	<b>Regulamento de Avaliação do Desempenho do Pessoal de Administração e Serviços da Escola Superior de Saúde de Santa Maria</b>	RAD-PAS
-----------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------

**Artigo 1.º**  
**Âmbito de aplicação**

1. O presente Regulamento tem como finalidade enquadrar o processo de avaliação de desempenho do Pessoal de Administração e Serviços (PAS) da Escola Superior de Saúde de Santa Maria (ESSSM), denominado Gestão de Progresso.
2. Para todos os parâmetros de avaliação, e a menos que seja expressamente indicado o contrário, será considerada a atividade desenvolvida na ESSSM ou em instituições reconhecidas pela Escola através de protocolos de colaboração ou outra forma explícita de reconhecimento da colaboração.

**Artigo 2.º**  
**Objetivo**

O sistema de avaliação constante do presente Regulamento, denominado Avaliação de Progresso dos PAS, cujo formulário para preenchimento fica anexo a este regulamento e dele faz parte integrante, tem como objetivo principal a valorização do desempenho dos mesmos e a melhoria contínua da sua atividade, em cumprimento da missão e objetivos da ESSSM.

**Artigo 3.º**  
**Princípios gerais**

São princípios da avaliação do desempenho:

- a) Universalidade, visando a aplicação do regime de avaliação do desempenho a todos os PAS;
- b) Transparência, assegurando designadamente a utilização de parâmetros e grelha de avaliação do desempenho atempadamente conhecidos por avaliadores e avaliados;
- c) Objetividade, promovendo uma avaliação baseada em parâmetros, sempre que possível mensuráveis;
- d) Imparcialidade, assegurando a aplicação de garantias de isenção no processo de avaliação;
- e) Coerência, garantindo que os parâmetros de avaliação utilizados obedecem aos mesmos princípios para todos os PAS;
- f) Obrigatoriedade, garantindo que avaliadores e avaliados se envolvam ativamente e se responsabilizem pela execução do processo de avaliação;
- g) Previsibilidade, assegurando que as regras de avaliação não se alteram para um mesmo PAS, dentro de um dado período de avaliação.

**Artigo 4.º**  
**Periodicidade**


1. A avaliação do desempenho de cada PAS realiza-se anualmente, referente ao período do ano letivo anterior.
2. A avaliação tem lugar de acordo com calendarização a definir em Despacho do Conselho de Direção.
3. Caso o colaborador/a não tenha completado o ano de serviço por motivo válido, nomeadamente doença, o prazo de avaliação será prorrogado por um ano.

**Capítulo II**  
**Vertentes, parâmetros e ponderação da avaliação**

**Artigo 5.º**  
**Vertentes da avaliação**

A avaliação dos PAS tem por base as seguintes competências, na medida em que as funções desempenhadas tenham permitido evidenciá-las:

Revisão	Data	Elaborado:	Aprovado:	Homologação:	
N.A.	julho de 2021	<b>Conselho de Direção</b>	<b>Conselho de Direção</b>	<b>Conselho de Direção</b>	Pág. 1 de 4

	<b>Regulamento de Avaliação do Desempenho do Pessoal de Administração e Serviços da Escola Superior de Saúde de Santa Maria</b>	RAD-PAS
-----------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------

- Competências transversais
  - a. Dimensão individual
  - b. Dimensão coletiva
  - c. Dimensão institucional
- Competências específicas
  - a. Dimensão técnico funcional

A avaliação inclui ainda um Plano de Desenvolvimento Individual e um compromisso de objetivos a alcançar num período temporal anual ou plurianual, conforme a sua especificidade.

#### Artigo 6.º

##### Parâmetros de avaliação

A escala utilizada para avaliar o progresso é a seguinte:

##### ESCALA DE GESTÃO DO PROGRESSO

1	Não demonstra comportamentos associados à competência
2	Raramente demonstra comportamentos associados à competência
3	Demonstra com frequência comportamentos associados à competência
4	Demonstra sempre comportamentos associados à competência
5	Excede os comportamentos associados à competência

#### Artigo 7.º

##### Avaliação final

O resultado da avaliação do desempenho é expresso numa classificação de 1 a 5, resultante da pontuação obtida em cada item, complementada por uma apreciação crítica dos/as avaliadores relativamente ao Plano de Desenvolvimento e ao compromisso de objetivos individuais a cumprir.

#### Artigo 8.º

##### Intervenientes

Intervêm no processo de avaliação do desempenho:

- a) O/a avaliado/a;
- b) O Conselho de Direção e a Coordenadora de Serviços;

#### Artigo 9.º

##### Avaliado/a


1. No âmbito do processo de avaliação, o avaliado tem direito:
  - a) A uma avaliação do desempenho que vise o desenvolvimento profissional e a melhoria contínua da sua atividade;
  - b) A que lhe sejam garantidos os meios e condições necessários ao seu desempenho.
2. É dever do avaliado facultar os elementos de informação que lhe sejam solicitados e garantir participação ativa e responsabilização no processo de avaliação do seu desempenho.

