



AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO PROFISSIONAL

I – Princípios

A avaliação de desempenho profissional (avaliação) é uma ferramenta de gestão que visa:

- a) Promover a revisão sistemática do comportamento dos trabalhadores e dos resultados obtidos;
- b) Identificar necessidades de ajustamento de comportamentos e de formação que permita o desenvolvimento profissional e interpessoal dos trabalhadores;
- c) Promover a meritocracia e a objetividade na progressão dos trabalhadores;
- d) Promover o alinhamento dos objetivos organizacionais com os objetivos dos trabalhadores;
- e) Promover padrões elevados na qualidade do serviço prestado pela Empresa.

II – Normas gerais

1. A avaliação será tida em consideração para efeitos de Mudanças de Grau ou de Promoção.
2. A avaliação é realizada pelas chefias diretas dos trabalhadores, sendo validadas pela respetiva cadeia hierárquica e aprovada pelo Responsável de 1.º Nível de cada Unidade Orgânica.
3. A avaliação deve ser levada ao conhecimento do trabalhador por escrito pelo avaliador, o qual manifestará, por escrito, esse conhecimento.
4. O trabalhador dispõe de 15 dias para reclamar da avaliação prestada o superior hierárquico do avaliador, devendo apreciar e responder à reclamação no prazo de 30 dias, em ambos os casos por escrito.
5. A avaliação decorrerá durante o mês de abril de cada ano e reportar-se-á ao antecedente período de 1 de abril a 31 de março.
6. Na sequência de admissão do trabalhador, a primeira avaliação é feita após 6 meses de prestação de trabalho efetivo, sendo considerada, para efeitos de mudança de grau, como tendo sido efetuada durante o período anual reservado para a avaliação de desempenho (mês de abril).
7. A Mudança de Grau não terá lugar na avaliação em que, no período de avaliação antecedente, se verificar sanção disciplinar de suspensão da prestação de trabalho.
8. Na Pendência de processo disciplinar,
 - a) A Mudança de Grau só não se efetivará enquanto não estiver concluído o mesmo processo e se dele resultar sanção de suspensão da prestação de trabalho;
 - b) Se do processo disciplinar resultar sanção diferente da suspensão da prestação de trabalho, ou a ausência de sanção, a Mudança de Grau será efetivada com efeitos a partir da data em que devia ter tido lugar.



II – Normas para a Mudança de Grau de retribuição

1. Cada Categoria integra um conjunto de graus de retribuição, para os quais são estabelecidos tempos mínimos de permanência (TMP), definidos em anos, conforme tabela em anexo ao presente regulamento.
2. A avaliação deve basear-se, somente, no desempenho profissional de cada trabalhador de acordo com os fatores constantes nas **Grelhas de Avaliação de Desempenho** previstas nos Capítulos III e IV abaixo.
3. A avaliação será traduzida numa pontuação de **6 a 24** pontos, resultando nas seguintes classificações:
 - a. “Negativa” - **6 a 8** pontos;
 - b. “Positiva” - **9 a 20** pontos;
 - c. “Positiva+” - **21 a 24** pontos.
4. A mudança de grau de retribuição está dependente da verificação cumulativa dos seguintes requisitos:
 - a) Cumprimento do TMP;
 - b) Número de classificações “Positivas” e ou “Positivas+” na mesma quantidade dos anos do TMP.
5. Para os trabalhadores que cumpram o TMP em data anterior à última avaliação necessária, a mudança de grau de retribuição retroage ao termo do TMP.
6. Para os trabalhadores que cumpram o TMP em data posterior a última avaliação necessária, a mudança de grau de retribuição ocorre no termo do TMP.
7. No caso de classificação “Negativa” acresce um ano ao TMP.
8. A partir dos graus com TMP igual ou superior a 3 anos, no caso de classificação “Positiva+” em 3 anos, consecutivos ou interpolados, o TMP reduz um ano no grau em que se encontra, ou no grau seguinte caso se tenha completado o TMP anterior, recomeçando-se a contagem de classificações “Positiva+”.
9. Em cada ano, por cada Unidade Orgânica, não poderão ser atribuídas classificações de “Positiva+”, a mais do que 10% dos trabalhadores sujeitos a avaliação e, nos casos em que esta percentagem resulte inferior a 1, a mais de 1 trabalhador.
10. São excluídas da percentagem referida no número anterior as avaliações efetuadas aos Quadros Técnicos diretamente dependentes do Conselho de Administração.
11. A obtenção de classificação “Positiva” em 2 anos consecutivos, a partir do 7º grau da categoria de Especialista Ferroviário III, possibilita a candidatura a prova de aptidão específica para acesso à categoria de Especialista Ferroviário II.

