



ISPA | crl

REGULAMENTO

Sistema de Gestão e Desenvolvimento dos Recursos Humanos – Corpo Técnico

Elaborado por:	Aprovado por:	Versão
Assembleia-Geral do ISPA, CRL	Conselho de Administração do ISPA, CRL (Eng.º José João Amoreira.)	5.0
Revisto e Confirmado por:	Data de Aprovação Inicial	Página
Conselho de Administração do ISPA, CRL	16 de dezembro de 2013	pág. 1 de 15
	Data de Aplicação Versão	
	10 de julho de 2018	

RG053: Sistema de Gestão e Desenvolvimento dos Recursos Humanos – Corpo Técnico

Elaborado por:	Revisto e Confirmado por:	Aprovado por:	Versão
Conselho de Administração do ISPA, CRL	Conselho de Administração do ISPA, CRL	16 de dezembro de 2013	5.0
		Data da Versão	Página
		10 de julho 2018	pág. 1 de 15

Índice

PREÂMBULO	2
CAPÍTULO I	2
DISPOSIÇÕES GERAIS	2
ARTIGO 1º ÂMBITO DE APLICAÇÃO.....	2
ARTIGO 2º OBJETO	2
ARTIGO 3º PRINCÍPIOS GERAIS DO SISTEMA DE GESTÃO DESENVOLVIMENTO DE RECURSOS HUMANOS – PESSOAL TÉCNICO.....	2
CAPÍTULO II	3
SISTEMA DE GESTÃO E DESENVOLVIMENTO DE RECURSOS HUMANOS – PESSOAL TÉCNICO ... 3	
ARTIGO 4º NORMAS ORIENTADORAS.....	3
ARTIGO 5º OBJETO	4
ARTIGO 6º INTERVENIENTES.....	4
ARTIGO 7º AVALIADORES.....	4
ARTIGO 8º AVALIADOS.....	5
ARTIGO 9º DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS	5
ARTIGO 10º DIMENSÕES DO SISTEMA DE GESTÃO E DESENVOLVIMENTO DE RECURSOS HUMANOS DO PESSOAL TÉCNICO.....	6
ARTIGO 11º COMPONENTES DO SISTEMA DE GESTÃO E DESENVOLVIMENTO DE RECURSOS HUMANOS – PESSOAL TÉCNICO.....	8
ARTIGO 12º FASES DO PROCESSO DO SISTEMA DE GESTÃO E DESENVOLVIMENTO DE RECURSOS HUMANOS –PESSOAL TÉCNICO	8
ARTIGO 13º VALOR GLOBAL DA AVALIAÇÃO.....	10
ARTIGO 14º PERIODICIDADE DA AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO E DE ANÁLISE DO POTENCIAL	11
ARTIGO 15º RECLAMAÇÃO DA AVALIAÇÃO DO AVALIADOR	12
ARTIGO 16º EFEITOS DA AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO E DA ANÁLISE DO POTENCIAL	12
ARTIGO 17º HOMOLOGAÇÃO DAS AVALIAÇÕES E ANÁLISE DO POTENCIAL	12
ARTIGO 18º RECLAMAÇÃO DO ATO DE HOMOLOGAÇÃO DAS AVALIAÇÕES	13
CAPÍTULO III	13
DISPOSIÇÕES FINAIS	13
ARTIGO 19º OMISSÕES.....	13
ARTIGO 20º ENTRADA EM VIGOR.....	13

Elaborado por:	Revisto e Confirmado por:	Aprovado por:	Versão
Conselho de Administração do ISPA, CRL	Conselho de Administração do ISPA, CRL	16 de dezembro de 2013	5.0
		Data da Versão	Página
		10 de julho 2018	pág. 2 de 15

PREÂMBULO

O presente documento estabelece os princípios e os processos de desenvolvimento dos recursos humanos não docentes do ISPA com contrato de trabalho, doravante designado por pessoal técnico, e define os mecanismos para a identificação e avaliação dos objetivos funcionais em cada período de avaliação, explicitando a visão da instituição e definindo um quadro de referência para a valorização das atividades do pessoal técnico, com vista à promoção da melhoria da qualidade do seu desempenho. As disposições enunciadas neste documento subordinam-se às determinantes legais em vigor, aos estatutos do ISPA e ao regulamento da carreira técnica do ISPA.

