



ARS NORTE

Administração Regional
de Saúde do Norte, I.P.

Handwritten signatures and initials in blue ink.

SIADAP 3

CARREIRA ESPECIAL MÉDICA

Área de Saúde Pública e médicos afetos ao DICAD

Orientações do Conselho Coordenador da Avaliação (CCA) relativas aos procedimentos necessários à conclusão do processo de avaliação referente ao biénio 2013/2014 e do planeamento para o biénio 2015/2016

Dando cumprimento ao estabelecido na al. a) do n.º 1 do artigo 17 da Portaria n.º 209/2011 de 25 de maio, na al. a) do n.º 1 do artigo 18 da ACT n.º 12/2011 (D.R., 2ª Série, n.º 236, de 12/12/2011) e também no artigo 2.º do Regulamento do CCA da Carreira Especial Médica, são estabelecidas, para conclusão do processo de avaliação referente ao biénio 2013/2014, e do planeamento para o biénio 2015/2016, as seguintes orientações.

DIFERENCIAÇÃO DE DESEMPENHOS

A diferenciação dos desempenhos, de acordo com o n.º 5 do artigo 37.º e o n.º 1 do artigo 75.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, sem prejuízo do disposto na alínea a) do artigo 27.º, é feita através da aplicação máxima de 25% para as avaliações finais qualitativas do Desempenho Relevante, com aproximação por excesso, quando necessário, e de entre estas, 5%, para o reconhecimento do Desempenho Excelente, sem prejuízo do disposto no artigo 27.º da lei supra.

É essencial que as propostas de avaliação a realizar pelas Equipas de Avaliação, além de criteriosas, cumpram escrupulosamente as regras (quotas) de diferenciação dos desempenhos legalmente estabelecidas, tanto no que respeita ao desempenho relevante como no que concerne ao desempenho excelente (quando e se aplicável). Anexo 1

Para aferição das percentagens relevam todos os trabalhadores avaliados, inclusive por ponderação curricular (registra-se, por isso, aqui, a importância do cumprimento do prazo para requerer a ponderação curricular).

O CCA devolverá, às respectivas EA, todas as propostas de avaliação que não respeitem os limites definidos pela lei, fixando, aquando da referida devolução, um prazo para a concretização da respectiva reformulação. Caso tal prazo não seja respeitado, às classificações finais dos trabalhadores que, por força da aplicação das percentagens máximas definidas pelo já mencionado n.º 1 do artigo 75.º da Lei nº 66-B/2007, não caibam nas respetivas quotas, será atribuída a menção de desempenho "Adequado", com equivalência à menção quantitativa de 3,999.





ARS NORTE

Administração Regional
de Saúde do Norte, I.P.

[Handwritten signature]

CRITÉRIOS PARA A VALIDAÇÃO DAS PROPOSTAS DE DESEMPENHO RELEVANTE, INADEQUADO E EXCELENTE POR PARTE DO CCA

De acordo com o artigo 69.º da Lei n.º 66-B/2007 e com o Regulamento do Conselho Coordenador da Avaliação cabe a este órgão proceder à validação das propostas de Avaliação de Desempenho Inadequado, Relevante e Excelente.

Quando for necessário proceder ao desempate entre trabalhadores que tenham a mesma classificação final na avaliação de desempenho, releva consecutivamente a avaliação obtida no parâmetro "Resultados", o tempo de serviço relevante na carreira e no exercício de funções públicas.

Proposta de desempenho Excelente

Só serão consideradas as propostas em que os trabalhadores médicos tenham a avaliação de relevante e que satisfaçam o seguinte: existência de uma proposta autónoma de avaliação excelente para cada um dos médicos em causa, na qual, para além da indispensável fundamentação da Equipa de Avaliação ou do Avaliado (consoante seja a iniciativa para o reconhecimento de desempenho excelente seja da EA ou do médico avaliado), se analise o impacto do desempenho, evidenciando os contributos relevantes para o serviço (designadamente, o contributo excecional do médico para a implementação de novas funcionalidades, desenvolvimento de tarefas/e ou projetos de grande complexidade, boas praticas na área da saúde, inovação, simplificação e racionalização dos procedimentos, diminuição de custos). Anexo 2

Propostas de Desempenho Relevante

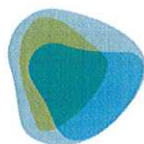
A fundamentação deve ser expressa no campo próprio da ficha de avaliação, por forma a evidenciar de forma clara:

- a) Os objetivos superados, com identificação do resultado obtido, a nível de eficiência, eficácia e qualidade;
- b) As competências superadas, com identificação do resultado obtido.

