

Câmara Municipal de Torre de Moncorvo

Despacho / 2018

SIADAP – Avaliação de 2019/2020

Considerando a lei nº 66-B /2007, de 28 de Dezembro, alterada pela lei 64-A/2008, de 31 de Dezembro, pela lei 55-A/2010, de 31 de Dezembro, estabelece que o SIADAP visa contribuir para a melhoria da gestão da Administração Pública em razão das necessidades dos utilizadores e alinhar a actividade dos serviços com os objectivos das políticas públicas, desenvolver e consolidar práticas de avaliação e auto-regulamentação da administração pública, identificar necessidades de formação e promover formação, promover a motivação e o desenvolvimento das competências dos trabalhadores, reconhecer e distinguir serviços, dirigentes e trabalhadores pelo seu desempenho, e estimulando o desenvolvimento de uma cultura de excelência

Considerando que, de acordo com a lei 66-B/2007 de 28 de Dezembro, alterada pela lei 66-B/2012 de 31 de Dezembro, que determina que “ os gestores do processo, definam os indicadores e instrumentos capazes de medir a eficácia, eficiência, e qualidade, tendo em vista a melhoria dos desempenhos dos serviços municipais

Considerando que de acordo com as alíneas a) e b) do nº 3, do art. 17º da lei nº 66-B/2012 de 31 de Dezembro, importa identificar anualmente os serviços que se distinguiram positivamente ao nível do seu desempenho e identificar, anualmente os serviços com maiores desvios, não justificados entre objectivos e resultados

Considerando que, de modo a ser possível proceder à análise comparada, urge proceder à uniformização dos critérios de avaliação de forma a tornar as métricas comparáveis, de modo que seja dado cumprimento à obrigatoriedade enunciada no parágrafo anterior

Considerando que os objectivos individuais dos dirigentes (SIADAP 2) e trabalhadores ( SIADAP 3), deverão estar alinhados com os objectivos estratégicos anuais do Município

Considerando que, em momento imediatamente subsequente à eventual reformulação dos objectivos estratégicos das unidades orgânicas, importará dar início em obediência ao disposto nos artigos 65º e 66º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de Dezembro, com as devidas alterações à avaliação de 2019/2020, através da contratualização de parâmetros de avaliação (resultados e competências), os quais se deverão articular com os objectivos estratégicos definidos

Considerando que constitui competência do Conselho Coordenador de Avaliação, de acordo com o art. 21 do Decreto-regulamentar nº 18/2009 de 04 de Setembro, o estabelecimento de directrizes para uma aplicação objectiva e harmónica do sistema, de orientações gerais em matéria de fixação de objectivos, competências e indicadores de medida, bem como o estabelecimento do número de objectivos e competências a que se deve subordinar a avaliação

Determino:

#### SIADAP 1

- 1- As unidades orgânicas sujeitas a avaliação de acordo com as regras do SIADAP 1, deverão definir obrigatoriamente até 31 de Dezembro os seus objectivos estratégicos
- 2- Deverão ser definidos entre três a cinco objectivos estratégicos- de Eficácia, Eficiência e Qualidade – devendo os mesmos estar alinhados com os objetivos estratégicos da Câmara

#### SIADAP 2 e 3

Na contratualização de objectivos e/ou competências devem os avaliadores ter em conta as directrizes, que nortearão o início do ciclo de avaliação de 2019/2020, emanadas pelo Conselho de Coordenação da Avaliação, do Município (CCA), em conformidade com o disposto nos art. 36º, 46º, 48º nº 2 e 58º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de Dezembro, na redacção que lhe foi introduzida pela lei nº 66-B/2012, de 21 de Dezembro e nas alíneas a),b) e c)do nº 1 do art. 21º do Decreto- Regulamentar nº 18/2009, de 04 de Setembro, que a seguir se reproduzem:

- 1- Os avaliadores deverão ter a preocupação de dar a conhecer, junto dos respectivos avaliados, a missão, visão e valores da autarquia, bem como os objectivos estratégicos/prioritários aprovados para o ano a que se reporta a avaliação
- 2- Os objectivos individuais deverão estar alinhados com os objectivos estratégicos definidos para a respectiva unidade orgânica, bem como com os objectivos estratégicos definidos anualmente para o município, em função dos documentos previsionais, superiormente aprovados
- 3- Os avaliadores deverão promover a gestão por objectivos na autarquia, através da definição clara e precisa de objectivos, os quais deverão conter elevados padrões de exigência, distinguindo-se daquilo que são os deveres funcionais de cada trabalhador, de acordo com o Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que exercem funções públicas. Deverá ainda resultar claro, do objectivo definido, quais os resultados que se pretendem atingir, bem como os critérios de superação dos mesmos