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1º

Âmbito de aplicação

1. O disposto no presente regulamento aplica-se a todo o pessoal inserido na carreira técnica do ISPA, incluindo aqueles cujas funções são exercidas em regime de comissão de serviço.
2. Excetua-se do número anterior os trabalhadores que integrem a direção da cooperativa ISPA,CRL.
3. O disposto no número anterior poderá abranger os trabalhadores que se encontrem na condição de suplentes mas que, decorrendo da orgânica e funcionamento interno da direção da cooperativa ISPA,CRL, participem nas reuniões executivas e nas decisões da mesma.
4. A direção da cooperativa ISPA,CRL informará o Departamento de Recursos Humanos, nos seis meses seguintes ao início do mandato, da verificação dos requisitos descritos em 3.

Artigo 2º

Objeto

1. O presente documento estabelece as normas orientadoras do sistema de gestão e desenvolvimento de recursos humanos, adiante designado por SGDRH, do pessoal da carreira técnica do ISPA.

Artigo 3º

Princípios gerais do sistema de gestão desenvolvimento de recursos humanos – pessoal técnico

1. O SGDRH subordina-se aos seguintes princípios gerais:

Elaborado por:	Revisto e Confirmado por:	Aprovado por:	Versão
Conselho de Administração do ISPA, CRL	Conselho de Administração do ISPA, CRL	16 de dezembro de 2013	5.0
		Data da Versão	Página
		10 de julho 2018	pág. 3 de 15

- a) Universalidade, abrangendo todos os trabalhadores da carreira técnica do ISPA;
- b) Obrigatoriedade, fixando a avaliação e a análise do potencial de desenvolvimento, de todos os trabalhadores, dentro dos prazos previstos, e garantindo o envolvimento ativo de todos os intervenientes;
- c) Transparência, garantindo que o SGDRH é claro em todas as suas fases e transparente para todos os seus intervenientes;
- d) Divulgação, assegurando que todas as normas orientadoras do processo de avaliação e de análise do potencial são divulgadas a todos os intervenientes no processo;
- e) Imparcialidade, assegurando a equidade e a isenção dos critérios usados no processo de avaliação de desempenho e de análise de potencial.

CAPÍTULO II

Sistema de Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos – Pessoal Técnico

Artigo 4º Normas Orientadoras

1. O SGDRH do pessoal técnico orienta-se pelas seguintes normas:
 - a) Responsabilização e desenvolvimento dos trabalhadores pelos resultados das unidades funcionais onde se encontram inseridos, articulando melhorias dos sistemas organizacionais e processos de trabalho e o desenvolvimento das suas competências;
 - b) Envolvimento dos trabalhadores na fixação dos objetivos individuais e dos objetivos das unidades funcionais a que pertencem;
 - c) Definição de um processo contínuo, não circunscrito apenas aos momentos avaliativos, em que os diferentes intervenientes devem analisar o desempenho e o potencial de desenvolvimento, procurar ou fornecer retorno construtivo e empreender ações de melhoria, alinhadas com os objetivos definidos, de forma permanente;
 - d) Para cada triénio avaliativo, estruturação de um sistema que se venha a considerar tecnicamente ajustado ao desenvolvimento das pessoas;
 - e) Definição de objetivos qualitativos (competências comportamentais ligadas ao perfil funcional) e quantitativos (objetivos individuais, do departamento e organizacionais), de competências técnicas, de uma escala de desempenho associada a cada uma das dimensões, e definição da composição de um valor global.

Elaborado por:	Revisto e Confirmado por:	Aprovado por:	Versão
Conselho de Administração do ISPA, CRL	Conselho de Administração do ISPA, CRL	16 de dezembro de 2013	5.0
		Data da Versão	Página
		10 de julho 2018	pág. 4 de 15

- f) Análise do potencial dos colaboradores, que permita analisar o respetivo estágio de desenvolvimento e que forma de potenciar a passagem a estádios seguintes, com base em percursos devidamente estruturados e apoiados.

