



Avaliação de Desempenho

Técnicos de Diagnóstico e Terapêutica (TDT)

Legislação aplicável: Decreto-Lei 564/99, de 21 de Dezembro e Despacho nº 13 935/2000 (2ª Série) de 7 de Julho

I - Conceito:

A avaliação do desempenho consiste na avaliação contínua do trabalho desenvolvido e na atribuição periódica de uma menção qualitativa (satisfaz ou não satisfaz).

Este sistema é regulamentado por despacho do Ministro da Saúde (nomeadamente nos aspectos relativos ao relatório crítico de actividades e à constituição e funcionamento da Comissão Técnica).

Este processo é confidencial para os intervenientes com excepção do técnico avaliado, sob pena de procedimento disciplinar.

II- Objectivos:

Melhorar desempenho;

Valorização do TDT;

Identificar factores que influenciam o rendimento profissional;

Detectar necessidades de formação.

III- Relevância:

É obrigatoriamente considerada na progressão e promoção da carreira;

A última menção é relevante, para todos os efeitos legais, até à atribuição de nova menção.

IV- Competência para avaliar:

- 1- Pessoal da respectiva profissão, provido na carreira;
- 2 - Os avaliadores devem possuir categoria superior à do avaliado, ou exercer funções de coordenação ou cargo de chefia, podendo ser excepcionalmente designado um técnico avaliador de categoria igual à do avaliado;

Cada estabelecimento ou serviço deverá, em Janeiro de cada ano, publicitar internamente a lista dos técnicos avaliadores.

3 - A avaliação do desempenho é efectuada pelo:

- a) Técnico com funções de subcoordenação – sempre que exista como 1.º avaliador, sendo o 2.º avaliador o coordenador/ou técnico indigitado para o exercício das funções de coordenador.
 - b) Coordenador/ou técnico indigitado para o exercício das funções de coordenador, como 1º avaliador, e pelo respectivo técnico director como 2º avaliador.
- 4 - Quando não existam 2 técnicos avaliadores nas condições de a) e b) a avaliação pode ser efectuada por UM **AVALIADOR ÚNICO**, designado por **despacho fundamentado** do órgão máximo do estabelecimento ou serviço.
- 5 – Sempre que não seja possível a avaliação nos termos anteriores – a avaliação será efectuada por **DOIS AVALIADORES não pertencentes à carreira** designados por **despacho fundamentado** do órgão máximo do estabelecimento ou serviço, ouvido o conselho técnico.

Em qualquer das situações pelo menos um dos avaliadores tem de possuir no mínimo **UM ANO DE CONTACTO FUNCIONAL** com o avaliado.

Compete ao órgão dirigente máximo do estabelecimento/serviço homologar as avaliações de desempenho, até ao dia 30 de junho de cada ano.

Periodicidade e Iniciativa:

- Os TDT são avaliados de 3 em 3 anos, **obrigatoriamente**;
- O TDT pode requerer a qualquer momento a sua avaliação.

V- Metodologia na avaliação de desempenho:

Inicia-se com uma entrevista de enquadramento dos profissionais a avaliar (onde são definidos o quadro de funções e responsabilidades; os objetivos gerais e específicos do serviço; os padrões e critérios de avaliação).

Efetiva-se através de:

A- Entrevistas de apreciação periódicas dos avaliados, efetuadas pelo menos duas vezes em cada ano de exercício - após preenchimento de ficha de auto-avaliação.

Não são objecto de qualquer menção.

B - Entrevistas periódicas para a atribuição de uma menção qualitativa correspondente à avaliação do desempenho referente a um período de 3 anos e realizadas a cada técnico pelos respectivos avaliadores.

A atribuição de menção qualitativa tem por base a análise e discussão de um relatório crítico das atividades desenvolvidas pelo técnico durante o triénio.

Se os técnicos avaliadores não tiverem contacto funcional com o avaliado durante todo o triénio, podem solicitar a este que comprove as atividades e factos relevantes referidos no relatório crítico.

Deve ser entregue, **até 15 de Fevereiro do ano seguinte ao triénio de avaliação**, pelo avaliado um exemplar a cada avaliador do relatório crítico.

As entrevistas para atribuição da menção qualitativa terão lugar até dia 31 de Maio.

A atribuição da menção qualitativa a entregar individualmente aos notados **será:**

- a- acompanhada de todos os relatórios de apreciação periódicos;
- b- acompanhada do relatório de avaliação dos avaliadores com a respectiva fundamentação;
- c- registada na página de rosto do relatório crítico das actividades datada e assinada pelos técnicos avaliadores e pelo técnico avaliado;
- d- a página de rosto do relatório crítico de actividades, após cumpridas todas as formalidades do processo de avaliação, fará parte do processo individual do avaliado.