- 4- A definição de objectivos deverá obedecer ao princípio da proporcionalidade entre os resultados visados, os meios disponíveis e o tempo em que são prosseguidos
- 5- Cada um dos objectivos que venha a ser definido deve conter os respectivos indicadores de medida que obrigatoriamente contemplem a possibilidade de superação dos objectivos, e respectivas fontes de verificação
- 6- Os indicadores de medida do desempenho não devem ultrapassar o número de três por cada objectivo
- 7- Os critérios de superação deverão, ainda, traduzir o esforço adicional que se deverá exigir ao trabalhador e que o permitam distinguir, dos demais
- 8- Os indicadores de medida medem o nível de concretização dos objectivos, devendo conter as seguintes características essenciais:
  - Medir correctamente o objectivo
  - Ser fiáveis, por forma a evitar a descredibilização do respectivo resultado
  - Ser económicos para que o apuramento do resultado não consuma muito tempo a quem tem que o medir
  - Ser simples e claros, para que possam facilmente ser apreendidos por todos os intervenientes no processo avaliativo
  - Ser de fácil acesso
  - Abrangerem um intervalo de tempo especificado
  - Ter a unidade de medida correctamente identificada
  - Permitir medir a evolução dos resultados obtidos, em comparação com anos anteriores, partindo sempre que possível, de indicadores já previamente trabalhados/ estudados
- 9- Os avaliadores devem proceder à monitorização trimestral da avaliação do desempenho dos seus avaliados, adotando os meios adequados à mesma e efectuando a análise conjunta entre avaliador e avaliado ou no seio da unidade orgânica, devendo, para tanto, construir-se instrumentos de monitorização adequados a cada unidade orgânica e a cada grupo profissional
- 10- Deverá fazer-se “monitorização intercalar” da avaliação dos trabalhadores ( Siadap 3), em articulação com os momentos de monitorização intercalar/definição de objectivos dos Serviços (Siadap 1) e dos Dirigentes intermédios ( Siadap 2), em momentos a definir para toda a Organização
- 11- A reformulação de objectivos deverá ser especialmente fundada pelos avaliadores que a venham a concretizar, devendo articular-se com os ciclos de avaliação do Siadap 1 e com o Siadap 2 e não deve, em regra, realizar-se para além do termo do 3º trimestre do ano em que se complete o ciclo de avaliação
- 12- No final do ciclo de avaliação, constituirá incumbência dos avaliadores aferir da verificação das condições de que depende a realização de avaliação

Deliberou ainda o CCA:

Em obediência ao disposto na alínea c) do nº 1 do art. 21º do Decreto- regulamentar nº 18/2009, de 04 de setembro, estabelecer o número de objetivos individuais a fixar no âmbito do SIADAP 2 (dirigentes intermédios) e para a avaliação de 2019/2020, no âmbito do SIADAP 3 (trabalhadores):

- 1- Para os dirigentes intermédios (Siadap 2) devem ser negociados com o respectivo avaliador objetivos, em número não inferior a 3, quantificados e calendarizados, a atingir no decurso do exercício do cargo, bem como os indicadores de desempenho aplicáveis à avaliação dos resultados, em conformidade com o disposto no art. 36º da lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro
- 2- Para os trabalhadores (Siadap 3), ciclo de avaliação 2019/2020, devem ser acordados de 3 a 5 objetivos, definidos de acordo com as regras que resultem do art. 46º da lei nº 66-B/2007 com as devidas alterações

Ainda, em obediência ao disposto na alínea c) do nº 1 do art. 21º do Decreto- Regulamentar nº 18/2009, de 04 de Setembro deliberou ainda o CCA, por unanimidade, fixar para a generalidade dos trabalhadores do Município 5 competências

Para os trabalhadores externos serão fixadas 8 competências e estes serão apenas avaliados por estas, de acordo com o disposto no art. 80º da lei nº 66-B/ 2007 de 28 de Dezembro, redacção conferida pelo art. 34º da lei nº 55-A/2010 de 31 de Dezembro

As referidas competências deverão, com efeito coincidir com as competências que segundo o CCA sejam as mais importantes para o cumprimento da Missão, Visão e Objetivos Estratégicos da Organização

Devem em consequência, ser accionadas para todos os trabalhadores, e definidas, transversalmente para toda a organização as seguintes competências:

Competências Organizacionais Transversais:

Orientação para resultados

Orientação para o serviço público

Organização e método de trabalho

Relacionamento Interpessoal

No entanto, atenta a especificidade dos cargos e funções exercidas e por razões de uniformização e harmonização de desempenhos mais propôs o CCA, que, na avaliação dos mesmos, sejam accionadas, em cada grupo profissional, as seguintes competências específicas de cada grupo profissional, que acrescerão às competências transversais acima identificadas:

Técnicos superiores:

Orientação para resultados



Orientação para o serviço público

Conhecimentos especializados e experiência

#### Assistentes Técnicos

Realização e orientação para resultados

Orientação para o serviço público

Organização e método de trabalho

Inovação e Qualidade

#### Assistentes Operacionais

Realização e orientação para resultados

Orientação para a segurança

Organização e método de trabalho

Relacionamento Interpessoal

Responsabilidade e Compromisso com o Serviço

Otimização de Recursos

Determino ainda, e no que reporta à contratualização dos parâmetros que:

Para todos os trabalhadores a quem sejam fixados objectivos e competências no âmbito do ciclo de avaliação 2019/2020, deve atribuir-se uma ponderação de 60% para o parâmetro “ Resultados” e 40% para o para o parâmetro “ Competências”

No que respeita à avaliação dos Dirigentes Intermédios deve atribuir-se uma ponderação de 75% para o parâmetro “ Resultados” e 25% para o parâmetro “ Competências”

Em face das presentes orientações,

Determino:

- 1- Que as reuniões de avaliação, para contratualização dos parâmetros de avaliação, para o ciclo de avaliação de 2019/2020 ( SIADAP 3) e para o período de duração da comissão de serviço ( SIADAP 2) se realizem durante o mês de Fevereiro
- 2- Para cumprir com as exigências do contacto funcional entre avaliador e avaliado e minimizar o impacto administrativo no processo de avaliação podem os serviços municipais indicar um coadjuvante do processo de avaliação, com salvaguarda, do legalmente obrigatório dever de confidencialidade

Por fim, reforço a obrigatoriedade do processo de avaliação de desempenho dos trabalhadores da administração pública local e a mesma deve ser assumida como um dever de todos os trabalhadores

Publicite-se

Torre de Moncorvo, 18 de dezembro de 2018

O Presidente da Câmara



( Nuno Gonçalves)