Artigo 5º **Objeto**

1. O SGDRH visa uma análise sistemática e estruturada do desempenho e do potencial do pessoal da carreira técnica, de acordo com critérios de avaliação conhecidos e quantitativos que permitam o reconhecimento do talento e o desenvolvimento progressivo das competências dos trabalhadores contribuindo para o alinhamento do seu papel e percurso profissional no âmbito dos valores, missão, estratégia e objetivos do ISPA.
2. O SGDRH baseia-se num processo sustentado de desenvolvimento contínuo do pessoal técnico ao longo do tempo, com interação regular entre avaliador e avaliado.

Artigo 6º **Intervenientes**

1. São intervenientes do SGDRH:
 - a) Os avaliadores;
 - b) Os avaliados;
 - c) O departamento de recursos humanos.
 - d) Painel de moderação da avaliação
 - e) Painel de análise do potencial

Artigo 7º **Avaliadores**

1. São avaliadores os trabalhadores que possuem responsabilidades de chefia e gestão de um departamento ou unidade funcional, tendo sob sua responsabilidade trabalhadores da carreira técnica que lhes reportam hierarquicamente.
2. Compete aos avaliadores gerir o desempenho da equipa por si coordenada, de acordo com as orientações organizacionais e departamentais.
3. Compete ainda aos avaliadores promover o desenvolvimento das competências dos avaliados do seu departamento ou unidade funcional e garantir a efetivação do processo da avaliação do desempenho de acordo com as responsabilidades que lhe estão atribuídas no manual técnico do SGDRH.

Elaborado por:	Revisto e Confirmado por:	Aprovado por:	Versão
Conselho de Administração do ISPA, CRL	Conselho de Administração do ISPA, CRL	16 de dezembro de 2013	5.0
		Data da Versão	Página
		10 de julho 2018	pág. 5 de 15

4. Compete aos avaliadores garantirem, dentro das suas responsabilidades, os instrumentos que permitam uma avaliação do desempenho justa, equilibrada e consistente. Ou seja, devem garantir a objetividade das evidências necessárias às avaliações dos elementos da sua equipa, incorporando também evidências recolhidas junto de interlocutores externos ao departamento/estrutura e que com ela se relacionem e que sejam demonstrativas dos níveis atribuídos, em particular os níveis extremos (1, 4 ou 5)

Artigo 8º **Avaliados**

1. Todos os trabalhadores do corpo técnico têm direito à sua inclusão no SGDRH, como elemento integrante do seu desenvolvimento profissional e de serem avaliados para efeitos de progressão na carreira, acesso aos mecanismos de incentivos instituídos e de promoção, de acordo com o estipulado no regulamento da carreira técnica do ISPA.
2. Os trabalhadores, enquanto avaliados, têm o dever de participar ativamente no SGDRH de acordo com as responsabilidades que lhe estão atribuídas no respetivo manual técnico.
3. O avaliado tem ainda direito:
 - a) A que lhe sejam garantidos os meios e condições necessários ao desempenho das funções que lhe estão cometidas e sobre as quais incide a gestão do seu desempenho e do seu potencial;
 - b) À avaliação do seu desempenho e análise do seu potencial e respetivo registo, como elemento integrante do seu desenvolvimento profissional, da progressão na carreira, do acesso a incentivos e a promoções;
 - c) A ser informado sobre as disposições do sistema descritas no manual técnico de suporte ao SGDRH que engloba os seus fundamentos, conteúdos e mecanismos de funcionamento;
 - d) Às garantias previstas nos artigos 15º e 18º.

Artigo 9º **Departamento de Recursos Humanos**

1. O departamento de recursos humanos (DRH) do ISPA atuará como o agente impulsionador, facilitador e de monitorização do SGDRH, dinamizando e dando suporte aos restantes intervenientes nas diferentes etapas da sua implementação e execução.
2. Para além das responsabilidades preconizadas no manual técnico do SGDRH relativas à sua operacionalização, compete ao DRH o papel de mediador de situações de conflito assim como à organização dos processos para homologação pelas entidades estatutariamente competentes.

Elaborado por:	Revisto e Confirmado por:	Aprovado por:	Versão
Conselho de Administração do ISPA, CRL	Conselho de Administração do ISPA, CRL	16 de dezembro de 2013	5.0
		Data da Versão	Página
		10 de julho 2018	pág. 6 de 15

3. Compete ao DRH emitir parecer prévio sobre as avaliações submetidas a homologação, em função dos indicadores disponibilizados pelo SGDRH, nomeadamente no que respeita a avaliações que não tenham sido objetiva e concretamente evidenciadas nas diversas dimensões em avaliação: comportamental, técnica e objetivos funcionais;
4. Para os fins de mediação previstos nos números anteriores, pode o DRH recorrer a outros especialistas na área dos recursos humanos.

