

FAQs | VIA EXCELÊNCIA

1. O que se avalia no sistema Via Excelência?

O sistema de gestão de desempenho da IP, designado por Via Excelência, avalia o desempenho dos colaboradores através de duas dimensões: **objetivos** (empresa, direção e individuais) e **competências** (negócio, comportamentais e técnicas).

2. Qual a periodicidade desta avaliação e respetivo período de referência?

A avaliação de desempenho da IP é feita **anualmente** por referência ao tempo de trabalho do ano civil anterior.

3. Qual o número de objetivos individuais que se pode definir?

Os objetivos individuais têm que ser definidos num **mínimo de 3** e **máximo de 5**.

Os objetivos individuais devem, por norma, ser definidos de forma alinhada com os objetivos fixados para a direção a que o colaborador pertence. Prevê-se, contudo, a possibilidade de se definirem objetivos individuais que, não estando diretamente relacionados com os objetivos de direção, possibilitem o desenvolvimento individual do colaborador e/ou a melhoria do desempenho da equipa.

4. Quem é que realiza a avaliação de desempenho dos colaboradores?

A avaliação de desempenho dos colaboradores é efetuada pelos gestores de desempenho.

O gestor do desempenho é normalmente o superior hierárquico do colaborador. Porém, em determinadas situações, a responsabilidade pela gestão do processo de avaliação pode ser delegada noutros colaboradores, a identificar casuisticamente, e que passam a assumir o papel de gestor de desempenho relativamente a um ou mais colaboradores. Este processo de delegação requer validação por parte da DCH.

5. O que são os níveis funcionais?

Todos os colaboradores são posicionados, de acordo com a categoria/carreira a que pertencem, num nível funcional que determina as competências pelas quais o seu desempenho será avaliado e a ponderação que esta dimensão e a de objetivos terão no resultado final da avaliação.

6. Quais são as escalas utilizadas para aferir o nível de realização dos objetivos?

O Via Excelência permite a utilização de dois tipos de escalas:

- a) **Contínua** – que pode ser crescente ou decrescente, com ou sem superação, e
- b) **Binária**

7. Qual a diferença entre uma escala com superação e uma escala sem superação?

A escala contínua com superação permite ao colaborador superar, no seu desempenho, o nível desejado de realização de um objetivo e que se traduz na meta definida pelo gestor de desempenho. Assim, é possível ao colaborador ultrapassar o valor estabelecido na meta e ter uma valorização superior a 100%

Na escala sem superação o objetivo definido pelo gestor de desempenho tem uma valorização máxima de 100% não sendo possível ao colaborador obter uma valorização superior, mesmo que o nível de realização seja superior ao valor estabelecido pelo gestor de desempenho para a meta.

8. Como funciona a escala contínua crescente?

A escala contínua crescente – é composta por:

- **Valor mínimo** – corresponde ao valor (abaixo da meta) a partir do qual se considera o cumprimento mínimo do objetivo, sendo valorizado em 70%;
- **Meta** – valor que representa o nível desejado de realização do objetivo com uma valorização de 100%;
- **Valor máximo (*)** – corresponde ao valor (acima da meta) a partir do qual se considera a superação do objetivo e que é valorizado em 130%;

(*) Só é considerado quando a escala permite superação

Com esta escala o resultado verificado é posicionado, de forma linear, nos seguintes intervalos:

- **Entre o valor mínimo e a meta** - o resultado alcançado pelo colaborador na realização do objetivo é valorizado de forma proporcional, podendo posicionar-se em qualquer valor entre 70% e 99,9%;
- **Entre a meta e o valor máximo** - o resultado alcançado pelo colaborador na realização do objetivo é valorizado de forma proporcional, podendo posicionar-se em qualquer valor entre 100% e 129,9%;

- **A partir do valor máximo, inclusive** - o resultado alcançado pelo colaborador na realização do objetivo é sempre valorizado em 130%

Nota importante: Para valores abaixo do valor mínimo, o resultado alcançado embora seja valorizado de forma proporcional, ou seja, entre 0% e 69,99%, é penalizado em 25% ou 50%, consoante esse resultado se posicione na metade superior ou inferior do intervalo definido entre zero e o valor estabelecido para o limite mínimo.