III – Grelha de avaliação de desempenho para não Técnicos Superiores

1. Para efeitos de classificação dos não Técnicos Superiores são definidos os fatores abaixo.
2. Quatro desses fatores são comuns a todas as categorias profissionais, sendo, para cada agrupamento de categorias, definidos dois fatores específicos.



3. Cada fator é avaliado numa escala de 1 a 4 pontos.
4. São **fatores comuns** a todas categorias profissionais não Técnicos Superiores, os seguintes:

a) **Conhecimento profissional**

Avalia os conhecimentos que possui, a capacidade para a aquisição de novos conhecimentos e competências técnicas de forma a corresponder às exigências do serviço que executa.

Níveis de avaliação:

Insuficiente (1 ponto) – Não possui os conhecimentos necessários para a execução das atividades fundamentais da função, revela uma capacidade insuficiente para adquirir novos conhecimentos para o desempenho das atividades que lhe são atribuídas, que não consegue desenvolver sem diretrizes e orientações precisas, manifestando pouco interesse na sua atualização.

Médio (2 pontos) – Revela ter os conhecimentos necessários para o desempenho da função, que realiza com autonomia, embora necessite de alguma orientação geral e de diretrizes específicas e demonstra interesse em atualizar e adquirir novos conhecimentos.

Bom (3 pontos) – Revela ter os conhecimentos necessários para o desempenho das atividades lhe são atribuídas, que executa com autonomia, necessitando apenas de orientação geral, não recorrendo a esclarecimentos complementares, evidenciando interesse acima da média para atualizar e adquirir novos conhecimentos.

Muito Bom (4 pontos) – Revela ter os conhecimentos necessários para executar, com elevada autonomia e sem qualquer orientação ou diretrizes, as atividades que lhe são atribuídas, demonstra elevada apetência para atualizar, adquirir e desenvolver os seus conhecimentos profissionais, que excedem, por vezes, as exigências da função, evidenciando, ainda, vontade para ensinar outras pessoas e para ultrapassar situações complexas.

b) **Assiduidade e pontualidade**

Avalia a presença no serviço de acordo com o seu horário de trabalho.

Níveis de avaliação:

Insuficiente (1 ponto) Apresenta-se ao trabalho com pouca regularidade e com frequentes atrasos.

Médio (2 pontos) – Apresenta-se ao trabalho com regularidade, apesar de alguns atrasos pontuais.

Bom (3 pontos) – Apresenta-se ao trabalho com frequente regularidade e com raros atrasos.

Muito Bom (4 pontos) – Apresenta-se ao trabalho com extraordinária regularidade e sem atrasos.

Para efeitos da análise deste fator não serão tidas em conta ausências pelos seguintes motivos:

- i. Férias;
- ii. Acidentes de trabalho;
- iii. Doença profissional;
- iv. Licença de maternidade por ocasião do parto (até ao limite da duração do período mínimo legal em cada momento em vigor);
- v. Doença;
- vi. Casamento;
- vii. Nojo;
- viii. Cumprimento de obrigações legais impreteríveis e que não possa ter lugar fora dos períodos normais de trabalho;
- ix. Estatuto de trabalhador estudante, até aos limites consagrados na lei geral;
- x. Exercício de funções sindicais ou na Comissão de Trabalhadores, por membros das direções sindicais, delegados sindicais e membros da Comissão de Trabalhadores, dentro dos limites de tempo atribuídos por lei, pelo AE e pela empresa.

c) **Relacionamento interpessoal**

Avalia a capacidade para interagir e colaborar com outras pessoas, promovendo o espírito de equipa, baseado no respeito pelas diferenças, de forma a criar condições favoráveis para a execução eficiente das atividades que lhe estão atribuídas.

Níveis de avaliação:

Insuficiente (1 ponto) – Evidencia um comportamento predominantemente conflituoso, quer com colegas, quer com a hierarquia, criando as condições para a existência de um ambiente de trabalho tenso e revela dificuldades em se integrar na equipa de trabalho.

Médio (2 pontos) – Evidencia um comportamento educado, com civilidade, respeito pelos colegas e hierarquia, criando as condições para a existência de um adequado ambiente de trabalho e espírito de equipa.

