

[Handwritten signatures and initials]

Acta nº 1/2010
Conselho Coordenador da Avaliação - 2009

Aos onze dias do mês de Fevereiro de dois mil e dez, pelas quinze horas e trinta minutos, reuniu nas instalações da sede deste Instituto, o Conselho Coordenador da Avaliação, estando presentes o Professor Doutor José Manuel Domingos Pereira Miguel, presidente do INSA, IP, que presidiu, Dr. José Mendes Ribeiro, Dr. Victor Borges, Dra Manuela Carvalho, e o Dr. Carlos Pinto, através de sistema de videoconferência, com a seguinte ordem de trabalhos:-----

Ponto Um - Suprimento de avaliação de trabalhadores inseridos na carreira de técnico superior de saúde, não avaliados nos anos 2005 a 2007 2008 e 2009;-----

Ponto Dois - Avaliação de trabalhadores, em comissão de serviço, nos termos e para os efeitos previstos no nº 5 do artigo 29º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de Dezembro. -----

A presente reunião foi secretariada pela Dr.ª Manuela Carvalho. -----

Deu-se de seguida início à reunião, tendo o Sr. Presidente alertado para a necessidade do Conselho Coordenador da Avaliação (CCA) definir nos termos da legislação em vigor os critérios de ponderação curricular a aplicar no âmbito dos processos de suprimento de avaliação, bem como aos trabalhadores do INSA, I.P., que se encontram a exercer cargos dirigentes em outras entidades. -----

De seguida, a Dra Manuela Carvalho, tomando a palavra, chamou a atenção para o facto de as ponderações realizadas no âmbito do artigo 43º da Lei nº 66-B/2007, 28 de Dezembro, serem da competência do CCA, sob proposta de avaliador especificamente designado para este efeito, pelo Sr. Presidente. Assim, são da competência destes órgão, as avaliações dos trabalhadores inseridos na carreira de técnico superior de saúde relativas ao ano de 2008, bem como as avaliações dos trabalhadores em comissão de serviço. -----

Ponto Um: No que se refere aos trabalhadores inseridos na carreira de técnico superior de saúde, os quais são avaliados de acordo com o sistema de avaliação do desempenho vigente para as carreiras gerais da Administração Pública, atento o ponto 4 da Circular Informativa nº 10, de 28 de Março de 2007, verificou-se que aqueles que se encontravam em período experimental não foram objecto de avaliação, pelo que se torna necessário proceder à definição e aprovação dos critérios de ponderação curricular a aplicar a estes trabalhadores, atendendo a que se encontra por avaliar o período de 2005 a 2007, 2008 e 2009. -----

Nestes termos, e com vista ao suprimento da avaliação dos períodos em causa, deliberou este CCA, por unanimidade, nos seguintes termos:-----

-----a) Anos de 2005 a 2007: Atribuição de um ponto por cada ano não avaliado, conforme disposto no nº 7 e seguintes do artigo 113.º da lei nº 12-A/2008, de 27 de Fevereiro. Atendendo



a que estes trabalhadores dispõem de cinco dias úteis para, querendo, virem requerer, em substituição, a realização de ponderação curricular, aprovam-se os necessários critérios, os quais constam de Anexo I à presente data, dela fazendo parte integrante. -----

-----b) Ano de 2008: Nos termos e para os efeitos do artigo 2º do Decreto-Lei nº 269/2009, de 30 de Setembro, aos trabalhadores inseridos na carreira de técnico superior de saúde, a quem não possa ser imputada a não realização de avaliação do desempenho no ano de 2008, será a mesma suprida por requerimento expresso dos interessados, a ser apresentado no prazo de cinco dias úteis após recepção de notificação do extracto da presente acta, atentos os critérios de ponderação constantes do Anexo I à presente acta. -----

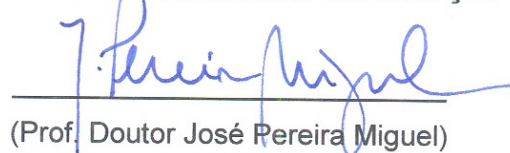
-----c) Ano de 2009: No que se refere ao ano de 2009, a norma vigente não prevê a existência de formas de suprimento de não aplicação do SIADAP. No entanto, a mesma não pode ser imputada aos trabalhadores inseridos na carreira de técnico superior de saúde, pelo que, e excepcionalmente, atentos os princípios da igualdade de tratamento, não discriminação e salvaguarda dos direitos e garantias dos trabalhadores, deliberou, por unanimidade, este CCA, proceder à ponderação curricular referente ao período em causa, sendo adoptados os critérios definidos no âmbito das alíneas a) e b) deste ponto. -----

