

CIRCULAR INFORMATIVA

Nº 101/2019

DATA: 02/ 05 /2019

Âmbito de Divulgação: Todos os Serviços e Unidades da Instituição

ASSUNTO:	Orientações do Conselho Coordenador de Avaliação (CCA) da ARS Algarve, I.P., para o Biénio 2019/2020
-----------------	---

Paulo Morgado
Presidente do Conselho Diretivo
da ARS Algarve, I.P.

De acordo com as competências previstas no Art.º 58.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28/12, na sua versão atual, deliberou por unanimidade o Conselho Coordenador de Avaliação desta Administração Regional de Saúde, em reunião de 03/04/2019, estabelecer as orientações a observar no biénio 2019/2020.

Aplicação objetiva e harmónica da Avaliação de Desempenho – SIADAP 3

Orientações gerais em matéria de fixação de objetivos, de indicadores de medida e escolha de competências

(Aplicáveis a todos os trabalhadores, à exceção dos abrangidos pelo Art.º 80.º do SIADAP.)

A avaliação de desempenho constitui um desafio para os trabalhadores e deve envolver a negociação entre avaliador e avaliado, em conformidade com o disposto nos artigos 66.º a 68.º do SIADAP.

Fixação de objetivos:

Art.º 67.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28/12

1. Devem ser redigidos de forma clara e rigorosa, de acordo com os principais resultados a obter, tendo em conta os meios disponíveis e o tempo em que são prosseguidos;
2. Podem ser de responsabilidade partilhada (desenvolvimento de um trabalho em equipa ou esforço para uma finalidade determinada);

3. Têm em conta o posto de trabalho;
4. Para os resultados a obter em cada objetivo, são definidos indicadores de medida;
5. Devem estar alinhados com a estratégia definida nos instrumentos de gestão, designadamente QUAR;
6. Devem ser específicos (com relevância no contexto funcional), mensuráveis (indicando a base do desempenho, a moldura temporal de referência à nova meta), balizados no tempo, realizáveis (verificando as condições de realização) e consensuais.

Os objetivos são:

De Eficácia - relacionam-se com atividade substantiva dos serviços e representam a medida em que um serviço atinge os seus objetivos e obtém ou ultrapassa os resultados esperados.

De Eficiência - relacionam-se com os meios utilizados na atividade e representam a relação entre bens produzidos ou serviços prestados e os recursos utilizados.

De Qualidade - representam um "conjunto de propriedades e características de bens e serviços que lhes conferem aptidão para satisfazer necessidades explícitas ou implícitas dos utilizadores".

Indicadores de medida

1. Os indicadores de desempenho são, genericamente, os descritivos do instrumento (taxa, percentagem, volume), facto (entrega de documento, realização de auditoria, certificação), critério (índice de satisfação, tempo de realização, efeito obtido, qualidade de produção), etc. que vão servir de padrão de medição para poder apurar o grau de realização do objetivo.

Para tal, é necessário que a realização apurada com a medição do desempenho pelo indicador, seja confrontada com uma meta numérica ou qualitativa (resultado pretendido), de modo a permitir o apuramento do desvio e a conseqüente valoração final do desempenho;

2. Nos postos de trabalho da área administrativa e técnica deverá, na medida do possível, valorizar-se os prazos de execução e o número das tarefas;

3. Os indicadores de medida devem refletir o tempo de execução média, a complexidade e a qualidade exigível.

Superação dos Objetivos

1. Na definição dos critérios de superação relativos a cada indicador, o Avaliador deverá considerar:
 - Os critérios de superação deverão ser quantificáveis e definidos em intervalos de modo a clarificar o resultado pelo qual o avaliado não atinge, atinge ou supera o objetivo;
 - O critério de superação de determinado objetivo, corresponde a alcançar o nível de superação do resultado, pelo que deverá ser exigente e ambicioso, proporcionando a diferenciação do desempenho nos resultados alcançados por parte de um trabalhador ou dirigente;
 - O critério de superação corresponderá à superação na concretização de determinado objetivo formulado em conformidade com o Art.º 46 da Lei 66-B/2007, de 28/12 e consequentes alterações Lei n.º 66-B/2012, de 31/12.
2. O objetivo considera-se superado quando o valor alcançado exceda em 1/4 o valor da meta definida, e mostrando-se igualmente reunidas as condições de qualidade exigíveis no desempenho normal da função.
3. Nos casos em que o avaliador considere que o objetivo não foi superado por não estarem manifestamente reunidos os requisitos normais de qualidade, deverá fundamentar a sua decisão.
4. Sempre que a meta do indicador de desempenho estiver referida ao cumprimento de vários prazos, ter-se-á em consideração o valor total anual destes.