Propostas de Desempenho de Inadequado

Só são consideradas propostas que satisfaçam plenamente os requisitos previstos no artigo n.º 52 da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, sendo acompanhadas de caracterização que especifique os respetivos fundamentos por parâmetro avaliado.





ARS NORTE

Administração Regional
de Saúde do Norte, I.P.

Handwritten signature and initials in blue ink.

Ausências

Caso o avaliado não tenha conseguido atingir os objetivos que lhe foram atribuídos por motivo de ausência justificada (doença, maternidade, etc), só poderá ser avaliado "normalmente" desde que reúna o mínimo de um ano de serviço efectivo (abaixo deste limiar mínimo só poderá ser avaliado através de ponderação curricular).

Avaliados

Os avaliados de SIADAP 3 deverão obrigatoriamente preencher as respetivas fichas de auto avaliação, para análise preparatória da Equipa de Avaliação da Carreira Especial Médica (ponto 10 das atividades do cronograma ACSS que se anexa).

Pedidos de Ponderação Curricular

Os pedidos de ponderação curricular, são solicitados através de requerimento, anexando CV e todos os documentos probatórios. (Anexo 3)

Os pedidos de ponderação curricular, deverão ser analisados por uma equipa de avaliação constituída no mínimo por dois trabalhadores médicos com o grau de consultor da carreira especial médica, designados pelo dirigente máximo de gestão ou serviço de saúde. (Anexo 4)

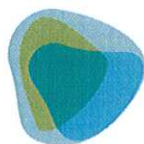
O CCA deliberou fixar em 31 de janeiro de 2015, a data limite para os interessados apresentem o pedido de ponderação curricular, para o Departamento de Recursos Humanos- AF – Avaliação de Desempenho, sito na Rua Nova de S. Crispim, n.º 380, 4000 – 447 Porto.. As Equipas de avaliação deverão comunicar, via-email a todos os trabalhadores abrangidos pelo n.º 5 e no 6 do SIADAP, que poderão solicitar a ponderação curricular, no prazo referido

Orientações Gerais - Avaliação de Desempenho da Carreira Especial Médica - Biénio 2015/2016

Atendendo às especificidades da carreira especial médica, e em conformidade com o previsto no artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 177/2009, de 4 de agosto, a avaliação de desempenho relativa aos trabalhadores médicos rege-se pelo regime da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, com as adaptações que, nos termos previstos no n.º 6 do seu artigo 3.º, sejam introduzidas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

Assim, em 25 de maio de 2011, foi publicada a Portaria n.º 209/2011, aplicável ao pessoal não sindicalizado integrado na carreira especial médica. Posteriormente, em 12 de dezembro do mesmo ano, foi publicado o Acordo Coletivo de Trabalho n.º 12/2011, aplicável ao pessoal médico sindicalizado integrado na mencionada carreira especial médica (D.R., 2ª Série, n.º 236, de 12/12/2011). No essencial a Portaria e o ACT supra referidos são equivalentes.





ARS NORTE

Administração Regional
de Saúde do Norte, I.P.

B32

Nos termos do Despacho n.º 8490/2013 de 1 de julho, e do Aviso n.º 7161/2013, de 30 de maio, publicados em Diário da República, e de acordo com o disposto no artigo 21.º da Portaria na cláusula 22.ª do ACT, foram aprovados os modelos das fichas de avaliação, de autoavaliação, de monitorização, de reformulação de parâmetros e respetivos indicadores, relativas à aplicação do subsistema de avaliação do desempenho dos trabalhadores da administração pública (SIADAP 3), aprovado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, e adaptado aos trabalhadores médicos integrados na carreira especial médica.

Com base no disposto no n.º 1 das alíneas a), b) e c) do artigo 17.º da Portaria n.º 209/2011, de 25 de maio, e do n.º 1 das alíneas a), b) e c) da cláusula 18.ª do Acordo Coletivo de trabalho n.º 12/2011, de 30 de novembro e Manual de Apoio ao SIADAP Médico da ACSS, o Conselho Coordenador de Avaliação do SIADAP (Médicos de SP; Serviços Centrais e DICAD), adiante designado por CCA, deliberou aprovar as presentes orientações relativamente ao biénio 2015-2016.