Bom (3 pontos) – Evidencia um comportamento afável e educado com colegas e hierarquia, promovendo, através do seu comportamento diário, a existência de um bom ambiente de trabalho e espírito de equipa.

Muito Bom (4 pontos) – Evidencia um comportamento muito sociável, com elevado nível de educação e de civilidade, com os seus colegas e hierarquia, sendo capaz, mesmo quando expõe ideias contrárias às da maioria, de as defender com elevação e elegância, promovendo um ambiente favorável à cooperação entre todos os membros da sua equipa de trabalho.

d) **Rendimento**

Avalia o nível de desenvoltura na execução das atividades que lhe são atribuídas, em termos de quantidade e de qualidade, de acordo com os padrões definidos para a sua concretização.

Níveis de avaliação:

Insuficiente (1 ponto) – Evidencia falta de capacidade para resolver atempadamente e com qualidade muitas das atividades que lhe são atribuídas.



Médio (2 pontos) – Evidencia capacidade para resolver atempadamente e com a qualidade definida a maior parte das atividades que lhe são atribuídas.

Bom (3 pontos) – Consegue, resolver atempadamente e com qualidade acima da média as atividades que lhe são atribuídas.

Muito Bom (4 pontos) – Evidencia uma capacidade de trabalho extraordinária, conseguindo, com frequência, reduzir os prazos solicitados e ultrapassar os padrões de qualidade definidos.

5. São fatores específicos:

5.1 Aplicáveis às categorias profissionais de Assistente Comercial, Operador de Revisão, Operador de Venda

a) **Apresentação e atitude comercial**

Avalia a capacidade para ajustar a sua apresentação pessoal aos padrões exigidos para a função que desempenha, quer em termos de imagem pessoal (aparência, fardamento, simpatia, etc.), quer no atendimento aos clientes.

Níveis de avaliação:

Insuficiente (1 ponto) – Evidencia uma apresentação descuidada e falta de capacidade para transmitir uma boa imagem da Empresa, denotando ausência de sentido de serviço ao cliente.

Médio (2 pontos) – Evidencia, habitualmente, uma apresentação pessoal adequada às funções que desempenha e preocupação com a imagem da Empresa e com o serviço prestado ao cliente.

Bom (3 pontos) – Evidencia, frequentemente, uma apresentação cuidada e uma preocupação permanente em transmitir uma boa imagem da Empresa e um bom serviço ao cliente.

Muito Bom (4 pontos) – Evidencia, diariamente, uma preocupação elevada em se apresentar de forma muito cuidada e impecável, transmitindo preocupação genuína em criar uma boa imagem da Empresa e em prestar um serviço de qualidade ao cliente.

b) **Competência técnica comercial**

Avalia a capacidade demonstrada na execução das diferentes tarefas próprias da sua função, no domínio dos procedimentos/normas e das técnicas da sua atividade profissional.

Níveis de avaliação:

Insuficiente (1 ponto) – Evidencia pouca autonomia na execução da maior parte das tarefas que lhe são atribuídas e uma elevada dificuldade em aplicar os procedimentos, normas e técnicas da sua atividade profissional.

Médio (2 pontos) – Evidencia autonomia na execução da maior parte das tarefas que lhe são atribuídas, demonstrando conhecimento dos procedimentos, normas e técnicas próprias da sua atividade profissional.

Bom (3 pontos) – Evidencia elevada autonomia e um bom nível de conhecimento dos procedimentos, normas e técnicas próprias da sua atividade profissional, demonstrando uma boa capacidade para se ajustar a situações diversificadas.

Muito Bom (4 pontos) – Evidencia um extraordinário nível de autonomia e um elevado conhecimento dos procedimentos, normas e das técnicas próprias da sua atividade profissional, demonstrando capacidade para ensinar outros e para se ajustar a situações diversas e complexas.

5.2 Aplicáveis às categorias profissionais de Operador de Manobras, Operador de Material, Operador de Transportes, Técnico de Preparação de Material, Maquinista, Maquinista técnico, Assistente de Tração, Técnico de Acompanhamento e Controlo de Tráfego II e I.

a) **Segurança e Operação**

Avalia o comportamento da pessoa em relação ao cumprimento das normas de segurança e dos procedimentos definidos para o exercício da função ou da atividade que lhe está atribuída.

