



**ASSOCIAÇÃO DE SOLIDARIEDADE SOCIAL  
DOS PROFESSORES**

# **Regulamento de Avaliação de Desempenho**

## **ASSP**

A Associação de Solidariedade Social dos Professores (ASSP), foi criada por escritura pública em 8 de abril de 1981, publicada na III Série do Diário da República, n.º 116, de 21 de maio de 1981. Está reconhecida como Instituição Particular de Solidariedade Social (IPSS) e registada como pessoa coletiva de direito privado sem fins lucrativos.

A ASSP aprova o presente Regulamento de Avaliação de Desempenho para os seus colaboradores, com os fins e objetivos que constam da Cláusula 6ª (Categoria e carreiras profissionais) e da Cláusula 7ª (Avaliação de desempenho) do Contrato Coletivo de Trabalho estabelecido com a CNIS e publicado no Boletim do Trabalho e Emprego em vigor.

Com a avaliação de desempenho prevê-se que o sistema de progressão, não contemple apenas a antiguidade, mas, particularmente, a qualidade requerendo um bom e efetivo serviço que promova o colaborador pelo seu mérito e vise a sua realização pessoal e profissional, de que resultará a excelência do serviço prestado a todos os Associados para quem a Associação desenvolve a sua atuação.

### **Artigo 1º**

#### **Missão**

A ASSP tem como principal missão responder às necessidades dos Associados e contribuir para o seu bem-estar, com a criação e o desenvolvimento de serviços, estruturas e projetos, primando por um serviço de excelência e apostando na diferenciação pela positiva ao implementar o presente Modelo de Avaliação de Desempenho.

### **Artigo 2º**

#### **Objetivo e âmbito de aplicação**

- 1 Este regulamento aplica-se a todos os colaboradores da ASSP, e segue os termos gerais da Lei do Trabalho (Lei 99/2003 de 27 de agosto), do Contrato Coletivo de trabalho das IPSS (Cláusula 7ª) e é válido até nova reformulação.
- 2 Consideram-se para todos os efeitos como colaboradores as pessoas que têm vínculo profissional com a ASSP.
- 3 O modelo de avaliação adotado é o modelo hierárquico.
- 4 O colaborador a avaliar tem que possuir pelo menos 180 dias de serviço efetivo.
- 5 Aos trabalhadores em prestação de serviços, oriundos de programas de organismos públicos, privados ou estagiários não se aplica este regulamento.



**ASSOCIAÇÃO DE SOLIDARIEDADE SOCIAL  
DOS PROFESSORES**

**Artigo 3º**

**Intervenientes no processo de avaliação do desempenho**

1. Intervêm no processo de avaliação de desempenho:

- a) O/a avaliado/a.
- b) O/a avaliador/a.
- c) A Comissão Paritária.
- d) Direção Nacional e/ou Direção das Delegações.

2. Compete aos Responsáveis dos Recursos Humanos (RH) a homologação das classificações finais dos colaboradores.

**Artigo 4º**

**Definições**

1. Ao longo do presente regulamento são utilizados os seguintes termos:

- a) *“Avaliação de Desempenho”* – apreciação sistemática do desempenho de cada colaborador, em função das atividades que desempenha, dos resultados alcançados e das competências demonstradas.
- b) *“Competências”* – critério de avaliação que traduz o combinado de conhecimentos, capacidades de ação e comportamentos necessários para o desempenho eficaz e eficiente, adequado ao exercício das funções de cada categoria.
- c) *“Critérios de Superação”* – este parâmetro permite que os objetivos definidos sejam cumpridos e excedidos, numa ótica de melhoria contínua.
- d) *“Indicadores de Medida”* – parâmetro que mede a diferença entre o desempenho padrão (esperado) e o desempenho do avaliado. Permite quantificar uma ação.
- e) *“Objetivos”* – critério de avaliação, em regra mensurável, que traduz a previsão dos resultados que se pretendem alcançar com o desenvolvimento de uma tarefa específica, desempenhada por um colaborador ou por uma equipa, num determinado período de tempo.

**Artigo 5º**

**Princípios**

A avaliação tem como objetivo evidenciar o mérito demonstrado e contribuir para a melhoria da qualidade do desempenho dos colaboradores, aplicando-se os seguintes princípios:

- a) Confidencialidade: deve-se assegurar a confidencialidade do Processo de Avaliação de Desempenho onde todos os intervenientes, exceto o avaliado, ficam obrigados ao dever de sigilo sobre a matéria.
- b) Eficácia: direciona-se a ação a todos os intervenientes para a obtenção dos resultados previstos e para a valorização profissional dos avaliados.
- c) Eficiência: relaciona-se os serviços prestados com a melhor utilização dos recursos disponíveis.
- d) Orientação para o serviço sem fins lucrativos: integra-se, no exercício das diversas atividades, os valores éticos e deontológicos do serviço e do terceiro setor, prestando um serviço de excelência orientado para as necessidades dos Associados e/ou Utentes.



**ASSOCIAÇÃO DE SOLIDARIEDADE SOCIAL  
DOS PROFESSORES**

- e) Responsabilização e desenvolvimento: reforça-se o sentido de responsabilidade dos técnicos superiores e dos restantes colaboradores pelos resultados dos serviços prestados; articulando melhorias institucionais, processos e condições de trabalho e o desenvolvimento de competências.
- f) Transparência e imparcialidade: assegura-se a utilização de critérios de avaliação objetivos e públicos, assentes em indicadores de desempenho.
- g) Universalidade e flexibilidade: aplica-se o Processo de Avaliação de Desempenho a todos os colaboradores das diversas categorias, mas permitindo a sua adaptação a situações específicas.

