

INSTITUTO DE ADMINISTRAÇÃO DA SAÚDE, IP – RAM



Avaliação de desempenho 2021-2022

SIADAP – RAM 3

Relatório

Direção de Administração e Recursos Humanos

Índice

Nota Introdutória -----	3
Enquadramento do SIADAP – RAM -----	4
Processo de avaliação -----	5
Reclamação da homologação-----	8
Alteração obrigatória de Posicionamento Remuneratório -----	8
Considerações Finais -----	9

Índice de Tabelas

Tabela 1 - Universo de trabalhadores avaliados	6
Tabela 2 - Distribuição das percentagens de Relevante e Excelente, por carreira	7
Tabela 3 – Alteração de posicionamento remuneratório.....	10

1. Nota Introdutória

Nos termos do n.º 2, do artigo 72.º, do Decreto Legislativo Regional n.º 12/2015/M, de 21 de dezembro que procedeu à primeira alteração ao Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M, de 21 de agosto, (Lei do SIADAP – RAM) diploma que estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração regional autónoma da Madeira, apresenta-se o Relatório de aplicação do SIADAP – RAM 3 aos trabalhadores do Instituto de Administração da Saúde, IP – RAM (IASAÚDE, IP – RAM), no período compreendido entre 1 de janeiro de 2021 e 31 de dezembro de 2022, dando cumprimento à obrigatoriedade de divulgar os resultados globais do processo de avaliação do desempenho.

A avaliação do desempenho foi aplicada sectorialmente aos trabalhadores das unidades orgânicas do IASAÚDE, IP – RAM, nomeadamente Direção de Gestão Financeira (DGF), Direção de Administração e Recursos Humanos (DARH), Direção de Contratualização (DC), Gabinete de Controlo e Conferência (GCC), Direção de Sistemas de Informação (DSI), Presidência do Conselho Diretivo (CD) e Gabinete de Assuntos Jurídicos (GAJ).

A Direção de Administração de Recursos Humanos

Funchal, 20 de novembro de 2023

2. Enquadramento do SIADAP - RAM

No SIADAP – RAM 3, a avaliação bienal é realizada de entre os trabalhadores com relação jurídica de emprego público com, pelo menos, 1 ano de serviço efetivo, e respeita ao desempenho dos dois anos civis anteriores, com base em dois parâmetros:

Resultados: obtidos na prossecução dos objetivos individuais em articulação com os objetivos da respetiva unidade orgânica;

Competências: que visam avaliar os conhecimentos, capacidades técnicas e comportamentais adequadas ao exercício de uma função.

Os Resultados, assentam em objetivos, fixados em número de 3 a 5 e são valorados através de uma escala de 3 níveis, nos seguintes termos:

Superado = 5

Atingido = 3

Não atingido = 1

A pontuação final, a atribuir ao parâmetro Resultados, é a média aritmética das pontuações atribuídas aos resultados obtidos em todos os objetivos.

As Competências, são escolhidas de entre as constantes da lista aprovada para o respetivo grupo profissional, nos termos da Portaria n.º 359/2013, de 31 de dezembro, em número não inferior a cinco para cada trabalhador, sendo avaliadas do seguinte modo:

Competência demonstrada a um nível elevado = 5

Competência demonstrada = 3

Competência não demonstrada = 1

A expressão da avaliação final é expressa em menções qualitativas em função das pontuações finais obtidas em cada parâmetro, do seguinte modo:

a) Desempenho Relevante – avaliação final de 4 a 5;

b) Desempenho Adequado – avaliação de 2 a 3,999;

c) Desempenho Inadequado – avaliação de 1 a 1,999.

As ponderações a atribuir nos parâmetros Resultados e Competências, para todas as

carreiras profissionais, são respetivamente de 60 % e 40 %.

