



MUNICÍPIO DE CADAVAL
Câmara Municipal

DESPACHO

Ciclo de Avaliação de Desempenho de 2011
- Directrizes para a aplicação do SIADAP 1, 2 e 3

Considerando o Decreto Regulamentar nº 18/2009, de 4 de Setembro, que procedeu à adaptação aos serviços da Administração Autárquica do Sistema de Avaliação de Desempenho na Administração Pública (SIADAP), aprovado pela Lei nº 66-B/2007, de 28 de Dezembro.

Considerando as competências do Conselho Coordenador de Avaliação previstas no n.º 1 do artigo 58º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de Dezembro, conjugadas com n.º 1 do Artigo 21º do Decreto Regulamentar nº 18/2009, de 4 de Setembro e na sequência da deliberação de 23 de Fevereiro de 2011, determino que sejam seguidas as presentes orientações para auxiliar a efectiva aplicação do SIADAP no ciclo de avaliação de desempenho de 2011, respectivamente:

I. Especificidades Gerais

1. O Decreto Regulamentar nº 18/2009, de 4 de Setembro, procedeu à adaptação aos serviços da Administração Autárquica do Sistema de Avaliação de Desempenho na Administração Pública (SIADAP), aprovado pela Lei nº 66-B/2007, de 28 de Dezembro, o qual se aplicou às autarquias, apenas a partir do ano de 2010.

2. O Sistema de Avaliação de Desempenho integra três subsistemas, respectivamente:

SIADAP1 – Avaliação de Desempenho das Unidades Orgânicas

SIADAP2 – Avaliação de Desempenho dos Dirigentes

SIADAP3 – Avaliação de Desempenho dos Trabalhadores

3. Para o ciclo de avaliação de 2011, foram definidos os objectivos estratégicos do Município, bem como os objectivos específicos, conforme documento em anexo, tendo integrado as Grandes Opções do Plano e Orçamento para o ano financeiro de 2011, respectivamente:

Objectivo Estratégico I	- Optimizar o aproveitamento dos fundos comunitários com vista ao desenvolvimento do Concelho
Objectivo Estratégico II	- Promover a melhoria contínua do desempenho organizacional num quadro de ética e eficiência visando o aumento da satisfação dos munícipes
Objectivo Estratégico III	- Prosseguir e consolidar os instrumentos de planeamento e de gestão urbana
Objectivo Estratégico IV	- Prosseguir e consolidar a modernização administrativa
Objectivo Estratégico V	- Iniciar a implementação do projecto CADAVAL A++

II. Especificidades sobre a Avaliação das Unidades Orgânicas (SIADAP1)

1. Unidades Orgânicas

O subsistema de avaliação das Unidades Orgânicas do Município, designado por SIADAP 1, aplica-se a todas as unidades orgânicas que dependam directamente do órgão executivo e que para o período de avaliação, sejam chefiadas por pessoal dirigente (Chefe de Divisão).



MUNICÍPIO DE CADAVAL
Câmara Municipal

Para o ciclo de avaliação de 2011 corresponde a cinco Unidades Orgânicas, respectivamente:

- a. Divisão Administrativa e Financeira
- b. Divisão de Planeamento Estratégico e Recursos Humanos
- c. Divisão de Urbanismo e Ordenamento do Território
- d. Divisão de Obras Municipais
- e. Divisão de Serviços Urbanos, Ambiente e Energias

Todos os dirigentes em exercício de funções nesta Câmara Municipal, devem fixar objectivos para a unidade orgânica que chefiar, em conformidade com o disposto no artigo 8º do Decreto Regulamentar nº 18/2009, de 4 de Setembro.

2. 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 objectivos, bem como o relatório anual de desempenho da unidade orgânica, nos termos dos artigos 9º e 10º do Decreto Regulamentar nº 18/2009, de 4 de Setembro.

3. Objectivos Mais Relevantes

Para efeitos do disposto na alínea b) do nº 1 do artigo 11º do Decreto Regulamentar nº 18/2009, de 4 de Setembro, os objectivos mais relevantes fixados para cada unidade orgânica devem ser os dois primeiros.

4. Ratificação das Classificações e Distinção de Mérito

Para cumprimento do disposto no nº 3 do artigo 12º do referido Decreto Regulamentar, as classificações atribuídas às unidades orgânicas serão presentes em Reunião de Câmara, logo após a sua discussão em sede de CCA, para efeitos de ratificação e eventual atribuição da distinção de Desempenho Excelente, por aplicação da percentagem de 20%.

A deliberação sobre a atribuição da distinção de mérito – Excelente deverá apresentar fundamentação circunstanciada nos termos do nº 2 do mesmo artigo 12º do Decreto Regulamentar nº 18/2009, de 4 de Setembro.

III. Especificidades sobre o Processo de Avaliação – SIADAP 2 e 3

1. Orientações quanto aos Objectivos

O número de objectivos a fixar para os dirigentes e trabalhadores abrangidos pelo SIADAP 2 e 3, respectivamente, será entre três a seis.

Na definição de objectivos deve assegurar-se a respectiva proporcionalidade aos recursos materiais e tecnológicos disponíveis, bem como à carreira profissional do avaliado.

O estabelecimento de objectivos de responsabilidade partilhada deve ser assinalado na respectiva ficha de avaliação, no campo “objectivo” com a menção “OP” ou “Objectivo Partilhado”.

2. Reformulação dos Objectivos

Os objectivos individuais podem ser revistos sempre que contingências não previsíveis ao nível político ou administrativo ocorram, devendo nesse caso ser preenchida e assinada por avaliador e avaliado a respectiva ficha de “Reformulação de Objectivos”.



