

Avaliação do Desempenho do Pessoal Não-Docente

– Biénio 2015-2017 –

Relatório Síntese

Em novembro de 2018, realizou-se a avaliação de desempenho do pessoal não-docente, levada a cabo de acordo com o Estatuto Disciplinar do Pessoal Não-Docente, em vigor na instituição, e de acordo com os procedimentos previstos no Manual da Qualidade do ISCE Douro (Versão 0.2/2018 aprovada em reunião de CTC em 23/02/2018, disponível http://www.iscedouro.pt/Files/Pages/73/manual_qualidade_iscedouro.pdf).

Este processo de avaliação do desempenho do Pessoal Não-Docente (PND) é da responsabilidade da Departamento de Recursos Humanos da PEDAGO, em articulação com a Presidência do ISCE Douro e o Gabinete de Avaliação e Promoção da Qualidade (GAPQ), organismo a quem compete a organização processual, acompanhamento e execução desta avaliação.

Terminado o 1.º biénio previsto em 2017, o processo de avaliação do desempenho do pessoal não-docente teve lugar durante o ano civil de 2018, tendo-se definido em reunião de CTC, de acordo com a proposta articulada da entidade instituidora e a presidência, que o processo de avaliação decorreria durante o mês de novembro, de acordo com um cronograma de dois dias a ser preparado pelo GAPQ.

A Comissão de Avaliação do Pessoal Não-Docente foi constituída pelo Presidente do ISCE Douro, pela Diretora do Gabinete de Avaliação e Promoção da Qualidade, na dupla função de responsável do GAPQ e representante dos Recursos Humanos por delegação da Administração da PEDAGO, e pela Assessora da Presidência.

A avaliação iniciou com o envio das fichas de autoavaliação por e-mail, pelo GAPQ, aos colaboradores, para preenchimento dentro do prazo estipulado. Recolhidas as fichas de avaliação, foram promovidas duas sessões de trabalho, tendo decorrido reuniões com o objetivo de analisar todas as fichas de autoavaliação do PND e se preencheram as fichas de avaliação da responsabilidade da equipa de avaliadores.

Realizaram-se entrevistas individuais com o PND em avaliação, dando-se cumprimento ao regulamentado, de acordo com o guião de entrevista semiestruturada elaborado para o efeito, de acordo com a seguinte estrutura:

- i) apresentação do processo de avaliação PND, sua importância e objetivos da avaliação;
- ii) apresentação, discussão e análise das competências em (auto)avaliação, dos pontos fortes e aspetos a melhorar;

- iii) discussão de eventuais divergências entre a autoavaliação e a avaliação da equipa de avaliadores, com apresentação de argumentos e fundamentação das partes;
- iv) apresentação de propostas de melhoria relativamente ao funcionamento global dos serviços e contributo de cada um para o bom funcionamento institucional;
- v) aferição das dificuldades sentidas aquando do preenchimento da ficha de autoavaliação e eventual apresentação de sugestões de melhorias processuais, instrumentais ou outras;
- vi) outros assuntos de interesse comum.

Numa apreciação global quanto à forma como decorreu todo o processo, sublinhou-se o reconhecimento, por parte do PND, da importância desta avaliação, não só para dar cumprimento ao legalmente estipulado, mas sobretudo pela oportunidade de inclusão de melhorias e adoção de eventuais medidas de remediação do âmbito dos serviços a que estão afetos.

Para além disso, ressaltou-se o clima colaborativo que caracterizou o processo e o momento das entrevistas, aquando da discussão da avaliação feita pelos próprios colaboradores não-docentes em comparação com a avaliação feita pela equipa de avaliadores. Foi unânime entre os avaliadores a consideração de que houve, por parte dos colaboradores avaliados, a capacidade de autocrítica e a consciência clara relativamente aos pontos fortes e aos aspetos a serem melhorados.

O momento da entrevista representou ainda uma oportunidade para esclarecimento de algumas não coincidência surgidas nas fichas de autoavaliação e nas fichas de avaliação da equipa de avaliadores, tendo possibilitado o esclarecimento das dúvidas e as divergências registadas, quer de forma ascendente quer descendente, na escala de avaliação.

Para além de algumas medidas de melhoria que houve que registar em relação a cada caso individualmente, considerou-se que, de uma forma geral, existem algumas falhas no fluxo de comunicação interno, reconhecendo os colaboradores a necessidade de melhorarem o seu desempenho quanto a esta questão.

Considerou-se ainda que há, por vezes, algumas dúvidas de alguns colaboradores quanto aos conteúdos funcionais relacionados com a sua função na instituição, um pouco porque, na sua maioria, os colaboradores passaram a assumir funções e responsabilidades acrescidas à medida que a instituição vai crescendo.

Quanto aos instrumentos, a equipa de avaliadores identificou as dificuldades sentidas pelo PND ao longo do processo de avaliação e aquando do preenchimento das fichas de autoavaliação, quer quanto ao processo quer quanto ao instrumento utilizado. As melhorias a serem introduzidas nesta dimensão sistematizam-se da seguinte forma:

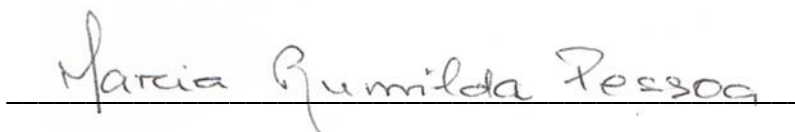
- i) concretizar melhor as competências identificadas, tornando-as mais claras, nomeadamente, na questão “Implica a sua intenção de colaborar...”, não se podendo ficar pela simples “intenção”, entre outros exemplos possíveis;
- ii) rever a questão 2. da Parte III, tornando-a mais clara;
- iii) rever a falta de compatibilidade entre os parâmetros da classificação global de desempenho (Parte IV) e os constantes da ficha de avaliação dos avaliadores.

A equipa considerou que, de facto, há questões que carecem de uma formulação menos ambígua. Quanto aos processos, concluiu-se que o PND necessita de prazos mais alargados para o preenchimento refletido da ficha de autoavaliação, apesar de todos terem concordado que os momentos de esclarecimento foram em número suficiente e realizados de forma adequada.

O 2.º momento de avaliação de desempenho do pessoal não docente terá lugar em 2020, contemplando nessa altura as alterações e melhorias diagnosticadas.

Penafiel, 28 de novembro de 2018

A Diretora do Gabinete de Avaliação e Promoção da Qualidade



(Mestre Rumilda Pessoa)