9. Como funciona a escala decrescente?

A escala contínua decrescente é composta pelos mesmos requisitos que a escala contínua crescente, ou seja, Valor mínimo, Meta e Valor máximo, e prevê as mesmas valorizações.

Nota importante: Esta escala tem a particularidade de não valorizar os resultados abaixo do valor mínimo fixado, senão nestes casos atribuída um valor de 0%.

10. Como funciona a escala binária?

Na escala binária o desempenho é valorizado em 100% ou 0%, consoante a meta estabelecida tenha sido, ou não, alcançada

Porque a escala binária não permite a superação, aconselha-se a sua utilização de forma excepcional e nunca exclusiva.

11. Qual é a escala utilizada para aferir o nível de domínio das competências?

A escala utilizada para avaliar as competências é contínua e crescente com quatro níveis (A, B, C e D). Cada nível surge associado a um descritivo que corresponde a um grau específico de aptidão. Estas descrições são comuns nas competências de negócio e comportamentais, e específicas para as competências técnicas.

	Competências de Negócio e Comportamentais	Competências Técnicas
Nível D Referência (100%)	Mobiliza a competência de forma excepcional, demonstrando uma conduta pautada por comportamentos e atitudes capazes de acrescentar valor muito significativo ou mesmo único.	É considerado um perito na competência, sendo os seus conhecimentos e contributo solicitados pelos seus pares ou superiores, por se revelarem com frequência determinantes para as matérias objeto de análise.
Nível C Avançado (85%)	Demonstra um domínio avançado da competência e exerce-a de forma desenvolvida e proficiente, revelando comportamento e atitudes que superam frequentemente o âmbito definido.	Evidencia profundos conhecimentos que lhe permitem realizar com um elevado grau de autonomia atividades de maior complexidade relacionadas com a competência e, inclusivamente, colaborar com os seus pares em matérias que exijam maior análise, interpretação e correlação das matérias enquadradas pela competência.
Nível B Alinhado (60%)	Mobiliza a competência de forma adequada e evidencia comportamentos e atitudes coerentes com as condutas e ações que correspondem ao requerido.	Evidencia os conhecimentos necessários e suficientes para a execução com autonomia das atividades relacionadas com a competência, necessitando de pouca supervisão, mas requerendo-a sempre que tal se justifica.
Nível A Insuficiente (20%)	Demonstra uma utilização elementar da competência, exercendo-a de forma inconsistente e revelando comportamentos e ações aquém do âmbito requerido.	Não evidencia os conhecimentos fundamentais para a adequada execução das atividades relacionadas com a competência, não tendo autonomia e necessitando de supervisão e correção constantes.

A notação **Nível D – Referência** requer obrigatoriamente que sejam apresentadas evidências claras que suportam o nível em questão.

12. Como é calculado o resultado da classificação final do desempenho?

O resultado da classificação final do desempenho traduz-se na média ponderada dos resultados obtidos nas componentes objetivos e competências, devidamente calculados de acordo com as ponderações previamente definidas pela Empresa.

A integração dos objetivos e competências no resultado final requer que ambas as dimensões estejam numa mesma escala, razão pela qual os resultados obtidos na dimensão objetivos deve ser previamente convertida, de uma escala de 130% para uma escala de 100%.

A ponderação dos objetivos e das competências variam de acordo com o posicionamento dos colaboradores nos níveis funcionais.

Exemplo de colaborador de nível 2:

			Peso	Resultado Final
Objetivos	Parcialmente atingidos	77.64* 59.72	0.60	62.67 Satisfaz
Competências	Competências Alinhadas	67.09	0.40	

* Converter valor de objetivos de 130% para 100%

13. Quais os prazos existentes para a tomada de conhecimento, por parte dos colaboradores, dos objetivos definidos e do resultado final da avaliação de desempenho?