O técnico avaliado tomará **conhecimento da homologação no prazo de 5 dias úteis** após o respectivo despacho.

Sem prejuízo das entrevistas periódicas de orientação, a primeira atribuição qualitativa tem lugar após três anos de exercício profissional, ou decorrido esse mesmo período de tempo, da última classificação de serviço.

VI - Fichas de avaliação

As fichas de avaliação são constituídas por quatro elementos e de modelo único previsto no Despacho nº 13 935/2000 de 7 de Julho.

- 1- Relatório de autoavaliação; Anexo I modelo único previsto no Despacho nº 13 935/2000 de 7 de Julho.

Deve refletir :

- Grau de eficácia, correção dos procedimentos e de humanização demonstrados no exercício das correspondentes funções, devendo ser apresentado ao Avaliador no início da entrevista.

- 2- Relatório do avaliador; Anexo II, 1ª Parte do modelo único previsto no Despacho nº 13 935/2000 de 7 de Julho.

Deve refletir:

- Grau de eficácia, correção dos procedimentos e de humanização demonstrados no exercício das correspondentes funções do Avaliado.

(Após a entrevista o Avaliador deverá preencher a 2ª Parte “observações decorrentes da entrevista“ do modelo único previsto no Despacho nº 13 935/2000 de 7 de Julho)

- 3- Relatório crítico de actividades; Anexo III, do modelo único previsto no Despacho nº 13 935/2000 de 7 de Julho.

Relatório Crítico deve descrever/conter:

- Contextualização da situação profissional do Avaliado;
- As atividades do avaliado que contribuíram para o seu desenvolvimento profissional, assim como a respectiva justificação;
- Os fatores que, na perspectiva do Avaliado, contribuíram o seu rendimento profissional, designadamente a motivação, a organização do trabalho e as facilidades concedidas para a frequência de ações de formação;
- A descrição das áreas em que o Avaliado entende haver necessidade de aperfeiçoamento ou de formação profissional;
- As expectativas futuras do TDT relativamente ao desempenho das suas funções.

- 4- Ficha de menção qualitativa; obedece ao Anexo IV, do modelo único previsto no Despacho nº 13 935/2000 de 7 de Julho:

- será a anexar na página de rosto do relatório crítico de actividades e que finaliza o processo trienal do desempenho.

VII - Comissão Técnica

A comissão técnica tem mandato de 3 anos - inicia-se em 1 de Janeiro do ano imediato à sua constituição - (este mandato poderá prolongar-se, se necessário e apenas para conclusão de processos já iniciados)

Em todos os serviços e estabelecimentos será constituída uma comissão técnica, órgão de consulta do órgão dirigente máximo, à qual caberá apreciar as reclamações na pendência do processo de avaliação.

Composta por dois vogais, ambos TDT,

- sendo um representante da Administração - designados pelo órgão máximo do serviço /estabelecimento, em número de dois , um efetivo e um suplente, ouvido o técnico diretor quando exista;
- e, um representante dos técnicos avaliados – em número de dois, um efectivo e um suplente, eleitos durante o mês de Dezembro pelos TDT's avaliados.

Os relatórios e pareceres da Comissão Técnica deverão ser presentes ao órgão dirigente máximo do estabelecimento ou serviço até **10 dias úteis** após recepção da reclamação do interessado.

VIII - Efeitos da Menção Qualitativa de “Não Satisfaz”

A atribuição da menção qualitativa de “Não Satisfaz” depende da verificação de uma das situações:

- I - deficiente desempenho do conteúdo funcional da respectiva categoria profissional, mediante adequada fundamentação;
- II – insuficiente ou deficiente relacionamento com o utente, família, grupos ou comunidade, e pessoal do respectivo local de trabalho, mediante factos devidamente comprovados.

Esta atribuição é comunicada por escrito ao avaliado, constando os seus fundamentos.

Determina que:

- Não seja considerado o período a que respeita para efeitos de progressão e promoção na carreira,
- seja fundamento para a proposta de cessação do regime de horário acrescido e;
- cessação do exercício de funções de coordenação.

IX - Suprimento da Avaliação

- Para efeitos de promoção na carreira, a falta de atribuição de menção qualitativa será suprida por adequada ponderação do currículo profissional na parte correspondente ao período não avaliado, pelo respectivo júri do concurso.