Fixação de competências

Art.º 68.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28/12 e Portaria n.º 359/2013, de 13/12

As competências definidas para os trabalhadores visam avaliar os conhecimentos, capacidades técnicas e comportamentais adequadas ao exercício de uma função.

1. As competências a desenvolver pelos trabalhadores são definidas e listadas em perfis específicos, decorrentes da análise e qualificação das funções correspondentes à respectiva carreira, categoria, área funcional ou posto de trabalho, e concretizam-se nos modelos específicos de adaptação do SIADAP 3;
2. A identificação das competências a demonstrar no desempenho de cada trabalhador é efetuada de entre as relacionadas com a respectiva carreira, categoria, área funcional ou posto de trabalho, preferencialmente por acordo entre os intervenientes na avaliação.
3. A selecção das competências a avaliar, é efectuada de entre as constantes da lista a que se refere o n.º 6 do artigo 36.º, aplicável por força do n.º 2 do Art.º 68.º, sempre que se não verifique o previsto no ponto 1., traduzido nos instrumentos regulamentares de adaptação do SIADAP.

Monitorização dos desempenhos

No decorrer do período de avaliação, deverá ser efetuada a monitorização dos desempenhos entre avaliador e avaliado de modo a:

- Reformular os objetivos a atingir, nos casos de superveniência de condicionantes que impeçam o previsto desenrolar da atividade;
- Clarificar aspetos que se mostrem úteis ao futuro ato de avaliação.

A monitorização da avaliação é realizada por iniciativa do avaliador ou a requerimento do avaliado.

Parâmetros de avaliação dos trabalhadores – SIADAP 3

(Aplicáveis a todos os trabalhadores, à exceção dos abrangidos pelo Art.º 80.º do SIADAP)

No âmbito da avaliação do desempenho do ciclo avaliativo 2019/2020, o CCA determina o seguinte:

1. Com vista a avaliação do Parâmetro “Resultados”, o número de objetivos a fixar é 5.
2. O número de competências a fixar, com vista a avaliar o parâmetro “Competências” será de 8, sendo 5 as obrigatórias fixadas pelo Conselho Coordenador de Avaliação, que constam discriminadas do presente documento, 2 escolhidas pelo avaliado e 1 pelo avaliador;
3. Os objetivos e as competências serão fixados de acordo com as orientações constantes do presente documento.
4. É obrigatória a identificação de resultados de aperfeiçoamento e desenvolvimento individual do trabalhador num dos objetivos, quando verifique essa necessidade do diagnóstico efetuado no âmbito de avaliação do Desempenho classificado como Desempenho Inadequado.
5. Quando forem fixados objetivos de responsabilidade partilhada, deve ser indicado na ficha de avaliação a identificação dos membros da respetiva equipa.
6. Não devem ser fixados mais do que dois objetivos de responsabilidade partilhada.

Competências fixadas para os trabalhadores das carreiras de Técnico Superior e Informática:

1. Orientação para o serviço público
2. Análise da informação e sentido crítico
3. Inovação e qualidade
4. Relacionamento interpessoal
5. Tolerância à pressão e contrariedades
6. Coordenação*
 - Competência obrigatória para o caso do avaliado desempenhar funções de responsável/coordenador do serviço/núcleo ou equiparado

Competências fixadas para os trabalhadores da carreira de Assistente Técnico:

1. Realização e orientação para resultados
2. Orientação para o serviço público
3. Relacionamento Interpessoal
4. Responsabilidade e compromisso com o serviço
5. Tolerância à pressão e contrariedades.
6. Coordenação*
 - Competência obrigatória para o caso do avaliado ser da categoria de Coordenador Técnico