**Artigo 6º**

**Objetivos**

- 1. São objetivos gerais do Processo de Avaliação de Desempenho para os colaboradores:
  - a) Adaptação e melhoria contínua;
  - b) Conhecimentos especializados e experiência;
  - c) Iniciativa e autonomia;
  - d) Orientação para os resultados;
  - e) Liderança e coordenação;
  - f) Relação com os Utentes / Associados;
  - g) Responsabilidade e compromisso com o serviço;
  - h) Trabalho de equipa e cooperação.

**Artigo 7º**

**Periodicidade**

- 1. O processo de avaliação de desempenho decorre ao longo do mês de janeiro e corresponde ao desempenho do trabalhador durante o ano transato, devendo as fichas de avaliação ser enviadas, para os Serviços Centrais, até 31 de janeiro de cada ano.
- 2. Para que seja possível fazer a avaliação de um colaborador são necessários, pelo menos, 180 dias de prestação de trabalho.

**Artigo 8º**

**Processo de Avaliação**

- 1. A cada item de avaliação é atribuído um cálculo final, o qual é obtido da seguinte forma: Após a avaliação (F) dada, a cada parâmetro pelo avaliador é aplicado o coeficiente (C) com valor unitário (1), sendo o resultado final o resultado da soma de (C X F), arredondado por defeito ao valor centesimal de 0,01.
- 2. A cada colaborador será atribuída uma nota final de avaliação, conforme a percentagem obtida:
  - a) 4,50 a 5,00 – Excelente;
  - b) 4,00 a 4,49 – Muito Bom;
  - c) 3,00 a 3,99 – Bom;
  - d) 2,00 a 2,99 – Suficiente;
  - e) 1,00 a 1,99 – Insuficiente.
- 3. O Processo de Avaliação de Desempenho compreende as seguintes fases:
  - a) Autoavaliação;



**ASSOCIAÇÃO DE SOLIDARIEDADE SOCIAL  
DOS PROFESSORES**

- b) Avaliação realizada pelo avaliador / superior hierárquico, seguida de entrevista de avaliação;
- c) Recurso.
- 4. Autoavaliação: tem como objetivo envolver o avaliado no processo de avaliação, não tendo carácter vinculativo na avaliação de desempenho e concretiza-se através do preenchimento de um modelo próprio.
- 5. Entrevista de Avaliação: o avaliador realiza a entrevista de avaliação com o colaborador.
- 6. Cada colaborador receberá uma nota final de 1 a 5 em cada um dos itens de avaliação.
- 7. É elaborado um quadro resumo das avaliações e enviado para os Responsáveis dos Recursos Humanos (RH) para conhecimento e homologação.

**Artigo 9º**

**Fichas de Avaliação**

- 1. A ficha de avaliação é preenchida primeiro pelo avaliado, fazendo este a sua autoavaliação e só depois é que será preenchida pelo Superior Hierárquico do avaliado, sendo a avaliação discutida numa reunião entre avaliado e avaliador.
- 2. O resultado final será expresso conforme designação das alíneas do n.º 2 do artigo 8º do presente Regulamento e é confidencial.
- 3. Após a reunião com o avaliado, a Avaliação de Desempenho é enviada para os Serviços Centrais para arquivo no processo individual de trabalhador.

**Artigo 10º**

**Efeitos da Avaliação**

- 1. Haverá sempre uma reunião individual entre o Avaliador e o Avaliado, onde lhe será entregue a sua avaliação e discutida a sua evolução profissional na ASSP.
- 2. Os resultados da avaliação podem ter os seguintes efeitos:
  - a) Renovação contratual, para os colaboradores que tenham contratos a termo certo;
  - b) Promoção / reclassificação na carreira profissional;
  - c) Indicação para frequência em ações de formação / educação organizadas ou financiadas pela ASSP;
  - d) Atribuição de dispensa de um dia de trabalho de acordo com a avaliação global de Muito Bom e dois dias com a avaliação global de Excelente.

**Artigo 11º**

**Confidencialidade**

- 1. O processo de avaliação de desempenho tem carácter confidencial.
- 2. Todos os intervenientes no processo, exceto o avaliado, ficam obrigados ao dever de sigilo sobre a matéria.

**Artigo 12º**

**Reclamação**



**ASSOCIAÇÃO DE SOLIDARIEDADE SOCIAL  
DOS PROFESSORES**

1. Os colaboradores avaliados que queiram reclamar da sua nota devem manifestá-lo formalmente por escrito, via e-mail: [comissaoparitaria@assp.pt](mailto:comissaoparitaria@assp.pt) para a Comissão Paritária, no prazo de cinco dias úteis, após conhecimento do resultado da sua avaliação.
2. A Comissão Paritária deverá analisar e concluir o processo de reclamação no prazo de 30 dias úteis.

**Artigo 13º**

**Aprovação do Regulamento**

1. Após parecer da Comissão Paritária sobre o presente Regulamento, o mesmo será levado à Direção Nacional para aprovação.
2. Compete à Direção Nacional, estatutariamente, desencadear o mecanismo de aprovação do Regulamento pela Assembleia Geral.
3. O presente regulamento entra em vigor após a aprovação em Assembleia Geral, revogando automática e totalmente o Regulamento de Avaliação de desempenho em vigor na ASSP desde março de 2014.

Lisboa, 20 de janeiro de 2023

Aprovado em Assembleia Geral no dia 25 de março de 2023