3. Processo de Avaliação

O Conselho Coordenador de Avaliação (CCA), composto pelo Dirigente máximo do serviço, o Presidente do Conselho Diretivo do IASAÚDE, IP – RAM, Dr. Bruno Alexandre Ornelas Freitas, o Vogal do Conselho Diretivo do IASAÚDE, IP – RAM, Dr. Martinho Gouveia da Câmara e a Diretora da Direção de Administração e Recursos Humanos do IASAÚDE, IP - RAM, Dr.^a Rita Bento de Gouveia, tomou conhecimento do número de trabalhadores em condições de serem avaliados e que reuniam os requisitos funcionais para a avaliação.

Não foram avaliados os técnicos superiores que exercem cargos dirigentes, que solicitaram a relevância da última avaliação, os trabalhadores em situação de licença sem vencimento, de baixa médica e em mobilidade em outros serviços. Houve 1 trabalhador a solicitar a sua avaliação através de ponderação curricular.

Tabela 1

Universo de trabalhadores avaliados

Grupo de Pessoal	Universo de avaliados
Técnico Superior	22
Assistente Técnico	49
Assistente Operacional	8
TOTAL	79

3.1 Diferenciação de Desempenhos: Desempenho Relevante e reconhecimento de Excelente

Considerando o disposto no artigo 71.º da Lei do SIADAP - RAM, o dirigente máximo do serviço determinou a distribuição das percentagens relativas às quotas para o desempenho Relevante e, de entre estas, a percentagem para o reconhecimento de Desempenho Excelente, nos seguintes termos:

Tabela 2

Distribuição das percentagens de Relevante e Excelente, por Carreira

Carreiras Profissionais	N.º trabalhadores	25% Relevantes	5% Reconhecimento Excelente
Técnico superior	22	5,5	1
Assistente Técnico	49	12,25	2,45
Assistente Operacional	8	2	0,4
TOTAL	79	19,75	4

3.2 Critérios de validação das propostas de avaliação de Desempenho Relevante

A seleção é feita por ordem decrescente de avaliação quantitativa, por carreira e por unidade orgânica, tendo como limite as quotas para a diferenciação de desempenhos.

Tendo-se verificado um número de propostas de atribuição de Desempenho Relevante em número superior à quota definida, o CCA deliberou pela não validação das propostas, procedendo em conformidade com o artigo 65.º, da mesma Lei, procedendo à descida da classificação proposta ficando o valor a corresponder à menção qualitativa imediatamente inferior – 3,999 – do limite superior do intervalo equivalente à menção de Adequado.

Em caso de empate entre trabalhadores com a mesma classificação final, aplicam-se os critérios de desempate previstos no artigo 76.º da Lei citada.

3.3 Diferenciação de desempenhos: Validação das avaliações

“N.º 1, do artigo 71.º da Lei do SIADAP – RAM: A diferenciação de desempenhos é garantida pela fixação da percentagem máxima de 25% para as avaliações finais qualitativas de Desempenho Relevante e, de entre esta, 5% do total de trabalhadores para o reconhecimento de desempenho excelente”.

Quanto aos critérios, disposições e diferenciação do desempenho, foi observado o disposto no Despacho n.º 21/SIADAP/BIÉNIO 2021-2022.

Considerando que para a carreira de assistente operacional, não se registou qualquer proposta para o reconhecimento de desempenho Excelente, o CCA deliberou que a atribuição da quota disponível dessa carreira poderia ser utilizada por qualquer outra, para efeitos desse reconhecimento.

3.4 Validação das propostas com menção qualitativa de desempenho Relevante

Carreira de Técnico Superior e Pessoal de Informática

Relativamente aos trabalhadores integrados na carreira de Técnico Superior e Pessoal de Informática, foram validadas 6 propostas de desempenho Relevante, com classificações quantitativas que vão de 5,000 a 4,000 valores, respetivamente valor máximo e mínimo.

A taxa de aplicação da quota foi de 100%.

Carreira de Assistente Técnico

Quanto à carreira de Assistente Técnico, o CCA validou 12 propostas de desempenho Relevante, com classificações quantitativas que vão de 5,000 a 4,080 respetivamente valor máximo e mínimo.