#### Artigo 10.º

##### Avaliadores/as

1. Compete aos/às avaliadores/as organizar todo o processo, designadamente:
  - a) Solicitar o preenchimento dos respetivos formulários;

Revisão	Data	Elaborado:	Aprovado:	Homologação:	
N.A.	julho de 2021	<b>Conselho de Direção</b>	<b>Conselho de Direção</b>	<b>Conselho de Direção</b>	Pág. 2 de 4

	<b>Regulamento de Avaliação do Desempenho do Pessoal de Administração e Serviços da Escola Superior de Saúde de Santa Maria</b>	RAD-PAS
-----------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------

- b) Acompanhar o processo e refletir com os/as avaliandos/as sobre a sua autoavaliação;
- c) Analisar todos os elementos e classificar os vários itens;
- d) Proceder à validação dos elementos relevantes para a avaliação introduzidos por cada um dos avaliados;
- e) Ouvir os/as avaliados/as em sede de audiência de interessados/as;
- f) Atribuir a classificação final

**Artigo 11.º**  
**Conselho de Direção**

Compete ao Conselho de Direção:

- a) Emitir diretrizes e orientações gerais para uma aplicação consistente do sistema de avaliação do desempenho na ESSSM, à luz dos princípios referidos no artigo 3.º, do presente Regulamento;
- b) Realizar o processo de avaliação.

Compete ao Presidente do Conselho de Direção:

- a) Analisar e decidir sobre recursos.

**Artigo 12.º**  
**Fases do Processo de avaliação**

O processo de avaliação compreende as seguintes fases:

- a) Autoavaliação;
- b) Validação e Avaliação;
- c) Audiência e reclamação graciosa;
- d) Recurso hierárquico;
- e) Homologação e publicação dos resultados.

**Artigo 13.º**  
**Audiência e reclamação graciosa**

1. Os PAS dispõem de 7 dias úteis, após a data da comunicação da avaliação pelos/as avaliadores/as para reclamarem.
2. As razões invocadas na reclamação devem ser fundamentadas e apresentadas por escrito.
3. Os/as avaliadores/as apreciam as razões invocadas no prazo de 7 dias úteis e confirmam ou alteram a avaliação, fundamentando a sua posição e remetendo o processo para o Conselho de Direção.
4. O Conselho de Direção aprecia a proposta e decide sobre a sua homologação ou reapreciação.
5. Caso entenda não homologar, solicitará a reapreciação do processo por uma comissão constituída pelo/a avaliador/a e por mais dois/duas colaboradores/as, processo que não poderá ter duração superior a um mês.
6. Homologada a avaliação, será informado/a o/a interessado/a.


**Artigo 14.º**  
**Efeitos**

1. A avaliação do desempenho positiva é uma das condições que deve ser satisfeita para a contratação por tempo indeterminado, bem como para a renovação dos contratos a termo certo e das prestações de serviço.
2. A avaliação do desempenho tem ainda efeitos na alteração do posicionamento remuneratório na categoria e para progressão na carreira.

**Artigo 15.º**  
**Imparcialidade, transparência e confidencialidade**

1. Sem prejuízo da publicitação de etapas previstas na lei aplicável e no presente regulamento, os

Revisão	Data	Elaborado:	Aprovado:	Homologação:	
N.A.	julho de 2021	<b>Conselho de Direção</b>	<b>Conselho de Direção</b>	<b>Conselho de Direção</b>	Pág. 3 de 4

	<b>Regulamento de Avaliação do Desempenho do Pessoal de Administração e Serviços da Escola Superior de Saúde de Santa Maria</b>	RAD-PAS
-----------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------

procedimentos específicos relativos à avaliação do desempenho têm caráter reservado, devendo a respetiva documentação ser arquivada no respetivo processo individual.

2. Com exceção do avaliado, todos os intervenientes no processo de avaliação ficam sujeitos ao dever de sigilo, bem como os que, em virtude do exercício das suas funções, tenham conhecimento do mesmo.

#### **Artigo 16.º**

##### **Menções de mérito**

Os órgãos competentes poderão criar menções de mérito para reconhecer colaboradores/as com desempenho anual extremamente meritório.

#### **Artigo 17.º**

##### **Casos omissos e dúvidas**

Os casos omissos e as dúvidas suscitadas na aplicação do presente Regulamento serão resolvidos por despacho do Presidente do Conselho de Direção.

#### **Artigo 18.º**

##### **Revisão do Regulamento**

O Regulamento poderá ser revisto, por decisão do Conselho de Direção, face a lapsos detetados ou alterações que sejam necessárias introduzir.

#### **Artigo 19.º**

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

O presente Regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua aprovação pelo Conselho de Direção, sendo publicado na página da ESSSM.

Revisão	Data	Elaborado:	Aprovado:	Homologação:	
N.A.	julho de 2021	<b>Conselho de Direção</b>	<b>Conselho de Direção</b>	<b>Conselho de Direção</b>	Pág. 4 de 4