



MUNICÍPIO DO CRATO

Gabinete do Presidente

Despacho n.º 4 /2015

SIADAP 2015/2016

Em cumprimento do disposto no artigo 26.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, que procede à adaptação aos serviços da Administração Autárquica do Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho (SIADAP), aprovado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, e na sequência das deliberações do Conselho Coordenador da Avaliação (CCA), na sua reunião realizada no dia 2 de julho de 2015, ao abrigo das competências que lhe são cometidas pelo artigo 21.º do referido Decreto-Regulamentar, torna-se pública a informação pertinente relativa à aplicação do SIADAP, relativamente ao ciclo avaliativo 2015/2016.

1 - Emitir orientações gerais no âmbito da avaliação do desempenho das Unidades Orgânicas (SIADAP 1).

O subsistema de avaliação das Unidades Orgânicas, designado por SIADAP 1, aplica-se a todas as unidades orgânicas que dependam diretamente do Órgão Executivo e que para o período de avaliação, sejam chefiadas por pessoal dirigente (chefe de divisão).

Todos os dirigentes em exercício de funções nesta Câmara Municipal devem propor objetivos para a Unidade Orgânica que chefiam, acompanhado dos indicadores de medida, dos critérios de superação e dos correspondentes instrumentos de monitorização, em conformidade com o disposto nos artigos 8.º e 9.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro.

Assim, devem ser fixados, no mínimo, 1 objetivo por tipologia (eficácia, eficiência e qualidade) e um máximo de 5 objetivos na totalidade, com a seguinte ponderação:



MUNICIPIO DO CRATO

Gabinete do Presidente

9

Eficácia – entre 30% a 50%

Eficiência – entre 30% a 50%

Qualidade – entre 10% a 30%

No que respeita ao acompanhamento e monitorização, o dirigente da Unidade Orgânica deve apresentar trimestralmente um relatório sintético que permita o acompanhamento e a monitorização da execução de cada um dos objetivos, bem como o relatório anual de desempenho da unidade orgânica, nos termos do disposto nos artigos 9.º e 10.º do citado Decreto Regulamentar.

2 – Estabelecer orientações gerais em matéria de fixação de objetivos, escolha de competências, indicadores de medida e critérios de superação a que se deve subordinar a Avaliação de Desempenho (SIADAP 2 e SIADAP 3).

Nos termos do disposto na alínea c), do n.º 1, do artigo 58.º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, conjugado com o disposto na alínea c), do n.º 1, do artigo 21.º, do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, compete ao Conselho Coordenador da Avaliação, estabelecer o número de objetivos e de competências a que se deve subordinar a avaliação de desempenho, podendo fazê-lo para todos os trabalhadores do serviço ou, quando se justifique, por unidade orgânica ou por carreira.

De referir ainda que o SIADAP obriga, de forma clara, a uma articulação entre os objetivos fixados para os Serviços, para os Dirigentes e para os Trabalhadores. Os objetivos devem ser definidos em articulação com a estratégia adotada nos instrumentos de gestão da Câmara Municipal.

Assim e tendo em vista a avaliação de desempenho dos dirigentes e trabalhadores em exercício de funções, relativamente ao ciclo avaliativo



MUNICÍPIO DO CRATO

Gabinete do Presidente

9

2015/2016, o CCA deliberou, por unanimidade, transmitir as seguintes orientações:

Dirigentes intermédios (SIADAP 2):

Resultados - Na avaliação do desempenho dos dirigentes intermédios (SIADAP2) e no que respeita ao parâmetro "Resultados" deverão ser fixados entre 3 (três) a 5 (cinco) objetivos.

Competências - No que ao parâmetro "Competências" respeita, são escolhidas 5 (cinco) competências de entre o elenco previsto na Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro, sendo obrigatoriamente, fixadas as seguintes 3 (três):

- Orientação para resultados;
- Planeamento e organização;
- Otimização de recursos.

Pontuação final e ponderação dos parâmetros de avaliação:

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

A pontuação final a atribuir no parâmetro "Competências" é a média aritmética das pontuações atribuídas.

Para a fixação da classificação final são atribuídas ao parâmetro "Resultados" uma ponderação mínima de 75% e ao parâmetro "Competências" uma ponderação máxima de 25%.

As pontuações finais dos parâmetros são expressas até às centésimas e, quando possível, às milésimas.

Para efeitos da monitorização intercalar, os dirigentes intermédios devem apresentar até 15 de abril de cada ano, um relatório sintético explicitando a evolução dos resultados obtidos face aos objetivos negociados.



MUNICIPIO DO CRATO

Gabinete do Presidente

Nos termos do artigo 20.º do Decreto Regulamentar 18/2009, de 4 de setembro, os dirigentes intermédios são avaliados pelo superior hierárquico de quem diretamente dependam, sendo que os avaliadores serão identificados nestes termos por despacho do Presidente da Câmara.

No âmbito do SIADAP 3 (avaliação dos trabalhadores) deverão ser fixados 3 (três) objetivos, para cada trabalhador, tendo em conta o seu posto de trabalho, que devem, em regra, enquadrar-se nas seguintes áreas:

- a) De produção de bens e atos ou prestação de serviços, visando a eficácia na satisfação dos utilizadores;
- b) De qualidade, orientada para a inovação, melhoria do serviço e satisfação das necessidades dos utilizadores;
- c) De eficiência, no sentido da simplificação e racionalização de prazos e procedimentos de gestão processual e na diminuição de custos de funcionamento;
- d) De aperfeiçoamento e desenvolvimento das competências individuais, técnicas e comportamentais do trabalhador.

