Avaliação do Desempenho: o que precisas de saber!

11 Fevereiro, 2025

Apesar de algumas melhorias decorrentes da luta dos trabalhadores, o SIADAP continua a ser um sistema injusto e que tem de ser revogado.

A imposição de quotas para as diferentes menções qualitativas onde serão “encaixados” os trabalhadores – também os enfermeiros -, discriminam e impedem o desenvolvimento profissional, contribuindo para que seja praticamente impossível chegar à última posição remuneratória.

Até à sua revogação, **para além da atribuição de pontos a todo o tempo de serviço “não contabilizado**”, a alteração obrigatória de posição deve ocorrer com 4 pontos para que seja possível atingir o topo da carreira, no máximo, aos 40 anos de serviço, como exige a Frente Comum.

Quem deve ser avaliado?

A realização da Avaliação do Desempenho é simultaneamente um direito e um dever dos enfermeiros:

- Desde que cumpram os requisitos legalmente fixados, todos os enfermeiros devem ser avaliados nos termos da legislação aplicável, independentemente do vínculo (CTFP e CIT), e incluindo os detentores de Contrato a Termo (Certo e Incerto) de duração superior a 6 meses
- A Avaliação do Desempenho, a partir de 1 de janeiro de 2025, é anual.

Qual é a legislação que regula a Avaliação do Desempenho dos enfermeiros?

- Carreiras de Enfermagem, ou seja, Decretos-Lei n.º 248/2009 e n.º 247/2009 alterados e republicados pelo Decreto-Lei n.º 71/2019:

a) Art.º 21 – a Avaliação do Desempenho rege-se por sistema próprio, adaptado do SIADAP, a estabelecer em diploma próprio (não em Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho)

- Portaria n.º 242/2011, com as necessárias adaptações: Avaliação do Desempenho dos Enfermeiros
- Acordo Coletivo de Trabalho parcelar e transitório acordado entre o SEP e as instituições EPE, publicado em 22 de março de 2018 (clausula 3.ª):

b) Aos Contratos de Trabalho ***para*** Funções Públicas (vulgo CIT) aplica-se a Avaliação do Desempenho e as regras de mudança de posição remuneratória dos Contratos de Trabalho ***em*** Funções Públicas (CTFP)

- Portaria n.º 245/2013, com as necessárias adaptações: Direção de Enfermagem
- Decreto-Lei n.º 103/2023, Dedicação Plena, Centros de Responsabilidade Integrada (CRI), Organização e Funcionamento das USF:

c) Artº 25 – regime específico de avaliadores dos enfermeiros das USF

- Em tudo o que não estiver regulado na Portaria n.º 242/2011, específica dos enfermeiros, aplica-se a Lei n.º 66-B/2007, SIADAP.

Quando ocorreram as últimas alterações à Lei n.º 66-B/2007, o SIADAP?

A 10 de janeiro de 2024, através do Decreto-Lei n.º 12/2024, que também alterou a Lei n.º 35/2014 (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas).

Estas alterações entraram em vigor a 1 de janeiro de 2025, excetuando o Art.º 62 do SIADAP (Planeamento da Avaliação do Desempenho do ano de 2025), que entrou em vigor a 1 de outubro de 2024 (Art.º 9.º).

Qual é o impacto do Decreto-Lei n.º 12/2024 no biénio 2023/2024?

1. As menções (Art.º 50.º) e o reconhecimento de mérito (Art.º 51):

- Excelente
- Muito Bom
- Bom
- Regular
- Inadequado.

2. As disposições relativas à fixação e aplicação das quotas para a diferenciação dos desempenhos, previstos nos n.ºs 1 e 2 do Art.º 75.º:

- 30% de Muito Bom e, de entre estas, 10% de Excelente
- 30% de Bom.

3. As mudanças de **posição remuneratória em 2025 (n.º 5, Art.º 6.º)**; para efeitos de alteração obrigatória do posicionamento remuneratório:

a) São necessários 8 pontos (n.º 7 do Art.º 156.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas)

b) Os pontos relativos ao biénio de 2023/2024 são contabilizados da seguinte forma:

- Excelente = 6 pontos
- Muito Bom = 4 pontos
- Bom = 3 pontos
- Regular = 2 ponto
- Inadequado = zero pontos.

Quais as alterações relevantes à Lei n.º 35/2014 (Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas) para efeitos de mudança de posição remuneratória?

a. Regra Geral e condicionado à existência de cabimento orçamental, ou seja, as instituições têm que orçamentar verbas (para o ano seguinte) que permitam os enfermeiros progredirem, “mais depressa”, caso tenham:

- Dois **Excelentes** consecutivos
- Três **Muito Bom** consecutivos

- Quatro **Bom** consecutivos
- Cinco **Regulares** consecutivos

b. A mudança obrigatória de posição remuneratória acontece quando se atinge 8 pontos:

Excelente = 3 pontos

Muito Bom (4 a 5) = 2 pontos

Bom (3,500 a 3,999) = 1,5 pontos

Regular (2 a 3,499) = 1 ponto

Inadequado (1 a 1,999) = zero pontos

A atual revisão do SIADAP estabelece, ainda, que 20% dos serviços em cada área governativa podem ser reconhecidos como “Excelente” e definem-se resultados a alcançar em alinhamento direto com os objetivos das unidades orgânicas e dos trabalhadores no mesmo ciclo avaliativo.

No caso de um dos quaisquer serviços ser considerado “Excelente”, aos trabalhadores que ali trabalham as quotas podem ser alteradas. Por exemplo: 50% dos trabalhadores podem ter a menção de “Bom” e 50% podem ter a menção de “Muito Bom”, sendo que, destes, 15% podem ter Excelente.