Ponto Dois – No que se refere aos trabalhadores, inseridos na carreira de técnico superior, e que se encontram a ocupar cargos dirigentes superiores e intermédios, a avaliação global do desempenho, realizada no termo da comissão de serviço, não produz qualquer efeito nas carreiras de origem, pelo que o nº 5 do artigo 29º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de Dezembro, confere a estes trabalhadores a possibilidade de virem requerer a sua avaliação anual nos termos do disposto nos números 5 a 7 do artigo 43º da supra citada Lei. -----

Para este efeito, torna-se necessário publicitar os critérios de ponderação curricular subjacentes à avaliação destes trabalhadores, os quais foram aprovados por unanimidade, e constam de documento anexo a esta acta, Anexo II, e que dela faz parte integrante. -----

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a presente reunião da qual foi lavrada esta acta que depois de aprovada, foi assinada pelos presentes. -----

O Conselho Coordenador da Avaliação



(Prof. Doutor José Pereira Miguel)



(Dr. José Mendes Ribeiro)

(Dr. Vítor Machado Borges)

(Dra Manuela de Carvalho)

(Dr. Carlos Pinto)

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "RP", "my", and "e".

**Anexo I à Acta nº 1/2010,
do Conselho Coordenador da Avaliação – 2009
Técnicos Superiores de Saúde**

1 – As Circulares Normativa nº 2 de 25 de Janeiro de 2005, e Circular Informativa nº 10 de 28 de Março de 2007 da actual Secretaria-Geral do Ministério da Saúde, determinam a aplicação do sistema de avaliação do desempenho vigente para as carreiras gerais da Administração Pública, aos profissionais inseridos na carreira de técnico superior de saúde, uma vez que a referida carreira não possui um sistema de avaliação específico.

2 – De acordo com o nº 7 do artigo 113º da Lei nº 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, o nº de pontos a atribuir aos trabalhadores cujo desempenho não tenha sido avaliado, designadamente por não aplicabilidade ou não aplicação efectiva da legislação em matéria de avaliação do desempenho, é o de um ponto por cada.

O nº 9 do mesmo artigo admite a possibilidade de, em substituição da pontuação atribuída no citado artigo 7º, e a requerimento do trabalhador, apresentado no prazo de cinco dias úteis após a comunicação da pontuação atribuída, ser realizada avaliação por ponderação curricular nos termos previstos no artigo 43º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de Dezembro.

3 – A ponderação curricular reporta-se a cada um dos respectivos anos para que tenha sido requerida a avaliação, pelo que o curriculum a apresentar deverá ser referente ao ano em causa ou organizado por anos, contendo a informação necessária para a avaliação, informação essa que deverá ser apresentada de forma sintética e clara, acompanhado da documentação considerada relevante.

4 – A referida ponderação, realizada nos termos do artigo 43º citado, terá em consideração os seguintes elementos:

As habilitações académicas e profissionais;

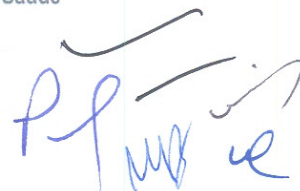
A experiência profissional;

A valorização curricular;

O exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social.

5 – A expressão da ponderação curricular corresponde à escala de avaliação qualitativa e quantitativa e às regras de diferenciação de desempenhos previstas na Lei.

Assim, a avaliação de desempenho por ponderação curricular respeita a escala prevista na Lei nº 66-B/2007, de 28 de Dezembro, e é expressa na seguinte escala:



Desempenho relevante, correspondendo a uma avaliação final de 4 a 5;

Desempenho adequado, correspondendo a uma avaliação final de desempenho positivo de 2 a 3,999;

Desempenho inadequado, correspondendo a uma avaliação final de 1 a 1,999.