Artigo 10º

Dimensões do Sistema de Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos do Pessoal Técnico

1. No SGDRH da carreira técnica do ISPA prevê-se a avaliação do desempenho e análise do potencial do trabalhador.
2. Na avaliação do desempenho são contempladas as dimensões relativas às competências comportamentais, aos objetivos quantitativos e às competências técnicas diretamente relacionadas com as componentes “desenvolvimento pessoal” e “objetivos funcionais”, de acordo com o definido no manual técnico do SGDRH.
3. Os objetivos qualitativos correspondem às competências comportamentais consideradas como “críticas” e “muito importantes” para o desempenho da função e descritas no perfil funcional.
4. O DRH pode determinar o ajustamento pontual, num determinado ano avaliativo, do elenco de competências comportamentais substituindo no máximo duas competências críticas por duas muito importantes desde que estejam reunidas as seguintes condições: i) as competências críticas substituídas tenham sido avaliadas, nos dois anos anteriores com o nível máximo (5); ii) as competências muito importantes a introduzir sejam relevantes para o desenvolvimento continuado do trabalhador na função, para o objetivo organizacional fixado para o ano em avaliação e para o alinhamento do departamento/estrutura com o quadro estratégico institucional.
5. Para cada uma das competências referidas no número anterior são atribuídos níveis de proficiência de acordo com o grau de desenvolvimento respetivo.
6. Os objetivos quantitativos correspondem ao desempenho das tarefas consignadas no descritivo funcional, devidamente alinhadas com os objetivos do respetivo departamento ou unidade funcional e, por inerência, com os objetivos estratégicos do ISPA.
7. Um dos objetivos quantitativos deverá ter natureza departamental (ou seja transversal a todos os trabalhadores que integram a estrutura), com uma ponderação de 30% no total atribuído à dimensão *Objetivos Quantitativos* e incorpora a avaliação de “clientes internos”,

Elaborado por:	Revisto e Confirmado por:	Aprovado por:	Versão
Conselho de Administração do ISPA, CRL	Conselho de Administração do ISPA, CRL	16 de dezembro de 2013	5.0
		Data da Versão	Página
		10 de julho 2018	pág. 7 de 15

identificados previamente como predominante no universo de interações funcionais do departamento e, sempre que estes existam, a avaliação de “*clientes externos*”;

8. Entende-se por: i) “*clientes internos*”: as estruturas funcionais do ISPA que sejam predominantes no conjunto das interações funcionais, com o departamento/estrutura avaliada; ii) “*clientes externos*”: os estudantes, candidatos e utentes em geral destinatários dos serviços prestados pelo departamento/estrutura avaliada.
9. Para efeitos do disposto no 7 compete ao DRH definir e proceder à auscultação dos “*clientes internos*” e dos “*clientes externos*” de acordo com a metodologia técnica que considere mais ajustada (*focus groups*, inquéritos estruturados, entre outros) em articulação com os departamentos/estruturas envolvidas.
10. Quando exista a figura de “*cliente externo*” o peso relativo deste deverá ser metade do atribuído ao objetivo departamental referido no ponto 7 ou seja 15%.
11. Para cada um dos objetivos referidos no número anterior são atribuídos níveis de proficiência de acordo com o grau de desenvolvimento respetivo, sendo cada um avaliado através de critérios que permitam a sua operacionalização, o que inclui a designação do objetivo, a descrição do mesmo e os níveis de desempenho a alcançar pelo trabalhador.
12. As competências técnicas referem-se a conjuntos de conhecimentos específicos fundamentais para o exercício da função, que têm por base formação (académica ou profissional), credenciação ou certificação, ou domínio de meios, ferramentas ou instrumentos associados a uma atividade especializada.
13. Para cada uma das competências técnicas referidas no número anterior são atribuídos níveis de proficiência de acordo com o grau de desenvolvimento respetivo.
14. Na análise da avaliação de potencial consideram-se as condições para o desenvolvimento de atividades e tarefas com níveis de responsabilidade evolutiva, em que a complexidade e exigência vão evoluindo no percurso profissional dos trabalhadores.
15. São considerados níveis /critérios que permitem a cada trabalhador situar-se no seu real potencial e desenhar planos de ação que lhe permita a sua evolução.
16. Estes níveis/critérios, quando cruzados, com a sua avaliação do desempenho, contextualizam as condições para uma eventual evolução e execução de ações de maior responsabilidade ou o que é necessário fazer para que essa evolução se concretize.