Constituem finalidades do processo de avaliação do desempenho dos trabalhadores médicos, designadamente:

- Contribuir para a promoção e proteção da saúde da população e/ou grupos da população;
- Contribuir para a melhoria da gestão e do desempenho das unidades prestadoras de cuidados de saúde;
- Promover a eficácia e eficiência em saúde;
- Desenvolver uma cultura de gestão orientada para resultados com base em objetivos previamente estabelecidos, promovendo também o trabalho em equipa;
- Identificar as necessidades de formação e desenvolvimento profissional com vista à melhoria do desempenho dos trabalhadores médicos;
- Promover a motivação e o desenvolvimento das competências comportamentais e qualificação dos trabalhadores médicos, bem como o conhecimento científico e a sua partilha pelos membros das equipas e da comunidade científica;
- Reconhecer o mérito, assegurando a diferenciação e valorização dos níveis de desempenho.

O processo de avaliação do desempenho dos trabalhadores médicos articula-se com o sistema de planeamento do Ministério da Saúde, constituindo um instrumento de avaliação do cumprimento dos objetivos estratégicos plurianuais determinados superiormente e dos objetivos anuais e planos de atividades, baseado em indicadores de medida dos resultados a obter pelos serviços.

No início do ano 2015, o Conselho Diretivo da ARSN, I.P., os Diretores de Departamento, coordenadores das USP, DICAD, Equipas de Avaliação e Equipas que avaliam os membros das Equipas de Avaliação asseguram o planeamento do processo de avaliação do biénio 2015/ 2016, e a fixação dos objetivos e resultados atingir para o biénio, em consonância com o estabelecido no QUAR, e no plano de atividades;





ARS NORTE

Administração Regional
de Saúde do Norte, I.P.

\$ 3 2
fcs

contrato programa, carta de compromissos com as unidades funcionais, no âmbito do SIADAP 3 da carreira especial médica.

O CCA aprova o regulamento do CCA, as diretrizes para uma aplicação harmónica do Siadap 3, bem como as orientações gerais, para a avaliação de desempenho do biénio 2013/2014.

O CCA fixa os critérios para a ponderação curricular e a sua valoração.

A avaliação do desempenho dos trabalhadores médicos integra-se no ciclo de gestão do estabelecimento ou serviços de saúde e, tendo por referência padrões de qualidade, é efetuada com base nos seguintes parâmetros:

a) **“Objetivos individuais”**, estabelecidos em articulação com os objetivos da respetiva unidade orgânica e medidos através de indicadores de avaliação de resultado.

b) **“Competências de desempenho”**, que visam avaliar a adequação da conduta às boas práticas médicas e comportamentais, compatíveis com o exercício das funções do avaliado, tendo por base critérios de avaliação e padrões de desempenho profissional, previamente fixados pelo conselho coordenador da avaliação.

A avaliação final efetua-se da seguinte forma:

- a) Na média ponderada das pontuações atribuídas nos dois parâmetros de avaliação;
- b) Ao parâmetro “objetivos individuais” é atribuída uma ponderação de 60%;
- c) Ao parâmetro competências de desempenho é atribuída uma ponderação de 40%;
- d) As pontuações, quer dos parâmetros de avaliação, quer da avaliação final são expressas até às milésimas.

Parâmetro “Objetivos Individuais”

1. Os objetivos individuais são fixados pela Equipa de Avaliação e pelo trabalhador médico, em conjunto, na sequência de proposta do superior hierárquico do mesmo, no mês de fevereiro do ano em que se inicia o ciclo de avaliação tendo em conta as presentes orientações.



ARS NORTE

Administração Regional
de Saúde do Norte, I.P.

Handwritten signatures and initials in blue ink.

2. Os objetivos individuais devem ser definidos de acordo com, nomeadamente, os seguintes critérios:

- a) Em articulação com os da unidade orgânica, na sequência da reunião da unidade funcional (ACES/Serviços Centrais), referida na alínea d) do n.º 3 da Clausula 10ª dos ACT e alínea d) do n.º 3 do art.º 9º da Portaria n.º 209/2011, de 25 de maio;
- b) Redigidos de forma clara, tendo por base as atividades desenvolvidas em função dos resultados que se espera alcançar, e amplamente divulgados aos trabalhadores médicos a avaliar. O mesmo se aplica aos critérios de superação;
- c) Quantificados, com indicadores de medida - no mínimo 2 e no máximo 5 e com critérios de superação e ponderação;
- d) Os indicadores de medida devem permitir a superação do objetivo, mas de forma a salvaguardar a diferenciação de desempenhos;