Em qualquer circunstância a avaliação final mínima não será inferior a um, nem poderá exceder cinco pontos..

6 - A avaliação final é o resultado da média ponderada das pontuações obtidas em cada um dos elementos, ou conjuntos de elementos de ponderação curricular, referidos nas alíneas a), b), c), d), nos seguintes termos:

- Ao conjunto de elementos referidos na alínea a) é atribuída uma ponderação de 10%;
- Ao conjunto de elementos referidos na alínea b) é atribuída uma ponderação de 55%;
- Ao conjunto de elementos referidos na alínea c) é atribuída uma ponderação de 20%;
- Ao conjunto de elementos referidos na alínea d) é atribuída uma ponderação de 15%

Quando deva ser atribuída pontuação 1 ao conjunto de elementos referido na alínea d), as ponderações previstas no número anterior são alteradas nos seguintes termos:

- A ponderação prevista na alínea b) sobre para 60%;
- A ponderação prevista na alínea d) desce para 10%;
- As ponderações previstas nas alíneas a) e c) mantêm-se.

7 – Nos termos do disposto no nº 3 do artigo 43º da Lei nº 66-B/2007 de 28 de Dezembro, nas avaliações resultantes da ponderação curricular terão de ser respeitadas as regras relativas à diferenciação de desempenhos (percentagem máxima de 25% para as avaliações finais de desempenho relevante e, de entre estas, 5% do total dos trabalhadores para o reconhecimento de desempenho excelente).

CRITÉRIOS

1. A ponderação curricular dos trabalhadores dos grupos profissionais correspondentes às carreiras de técnico superior de saúde, é feita de acordo com os seguintes factores e resulta da média ponderada das pontuações atribuídas aos factores avaliados:

$$\text{Avaliação Final} = \text{HAP} + 3\text{EVP} + \text{CF}$$



Handwritten signature and initials in blue ink.

HAP= Habilitação académica e profissional

EVP= Experiência e valorização profissional

CF= Exercício de cargos dirigentes ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social.

Nota: o exercício de cargos dirigentes conforme estabelecido na Lei nº 2/2004, de 15 de Janeiro, com a redacção dada pela Lei nº 51/2005, de 30 de Agosto.

Por cargos ou funções de reconhecido interesse público e relevante interesse social, considera-se:

A actividade de dirigente sindical

A participação em júris e comissões de concursos de pessoal e de aquisições e venda de bens e serviços;

Coordenação ou participação em comissões ministeriais, grupos de trabalho e equipas de projecto criadas por despacho, de nível Ministerial e de Conselho Directivo ou equiparado, e de relevante interesse para o sector da saúde;

A apresentação de trabalhos em conferências, seminários, congressos e outros, desde que em áreas relacionadas com as atribuições do INSA.

Na valorização dos factores constituintes da fórmula observar-se-ão as seguintes regras:

1.1. – **HAP - Habilitação académica e profissional**

A pontuação das habilitações académicas e profissional, será calculada da seguinte forma:

$$HAP = \frac{4HA + HP}{5}$$

5

Onde:

HA = Habilitações académicas

HP = Habilitações profissionais

1.1.1 **Habilitações académicas (HA)** - avaliam a titularidade do grau académico, de acordo com a seguinte ponderação:

- Grau de Doutor 5 pontos



- Grau de mestre Pré-Bolonha.....	4 pontos
- Grau de Mestre Pós –Bolonha	3 pontos
- Grau de Licenciatura Pré-Bolonha	2 pontos
- Grau de bacharelato e Licenciatura Pós-Bolonha	1 ponto

1.1.2. **Habilitações Profissionais (HP)** - avaliam a aprovação nos cursos de alta direcção em administração pública, bem como de cursos de pós-graduação directamente relacionados com a área de actividade em que o trabalhador se insere, ministrados por autoridade reconhecida de acordo com a seguinte ponderação:

CADAP	5 pontos
FORGEP	4 pontos
Curso de Pós-Graduação	3 pontos
Sem Habilitação	0 pontos

Acresce 0,5 valores por cada pós-graduação, para além da primeira ou para além de cada um dos cursos profissionais mencionados, quando aplicável.