Níveis de avaliação:

Insuficiente (1 ponto) – Comete, com alguma frequência, erros que necessitam de acompanhamento ou de correções, evidenciando desrespeito ou desconhecimento das normas e procedimentos de segurança definidos para a sua atividade profissional.

Médio (2 pontos) – Evidencia, habitualmente, o cumprimento das normas e procedimentos de segurança próprios da execução da sua atividade profissional, não cometendo erros graves na sua aplicação.

Bom (3 pontos) – Evidencia um bom nível de conhecimento das normas e dos procedimentos de segurança, sendo capaz de os ajustar a situações pouco habituais e sem cometer erros na sua aplicação.

Muito Bom (4 pontos) – Evidencia um elevado nível de conhecimento das normas e dos procedimentos de segurança próprios da sua atividade profissional, nunca cometendo erros na sua aplicação, sendo capaz de os ajustar a situações pouco usuais e complexas e de esclarecer e ensinar outros colegas.

b) **Resolução de problemas**

Avalia a capacidade para analisar e propor soluções para ultrapassar situações emergentes no âmbito da sua atividade profissional, de acordo com o seu nível de competência.

Níveis de avaliação:

Insuficiente (1 ponto) – Evidencia falta de capacidade para lidar com situações que saiam dos padrões habituais do dia-a-dia, denotando dificuldade de análise ou falta de iniciativa para a procura de soluções.

Médio (2 pontos) – Evidencia capacidade para resolver situações inesperadas, embora relativamente rotineiras, denotando aptidão para analisar e avaliar os problemas identificados e espírito de iniciativa para encontrar soluções.

Bom (3 pontos) – Evidencia uma boa capacidade para lidar com situações inesperadas, pouco rotineiras e de complexidade limitada, revelando um bom nível de aptidão para a análise e para a proposta de soluções adequadas para sua resolução.

Muito Bom (4 pontos) – Evidencia uma elevada capacidade para analisar e resolver situações pouco rotineiras e muito complexas, denotando um nível superior de desenvoltura na sua resolução e uma preocupação permanente para ultrapassar os problemas com que é confrontado.

5.3 Aplicáveis às categorias profissionais de Assistente Administrativo III, Assistente Administrativo II, Técnico Administrativo, Operador de Logística, Operador de Armazém:

a) **Compreensão e comunicação verbal**

Avalia a capacidade para compreender as informações e solicitações que recebe, por escrito ou oralmente, no âmbito das suas funções, e a maneira objetiva e clara como as transmite.

Níveis de avaliação:

Insuficiente (1 ponto) – Revela falta de capacidade para entender e transmitir informações, por escrito ou oralmente.

Médio (2 pontos) – Revela, geralmente, capacidade para entender e transmitir informações, por escrito ou oralmente.

Bom (3 pontos) – Revela um bom nível de capacidade para entender e transmitir informações, por escrito ou oralmente, mesmo que sejam de alguma complexidade.

Muito Bom (4 pontos) – Revela uma elevada capacidade para entender e transmitir informações, por escrito ou oralmente, conseguindo resumir e clarificar o seu conteúdo, mesmo que sejam de grande complexidade.

b) **Qualidade de execução**

Avalia o nível e a qualidade na concretização das tarefas que lhe são atribuídas, atendendo à adequação dos meios utilizados para a sua realização e à fiabilidade dos resultados obtidos.

Níveis de avaliação:

Insuficiente (1 ponto) – Demonstra capacidade insuficiente para concretizar as tarefas que lhe são atribuídas, com desperdício de meios e pouca fiabilidade nos resultados que apresenta.

Médio (2 pontos) – Demonstra capacidade para realizar a maior parte das tarefas que lhe são atribuídas, utilizando adequadamente os meios disponíveis e apresentando resultados fidedignos.

Bom (3 pontos) – Demonstra boa capacidade para executar as tarefas que lhe são atribuídas, utilizando, com parcimónia, os meios disponíveis e apresentando resultados muito fiáveis.

Muito Bom (4 pontos) – Demonstra elevada capacidade de execução das tarefas que lhe são atribuídas, com elevada economia na utilização dos meios ao seu dispor, apresentando resultados com elevada fiabilidade, sem erros.

5.4 Aplicáveis às categorias profissionais de Técnico de Manutenção, Assistente de Informática, Operador de Sistemas, Operador de Informática, Operário de Material, Operador de Manutenção de Instalações Fixas, Analista de Laboratório, Desenhador, Desenhador Projetista:

a) **Competência técnica**

Avalia a capacidade para executar as tarefas próprias da sua atividade profissional.