3. Pode, ainda, ser fixado um objetivo de responsabilidade partilhada.

4. São obrigatoriamente definidos objetivos dos âmbitos assistencial/produtividade e atitude profissional e de comunicação (qualidade da atividade médica), devendo, no que respeita ao primeiro dos âmbitos referidos, ser concretamente fixados objetivos de quantificação de atos médicos. Consideram-se atos médicos, neste contexto, todos os atos desenvolvidos no âmbito do respetivo perfil profissional. Considerando esta obrigatoriedade legal, o CCA estabelece que, para além destes 2 âmbitos, sejam definidos objetivos no âmbito da Formação ou de Investigação, ficando assim cumprido o mínimo de 3 âmbitos, conforme o disposto na lei.

5.

- Assistencial ou produtividade – conjunto de atividades desenvolvidas pelos trabalhadores médicos nos estabelecimentos ou serviços de saúde no âmbito da carreira médica e ajustadas pelos respetivos graus, podendo ser repartidas por um ou mais serviços internos, de acordo com o respetivo exercício profissional;

- Atitude profissional e comunicação – atitudes desenvolvidas pelo trabalhador médico relativamente aos membros da equipa em que se integre, em relação aos superiores hierárquicos e em relação aos utentes

- Formação – ações de formação, quer as realizadas quer as frequentadas pelos trabalhadores médicos, incluindo as ações de orientação de internos e a formação específica decorrente de projetos dos serviços, bem como atividades na área da garantia da qualidade dos serviços;



ARS NORTE

Administração Regional
de Saúde do Norte, I.P.

Handwritten signatures and initials in blue ink.

Ou

6. - Investigação - participação em atividades de investigação realizadas no âmbito do estabelecimento ou serviço de saúde em cujo mapa de pessoal o trabalhador médico se encontre integrado, com exclusão das atividades exercidas em contexto exclusivamente académico ou em outro não reconhecidas ou participadas por protocolo celebrado com aquele estabelecimento ou serviço;

7. Nesta fase de implementação do SIADAP, o CCA defende e estabelece que não deverão ser definidos mais do que 3 objetivos na totalidade dos 3 âmbitos, sendo 1 para o âmbito assistencial, 1 para formação ou investigação e 1 para atitude profissional.

8. Relativamente às ponderações dos objetivos individuais, estabelece-se o seguinte:

OBJETIVOS INDIVIDUAIS	Ponderação
Objetivos de âmbito assistencial/produtividade	65%
Objetivos de formação ou objetivos de investigação	15%
Objetivos de atitude profissional e comunicação	20%

9. Para cada objetivo definido, e considerando o mínimo estabelecido legalmente, deverão ser fixados 2 indicadores.

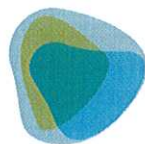
10. O resultado final do parâmetro "objetivos individuais" resulta da média aritmética ponderada das pontuações atribuídas em todos os objetivos.

11. A pontuação dos objetivos e expressa-se em três níveis:

- Objetivo superado, a que corresponde uma pontuação de 5;
- Objetivo atingido, a que corresponde uma pontuação de 3;
- Objetivo não atingido, a que corresponde uma pontuação de 1.

12. A expressão da pontuação de cada objetivo resulta da média aritmética de cada um dos 2 indicadores que operacionalizam o objetivo.

Cada indicador tem que ter uma meta (por definição quantificada), preferencialmente definida com um intervalo de valores, de tal forma que resultados obtidos menores que o limite inferior do intervalo fixado sejam considerado "Não atingido" e pontuado com o valor 1 e resultados acima do limite superior do intervalo sejam considerado como "superado" e pontuado com o valor 5, sendo considerado "atingido" e pontuado com o valor 3, os resultados que se insiram no intervalo fixado como meta a atingir.



ARS NORTE

Administração Regional
de Saúde do Norte, I.P.

Handwritten signature and initials in blue ink.

