

discussão curricular, que consistirá na apreciação e discussão do currículo profissional, de entre técnicos principais com, pelo menos, três anos de exercício de funções na categoria e avaliação de desempenho de *Satisfaz*.

4 — O recrutamento para a categoria de técnico especialista de 1.ª classe faz-se, mediante concurso de avaliação curricular e provas públicas de discussão de uma monografia elaborada para o efeito, de entre técnicos especialistas com, pelo menos, três anos de exercício de funções na categoria e avaliação de desempenho de *Satisfaz*.

Artigo 16.º

Escalão de promoção

Na promoção à categoria superior, a integração na respectiva escala indiciária faz-se nos termos seguintes:

- a) Para o escalão 1 dessa categoria;
- b) Para o escalão a que na escala indiciária da categoria para a qual se faz a promoção corresponda o índice superior mais aproximado, se vier já auferindo remuneração igual ou superior à do escalão 1, ou para o escalão seguinte, sempre que a remuneração que caberia em caso de progressão na categoria de origem fosse superior.

Artigo 17.º

Progressão

A progressão faz-se segundo módulos de três anos na categoria, com avaliação de desempenho de *Satisfaz*.

CAPÍTULO IV

Avaliação do desempenho

Artigo 18.º

Caracterização e objectivos

1 — A avaliação do desempenho consiste na avaliação contínua do trabalho desenvolvido pelo técnico de diagnóstico e terapêutica e na correspondente atribuição periódica de uma menção qualitativa.

2 — A avaliação do desempenho, enquanto processo sistemático e periódico de apreciação qualitativa do grau de correcção, humanização e eficácia com que os técnicos de diagnóstico e terapêutica exercem as suas actividades, tem por objectivos:

- a) Contribuir para que o técnico de diagnóstico e terapêutica melhore o seu desempenho, através do conhecimento das suas potencialidades e necessidades;
- b) Contribuir para a valorização do técnico de diagnóstico e terapêutica, de modo a possibilitar a sua progressão e promoção na carreira;
- c) Identificar factores que influenciam o rendimento profissional do técnico de diagnóstico e terapêutica;
- d) Detectar necessidades de formação.

3 — O sistema de avaliação do desempenho 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.

Artigo 19.º

Relevância

1 — A avaliação do desempenho é obrigatoriamente considerada na progressão e promoção na carreira.

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

Artigo 20.º

Menções a atribuir

A avaliação do desempenho exprime-se pelas menções de *Satisfaz* e *Não satisfaz*.

Artigo 21.º

Competência para avaliar

1 — A avaliação do desempenho dos técnicos de diagnóstico e terapêutica é feita por pessoal da respectiva profissão, provido na carreira.

2 — Os técnicos de diagnóstico e terapêutica avaliadores devem possuir categoria superior à do avaliado, ou exercer funções de coordenação ou cargo de chefia, podendo, excepcionalmente, ser designado técnico avaliador de categoria igual à do avaliado.

3 — O técnico-director não está sujeito à avaliação do desempenho.

4 — A avaliação do desempenho dos técnicos de diagnóstico e terapêutica é efectuada:

- a) Pelo técnico com funções de subcoordenação, sempre que exista, como 1.º avaliador, sendo o 2.º avaliador o coordenador ou o técnico indigitado para o exercício das funções de coordenador;
- b) Pelo coordenador, ou o técnico indigitado para o exercício das funções de coordenador, como 1.º avaliador, e pelo respectivo técnico-director, como 2.º avaliador.

5 — Quando não existam dois técnicos avaliadores nas condições previstas no n.º 4, a avaliação poderá ser efectuada por um avaliador único, designado por despacho fundamentado do órgão máximo do estabelecimento ou serviço e desde que respeitados os restantes condicionamentos previstos neste artigo.

6 — Sempre que não seja possível proceder à avaliação do desempenho nas condições previstas nos números 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.

7 — Em qualquer das situações previstas no presente artigo, pelo menos um dos avaliadores tem de possuir, no mínimo, um ano de contacto funcional com o avaliado.

Artigo 22.º

Competência para homologar

1 — Compete ao órgão dirigente máximo do estabelecimento ou serviço homologar as avaliações do desempenho.

2 — A homologação deverá ter lugar até 30 de Junho de cada ano.

Artigo 23.º

Da periodicidade e da iniciativa da avaliação

1 — Os técnicos de diagnóstico e terapêutica são obrigatoriamente objecto de avaliação de três em três anos.