1.2. Experiência profissional e valorização profissional

A valorização deste parâmetro será efectuada de acordo com a seguinte fórmula:

$$EVP = \frac{TC + VP + EP}{3}$$

Onde

TC – corresponde ao tempo de serviço na carreira, reportado a 31/12/2009, em anos completos, a valorizar de acordo com a seguinte escala:

Inferior a 5 anos	1 ponto
De 5 a 9 anos	2 pontos
De 10 a 14 anos	3 pontos
De 15 a 19 anos.....	4 pontos
Igual ou superior a 20 anos	5 pontos

VP – corresponde ao volume de horas de formação e aperfeiçoamento profissional obtido nos últimos 3 anos, reportados ao ano da avaliação em causa e incluindo o mesmo, em áreas relevantes para o desempenho das funções, desde que devidamente comprovadas, a avaliar de acordo com a seguinte escala:



✓
R. Jorge
e
c

Sem formação	0 pontos
Inferior a 30 horas.....	1 ponto
De 30 a 59 horas.....	2 pontos
De 60 a 89 horas	3 pontos
De 90 a 120 horas	4 pontos
Superior a 120 horas	5 pontos

Nota:

- a) Não será contemplada, a frequência de workshops.
- b) No caso da declaração de participação na acção de formação não ser expressa em horas, o apuramento será efectuado da seguinte forma:

1 dia = 6 horas

1 semana (5 dias) = 30 horas

1 mês (22 dias) = 120 horas

- c) Se não existir informação será considerada a duração de 6 horas.

EP – avalia o contacto com área funcional do posto de trabalho no ano a que respeita, a valorizar de acordo com a seguinte escala:

Com contacto de duração até 3 meses	2 pontos
Com contacto de duração de 3 a 5 meses	3 pontos
Com contacto de duração superior a 5 meses	5 pontos

1.3. CF - Exercício em cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público e relevante interesse social, corresponderá ao somatório de pontos obtidos nos seguintes parâmetros e será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = \frac{3CD+2IPS}{5}$$

5

Onde:

CD – exercício de cargos dirigentes

IPS – exercício de cargos ou funções de reconhecido interesse público e interesse social



RP

A avaliação de cada um destes parâmetros será efectuada, considerando os últimos 5 anos reportados ao ano da avaliação em causa e incluindo o mesmo, de acordo com a seguinte escala:

CD- exercício de cargos dirigentes

Sem exercício de cargos ou funções em avaliação	0 pontos
Exercício de cargos ou funções inferior a 1 ano	1 ponto
Exercício de cargos ou funções de 1 ano até 3 anos	3 pontos
Exercício por um período superior a 3 anos	5 pontos

Assume-se como cargo dirigente, os cargos de direcção, gestão, coordenação e controlo dos serviços e organismos públicos.

IPS – exercício de cargos ou funções de reconhecido interesse público e interesse social

Por cada participação, documentalmente comprovada, em júris e comissões de concursos de pessoal e de aquisições e venda de bens e serviços e em comissões ministeriais, grupos de trabalho e equipas de projecto criadas por despacho, de nível Ministerial ou de Dirigente Máximo da Instituição, e de relevante interesse para o sector de saúde e para o país, bem como por cada apresentação de trabalhos em conferências, congressos, etc. em áreas relacionadas com as atribuições do INSA.
.....0,2 pontos.

Por cada módulo de três anos no exercício das funções de dirigente sindical.....0,2 pontos

O total deste parâmetro não pode ultrapassar os 5 pontos.



Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'PP', 'MUR', and 'el'.

**Anexo II à Acta nº 1/2010,
do Conselho Coordenador da Avaliação – 2009
Técnicos Superiores (regime geral)**

1 – A ponderação curricular reporta-se a cada um dos respectivos anos para que tenha sido requerida a avaliação, pelo que o curriculum a apresentar deverá ser referente ao ano em causa ou organizado por anos, contendo a informação necessária para a avaliação, informação essa que deverá ser apresentada de forma sintética e clara, acompanhado da documentação considerada relevante.

2 - A referida ponderação, realizada nos termos do artigo 43º citado, terá em consideração os seguintes elementos:

As habilitações académicas e profissionais;

A experiência profissional;

A valorização curricular;

O exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social.

3 - A expressão da ponderação curricular corresponde à escala de avaliação qualitativa e quantitativa e às regras de diferenciação de desempenhos previstas na Lei.

