

## Proposta de Avaliação de Desempenho 360º

### 1. Objetivo

O objetivo da Avaliação de Desempenho 360º é promover o desenvolvimento profissional e pessoal dos trabalhadores, por meio de feedbacks detalhados e estruturados, obtidos de diferentes fontes de interação no ambiente de trabalho. A avaliação considera múltiplas perspectivas, incluindo auto-avaliação, avaliação de superiores, pares e subordinados, permitindo uma visão abrangente das competências e desempenho do avaliado.

### 2. Abrangência

Este regulamento aplica-se a todos os Trabalhadores da Altice Portugal, abrangendo todos os departamentos e níveis hierárquicos, de acordo com as directrizes estabelecidas pela equipa da DPE.

### 3. Princípios da Avaliação

A Avaliação de Desempenho 360º será pautada nos seguintes princípios:

- **Transparência:** Os critérios de avaliação, o processo e as finalidades da avaliação serão comunicados de forma clara a todos os envolvidos.
- **Imparcialidade:** O processo de avaliação será conduzido de forma justa e sem preconceitos.
- **Confidencialidade:** As respostas dos avaliadores serão mantidas em sigilo e os feedbacks serão fornecidos de forma agregada.
- **Desenvolvimento:** A avaliação será utilizada como ferramenta de crescimento, visando à identificação de pontos fortes e áreas de melhoria.

### 4. Componentes da Avaliação

A Avaliação de Desempenho 360º será composta pelas seguintes partes:

1. **Autoavaliação:** O trabalhador avaliado preenche um questionário refletindo sobre seu desempenho e desenvolvimento.
2. **Avaliação dos Superiores:** Líderes diretos do trabalhador preenchem o mesmo questionário, dando sua perspectiva.

3. **Avaliação pelos Pares:** Colegas de trabalho que possuem interação regular com o avaliado contribuem com suas percepções.
4. **Avaliação pelos Subordinados:** Nos casos aplicáveis, os subordinados do avaliado também participam, fornecendo feedback sobre a liderança e competência das suas chefias.
5. **Avaliação de Clientes (Opcional):** Dependendo da função do trabalhador, clientes ou parceiros externos também podem ser incluídos no processo de feedback.

## 5. Critérios de Avaliação

Os critérios de avaliação serão definidos com base nas competências essenciais para o cargo e para a cultura organizacional da Altice Portugal, por exemplo:

- Capacidade de liderança
- Comunicação
- Trabalho em equipa
- Tomada de decisão
- Proatividade e inovação
- Gestão de conflitos
- Resultados e metas

## 6. Processo de Avaliação

1. **Planeamento e Comunicação:** A DPE informará o início do ciclo de avaliação e fornecerá orientações e prazos aos Trabalhadores e avaliadores.
2. **Recolha de Feedbacks:** Serão distribuídos questionários específicos a cada avaliador. Os questionários serão respondidos de forma confidencial.
3. **Análise dos Resultados:** A DPE consolidará os feedbacks, garantindo o sigilo e a imparcialidade dos resultados.
4. **Retorno:** O avaliador direto conduzirá uma reunião de feedback com o Trabalhador, discutindo os resultados da avaliação, pontos fortes, áreas de melhoria e oportunidades de desenvolvimento.

## 7. Consequências da Avaliação

Os resultados da avaliação serão utilizados para:

- Definir planos de desenvolvimento individual (PDI)
- Tomar decisões e identificar necessidades sobre promoções e progressões
- Melhorar a comunicação entre equipas e líderes
- Fomentar a cultura de feedback contínuo

## 8. Prazos

O ciclo de Avaliação de Desempenho 360º ocorrerá anualmente, no período do 2º semestre. Os prazos exactos serão comunicados pela DPE ao início do ciclo.

## **9. Confidencialidade**

Todos os envolvidos no processo de avaliação comprometem-se a manter a confidencialidade das informações fornecidas usando-as exclusivamente para fins de desenvolvimento do avaliado.

## **10. Revisão e Ajustes**

Este regulamento poderá ser revisto a cada ciclo de avaliação ou conforme a necessidade, com o fim de manter o processo alinhado às melhores práticas de gestão de pessoas.

**Este modelo de regulamento serve como base e pode ser ajustado conforme a realidade da organização empresarial.**