Competências fixadas para os trabalhadores da carreira e categoria de Assistente Operacional:

1. Realização e orientação para resultados
2. Trabalho de Equipa e cooperação
3. Relacionamento interpessoal
4. Otimização de recursos
5. Responsabilidade e compromisso com o serviço

Parâmetros de avaliação dos trabalhadores – SIADAP 3

(Aplicáveis aos trabalhadores identificados abrangidos pelo Art.º 80.º do SIADAP)

Haverá casos em que a avaliação do desempenho apenas incidirá sobre o parâmetro Competências, que serão identificados e aprovados por decisão fundamentada do dirigente máximo do serviço, depois de ouvido o conselho coordenador da avaliação e sendo apenas admissível, no caso de estarem cumulativamente reunidas as seguintes condições:

- a) Se trate de trabalhadores a quem, no recrutamento para a respectiva carreira, é exigida habilitação literária ao nível da escolaridade obrigatória ou equivalente;

b) Se trate de trabalhadores a desenvolver actividades ou tarefas caracterizadas maioritariamente como de rotina, com carácter de permanência, padronizadas, previamente determinadas e executivas.

As «Competências» são previamente escolhidas para cada trabalhador, em número não inferior a oito.

Na escolha das «Competências» aplica-se o disposto nos n.os 6 e 7 do artigo 36.º e no artigo 68.º, isto é, por acordo entre os intervenientes, sendo, contudo, obrigatória uma competência que sublinhe a capacidade de realização e orientação para resultados.

Sempre que para o exercício das suas funções o trabalhador estiver em contacto profissional regular com outros trabalhadores ou utilizadores, o avaliador deve ter em conta a percepção por eles obtida sobre o desempenho, como contributo para a avaliação, devendo registá-la no processo de avaliação e reflecti-la na avaliação das «Competências».

À avaliação de cada competência ao abrigo do presente Artigo aplica-se o disposto no n.º 1 do Artigo 49.º :

1 - A avaliação de cada competência é expressa em três níveis:

- a) «Competência demonstrada a um nível elevado», a que corresponde uma pontuação de 5;*
- b) «Competência demonstrada», a que corresponde uma pontuação de 3;*
- c) «Competência não demonstrada ou inexistente», a que corresponde uma pontuação de 1.*

2 - A pontuação final a atribuir ao parâmetro «Competências» é a média aritmética das pontuações atribuídas às competências escolhidas para cada trabalhador.”

A cada competência pode ser atribuída ponderação diversa por forma a destacar a respectiva importância no exercício de funções e assegurar a diferenciação de desempenhos.

A avaliação final resulta da média aritmética simples ou ponderada das pontuações atribuídas às competências escolhidas para cada trabalhador.

Diferenciação de desempenhos - Quotas / percentagens

Artigos 75.º e 84.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28/12

As percentagens máximas a que refere o n.º 1 do Art.º 75.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28/12, serão aplicadas por carreira profissional e distribuídas proporcionalmente ao número de trabalhadores que as integram.

De acordo com o estipulado no Art.º 84.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28/12 sempre que, existindo igualdade de classificação final entre dois ou mais avaliados do mesmo grupo profissional e por via da aplicação do sistema quotas de "Relevante" ou de "Excelente", só possa ser atribuída a uma parte dos avaliados com classificações iguais, adotar-se-ão os seguintes critérios de desempate, pela ordem indicada:

- 1.º - Será preferido o avaliado com maior classificação quantitativa no parâmetro "Resultados", ou no caso das avaliações por ponderação curricular, no parâmetro "Experiência Profissional";
- 2.º - Será preferido o avaliado com melhor avaliação de desempenho no ano anterior;
- 3.º - Será preferido o avaliado com mais tempo de serviço da carreira;
- 4.º - Será preferido o candidato com mais tempo de serviço em funções públicas.

Caso após a aplicação destes critérios subsista o empate, o Presidente do CCA designará quem terá prioridade na obtenção da melhor classificação, fundamentando a sua opção.

O mesmo avaliado não poderá ser beneficiado em dois anos consecutivos ou em mais de dois anos alternados em cada período de cinco anos, do desempate estabelecido no número anterior.