Assim, a avaliação de desempenho por ponderação curricular respeita a escala prevista na Lei nº 66-B/2007, de 28 de Dezembro, e é expressa na seguinte escala:

Desempenho relevante, correspondendo a uma avaliação final de 4 a 5;

Desempenho adequado, correspondendo a uma avaliação final de desempenho positivo de 2 a 3,999;

Desempenho inadequado, correspondendo a uma avaliação final de 1 a 1,999.

Em qualquer circunstância a avaliação final mínima não será inferior a um, nem poderá exceder cinco pontos..

4 - A avaliação final é o resultado da média ponderada das pontuações obtidas em cada um dos elementos, ou conjuntos de elementos de ponderação curricular, referidos nas alíneas a), b), c), d), nos seguintes termos:

- Ao conjunto de elementos referidos na alínea a) é atribuída uma ponderação de 10%;
- Ao conjunto de elementos referidos na alínea b) é atribuída uma ponderação de 55%;
- Ao conjunto de elementos referidos na alínea c) é atribuída uma ponderação de 20%;
- Ao conjunto de elementos referidos na alínea d) é atribuída uma ponderação de 15%



pl

my ul

1 dia = 6 horas

1 semana (5 dias) = 30 horas

1 mês (22 dias) = 120 horas

c) Se não existir informação será considerada a duração de 6 horas.

EP – avalia o contacto com área funcional do posto de trabalho no ano a que respeita, a valorizar de acordo com a seguinte escala:

Com contacto de duração até 3 meses	2 pontos
Com contacto de duração de 3 a 5 meses	3 pontos
Com contacto de duração superior a 5 meses	5 pontos

1.3. **CF** - Exercício em cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público e relevante interesse social, corresponderá ao somatório de pontos obtidos nos seguintes parâmetros e será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = \frac{3CD+2IPS}{5}$$

Onde:

CD – exercício de cargos dirigentes

IPS – exercício de cargos ou funções de reconhecido interesse público e interesse social

A avaliação de cada um destes parâmetros será efectuada, considerando os últimos 5 anos reportados ao ano da avaliação em causa e incluindo o mesmo, de acordo com a seguinte escala:

CD- exercício de cargos dirigentes

Sem exercício de cargos ou funções em avaliação	0 pontos
Exercício de cargos ou funções inferior a 1 ano	1 ponto
Exercício de cargos ou funções de 1 ano até 3 anos	3 pontos
Exercício por um período superior a 3 anos	5 pontos

Nos termos do artigo 2º, da Lei nº 2/2004, de 15 de Janeiro, assumem-se como cargos dirigentes, os de direcção, gestão, coordenação e controlo dos serviços e organismos públicos.

IPS – exercício de cargos ou funções de reconhecido interesse público e interesse social



fp

Handwritten signatures and marks in blue ink.

Quando deva ser atribuída pontuação 1 ao conjunto de elementos referido na alínea d), as ponderações previstas no número anterior são alteradas nos seguintes termos:

- A ponderação prevista na alínea b) sobre para 60%;
- A ponderação prevista na alínea d) desce para 10%;
- As ponderações previstas nas alíneas a) e c) mantêm-se.

5— Nos termos do disposto no nº 3 do artigo 43º da Lei nº 66-B/2007 de 28 de Dezembro, nas avaliações resultantes da ponderação curricular terão de ser respeitadas as regras relativas à diferenciação de desempenhos (percentagem máxima de 25% para as avaliações finais de desempenho relevante e, de entre estas, 5% do total dos trabalhadores para o reconhecimento de desempenho excelente).

CRITÉRIOS

1. A ponderação curricular dos trabalhadores dos grupos profissionais correspondentes às carreiras de técnico superior (regime geral), é feita de acordo com os seguintes factores e resulta da média ponderada das pontuações atribuídas aos factores avaliados:

Avaliação Final = HAP+3EVP+CF

5

Em que:

HAP= Habilitação académica e profissional

EVP= Experiência e valorização profissional

CF= Exercício de cargos dirigentes ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social.

Nota: o exercício de cargos dirigentes conforme estabelecido na Lei nº 2/2004, de 15 de Janeiro, com a redacção dada pela Lei nº 51/2005, de 30 de Agosto.

