

Entrevista de Avaliação de Desempenho

Período de Referência: 01/01/2023 a 31/12/2023

Intervenientes:

Avaliadores: Todos aqueles que possuem responsabilidade de Liderança, com trabalhadores que lhe reportam;
Avaliados: Todos os trabalhadores a avaliar;
Departamento de Recursos Humanos: Dará todo o suporte necessário no desenrolar do processo.

Matriz de competências

| Critérios: Operador Chefe de Linha Logística | |
|--|--|
| Critério | Descrição |
| Assiduidade | Avalia a presença efetiva no posto de trabalho e o respeito pelos horários estabelecidos. |
| Responsabilidade e Disciplina | Observa sistematicamente os regulamentos e regras da Vicaima, nomeadamente no âmbito da higiene e segurança no trabalho, organização e limpeza; assim como revela capacidade de utilizar as ferramentas de que dispõe de forma a não haver desperdícios de material. |
| Disponibilidade | Demonstra disponibilidade para aceitar trabalho suplementar assim como iniciativa na resolução de problemas não previstos. |
| Conhecimento e Expertise | Capacidade para aplicar os conhecimentos e técnicas de trabalho essenciais para o desempenho das suas tarefas, assim como a preocupação de se manter atualizado e procurar oportunidades de desenvolvimento profissional. |
| Produtividade | Apresenta volume e qualidade de trabalho num intervalo de tempo satisfatório. |

Escala de avaliação

| Escala de Avaliação : Operador Chefe de Linha Logística | | | | |
|---|--------------|---|---|--|
| Critério | Ponderação | Escala de Avaliação | | Preenchido por: |
| Assiduidade | até 6 pontos | Faltas Injustificadas (Horas) 3 – zero horas injustificadas 1 – Até oito horas injustificadas 0 – mais de oito horas injustificadas | Faltas Justificadas (Horas) 3 – zero horas justificadas 1 – Até oitenta horas justificadas 0 – mais de oitenta horas justificadas | Responsabilidade de pré-preenchimento por parte dos Recursos Humanos |
| Responsabilidade e Disciplina | até 3 pontos | 3 – Excelente: adere sempre aos procedimentos e regras estipuladas, além de contribuir para a manutenção da organização, limpeza e ordem do espaço de trabalho. 2 – Mediano: mantém um comportamento satisfatório no cumprimento dos procedimentos e regras estipuladas. 1 – Insatisfatório: mostra-se resistente no cumprimento dos procedimentos e regras, influenciando negativamente o comportamento da equipa. | | Responsabilidade de preenchimento pela Chefia direta |
| Disponibilidade | até 3 pontos | 3 – Excelente: demonstra sistematicamente iniciativa para aceitar trabalho suplementar. 2 – Mediano: Demonstra com regularidade iniciativa para aceitar trabalho suplementar. 1 – Insatisfatório: Raramente disponível para aceitar trabalho suplementar. | | Responsabilidade de preenchimento pela Chefia direta |
| Conhecimento e Expertise | até 4 pontos | 4 – Muito Eficaz: trabalhador supera consistentemente os objetivos e trabalha de forma eficaz, conseguindo, muitas vezes, ir além do desempenho esperado. 3 – Eficaz: trabalhador atinge consistentemente os objetivos e trabalha de forma eficaz, atingindo o desempenho esperado. 2 – Mediano: trabalhador tem uma performance satisfatória, no entanto necessita de algumas melhorias. 1 – Insatisfatório: trabalhador tem um desempenho irregular, demonstra resultados abaixo do exigido. | | Responsabilidade de preenchimento pela Chefia direta |
| Produtividade | até 4 pontos | 4 – Excelente: ultrapassa o volume de trabalho exigido e com qualidade. 3 – Bom: Cumpre o volume de trabalho exigido e com qualidade. 2 – Mediano: apresenta resultados satisfatórios, no entanto necessita de algumas melhorias. 1 – Insatisfatório: demonstra resultados abaixo do exigido. | | Responsabilidade de preenchimento pela Chefia direta |

Classificações e pontuações

| Categoria | Pontuação |
|-----------|----------------------|
| A | Entre 17 a 20 pontos |
| B | Entre 14 a 16 pontos |
| C | Entre 10 a 13 pontos |
| D | Entre 4 a 9 pontos |

A: Excelente: O colaborador excede de forma clara e consistente as expetativas, cumpre elevados padrões de qualidade e rigor no seu trabalho e contribui significativamente para o cumprimento dos objetivos da organização.

B: Muito satisfatório: O colaborador apresenta um desempenho consistente com o que é expetável, superando, em alguns casos, as expetativas. Contribui ativamente para o cumprimento dos objetivos da organização.

C: Satisfatório: O colaborador apresenta um desempenho consistente com o que é expectável, contribuindo para o cumprimento dos objetivos da organização.

D: Insatisfatório: O colaborador encontra-se abaixo das expetativas, não satisfazendo as necessidades e os objetivos da organização.