A taxa de aplicação da quota foi de 100%.

Carreira de Assistente Operacional

Na carreira de Assistente Operacional, o CCA validou 2 propostas de desempenho Relevante com classificações quantitativas que vão de 4,885 a 4,027, respetivamente valor máximo e mínimo.

A taxa de aplicação da quota foi de 100%, para desempenho Relevante.

3.5 Reconhecimento de mérito: Excelente

O CCA apreciou 7 propostas de reconhecimento de desempenho excelente apresentadas pelos avaliadores: 3 de Técnico Superior e Pessoal de Informática, 4 de Assistente Técnico. Uma vez que a quota, para efeitos do reconhecimento, é de 5% com arredondamento por excesso, o CCA validou 4 propostas.

- 1 técnico superior;
- 1 técnico de informática;
- 2 assistentes técnicos.

A taxa de aplicação da quota foi de 100%.

Não se registaram propostas com avaliação de desempenho Inadequado.

3.6 Comissão Paritária

A Comissão Paritária não recebeu nenhum pedido de apreciação da avaliação do desempenho.

4. Reclamação da homologação

Após tomada de conhecimento das avaliações, após a homologação, 9 trabalhadores apresentaram reclamação do ato de homologação.

O Presidente do IASAÚDE, IP - RAM proferiu 4 despachos de deferimento que resultou na alteração de 2 avaliações de Adequado para Relevante e na manutenção de 2 avaliações de Relevante. Os restantes 5 foram indeferidos.

5. Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório

O regime aplicável aos trabalhadores que exercem funções públicas determina que a alteração obrigatória de posicionamento remuneratório acontece quando o trabalhador tenha acumulado 10 pontos, nas avaliações do seu desempenho, referente às funções exercidas durante o posicionamento remuneratório em que se encontra.

Assim, e de harmonia com os n.ºs 7 e 8 do artigo 156.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), conjugado com o artigo 48.º, do Decreto Legislativo Regional n.º

26/2022/M, de 29 de dezembro (ORAM), concluído o processo avaliativo bienal, foi dado início ao processo da alteração de posicionamento remuneratório.

Do apuramento do total de pontos acumulados resulta que 9 trabalhadores abrangidos alteraram o seu posicionamento remuneratório, com efeitos a 1 de janeiro de 2023.

Tabela 3

Alteração de posicionamento remuneratório

Carreira	N.º de trabalhadores
Técnico Superior e Técnico de Informática	3
Coordenador Técnico	2
Assistente Técnico	4
TOTAL	9

6. Considerações Finais

O SIADAP foi criado com o intuito de incutir nos serviços uma cultura orientada para os resultados, mas efetivamente tem sido de difícil aplicação pois é um sistema controverso na medida em que divide opiniões e, principalmente, porque pode condicionar as perspetivas dos trabalhadores no que se refere à progressão nas carreiras.

Nesta conformidade, podemos dizer que ainda há muito trabalho a ser desenvolvido, mas com o envolvimento de todos, chefias, equipas e colaboradores, o SIADAP certamente poderá vir a ser uma excelente ferramenta de apoio à gestão das organizações.

Durante a finalização do ciclo avaliativo 2021-2022, foram sentidos alguns constrangimentos causados pela complexidade processual que acabaram por condicionar o andamento do processo, no entanto houve uma taxa de 100% na aplicação do sistema de avaliação não havendo nenhum trabalhador sem a sua avaliação do desempenho.

Por último, refira-se que existe já uma proposta do sistema de avaliação, eventualmente a ser aplicado em 2025, salientando-se como principais alterações a avaliação em ciclos anuais (em vez de bienal) e a alteração obrigatória do posicionamento remuneratório com a obtenção de 8 pontos (antes 10), por isso será expectável que o processo de avaliação ganhe uma nova

dinâmica na medida em que o resultado da avaliação de desempenho continua a ser requisito essencial para a progressão remuneratória dos trabalhadores.