Harmonização do processo avaliativo

Art.º 69.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28/12

A harmonização e validação das classificações iguais ou superiores a "Desempenho Relevante" far-se-á de acordo com a aplicação das respetivas percentagens máximas previstas no Art.º 75º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro e já explanadas no presente documento.

Depois das reuniões de avaliação, e em conformidade com o Artº. 69º da Lei n.º 66-B/2007, de 28/12 com as alterações introduzidas pela Lei n.º. 64-A/2008, de 31/12, pela Lei n.º. 55-A/2010, de 31/12 e pela Lei n.º. 66-B/2012, de 31/12, realiza-se uma reunião

do CCA para efeitos de validação das propostas de avaliação com menções de “Desempenho Relevante” e de “Desempenho Inadequado” e para análise do impacto do desempenho, designadamente para efeitos de reconhecimento de “Desempenho Excelente”.

Com base nas orientações existentes que permitam assegurar o cumprimento das percentagens relativas à diferenciação dos desempenhos, o CCA procede à validação das classificações finais que estejam dentro dos limites das quotas estabelecidas no Artº. 75º da referida Lei, por ordem decrescente.

As classificações finais que não cumpram os requisitos legais, designadamente que não estejam devidamente fundamentadas ou suportadas em parâmetros de avaliação definidos em conformidade com a legislação e regulamentação aplicáveis, não serão validadas pelo CCA, procedendo-se conforme descrito nos números 3 a 5 do Artº. 69.º.

Caso o CCA entenda que, no entanto, perante uma classificação claramente desajustada (por excesso ou por defeito) ao real desempenho e merecimento de um trabalhador, procederá conforme descrito nos números 3 a 5 do Artº. 69º da Lei n.º 66-B/2007.

Caso após os passos referidos no número anterior ainda subsistam classificações que ultrapassem as quotas definidas no citado Artº. 75º, o CCA reunirá de novo, procedendo cfr. o n.º 5 do Artº. 69º da Lei n.º 66-B/2007.

Sempre que um membro do CCA, enquanto avaliador, propuser, nesta qualidade, a avaliação final, fica impedido de sobre ela se pronunciar no caso de a mesma ser sujeita a parecer e votação no âmbito das competências do Conselho.

A validação das propostas de avaliação final correspondentes a "Desempenho Relevante" e de reconhecimento de "Desempenho Excelente" implica declaração formal, assinada por todos os membros do CCA, do cumprimento daquelas percentagens, cabendo ao dirigente máximo do serviço, assegurar o seu estrito cumprimento.

Ainda que qualquer membro tenha assumido posição diversa, demonstrada através de voto de vencido, as declarações formais a que se refere os números anteriores são assinadas por todos os membros do CCA;

Artigo 69.º

Validações e reconhecimentos

1 - Na sequência das reuniões de avaliação, realizam-se as reuniões do conselho coordenador da avaliação tendo em vista:

- a) A validação das propostas de avaliação com menções de Desempenho relevante e de Desempenho inadequado;*
- b) A análise do impacte do desempenho, designadamente para efeitos de reconhecimento de Desempenho excelente.*

2 - O reconhecimento de Desempenho excelente implica declaração formal do conselho coordenador da avaliação.

3 - Em caso de não validação da proposta de avaliação, o conselho coordenador da avaliação devolve o processo ao avaliador acompanhado da fundamentação da não validação, para que aquele, no prazo que lhe for determinado, reformule a proposta de avaliação.

4 - No caso de o avaliador decidir manter a proposta anteriormente formulada deve apresentar fundamentação adequada perante o conselho coordenador da avaliação.

5 - No caso de o conselho coordenador da avaliação não acolher a proposta apresentada nos termos do número anterior, estabelece a proposta final de avaliação, que transmite ao avaliador para que este dê conhecimento ao avaliado e remeta, por via hierárquica, para homologação.



Avaliação por ponderação curricular

Art.º 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28/12

Os critérios de avaliação por ponderação curricular vão ser revistos e na oportunidade divulgados após deliberação de Conselho Coordenador de Avaliação.