Por cargos ou funções de reconhecido interesse público e relevante interesse social, considera-se:

- A actividade de dirigente sindical
- A participação em júris e comissões de concursos de pessoal e de aquisições e venda de bens e serviços;



Handwritten signatures and initials in blue ink.

- Coordenação ou participação em comissões ministeriais, grupos de trabalho e equipas de projecto criadas por despacho, de nível Ministerial e de Conselho Directivo ou equiparado, e de relevante interesse para o sector da saúde;
- A apresentação de trabalhos em conferências, congressos, etc. em áreas relacionadas com as atribuições do INSA.

Na valorização dos factores constituintes da fórmula observar-se-ão as seguintes regras:

1.1. – HAP - Habilitação académica e profissional

A pontuação das habilitações académicas e profissional, será calculada da seguinte forma:

$$HAP = \frac{4HA + HP}{5}$$

Onde:

HA = Habilitações académicas

HP = Habilitações profissionais

1.1.1 **Habilitações académicas (HA)** - avaliam a titularidade do grau académico, de acordo com a seguinte ponderação:

- Grau de Doutor	5 pontos
- Grau de mestre Pré-Bolonha	4 pontos
- Grau de Mestre Pós –Bolonha	3 pontos
- Grau de Licenciatura Pré-Bolonha	2 pontos
- Grau de bacharelato e Licenciatura Pós-Bolonha	1 ponto

1.1.2. **Habilitações Profissionais (HP)** - avalia a aprovação nos cursos de alta direcção em administração pública, bem como de cursos de pós-graduação directamente relacionados com a área de actividade em que o trabalhador se insere, ministrados por autoridade reconhecida de acordo com a seguinte ponderação:

CADAP	5 pontos
FORGEP	4 pontos
Curso de Pós-Graduação	3 pontos
Sem Habilitação	0 pontos

Acresce 0,5 valores por cada pós-graduação, para além da primeira ou para além de cada um dos cursos profissionais mencionados, quando aplicável.

1.2. Experiência profissional e valorização profissional

A valorização deste parâmetro será efectuada de acordo com a seguinte fórmula:

$$EVP = \frac{TC + VHF + EP}{3}$$

3

Onde:

TC – corresponde ao tempo de serviço na carreira, reportado a 31/12/2009, em anos completos, a valorizar de acordo com a seguinte escala:

Inferior a 5 anos	1 ponto
De 5 a 9 anos	2 pontos
De 10 a 14 anos	3 pontos
De 15 a 19 anos.....	4 pontos
Igual ou superior a 20 anos	5 pontos

VP – corresponde ao volume de horas de formação e aperfeiçoamento profissional obtido nos últimos 3 anos, reportados ao ano da avaliação em causa e incluindo o mesmo, em áreas relevantes para o desempenho das funções, desde que devidamente comprovadas, a avaliar de acordo com a seguinte escala:

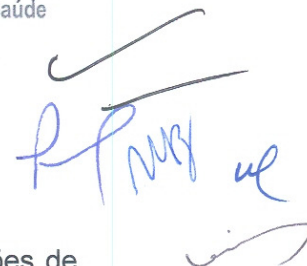
Sem formação	0 pontos
Inferior a 30 horas.....	1 ponto
De 30 a 59 horas.....	2 pontos
De 60 a 89 horas	3 pontos
De 90 a 120 horas	4 pontos
Superior a 120 horas	5 pontos

Nota:

a) Não será contemplada, a frequência de workshops.

b) No caso da declaração de participação na acção de formação não ser expressa em horas, o apuramento será efectuado da seguinte forma:





Por cada participação, documentalmente comprovada, em júris e comissões de concursos de pessoal e de aquisições e venda de bens e serviços e em comissões ministeriais, grupos de trabalho e equipas de projecto criadas por despacho, de nível Ministerial ou de Dirigente Máximo da Instituição, e de relevante interesse para o sector da saúde e para o país, bem como por cada apresentação de trabalhos em conferências, congressos, etc. em áreas relacionadas com as atribuições do INSA.
.....0,2 pontos.

Por cada módulo de três anos no exercício das funções de dirigente sindical.....0,2 pontos

O total deste parâmetro não pode ultrapassar os 5 pontos.