Elaborado por:	Revisto e Confirmado por:	Aprovado por:	Versão
Conselho de Administração do ISPA, CRL	Conselho de Administração do ISPA, CRL	16 de dezembro de 2013	5.0
		Data da Versão	Página
		10 de julho 2018	pág. 8 de 15

Artigo 11º

Componentes do Sistema de Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos – Pessoal Técnico

1. O sistema de Desenvolvimento de Recursos Humanos do Pessoal Técnico avalia e analisa as componentes desempenho e potencial do trabalhador.
2. A avaliação do desempenho do ISPA engloba as diferentes dimensões da gestão do desempenho, fundamentais para alcançar os resultados pretendidos, com a necessária transparência, clareza e objetividade.
3. A avaliação de desempenho será objeto de avaliação global que traduz o valor global ponderado do desempenho do trabalhador nas três dimensões: competências comportamentais, competências técnicas e objetivos quantitativos.
4. A avaliação de cada uma das três dimensões referidas na alínea anterior é sustentada através de uma análise objetiva de comportamentos observados durante o período em análise, tendo como referência as orientações definidas no manual técnico do SGDRH.
5. A análise do potencial do trabalhador é efetuada com base na orientação para a Missão e Valores do ISPA (pensamento crítico, excelência, inovação, solidariedade e humanismo), carácter empreendedor (iniciativa), capacidade de relacionamento interpessoal positivo, compromisso e envolvimento organizacional.
6. A análise do potencial destas dimensões é sustentada num exercício individual de reflexão, a ser entregue exclusivamente aos membros do Painel de Análise do Potencial, bem como pela resposta a um questionário de Perfil Individual de Desenvolvimento.
7. Esta análise termina com uma reunião de desenvolvimento com os dois membros do Painel de Análise do Potencial, por forma a ser construído um Plano de Ação Individual de Desenvolvimento.

Artigo 12º

Fases do processo do Sistema de Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos – Pessoal Técnico

1. Embora efetivando-se em momentos formais de avaliação final e avaliação intercalar, a concretização dos objetivos definidos deve ser alvo de monitorização contínua, através de um acompanhamento e controlo próximo e periódico entre avaliadores e avaliados.
2. A componente de avaliação de desempenho, prevista pelo SGDRH, decorre num período temporal de um ano e compreende as seguintes fases:
 - a) Definição pelo avaliador dos objetivos a alcançar e das competências a desenvolver, após auscultação do avaliado e identificação dos recursos necessários (por norma de 1 de janeiro a 15 de fevereiro);
 - b) Avaliação intercalar entre avaliador e avaliado para monitorização do desempenho (por norma de 15 de junho a 15 de julho);

Elaborado por:	Revisto e Confirmado por:	Aprovado por:	Versão
Conselho de Administração do ISPA, CRL	Conselho de Administração do ISPA, CRL	16 de dezembro de 2013	5.0
		Data da Versão	Página
		10 de julho 2018	pág. 9 de 15

