da média é arredondado à unidade;
- e) ao valor obtido é atribuído um nível de desempenho nos termos da seguinte escala: 1 e 2 = nível de desempenho insuficiente; 3 = nível de desempenho suficiente; 4 e 5 = nível de desempenho bom.
- f)

Menção	Correspondência
5 – Excelente	3-BOM
4 - Muito Adequado	
3 – Adequado	2- SUFICIENTE
2 - Pouco Adequado	1-INSUFICIENTE
1 – Inadequado	

CAPITULO III

3. Intervenientes

- a) Colaborado(a)r Avaliado(a);
- b) Direção ECP.

3.1. Colaborado(a)r Avaliado(a)

- a) Os colaboradores têm direito à autoavaliação, à audição e ao recurso.
- b) Os colaboradores têm o dever de prestar todas as informações complementares que lhes sejam solicitadas, colaborando no processo de avaliação de desempenho.

3.2. Direção da ECP



É da competência da Direção da ECP:

- a) Garantir a adequação dos sistemas de avaliação de desempenho às realidades específicas da organização;
- b) Controlar o processo de avaliação e desempenho, de acordo com os princípios e regras definidos no presente regulamento;
- c) Assegurar o justo equilíbrio na atribuição dos resultados de avaliação de desempenho;
- d) Apreciar as reclamações e recursos.

3.3. Fases do processo

- a) O processo de avaliação de desempenho de pessoal docente e não docente inicia com o envio via e-mail da grelha de avaliação de desempenho para cada um dos colaboradores.
- b) Os colaboradores terão 06 dias úteis para entregar o instrumento a contar da data de envio, concluindo assim a sua autoavaliação.
- c) A Direção terá 10 dias a contar da data limite de entrega da alínea anterior para realizar a avaliação de desempenho.
- d) A avaliação final será entregue via e-mail e/ou comunicada diretamente ao profissional em reunião de avaliação.

3.4. Autoavaliação

Homologação

A homologação final dos resultados das avaliações de desempenho é da competência da Direção da ECP.

A homologação deve ser proferida no prazo de 11 dias, contado da data final de envio da avaliação por parte dos profissionais.

3.5. Reclamação

1. Após a notificação do ato homologatório da avaliação, o avaliado dispõe de um prazo de 10 dias úteis para apresentar reclamação diretamente para a Direção.



3.6. Notificações

As notificações referentes à avaliação de desempenho são realizadas por e-mail, com recibo de entrega, ou pessoalmente.

CAPITULO IV

4.1. DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIOS

Dúvidas e casos omissos

Dúvidas ou situações omissas no presente regulamento são objeto de decisão por parte da Direção da ECP.

Entrada em vigor

O presente regulamento entra em vigor após apreciação e revisão pela Direção.