Níveis de avaliação:

Insuficiente (1 ponto) – Revela pouca capacidade para executar as tarefas próprias da sua atividade profissional, desconhecendo, com alguma frequência, a forma adequada para a realização do trabalho, apesar de ter a formação necessária.

Médio (2 pontos) – Executa, com autonomia, as tarefas próprias da sua atividade profissional, de acordo com os procedimentos definidos.

Bom (3 pontos) – Executa, com autonomia, as tarefas próprias da sua atividade profissional, revelando capacidade para ajustar os procedimentos a situações menos rotineiras.

Muito Bom (4 pontos) – Revela capacidade elevada para executar as tarefas próprias da sua atividade profissional, com respeito pelos procedimentos definidos e para os ajustar a situações novas e raras, sendo capaz de dar formação a outros colegas.

b) **Qualidade de execução**

Avalia o nível e a qualidade na concretização das tarefas que lhe são atribuídas, atendendo à adequação dos meios utilizados para a sua realização e à fiabilidade dos resultados obtidos.

Níveis de avaliação:

Insuficiente (1 ponto) – Demonstra capacidade insuficiente para concretizar as tarefas que lhe são atribuídas, com desperdício de meios e pouca fiabilidade nos resultados que apresenta.

Médio (2 pontos) – Demonstra capacidade para realizar a maior parte das tarefas que lhe são atribuídas, utilizando adequadamente os meios disponíveis e apresentando resultados fidedignos.

Bom (3 pontos) – Demonstra boa capacidade para executar as tarefas que lhe são atribuídas, utilizando, com parcimónia, os meios disponíveis e apresentando resultados muito fiáveis.

Muito Bom (4 pontos) – Demonstra elevada capacidade de execução das tarefas que lhe são atribuídas, com elevada economia na utilização dos meios ao seu dispor, apresentando resultados com elevada fiabilidade, sem erros.

- 5.5 Aplicáveis às categorias profissionais de Técnico de Suporte II, Técnico de Suporte I, Inspetor de Vendas e Receitas, Inspetor Chefe de Vendas e Receitas, Especialista Ferroviário III, Especialista Ferroviário II, Especialista Ferroviário I, Técnico de Segurança e Proteção Civil, Técnico de Segurança e Higiene no Trabalho, Técnico de Transportes II, Técnico de Transportes I:

a) **Competência para apoio técnico**

Avalia a capacidade para desenvolver, executar e acompanhar processos, para ensaiar e preparar sistemas, identificar avarias ou não-conformidades e para criar soluções adequadas para os problemas com que se depara no seu dia-a-dia.

Níveis de avaliação:

Insuficiente (1 ponto) – Revela pouca capacidade para desenvolver, executar ou acompanhar processos e criar soluções adequadas para a resolução de problemas no âmbito da sua atividade profissional.

Médio (2 pontos) – Revela capacidade para desenvolver, executar e acompanhar processos e criar soluções para a resolução dos problemas típicos da sua atividade profissional.

Bom (3 pontos) – Revela boa capacidade para operacionalizar, acompanhar e desenvolver processos e criar soluções para a resolução da maioria dos problemas da sua atividade profissional.

Muito Bom (4 pontos) – Revela uma elevada capacidade para operacionalizar, executar e acompanhar processos, mesmo os mais complicados, sendo capaz de criar soluções adequadas para a resolução de problemas de grande complexidade, mesmo quando muito esporádicos.

b) **Qualidade de execução**

Avalia o nível e a qualidade na concretização das tarefas que lhe são atribuídas, atendendo à adequação dos meios utilizados para a sua realização e à fiabilidade dos resultados obtidos.

Níveis de avaliação:

Insuficiente (1 ponto) – Demonstra capacidade insuficiente para concretizar as tarefas que lhe são atribuídas, com desperdício de meios e pouca fiabilidade nos resultados que apresenta.

Médio (2 pontos) – Demonstra capacidade para realizar a maior parte das tarefas que lhe são atribuídas, utilizando adequadamente os meios disponíveis e apresentando resultados fidedignos.

Bom (3 pontos) – Demonstra boa capacidade para executar as tarefas que lhe são atribuídas, utilizando, com parcimónia, os meios disponíveis e apresentando resultados muito fiáveis.

Muito Bom (4 pontos) – Demonstra elevada capacidade de execução das tarefas que lhe são atribuídas, com elevada economia na utilização dos meios ao seu dispor, apresentando resultados com elevada fiabilidade, sem erros.