- c) Avaliação final global entre avaliador e avaliado (por norma de 1 de janeiro a 15 de fevereiro).
3. O Painel de Moderação das Avaliações do Desempenho:
- a) É constituído pelo conjunto de Avaliadores e pelo DRH;
 - b) Tem como responsabilidade definir e alinhar critérios comuns, no início do ciclo avaliativo, para uma Avaliação do Desempenho objetiva, clara, ponderada e justa, gerando padrões comuns de atuação transversalmente ao ISPA
 - c) Tem como responsabilidades, no final do ciclo:
 - i. Verificar do nível de ajustamento ou desvio aos critérios inicialmente definidos;
 - ii. Verificar a ponderação dos indicadores inerentes às avaliações produzidas e produzir informação que sustente a distribuição de avaliações apuradas;
 - iii. Esta informação acompanha as avaliações quando da fase de homologação pelo Conselho de Administração do ISPA (adiante designado por CA)
 - d) Este Painel tem caráter analítico e consultivo, e reúne-se sempre que convocado pelo DRH e de preferência pelo menos duas vezes em cada período avaliativo.
4. A componente de análise do potencial, prevista pelo SGDRH, decorre no segundo e quinto semestre do triénio avaliativo a que respeita e compreende as seguintes fases:
- a) Trabalho individual de reflexão proposto pelo DRH, o qual será entregue de forma escrita com base nas orientações e critérios definidos (por norma ocorre entre 15 de setembro e 20 de outubro ou 15 de março a 20 de abril, dependente de ser 2º ou 5º semestre do triénio)
 - b) Questionário de Perfil Individual de Desenvolvimento, a lançar entre 20 de outubro e 31 de outubro, ou entre 20 de abril e 30 de abril, depende ser o 2º ou 5º semestre, e sendo emitido automaticamente respetivo relatório confidencialmente para o próprio. Só uma cópia é dirigida ao DRH
 - c) Entrevista Individual de Desenvolvimento, a ser concretizada com o DRH e um especialista de RH, com conhecimento profundo do Questionário referido (Painel de Potencial), durante o mês de novembro ou maio, caso se trate de 2º ou 5º semestre). Esta entrevista tem como objetivo o desenho de um Plano de Ação Individual de Desenvolvimento.

Elaborado por:	Revisto e Confirmado por:	Aprovado por:	Versão
Conselho de Administração do ISPA, CRL	Conselho de Administração do ISPA, CRL	16 de dezembro de 2013	5.0
		Data da Versão	Página
		10 de julho 2018	pág. 10 de 15

Artigo 13º Valor global da avaliação

1. A avaliação final traduz-se no valor binário (desempenho, potencial) e que reflecte o resultado da avaliação do trabalhador nas componentes de desempenho e potencial, sendo que o potencial expressa essencialmente informação referente a desenvolvimento individual.
2. O valor global da componente avaliação de desempenho é determinada pelos resultados obtidos nas três dimensões avaliadas da componente “objetivos funcionais”: competências comportamentais, competências técnicas e objetivos quantitativos.
3. Cada dimensão é avaliada e pontuada de acordo com um coeficiente de ponderação, que representa o seu peso relativo na avaliação global do desempenho e nas ponderações atribuídas a cada dimensão diferenciadas de acordo com o nível de responsabilidade do avaliado, conforme descrito no manual técnico do SDRH.
4. A escala de avaliação global a aplicar compreende os cinco níveis abaixo enunciados, encontrando-se a descrição de cada um destes níveis no manual técnico do SGD:
 - A – Excepcional: valor global superior a 4.50;
 - B – Muito Bom: valor global superior a 4.00 e inferior ou igual a 4.50;
 - C – Bom: valor global superior a 3.00 e inferior ou igual a 4.00
 - D – necessita Melhorar: valor global superior a 2.00 e inferior ou igual a 3.00
 - E - Resultados inferiores ao desejável: valor global inferior ou igual a 2.00
5. O nível A – Excepcional encontra-se vedado ao trabalhador que, no ano a que respeita a avaliação, tenha sido envolvido em processo disciplinar no âmbito do qual resulte a aplicação de sanção determinada pela entidade patronal.
6. Os níveis A e E – Deverão ser sempre objeto de fundamentação detalhada.
7. O valor global da componente análise de potencial concretiza-se com base no seguinte quadro, em que a Escala é definida em W,X,Y e Z, em que um elevado potencial de desenvolvimento é definido pelo nível W:

Escala	Descrição
W	Demonstra possuir um elevado potencial para desempenhar funções mais complexas e mais exigentes e estar pelo menos dois níveis acima do atual

Elaborado por:	Revisto e Confirmado por:	Aprovado por:	Versão
Conselho de Administração do ISPA, CRL	Conselho de Administração do ISPA, CRL	16 de dezembro de 2013	5.0
		Data da Versão	Página
		10 de julho 2018	pág. 11 de 15

X	Demonstra ter capacidade para assumir responsabilidades mais vastas e complexas e condições para passar para o nível seguinte
Y	Demonstra algum potencial para progredir e assumir maiores e complexos níveis de responsabilidade, mas é provável que permaneça no nível atual
Z	Não está preparado para assumir novas responsabilidades, pelo que necessita de desenvolver várias competências base, essenciais para o seu desenvolvimento

NOTA: No quadro, quando se fala em níveis, referencia-se níveis de desenvolvimento e/ou responsabilidades, não significa qualquer outro tipo de progressão.