Assim, exemplificando, para o Objectivo I, operacionalizado pelo indicador A e B, teríamos a seguinte grelha de classificação:

Média dos resultados do indicador A e B com um valor < 2 - Pontuação do Objetivo I : 1

Média dos resultados do indicador A e B com um valor $[2 - 4]$ - Pontuação do Objetivo I : 3

Média dos resultados do indicador A e B com um valor > 4 - Pontuação do Objetivo I : 5

Parâmetro “Competências de desempenho”

As competências de desempenho são fixadas, no âmbito da negociação, no mês de fevereiro do ano em que se inicia o ciclo de avaliação, por acordo entre a equipa de avaliação e o trabalhador médico.

O parâmetro competências de desempenho é relativo a características pessoais e comportamentais para o desempenho de função e que assentam em padrões de atividade observáveis.

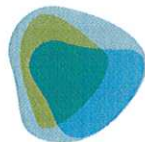
A pontuação deste parâmetro resulta da média aritmética das pontuações atribuídas aos resultados obtidos em todas as competências escolhidas, as quais são avaliadas de *per si* apenas em um dos três níveis seguintes:

- a) Competência demonstrada a um nível elevado = 5
- b) Competência demonstrada = 3
- c) Competência não demonstrada ou inexistente = 1

No âmbito das competências de desempenho, o CCA deliberou aprovar a seguinte lista da qual devem ser escolhidas, no mínimo, 5 competências que deverão permitir a utilização de indicadores mensuráveis, para cada avaliado:

Lista de Competências

N.º	Descrição da Competência
1	<p><u>Orientação para os resultados</u></p> <p>Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas.</p> <p>Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none">• Estabelece prioridades na sua ação, conseguindo, em regra, centrar-se nas atividades com

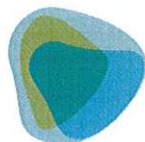


ARS NORTE

Administração Regional
de Saúde do Norte, I.P.

Handwritten signatures and initials in blue ink.

	<p>maior valor para o serviço (atividades-chave).</p> <ul style="list-style-type: none">• Compromete-se, em regra, com objetivos exigentes mas realistas e é perseverante no alcançar das metas definidas.• Realiza com empenho e rigor as tarefas ou projetos que lhe são distribuídos.• Gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades.
2	<p><u>Planeamento e organização</u></p> <p>Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.</p> <p>Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none">• Em regra é sistemático e cuidadoso na preparação e planeamento das suas tarefas e atividades.• Planeia e organiza as atividades e projetos que lhe são distribuídos, de acordo com os recursos que tem à sua disposição.• Realiza as suas atividades segundo as prioridades definidas e dentro dos prazos previstos.• Reavalia frequentemente o seu plano de trabalho e ajusta-o às alterações imprevistas, introduzindo as correções consideradas necessárias.
3	<p><u>Conhecimentos especializados e experiência</u></p> <p>Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções.</p> <p>Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none">• Possui os conhecimentos técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada.• Detém experiência profissional que permite resolver questões profissionais complexas.• Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência, de forma a desenvolver uma perspetiva mais abrangente dos problemas.• Utiliza, na sua prática profissional, as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de melhor qualidade.



ARS NORTE

Administração Regional
de Saúde do Norte, I.P.

Handwritten signature and initials.

4	<p><u>Adaptação e melhoria contínua</u></p> <p>Capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar no desenvolvimento e atualização técnica.</p> <p>Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none">• Reage de forma positiva às mudanças, adaptando-se a novos contextos profissionais e mantendo um desempenho eficiente.• Encara a diversidade de tarefas como uma oportunidade de evolução e desenvolvimento profissional.• Reconhece habitualmente os seus pontos fracos e as suas necessidades de desenvolvimento e age no sentido da sua melhoria.• Mantém-se atualizado através da pesquisa de informação e de ações de formação de reconhecido interesse para o serviço.
5	<p><u>Iniciativa e autonomia</u></p> <p>Capacidade de atuar de modo independente e proactivo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los.</p> <p>Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none">• Tem habitualmente uma postura ativa e dinâmica, respondendo às solicitações e desafios profissionais.• Concretiza de forma autónoma e diligente as atividades que lhe são atribuídas.• Toma a iniciativa para a resolução de problemas que surgem no âmbito da sua atividade.• Procura soluções alternativas para a resolução dos problemas profissionais.
6	<p><u>Otimização de recursos</u></p> <p>Capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficiente e de propor ou implementar medidas de otimização e redução de custos de funcionamento.</p> <p>Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none">• Preocupa-se, em regra, com a implementação de procedimentos e rotinas no sentido de um melhor aproveitamento dos recursos disponíveis.• Implementa procedimentos, a nível da sua atividade individual, no sentido da redução de desperdícios e de gastos supérfluos.• Propõe medidas de racionalização, simplificação e automatização de processos e





ARS NORTE

Administração Regional
de Saúde do Norte, I.P.

