

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.