Artigo 14º

Periodicidade da Avaliação do Desempenho e de Análise do Potencial

1. A avaliação do desempenho de cada trabalhador realiza-se anualmente e diz respeito ao desempenho relativo ao ano civil imediatamente anterior, tendo em consideração as três dimensões (competências comportamentais, competências técnicas e objetivos quantitativo) da componente “objetivos funcionais” para esse ano.
2. A análise do potencial realiza-se no segundo e quinto semestre do triénio avaliativo a que respeitam.
3. A avaliação final do desempenho ocorre de 1 de janeiro a 15 de fevereiro do ano imediatamente seguinte ao ano em avaliação, devendo o avaliador assegurar a entrega dos respetivos processos no DRH até ao final do mês de fevereiro.
4. Caso um trabalhador inicie contrato de trabalho com o ISPA após 30 de junho, o triénio avaliativo iniciar-se-á em 1 de janeiro do ano civil seguinte, caso contrário o trabalhador verá o seu desempenho avaliado no ano de admissão nos termos do presente regulamento.
5. Caso um trabalhador, por qualquer motivo, designadamente doença, se tenha encontrado impedido de exercer as suas funções durante mais cinquenta por cento dos dias úteis do ano civil, não será avaliado nesse ano.
6. Aos trabalhadores que, no período em apreço, se encontrem nas situações descritas nos pontos 2, 3 e 4 do artigo 1º é atribuído o nível A – Excecional.

Elaborado por:	Revisto e Confirmado por:	Aprovado por:	Versão
Conselho de Administração do ISPA, CRL	Conselho de Administração do ISPA, CRL	16 de dezembro de 2013	5.0
		Data da Versão	Página
		10 de julho 2018	pág. 12 de 15

- Para os trabalhadores que cessem funções em órgãos diretivos após 30 de junho, a avaliação anual iniciar-se-á em 1 de janeiro do ano civil seguinte, caso contrário o trabalhador verá o seu desempenho avaliado no ano de cessação nos termos do disposto no ponto 4 do presente artigo.
- A avaliação anual dos trabalhadores que iniciem funções em órgãos diretivos antes de 30 de junho do ano em causa é determinada pelo disposto no ponto 2 do artigo 1º do presente regulamento. Nos restantes casos haverá lugar à avaliação desse ano nos termos inicialmente estabelecidos salvaguardadas eventuais ajustamentos que se venham a justificar.

Artigo 15º

Reclamação da avaliação do avaliador

- Em caso de reclamação, o avaliado deverá entregar no DRH a reclamação fundamentada da avaliação final efetuada pelo avaliador até cinco dias úteis após ter tido conhecimento da mesma.
- O DRH instruirá o processo, que deverá incluir uma tentativa de conciliação da avaliação produzida, de acordo com o previsto nos números 2 e 3 do artigo 9º.
- No caso de não se ser possível essa conciliação, o DRH enviará à direção do ISPA,CRL um relatório fundamentado para apreciação.

Artigo 16º

Efeitos da avaliação do desempenho e da análise do potencial

A avaliação global do desempenho é considerada para efeitos de promoção e progressão na carreira técnica do ISPA, de acordo com o estipulado no regulamento da carreira técnica do ISPA. A análise do potencial passa a ser um fator acrescido de informação para melhor sustentar, exclusivamente, as condições de promoção profissional.

Artigo 17º

Homologação das avaliações e análise do potencial

- A homologação das avaliações de desempenho e análise do potencial, quando seja o caso, é da competência do CA do ISPA, CRL sob proposta do DRH, devendo ser, em regra, efetuada até 30 de junho e comunicada ao avaliado no prazo de cinco dias úteis após a respetiva homologação.
- O ato de homologação das avaliações do desempenho pelo CA do ISPA, CRL, efetua-se num quadro de salvaguarda da integridade e consistência do universo de avaliações, suportado na qualidade e verificabilidade de evidências e na conformidade dos resultados produzidos pelo sistema.