2 — Os técnicos de diagnóstico e terapêutica podem, a qualquer momento, requerer a sua avaliação.

Artigo 24.º

Metodologia a utilizar

1 — A avaliação do desempenho inicia-se com uma entrevista de enquadramento dos profissionais a avaliar, na qual são definidos o quadro de funções e responsabilidades, os objectivos gerais e específicos do serviço e os padrões e critérios de avaliação.

2 — A avaliação do desempenho efectiva-se através de:

- a) Entrevistas de apreciação periódicas dos avaliados, efectuadas pelo menos duas vezes em cada ano de exercício, após preenchimento da ficha de auto-avaliação;
- b) Entrevistas periódicas para atribuição de uma menção qualitativa correspondente à avaliação do desempenho referente a um período de três anos e realizadas a cada técnico pelos respectivos avaliadores.

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

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

5 — Os técnicos avaliadores podem, no caso de não terem tido contacto funcional com o avaliado durante todo o triénio, solicitar a este que comprove as actividades e factos relevantes referidos no relatório crítico.

6 — Para efeitos de atribuição da menção qualitativa, terá lugar uma entrevista efectuada pelos técnicos avaliadores com o técnico avaliado, na qual é discutido o relatório crítico de actividades.

7 — O técnico avaliado deve entregar a cada um dos técnicos avaliadores um exemplar do relatório crítico até 15 de Fevereiro do ano seguinte ao triénio em avaliação.

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

9 — A atribuição da menção qualitativa a entregar individualmente aos notados será acompanhada do relatório de avaliação dos avaliadores com a respectiva fundamentação.

10 — A menção qualitativa será registada na página de rosto do relatório crítico de actividades, datada e assinada pelos técnicos avaliadores e pelo técnico avaliado.

11 — O técnico avaliado tomará conhecimento da homologação no prazo de cinco dias úteis após o respectivo despacho.

12 — A página de rosto do relatório crítico de actividades, após cumpridas todas as formalidades do processo de avaliação, fará parte do processo individual do técnico avaliado.

13 — Sem prejuízo das entrevistas periódicas de orientação referidas neste artigo, a primeira atribuição

de menção qualitativa tem lugar após três anos de exercício profissional, ou decorrido este mesmo período de tempo, da última classificação de serviço.

Artigo 25.º

Fichas de avaliação

As fichas de avaliação do desempenho são de modelo único e constituídas por quatro elementos:

- a) Relatório de auto-avaliação;
- b) Relatório do avaliador;
- c) Relatório crítico de actividades;
- d) Ficha de menção qualitativa.

Artigo 26.º

Características do relatório crítico de actividades

O relatório crítico de actividades deve descrever:

- a) As actividades inerentes à categoria profissional do técnico de diagnóstico e terapêutica que mais contribuíram para o seu desenvolvimento pessoal e profissional, assim como a respectiva justificação;
- b) Os factores que influenciaram o rendimento profissional do técnico de diagnóstico e terapêutica;
- c) As necessidades de formação do técnico de diagnóstico e terapêutica e respectiva justificação;
- d) As expectativas futuras do técnico de diagnóstico e terapêutica relativamente ao desempenho das suas funções.

Artigo 27.º

Comissão técnica

1 — Em todos os serviços e estabelecimentos será constituída uma comissão técnica, órgão de consulta do órgão dirigente máximo, à qual cabe apreciar as reclamações na pendência do processo de avaliação, composta por dois vogais, ambos técnicos de diagnóstico e terapêutica, sendo um representante da administração e um representante dos técnicos avaliados.

2 — Os vogais representantes da administração serão designadas pelo órgão máximo do serviço ou estabelecimento, em número de dois, um efectivo e um suplente, ouvido o técnico-director, quando exista.

3 — Os vogais representantes dos técnicos, em número de dois, um efectivo e um suplente, serão eleitos durante o mês de Dezembro pelos técnicos de diagnóstico e terapêutica avaliados.

4 — O mandato da comissão técnica é de três anos e inicia-se no dia 1 de Janeiro do ano imediato ao da sua constituição, podendo prolongar-se, se necessário, para conclusão de processos já iniciados.

5 — Os relatórios e pareceres da comissão técnica deverão ser presentes ao órgão dirigente máximo do estabelecimento ou serviço até 10 dias úteis após a recepção da reclamação do interessado.