Os indicadores de medida poderão ser de resultado (medem o grau de cumprimento do objetivo), ou de ação (explicam como foi atingido o resultado) e deverão ser fixados, tendo em consideração, entre outras, as seguintes características:

Simple e claros (por forma a facilitar a compreensão e a interpretação inequívoca); mensuráveis (por forma a possibilitar a aferição do grau de cumprimento do objetivo); realizáveis (devem ser ambiciosos mas contidos dentro dos limites do atingível); temporais (deverão abranger um intervalo de tempo perfeitamente identificado); fiáveis e credíveis (a fonte de informação para o seu cálculo deve ser de origem credível).



MUNICIPIO DO CRATO

Gabinete do Presidente

As metas a definir em cada objetivo devem constar da respetiva ficha de avaliação de desempenho e o critério de superação deve corresponder a um esforço acrescido para atingir a excelência no desempenho, cujo impacto no serviço seja notório, devendo também constar da respetiva ficha.

As competências serão definidas de entre as constantes da lista para o respetivo grupo profissional (Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro) da seguinte forma:

- 5 (cinco) para cada trabalhador, 2 (duas) serão escolhidas mediante acordo entre avaliador e avaliado e as restantes serão, obrigatoriamente, transversais a todas as carreiras e são as seguintes:

Carreira de Técnico Superior

N.º	DESIGNAÇÃO
2	Orientação para o serviço público
9	Otimização de recursos
10	Responsabilidade e compromisso com o serviço

Carreira de Assistente Técnico

N.º	DESIGNAÇÃO
2	Orientação para o serviço público
12	Otimização de recursos
13	Responsabilidade e compromisso com o serviço

Carreira de Assistente Operacional

N.º	DESIGNAÇÃO
2	Orientação para o serviço público
10	Otimização de recursos
12	Responsabilidade e compromisso com o serviço



MUNICIPIO DO CRATO

Gabinete do Presidente

Para a fixação da classificação final são atribuídas ao parâmetro «Resultados» uma ponderação mínima de 60% e ao parâmetro «Competências» uma ponderação máxima de 40%.

A avaliação final será obtida pela média ponderada das pontuações obtidas nos dois parâmetros de avaliação.

No entanto, verifica-se que em alguns grupos de pessoal, designadamente na carreira de Assistente Operacional, pelo facto de desempenharem funções de natureza executiva, padronizadas, previamente determinadas, rotineiras e permanentes durante o período de avaliação, tem dificultado a atribuição e negociação de objetivos, com as características que devem estar subjacentes aos mesmos, tornando-se necessário definir uma forma de avaliação adequada a esta realidade e estabelecer regras que garantam a sua harmonização.

Considerando a nova redação dada ao artigo 80.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, pelo artigo 34.º da Lei n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro, admitindo que em casos excepcionais, a avaliação dos desempenhos pode incidir apenas sobre o parâmetro «Competências», mediante decisão fundamentada do dirigente máximo do serviço, ouvido o Conselho Coordenador de Avaliação e desde que observadas as condições previstas no referido artigo.

A avaliação efetuada neste termos, apenas é admissível no caso de estarem cumulativamente reunidas as seguintes condições:

- a) *Se trate de trabalhadores a quem, no recrutamento para a respetiva carreira, é exigida habilitação literária ao nível da escolaridade obrigatória ou equivalente;*
- b) *Se trate de trabalhadores a desenvolver atividades ou tarefas caracterizadas maioritariamente como de rotina, com carácter de*



MUNICIPIO DO CRATO

Gabinete do Presidente

permanência, padronizadas, previamente determinadas e executivas.

Assim o CCA deliberou, por unanimidade, emitir parecer favorável à possibilidade de aplicação da avaliação com base nas competências a alguns trabalhadores da carreira de Assistente Operacional, no ciclo avaliativo 2015/2016, nas condições anteriormente referidas.

Para uma aplicação uniforme da avaliação com base nas competências, o CCA estabeleceu os seguintes princípios e requisitos que deverão ser observados:

O número de competências previamente escolhidas para cada trabalhador, será de oito.

Destas, serão escolhidas três competências fixas e comuns a todos os avaliados, de entre as constantes da lista para o respetivo grupo profissional (Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro), a saber:

N.º	DESIGNAÇÃO
1	Realização e orientação para resultados a)
2	Orientação para o serviço público
10	Otimização de recursos

a) De caráter obrigatório, de acordo com o n.º 5, do artigo 80.º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual.

As restantes (5) cinco competências serão escolhidas de acordo entre avaliador e avaliado.

Serão atribuídas ponderações a cada competência, nos termos previstos no n.º 8, do artigo 80.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, que deverá corresponder a uma ponderação de 10% ou de



MUNICIPIO DO CRATO

Gabinete do Presidente

15%, por forma a destacar a respetiva importância no exercício da função, sendo que as competências fixas terão sempre a ponderação mais elevada.

Nos casos em que, no decorrer do biénio anterior e ou período temporal de prestação de serviço efetivo se sucederem vários avaliadores, tem competência para avaliar aquele que tenha tido maior período de contacto funcional com o avaliado, em regra por um período mínimo de um ano, devendo este recolher dos demais os contributos escritos adequados a uma efetiva e justa avaliação (cfr. n.º 2, 3 e 4 do artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual).

De acordo com o artigo 56.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, a avaliação é da competência do superior hierárquico imediato, ou, na sua ausência ou impedimento, do superior hierárquico de nível seguinte.

Em caso de ausência ou impedimento de um superior hierárquico ao nível de dirigente, ou coordenador técnico que chefie um setor, é proferido despacho do Presidente da Câmara a determinar o respetivo avaliador.

Crato, 7 de julho de 2015.

O Presidente da Câmara

José Correia da Luz