Elaborado por:	Revisto e Confirmado por:	Aprovado por:	Versão
Conselho de Administração do ISPA, CRL	Conselho de Administração do ISPA, CRL	16 de dezembro de 2013	5.0
		Data da Versão	Página
		10 de julho 2018	pág. 13 de 15

3. Compete ao DRH, na sequência da não homologação de uma avaliação, analisar e efetuar proposta, tecnicamente sustentada com evidências objetivas que permitam suprir as insuficiências identificadas na avaliação, reunindo para o efeito e caso considere necessário o Painel de Moderação.
4. Uma vez concluída a reapreciação técnica prevista no ponto anterior, o DRH deverá enviar para o CA proposta final de avaliação a qual, na ausência de evidências objetivas que permitam suprir as insuficiências identificadas, pode contemplar a adoção de critérios de ajustamento e correção estatística que salvaguardem os princípios basilares de integridade de consistência do sistema referidos no ponto 2.

Artigo 18º

Reclamação do ato de homologação das avaliações

O prazo para apresentação de reclamação do ato de homologação é de 5 dias úteis a contar da data da sua comunicação, devendo a respetiva decisão ser proferida no prazo de 15 dias úteis.

CAPÍTULO III

Disposições finais

Artigo 19º

Omissões

Os casos omissos na interpretação deste regulamento serão resolvidos pela legislação aplicável ou pelo CA do ISPA, CRL.

Artigo 20º

Entrada em vigor

- 1 O presente regulamento entra em vigor na data da sua aprovação com exceção do disposto nos pontos nºs 4, 7, 9 e 10 do artigo 10º que serão integralmente aplicados apenas no ciclo avaliativo de 2019 e seguintes.
- 2 Sem prejuízo do disposto no ponto anterior os avaliadores devem, em articulação com o DRH, proceder ao ajustamento pontual dos objetivos funcionais dos seus avaliados, referentes ao ciclo avaliativo de 2018, de forma a refletirem e aferirem, nos termos que considerem mais adequados, os princípios e pressupostos vertidos no artigo 10º.

Controlo de versões:

O primeiro dígito da versão indica o nível e o segundo subnível da versão (o incremento no 2º nível representa alterações de pormenor de natureza formal que não afectam substantivamente o documento).

Alterações de 2º nível não carecem de oposição de rubrica da entidade que aprova sendo suficiente a rubrica da entidade responsável pela revisão e confirmação.

RG053: Desenvolvimento de Recursos Humanos - Corpo Técnico do ISPA		
Data	Versão	Conteúdo da Revisão
04-10-2016	2.0	Alteração da alínea d) do ponto 1 do artigo 4º (menção a outros sistemas). Inclusão dos pontos 3 e 4 do artigo 1º, 4 do artigo 13º e 6 do artigo 14º
18-04-2017	3.0	Alteração da designação do Sistema de avaliação de Desempenho para Sistema de Desenvolvimento de Recursos Humanos - Pessoal Técnico; Introdução dos painéis de moderação e de avaliação do potencial no artigo 6º; Alteração do modelo introduzindo a componente de avaliação de potencial; Introdução dos pontos 8 e 9 do artigo 14º. Alteração do ponto 4 do artigo 13.º ajustando os limiares superiores (abertos) e inferiores (fechados) dos intervalos que definem o valor global da avaliação; introdução da alínea a) do ponto 2 do artigo 12.º.
18-04-2017	4.0	Alteração dos pontos 3, 4 e 8 do art. 14º; alteração da designação do regulamento; alteração da designação dos níveis do ponto 7 do art. 13º; introdução da numeração centesimal na escala expressa no ponto 4 do art.º 13º.
10-07-2018	5.0	Introdução do ponto 4 do artigo 7º; alteração do ponto 3 do artigo 9º; alteração do artigo 10º; alteração do ponto 3 do artigo 12º; alteração do artigo 13º; reescrito o ponto 5 do artigo 14º; alteração do artigo 16º; alteração do artigo 17º; alteração do artigo 20º com introdução de disposições transitórias.