MUNICÍPIO DE CADAVAL
Câmara Municipal

3. Critérios de Superação

Na definição dos critérios de superação relativos a cada indicador, o Avaliador deverá considerar:

- Os critérios de superação deverão ser quantificáveis e definidos em intervalos de modo a clarificar o resultado pelo qual o avaliado não atinge, atinge ou supera o objectivo.
- o Critério de superação de determinado objectivo corresponde a alcançar o nível de superação do resultado, pelo que deverá ser exigente e ambicioso, proporcionando a diferenciação do desempenho nos resultados alcançados por parte de um trabalhador ou dirigente.
- o critério de superação corresponderá à superação na concretização de determinado objectivo formulado em conformidade com o artigo 46.º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de Dezembro.

4. Orientações quanto às Competências

O número de competências individuais a fixar para os dirigentes e trabalhadores abrangidos pelo SIADAP2 e 3 será entre cinco a oito, a definir nos termos da Portaria nº 1633/2007, de 31 de Dezembro.

5. Requisitos Funcionais para a avaliação

No caso em que ocorra uma mudança de posto de trabalho ou de carreira, quando faltarem seis ou mais meses para o final do período de avaliação, adoptar-se-á o seguinte procedimento.

- a) Estabelecimento de novos objectivos e competências para esse período e abandono dos objectivos e competências anteriores, dando origem a nova ficha de avaliação, cumprindo-se o disposto no nº 1 do artigo 66º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de Dezembro.
- b) Caso exista mudança de chefia, será avaliador do avaliado a sua nova chefia directa, procedendo-se em conformidade com a alínea a).
- c) A classificação final do avaliado reporta-se aos objectivos e competências relativas ao posto de trabalho ou carreira que atinja seis ou mais meses no período de avaliação, devendo o avaliador recolher os contributos necessários para uma efectiva e justa avaliação.
- d) Quando um trabalhador inicie funções a mais de seis meses do final do período em avaliação deve o avaliador estabelecer objectivos e competências a prosseguir pelo mesmo nesse período, procedendo-se nos termos da alínea a).

Para efeitos dos requisitos funcionais de avaliação aplica-se as demais disposições do artigo 42º da Lei 66-B/2007.

6. Expressão quantitativa da avaliação – Arredondamentos nas classificações

A avaliação final quantitativa dos avaliados (Dirigentes e Trabalhadores) será de forma simples, até às milésimas, sendo por isso apresentada com três casas decimais, conforme expresso no artigo 37º e 50º respectivamente.

7. Avaliadores

As competências genéricas dos avaliadores encontram-se previstas no artigo 56.º da Lei nº 66-B/2007 de 28 de Dezembro.

A avaliação é da competência do superior hierárquico imediato ou, na sua ausência ou impedimento, do superior hierárquico de nível seguinte, cabendo ao avaliador exercer todas as



MUNICÍPIO DE CADAVAL
Câmara Municipal

actividades e competências previstas na lei aplicável, designadamente das constantes do artigo 56º da Lei nº 66-B/2007 de 28 de Dezembro.

8. Fundamentação das Avaliações: Desempenho “Relevante” e “Inadequado”

A fundamentação da avaliação apresentada pelo avaliador deve ter em conta os seguintes critérios:

- e) Desenvolvimento do desempenho do avaliado (Medição do Grau de cumprimento dos objectivos contratualizados face aos resultados efectivamente obtidos) e a análise das competências demonstradas (conhecimentos técnicos ou profissionais, capacidade de acção, produtividade, e comportamento demonstrado), de forma a ser possível analisar o impacte de desempenho, evidenciando contributos objectivamente relevantes para o serviço.
- f) Identificação dos objectivos de responsabilidade partilhada
- g) Contributos mais relevantes para a Unidade Orgânica, no caso de Avaliação “Relevante”.
- h) Principais deficiências detectadas, no caso de Avaliação de “Inadequado”.

O avaliador sempre que entenda ou quando solicitado pelo Conselho Coordenador de Avaliação, deve juntar à ficha de avaliação os comprovativos necessários à fundamentação da classificação atribuída.

9. Critérios de Desempate

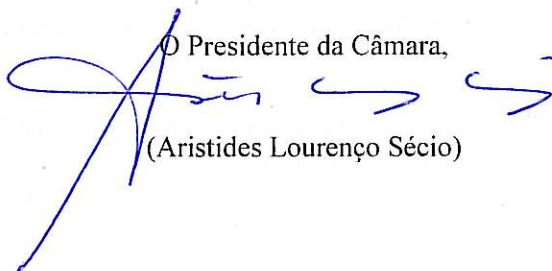
Nos termos do artigo 84.º da Lei nº 66-B/2007 de 28 de Dezembro, sempre que exista igualdade de classificação final entre dois ou mais avaliados de categoria/carreira profissional que partilhem quotas, e que por via da aplicação do sistema de percentagens máximas, uma classificação de “Relevante” só possa ser atribuída a uma parte dos avaliados com classificações iguais, adoptar-se-ão os critérios de desempate, pela seguinte ordem:

- 1º Avaliação obtida no parâmetro “resultados”.
- 2º Última avaliação de desempenho
- 3º Tempo de Serviço na carreira
- 4ª Tempo de Serviço no exercício de funções públicas.

10. Harmonização de avaliações

Na reunião do CCA a efectuar nos termos do artigo 64º da Lei nº 66-B/2007 de 28 de Dezembro será presente uma listagem com a percentagem e número de classificações finais de Relevante e Inadequado, por carreira profissional.

Cadaval, 14 de Março de 2011


O Presidente da Câmara,
(Aristides Lourenço Sécio)