Sempre que o colaborador tenha de efetuar alguma ação relativa ao processo de avaliação de desempenho, a aplicação enviará um email com as devidas instruções.

No entanto, e para a tomada de conhecimento dos objetivos fixados, o colaborador terá 10 dias, após a validação destes pelo diretor de direção, para formalizar a referida tomada de conhecimento.

Relativamente à tomada de conhecimento do resultado final da avaliação de desempenho o colaborador dispõe, também, de 10 dias.

Para os casos de colaboradores sem acesso à aplicação informática, caberá ao gestor de desempenho fazer a gestão deste prazo.

Caso os colaboradores não tomem conhecimento nos prazos acima referidos, será considerada a tomada de conhecimento tácita.

14. O que é a autoavaliação?

É a apreciação que o colaborador faz do seu desempenho tendo por base os mesmos critérios que são objeto de avaliação ao longo do ano: objetivos e competências.

A autoavaliação é uma etapa essencial no processo de avaliação e tem como objetivo envolver o colaborador através da promoção da reflexão sobre o seu desempenho e o seu desenvolvimento profissional. A autoavaliação visa ainda facilitar a comunicação/relacionamento entre o gestor de desempenho e colaborador.

15. A autoavaliação é obrigatória?

O registo da autoavaliação no sistema, pelo colaborador, não é obrigatório mas é aconselhável.

16. Qual é a escala utilizada para a classificação final?

A classificação final do desempenho do colaborador exprime-se na seguinte escala:

Escala Final	
Insuficiente	0 - 55,9
Satisfaz	56 - 79,9
Bom	80 - 89,9
Muito Bom	90 - 100

17. É possível reclamar do resultado da avaliação de desempenho?

Sim. Quando o colaborador não concordar com o resultado final da avaliação de desempenho pode solicitar a reanálise da sua avaliação.

O colaborador dispõe de 5 dias, a contar a partir da data da tomada de conhecimento do resultado da avaliação, para manifestar a sua reclamação.

18. Existe alguma aplicação informática onde seja feita a avaliação de desempenho?

Sim. A aplicação encontra-se disponível no portal interno da IP, sendo o caminho de acesso o seguinte:

<http://aplicacoes.infraestruturasdeportugal.pt/rh/viaexcelencia>

19. E quem não tem acesso a computador?

Os gestores de desempenho de colaboradores que não têm acesso a computador devem disponibilizar toda a informação existente sobre o processo de avaliação de desempenho em suporte de papel, nomeadamente, o seu perfil de competências bem como as respetivas descrições.

Devem garantir, ainda, a entrega, aos referidos colaboradores, da sua ficha de desempenho por forma a que estes possam tomar conhecimento não só dos objetivos definidos mas também do resultado da sua avaliação bem como da avaliação de competências e avaliação final.

20. O que é a Instrução do sistema de avaliação de desempenho?

A Instrução é o documento que regula o sistema de avaliação de desempenho, garantindo a conformidade legal das regras e dos procedimentos instituídos e onde são genericamente esclarecidas as situações que remetem para uma análise de âmbito jurídico do sistema.

Os contactos da equipa de Desempenho e Gestão de Talento da DCH, que estará disponível para o esclarecimento de quaisquer dúvidas que surjam relativamente ao sistema de avaliação de desempenho, são:

- Edma Araújo - edma.araujo@infraestruturasdeportugal.pt – Tel: 29164
- Selma Santos - selma.santos@infraestruturasdeportugal.pt – Tel: 29166
- Sónia Marques - sonia.marques@infraestruturasdeportugal.pt – Tel: 29165
- Patrícia Felizol - patricia.felizol@infraestruturasdeportugal.pt - Tel: 29162