- 5.6 Aplicáveis às categorias profissionais de Coordenador Comercial, Inspetor Comercial, Inspetor Chefe Comercial, Inspetor de Tração, Inspetor Chefe de Tração, Supervisor de Sistemas, Chefe de Manutenção, Chefe de Preparação de Material, Operador Chefe de Manobras, Chefe de Equipa de Transportes, Chefe de Equipa de Material, Supervisor de Armazém, Supervisor de Material:

a) **Planeamento, organização e supervisão**

Avalia a capacidade para planear e organizar o trabalho da sua equipa e para dirigir e supervisionar a atividade das pessoas sob sua responsabilidade, de maneira a atingir os objetivos definidos para a sua área de intervenção.

Níveis de avaliação:

Insuficiente (1 ponto) – Evidencia pouca capacidade para organizar, planear e supervisionar o trabalho da sua equipa, raramente conseguindo atingir os objetivos definidos para a atividade sob a sua responsabilidade.

Médio (2 pontos) – Consegue, habitualmente, organizar, planear e dirigir a sua equipa de forma a conseguir atingir os objetivos definidos.

Bom (3 pontos) – Evidencia boa capacidade para organizar, planear e dirigir a sua equipa, criando um bom espírito de grupo, de maneira a alcançar, com elevada frequência, os objetivos definidos.

Muito Bom (4 pontos) – Evidencia uma elevada capacidade para planear, organizar e dirigir a sua equipa, conseguindo criar grande motivação e empenhamento da parte dos seus elementos, alcançando níveis de rendimento acima da média.

b) **Resolução de problemas**

Avalia a capacidade para analisar e propor soluções para ultrapassar situações emergentes no âmbito da sua atividade profissional, de acordo com o seu nível de competência.

Níveis de avaliação:

Insuficiente (1 ponto) – Evidencia falta de capacidade para lidar com situações que saiam dos padrões habituais do dia-a-dia, denotando dificuldade de análise ou falta de iniciativa para a procura de soluções.

Médio (2 pontos) – Evidencia capacidade para resolver situações inesperadas, embora relativamente rotineiras, denotando aptidão para analisar e avaliar os problemas identificados e espírito de iniciativa para encontrar soluções.

Bom (3 pontos) – Evidencia uma boa capacidade para lidar com situações inesperadas, pouco rotineiras e de complexidade limitada, revelando um bom nível de aptidão para a análise e para a proposta de soluções adequadas para sua resolução.

Muito Bom (4 pontos) – Evidencia uma elevada capacidade para analisar e resolver situações pouco rotineiras e muito complexas, denotando um nível superior de desenvoltura na sua resolução e uma preocupação permanente para ultrapassar os problemas com que é confrontado.

5.7 Aplicáveis às categorias profissionais de Motorista, Auxiliar Administrativo, Auxiliar de Serviços Gerais, Contínuo, Chefe de Contínuos, Telefonista, Operador de Máquinas de Reprografia:

a) **Zelo por equipamentos e instalações**

Avalia o esforço em garantir a boa utilização, preservação e funcionalidade dos equipamentos ou das instalações a seu cargo, bem como o cuidado em evitar gastos desnecessários.

Níveis de avaliação:

Insuficiente (1 ponto) – Evidencia pouco interesse em cuidar dos equipamentos ou das instalações a seu cargo, atuando apenas após orientações ou diretrizes dadas superiormente, não demonstrando cuidado em evitar gastos desnecessários.

Médio (2 pontos) – Mantém, habitualmente, em boas condições os equipamentos ou instalações a seu cargo, cumprindo os requisitos definidos para a sua operacionalidade e procurando evitar desperdícios.

Bom (3 pontos) – Evidencia cuidado na utilização dos equipamentos ou das instalações a seu cargo, sendo rigoroso no cumprimento dos requisitos definidos para a sua operacionalidade e procurando evitar desperdícios.

Muito Bom (4 pontos) – Evidencia uma elevada preocupação em utilizar adequadamente os equipamentos ou instalações a seu cargo, sendo metucioso no cumprimento dos requisitos definidos para sua operacionalidade, indo, muitas vezes, além do que está estabelecido e procurando, quotidianamente, evitar desperdícios.

b) **Apresentação e cortesia**

Avalia a capacidade para adequar a sua apresentação pessoal aos padrões exigidos pelo tipo de função que desempenha, quer em termos de imagem (aparência, fardamento, etc.), quer no que respeita ao tipo de resposta às solicitações que lhe são feitas no dia-a-dia.