Handwritten signature and initials in blue ink.

	<p>procedimentos, com vista a melhorar a produtividade dos serviços e a reduzir custos.</p> <ul style="list-style-type: none">• Utiliza os recursos, materiais e equipamentos necessários à realização das suas tarefas de forma adequada, zelando pela sua manutenção e respeitando as condições de segurança.
7	<p><u>Responsabilidade e compromisso com o serviço</u></p> <p>Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente.</p> <p>Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none">• Reconhece o seu papel na prossecução da missão e concretização dos objectivos do serviço e responde às solicitações que, no âmbito do seu posto de trabalho, lhe são colocadas.• Em regra responde com prontidão e disponibilidade às exigências profissionais.• É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente horários de trabalho e reuniões.• Trata a informação confidencial a que tem acesso, de acordo com as regras jurídicas, éticas e deontológicas do serviço.
8	<p><u>Trabalho de equipa e cooperação</u></p> <p>Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa.</p> <p>Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none">• Integra-se bem em equipas de constituição variada, dentro e fora do seu contexto habitual de trabalho.• Tem habitualmente um papel ativo e cooperante nas equipas e grupos de trabalho em que participa.• Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar quando solicitado.• Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo.
9	<p><u>COORDENAÇÃO</u></p> <p>Capacidade para coordenar, orientar e dinamizar equipas e grupos de trabalho, com vista ao desenvolvimento de projetos e à concretização dos objetivos.</p>





ARS NORTE

Administração Regional
de Saúde do Norte, I.P.

Handwritten signatures and initials in blue ink.

	<p>Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none">• Exerce por vezes o papel de orientador e dinamizador das equipas e grupos de trabalho, contribuindo de forma decisiva para que os objetivos sejam alcançados.• Assume responsabilidades e objetivos exigentes.• Toma facilmente decisões e responde por elas.• É ouvido e considerado pelos colegas de trabalho.
10	<p><u>Tolerância à pressão e contrariedades</u></p> <p>Capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional.</p> <p>Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none">• Mantém-se, em regra, produtivo mesmo em ambiente de pressão.• Perante situações difíceis mantém normalmente o controlo emocional e discernimento profissional.• Gere de forma equilibrada as exigências profissionais e pessoais.• Aceita as críticas e contrariedades.

Avaliação Final

A avaliação final expressa-se em menções qualitativas, nos seguintes termos:

- a) Desempenho relevante, corresponde a uma avaliação entre 4 e 5;
- b) Desempenho adequado, corresponde a uma avaliação entre 2 e 3,999;
- c) Desempenho inadequado, corresponde a uma avaliação entre 1 e 1,999.

Critérios de Desempate:

Nos casos em que for necessário proceder ao desempate entre trabalhadores médicos que possuam a mesma avaliação do desempenho (qualitativa e quantitativa), releva, consecutivamente:

- a) A avaliação obtida no parâmetro Objetivos Individuais;
- b) A última avaliação de desempenho;
- c) O tempo de serviço na carreira;
- d) A última avaliação de desempenho anterior



ARS NORTE

Administração Regional
de Saúde do Norte, I.P.

[Handwritten signatures]

e) O tempo de exercício de funções públicas.

No site desta ARS do Norte em Recursos Humanos – Avaliação do Desempenho - Avaliação de Desempenho da Carreira Especial Médica - Documentos e Modelos – as fichas de avaliação em formato Word, a aplicar à carreira especial médica, adaptadas a esta ARS Norte e também as instruções de preenchimento das mesmas.

Nota final: Em complemento a estas orientações deverá ser consultado o Manual de Apoio, o Cronograma e as FAQs elaborados pela ACSS.

O Conselho Coordenador da Avaliação:

(Dr. Rui Afonso Moia Pereira Cernadas – Vice – Presidente do Conselho Diretivo)

(Dr. Ponciano Manuel Castanheira de Oliveira – Vogal do Conselho Diretivo)

[Handwritten signature]

(Dr. Fernando José Martins Tavares – Diretor de Departamento de Estudos e Planeamento)

(Dra. Maria Neto Miranda Araújo – Diretora de Departamento de Saúde Pública)

(Dra. Maria Manuela Rocha Felgueiras - Diretora de Departamento de Contratualização)