



MUNICIPIO DO CRATO

Despacho n.º 15 /2013

SIADAP 2013/2014

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 6 de dezembro de 2013, 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 2013/2014.

1. - Diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica do SIADAP2 e SIADAP 3, ciclo avaliativo 2013/2014, tendo em consideração a missão e os objetivos estratégicos plurianuais

O Conselho Coordenador da Avaliação (CCA) deliberou, por unanimidade, que os objetivos individuais a definir para cada trabalhador do Município, bem como para cada dirigente municipal devem refletir os objetivos estratégicos, devidamente articulados com os seus conteúdos funcionais e deveres profissionais específicos, tendo em vista o cumprimento da missão organizacional, de conformidade com o meu despacho n.º 8/2013, de 2 de dezembro, que define a missão, atribuições e objetivos estratégicos plurianuais do Município do Crato.

No âmbito do SIADAP2 e SIADAP3, os avaliadores devem observar as seguintes disposições legais:



MUNICIPIO DO CRATO

- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, que estabelece o Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP), com as alterações introduzidas pela Lei n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro (LOE 2009); Lei n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro (LOE 2011) e Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro (LOE 2013);
- Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, que adapta aos serviços da Administração Autárquica o Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP);
- Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro que revoga a Portaria n.º 1633/2007, de 31 de dezembro, que aprova os modelos de fichas de auto-avaliação e avaliação do desempenho no âmbito do SIADAP e as listas de competências dos diferentes grupos de pessoal;
- Portaria n.º 759/2009, de 16 de julho, que procede à adaptação do Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP), ao pessoal não docente dos estabelecimentos públicos de educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário.

2. –Estrutura de avaliadores e avaliados

O CCA deliberou aprovar, por unanimidade, a lista de avaliadores e respetivos avaliados constantes do meu despacho 8/2013, de 2 de dezembro.

3 -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 do Desempenho SIADAP 2 e SIADAP 3, ciclo avaliativo 2013/2014



MUNICIPIO DO CRATO

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, 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 (Divisão Administrativa e Financeira) e trabalhadores em exercício de funções, relativamente ao ciclo avaliativo 2013/2014, 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;



MUNICIPIO DO CRATO

- Planeamento e organização;
- Otimização de recursos.

Pontuação final e ponderação dos parâmetros de avaliação SIADAP2:

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, milésimas.

No âmbito do SIADAP 3 (Avaliação de 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.



MUNICIPIO DO CRATO

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).

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 serão 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



MUNICIPIO DO CRATO

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

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.

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 redação dada pelo n.º 1 do artigo 49.º da Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro).

4 – Avaliação com base nas competências



MUNICIPIO DO CRATO

Considerando a nova redação do artigo 80.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro dada 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) Tratar-se de trabalhadores a quem, no recrutamento para a respetiva carreira, é exigida habilitação literária ao nível da escolaridade obrigatória ou equivalente;
- b) Tratar-se de trabalhadores a desenvolver atividades ou tarefas caracterizadas maioritariamente como de rotina, com carácter de 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 2013/2014, 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.º359/2013, de 13 de dezembro), a saber:



MUNICIPIO DO CRATO

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.

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

A avaliação final é a média aritmética simples das pontuações atribuídas às competências escolhidas para cada trabalhador.

5 – Alterações ao Regulamento do CCA, em vigor.

O CCA deliberou aprovar, por unanimidade, as alterações ao Regulamento de Funcionamento do Conselho Coordenador da Avaliação.

6 – Eleição de secretário do CCA.

O CCA deliberou aprovar, por unanimidade, a designação da Dr.ª Maria José Esteves Gomes da Costa, como secretária do CCA, nos termos do artigo 3.º do Regulamento de Funcionamento do CCA.

Crato, 17 de dezembro de 2013

O Presidente da Câmara



José Correia da Luz