Níveis de avaliação:

Insuficiente (1 ponto) – Evidencia uma apresentação pessoal pouco cuidada, respondendo, com frequência, de forma pouco educada e cívica às solicitações que lhe são feitas.

Médio (2 pontos) – Apresenta-se, habitualmente, com uma imagem adequada ao tipo de trabalho que executa, sendo educado na resposta às solicitações que lhe são feitas.

Bom (3 pontos) – Evidencia cuidado na sua apresentação pessoal, procurando que esta esteja ajustada ao tipo de atividade que desenvolve, sendo educado e cortês na resposta às solicitações que lhe são feitas.

Muito Bom (4 pontos) – Evidencia um elevado cuidado na sua apresentação pessoal, procurando, em permanência, que esta seja adequada à sua atividade profissional, sendo educado, atencioso e amável na resposta às solicitações que lhe são feitas.

V – Grelha para a avaliação de desempenho dos Técnicos Superiores

1. Para a avaliação de desempenho dos Técnicos Superiores definiram-se fatores específicos atendendo às particularidades do tipo de atividade que desenvolvem.
2. Cada fator é avaliado numa escala de 1 a 4 pontos.
3. São fatores de apreciação os seguintes:

a) **Competência técnica e prática**

Avalia o nível e diversidade de conhecimentos profissionais adquiridos através de formação, de estudo pessoal ou experiência profissional bem como a capacidade para a sua aplicação prática.

Níveis de avaliação:

Insuficiente (1 ponto) – Evidencia conhecimentos técnicos insuficientes para o desempenho da função que lhe está atribuída.

Médio (2 pontos) – Evidencia conhecimentos técnicos ajustados às exigências habituais da atividade que desenvolve, embora revele algumas dificuldades perante situações menos usuais.

Bom (3 pontos) – Evidencia conhecimentos técnicos suficientes para ultrapassar as dificuldades comuns da sua atividade e boa capacidade para abordar e resolver situações menos habituais.

Muito Bom (4 pontos) – Evidencia elevada capacidade para ultrapassar os problemas do dia-a-dia, procurando identificar melhores e mais eficientes soluções, e revelando bastante facilidade em abordar e resolver situações inopinadas.

b) **Contribuição para os resultados**

Avalia a capacidade para empreender e sugerir ações com reflexos positivos nos resultados obtidos na(s) atividade(s) sob sua responsabilidade, e promover níveis elevados de rendimento através da proposta de soluções desbloqueadoras para os problemas emergentes.

Níveis de avaliação:

Insuficiente (1 ponto) – Evidencia baixa capacidade para empreender, sugerir ou resolver, atempadamente, as atividades ou ações que lhe são atribuídas.

Médio (2 pontos) – Consegue, habitualmente, empreender, sugerir e resolver as atividades ou projetos que lhe são atribuídos, dentro dos prazos definidos.

Bom (3 pontos) – Evidencia capacidade para empreender, sugerir e resolver as atividades ou projetos que lhe são atribuídos, conseguindo, com alguma frequência, abreviar os prazos definidos e apresentar soluções que promovem níveis elevados de rendimento.



Muito Bom (4 pontos) – Evidencia elevada capacidade para resolver as atividades ou projetos que lhe são atribuídos, abreviando os prazos estabelecidos e sendo, muitas vezes, criativo e inovador nas soluções que apresenta de modo a ultrapassar os problemas emergentes e a alcançar níveis superiores de rendimento.

c) **Capacidade de iniciativa e criatividade**

Avalia a capacidade demonstrada através da proposta de ações inovadoras, da facilidade para conceber soluções para ultrapassar problemas de trabalho ou para introduzir aperfeiçoamentos na sua atividade habitual.

Níveis de avaliação:

Insuficiente (1 ponto) – Evidencia uma incapacidade constante em inovar ou em propor novas soluções, mantendo-se fiel às soluções habitualmente seguidas e rejeitando, por norma, qualquer tipo de alteração aos processos usuais.

Médio (2 pontos) – Evidencia abertura para experimentar novas soluções para o seu trabalho habitual, apresentando, ocasionalmente, ideias inovadoras que podem tornar a sua atividade ou a sua área de intervenção mais eficiente.