Sobre Avaliadores e Conselho Coordenador de Avaliação (CCA)

- Na avaliação do desempenho dos enfermeiros intervêm 2 avaliadores (enfermeiros com as categorias de Enfermeiro Gestor e Enfermeiro Especialista, enfermeiros em “Funções de Chefia e de Direção”), designados e publicitados pela Administração, em que a subordinação hierárquica e o contacto funcional constituem requisitos
- Os parâmetros de avaliação (objetivos e comportamentos) são os fixados na Portaria n.º 242/2011
- O Conselho Coordenação de Avaliação integra exclusivamente enfermeiros e a sua composição e competências estão fixadas na Portaria n.º 242/2011 (art.º 11.º).

Quando acontecem as reuniões de contratualização dos parâmetros de avaliação entre o avaliador e o avaliado?

- Em fevereiro do ano da avaliação ou 10 dias após integração em nova categoria
- No ano de ingresso, até 10 dias após a conclusão do período experimental.

Quem controla o cumprimento da contratualização dos parâmetros de avaliação?

O Conselho Coordenador de Avaliação, após a reunião entre o avaliador e o avaliado para efeitos da contratualização dos parâmetros.

Quando ocorre a autoavaliação e avaliação entre o avaliador e o avaliado?

Na 1.ª quinzena de janeiro do ano seguinte ao ano da avaliação. Nesta reunião, decorrente do preenchimento

obrigatório da ficha de autoavaliação, os avaliados podem auto propor o reconhecimento do desempenho Excelente. O avaliador analisa a ficha de autoavaliação e preenche a ficha de avaliação com a fundamentação da atribuição da menção qualitativa.

Quando ocorre a reunião do Conselho Coordenador de Avaliação para analisar as propostas de avaliação?

Na 2.ª quinzena de janeiro do ano seguinte ao ano em avaliação. Nesta reunião, o CCA analisa as propostas de avaliação e harmoniza-as por forma a assegurar o cumprimento das percentagens (quotas) relativas à diferenciação do desempenho:

- Valida as propostas de avaliação de desempenho “Muito Bom”, “Bom” e “Inadequado”
- Procede ao reconhecimento de desempenho “Excelente”, através de declaração formal.

No caso de não validação da proposta de avaliação, estabelece nova classificação final quantitativa com a correspondente menção qualitativa, e dá conhecimento ao avaliador.

Aplicação das percentagens (quotas) de diferenciação de desempenhos

Nos termos da Portaria 242/2011 (art.º 19.º), para efeitos de aplicação das quotas, temos 2 universos:

- Enfermeiros avaliadores integram um universo autónomo, e,
- Enfermeiros avaliados.

Em cada um dos universos, as quotas são atribuídas por categoria da Carreira de Enfermagem de igual forma.

Quando ocorre a reunião final de avaliação entre o avaliador e o avaliado?

No mês de fevereiro do ano seguinte ao ano em avaliação e após a reunião do Conselho Coordenador de Avaliação. Nesta reunião, o avaliador dá conhecimento da avaliação ao avaliado, que toma conhecimento e assina a proposta de avaliação.

Ainda, é nesta reunião que são contratualizados os parâmetros de avaliação para o ano avaliativo seguinte.

E caso entenda da necessidade de apreciação do processo pela Comissão Paritária?

- No prazo de 10 dias úteis após a tomada de conhecimento da proposta de avaliação final, e, antes da homologação, o avaliado apresenta requerimento fundamentado dirigido à Administração, a solicitar a apreciação do processo de avaliação pela Comissão Paritária
- No prazo de 10 dias úteis após a solicitação de apreciação pela Comissão Paritária e antes da homologação, a Comissão Paritária reúne para a apreciação do processo de avaliação e elabora o relatório fundamentado com proposta de avaliação.

Quando ocorre a homologação das avaliações?

- Até 30 de abril, e compete à Administração homologar as avaliações
- No prazo de 5 dias úteis após a homologação, o avaliado toma conhecimento da homologação.

E se quiser reclamar da avaliação homologada, como e quando o faço?

Deve contactar o sindicato. Ter em consideração que a reclamação do ato da homologação deve ser apresentada no prazo de 10 dias úteis após tomada de conhecimento da homologação.

Quando posso recorrer à avaliação por ponderação curricular (“requisitos”)?

- Quando, embora detenha vínculo de emprego com pelo menos 6 meses, não tem o correspondente serviço efetivo, nem avaliação que releve ou, tendo, pretenda a sua alteração
- Quando, embora detenha vínculo de emprego com pelo menos 6 meses, não tem o respetivo período de contacto funcional direto com o avaliador nem avaliação que releve ou, tendo, pretenda a sua alteração. **Atenção**: o Conselho Coordenador de Avaliação pode decidir que existem condições para ser efetuada a avaliação normal.

Ainda: sobre a Ponderação Curricular, quando ocorre?

- Na 1.ª quinzena de dezembro do ano em avaliação, o “Serviço de Pessoal” da instituição informa os enfermeiros que detenham os supracitados “requisitos” e que não disponham de avaliação anterior que releve, que devem requerer a avaliação por ponderação curricular
- Até 31 de dezembro do ano em avaliação, o avaliado requer à Administração a realização de avaliação por ponderação curricular (caso não reúna as condições necessárias à realização da “avaliação normal” e não tenha avaliação anterior para relevar ou pretenda a sua alteração)
- Na 1.ª quinzena de janeiro do ano seguinte ao ano em avaliação, o Superior Hierárquico imediato avalia o currículo do avaliado referente aos últimos 3 anos.