Artigo 28.º

Reclamação e recurso

1 — O técnico de diagnóstico e terapêutica avaliado dispõe do prazo de cinco dias úteis para apresentação

aos avaliadores de reclamação escrita, com indicação dos factos que julgue necessários para fundamentar a revisão da avaliação.

2 — Os técnicos de diagnóstico e terapêutica avaliadores devem decidir da reclamação no prazo de cinco dias úteis contado da data em que foi recebida a reclamação.

3 — O técnico de diagnóstico e terapêutica avaliado pode, nos cinco dias úteis subsequentes à data em que tomou conhecimento da decisão dos avaliadores, requerer ao órgão máximo do estabelecimento ou serviço que o seu processo seja submetido a parecer da comissão técnica, devendo indicar os factos que julgue necessários à fundamentação do seu pedido.

4 — Sempre que o parecer da comissão técnica for discordante da menção qualitativa atribuída pelos avaliadores, cabe ao órgão dirigente máximo decidir da menção a atribuir, mediante despacho fundamentado, até 30 de Junho.

5 — O órgão dirigente máximo do estabelecimento ou serviço só pode homologar as menções qualitativas atribuídas após decorridos os prazos de reclamação para os técnicos de diagnóstico e terapêutica avaliadores e para solicitação de parecer da comissão técnica.

6 — Do despacho de homologação cabe recurso para o ministro da tutela, a interpor no prazo de 10 dias úteis a contar do conhecimento da homologação, devendo ser proferida decisão no prazo de 90 dias contado da interposição do recurso.

7 — A decisão é passível de recurso contencioso, nos termos da lei geral.

Artigo 29.º

Efeitos da menção qualitativa de *Não Satisfaz*

1 — A menção qualitativa de *Não satisfaz* depende da verificação de uma das seguintes situações:

- a) Deficiente desempenho do conteúdo funcional da respectiva categoria profissional, mediante adequada fundamentação;
- b) Insuficiente ou deficiente relacionamento com o utente, família, grupos ou comunidade e pessoal do respectivo local de trabalho, mediante factos devidamente comprovados.

2 — A atribuição da menção de *Não satisfaz* é comunicada por escrito ao avaliado, constando dela os seus fundamentos.

3 — A atribuição da menção de *Não satisfaz* determina que não seja considerado o período a que respeita, para efeitos de progressão e promoção na carreira.

4 — A atribuição da menção de *Não satisfaz* constitui fundamento para a proposta de cessação do regime de horário acrescido e da cessação do exercício de funções de coordenação.

Artigo 30.º

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 de acesso.

Artigo 31.º

Confidencialidade do processo

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

CAPÍTULO V

Concursos

Artigo 32.º

Definições

1 — O recrutamento consiste no conjunto de operações tendentes à satisfação das necessidades de pessoal da carreira regulada pelo presente diploma, bem como à satisfação das expectativas profissionais do mesmo pessoal, criando condições para o acesso no próprio estabelecimento ou serviço ou em estabelecimento ou serviço diferente.

2 — A selecção de pessoal consiste no conjunto de operações que, enquadradas no processo de recrutamento e mediante a utilização de métodos e técnicas adequados, permitem avaliar e classificar os candidatos segundo as aptidões e capacidades indispensáveis para o exercício das tarefas e responsabilidades próprias dos técnicos de diagnóstico e terapêutica.

Artigo 33.º

Princípios e garantias

1 — O processo de concurso obedece aos princípios de liberdade de candidatura, de igualdade de condições e de igualdade de oportunidades para todos os candidatos.

2 — Para respeito dos princípios referidos no número anterior, são garantidos:

- a) A neutralidade da composição do júri;
- b) A divulgação atempada dos métodos de selecção a utilizar e do sistema de classificação final;
- c) A aplicação de métodos e critérios objectivos de avaliação;
- d) O direito de recurso.

Artigo 34.º

Tipos de concursos

1 — O concurso pode classificar-se, quanto à origem dos candidatos, em concurso externo ou interno, consoante seja aberto a todos os indivíduos ou apenas aberto a funcionários.

2 — O concurso pode ainda classificar-se, quanto à natureza das vagas, em concurso de ingresso ou de acesso, consoante vise o preenchimento de lugares da categoria de base ou o preenchimento de lugares das categorias intermédias e de topo da carreira.