Bom (3 pontos) – Evidencia grande abertura à inovação e à experimentação de novas abordagens aos problemas do seu dia-a-dia, participando, ativamente, na busca de processos mais eficientes, propondo soluções e metodologias desbloqueadoras de dificuldades com que se depara na sua atividade.

Muito Bom (4 pontos) – Evidencia elevada capacidade para criar e propor ideias inovadoras, tendo uma preocupação permanente na procura de novas soluções e de novas metodologias que possam contribuir para a melhoria contínua da(s) atividade(s) sob sua responsabilidade.

d) **Disponibilidade e transmissão de conhecimentos**

Avalia o interesse em colaborar com os outros, partilhando informação e conhecimentos de modo a ultrapassar bloqueios na resolução de problemas.

Níveis de avaliação:

Insuficiente (1 ponto) – Evidencia uma postura habitual em guardar os conhecimentos para si, não partilhando qualquer informação ou fazendo-o com extrema contrariedade.

Médio (2 pontos) – Evidencia um comportamento de partilha de informação, embora o faça, normalmente, a pedido.

Bom (3 pontos) – Evidencia, habitualmente, uma postura de partilha de informação com os seus colegas de trabalho, dando conselhos, fornecendo, naturalmente, dados da sua experiência profissional e promovendo a elaboração de manuais ou de instruções que possam guardar esses conhecimentos.

Muito Bom (4 pontos) – Revela uma postura permanente de partilha, procurando motivar os seus colegas de trabalho através da apresentação das soluções que criou, fruto da sua experiência profissional, e que permitem

modos mais eficientes de resolver problemas, bem como uma vontade genuína de dar formação e de elaborar procedimentos que sirvam de referência para a resolução das várias situações de trabalho no âmbito da sua atividade.

e) **Adaptabilidade**

Avalia o ajustamento pessoal e profissional às diferentes situações com que é confrontado no âmbito das suas funções, bem como o conhecimento e entendimento adequados das funções que lhe são atribuídas.

Níveis de avaliação:

Insuficiente (1 ponto) – Evidencia elevada dificuldade para lidar com situações que saiam fora das atividades habituais.

Médio (2 pontos) – Evidencia capacidade para lidar com algumas atividades que saiam da rotina, embora, na generalidade, não sejam muito fora do seu trabalho usual.

Bom (3 pontos) – Revela boa capacidade para lidar com situações novas, ajustando, com alguma facilidade, o seu comportamento em conformidade com as funções que lhe estão atribuídas, face às exigências dos problemas com que é confrontado, e apresentando soluções adequadas para a sua resolução.

Muito Bom (4 pontos) – Evidencia elevada capacidade para lidar com situações pouco habituais ou raras, que enfrenta com entusiasmo e eficiência, revelando um entendimento alargado das funções que lhe estão atribuídas e conseguindo resolver os problemas de forma racional e objetiva, apresentando soluções ajustadas e efetivas.

f) **Relacionamento interpessoal**

Avalia a capacidade para interagir e colaborar com outras pessoas, promovendo o espírito de equipa, baseado no respeito pelas diferenças, de forma a criar condições favoráveis para a execução eficiente das atividades que lhe estão atribuídas.

Níveis de avaliação:

Insuficiente (1 ponto) – Evidencia um comportamento predominantemente conflituoso, quer com colegas, quer com a hierarquia, criando as condições para a existência de um ambiente de trabalho tenso e revela dificuldades em se integrar na equipa de trabalho.

Médio (2 pontos) – Evidencia um comportamento educado, com civilidade, respeito pelos colegas e hierarquia, criando as condições para a existência de um adequado ambiente de trabalho e espírito de equipa.

Bom (3 pontos) – Evidencia um comportamento afável e educado com colegas e hierarquia, promovendo, através do seu comportamento diário, a existência de um bom ambiente de trabalho e espírito de equipa.

Muito Bom (4 pontos) – Evidencia um comportamento muito sociável, com elevado nível de educação e de civilidade, com os seus colegas e hierarquia, sendo capaz, mesmo quando expõe ideias contrárias às da maioria, de as defender com elevação e elegância, promovendo um ambiente favorável à cooperação entre todos os membros da sua equipa de trabalho.



III – Normas transitórias

Oportunamente, a Empresa apresentará, para a integração no novo Regulamento de Carreiras, as regras para a conversão dos pontos da avaliação de desempenho (RC Geral) em tempos de permanência de modo a que aos trabalhadores seja garantido o aproveitamento do tempo entretanto decorrido.