

DESPACHO

PROCESSO DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DO BIÉNIO 2019-2020

Considerando as linhas gerais a adotar no processo de avaliação do biénio de 2019-2020, aprovadas na reunião do Conselho Coordenador de Avaliação (CCA), de 26 de novembro de 2018, e no uso das competências que me são conferidas pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, adaptada à Administração Local pelo Decreto-Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de Setembro, determino que sejam observadas as seguintes regras no processo de avaliação do desempenho do biénio:

1. Objetivos Estratégicos do Município

Os Objetivos Estratégicos do município para o ano de 2019 são os seguintes:

- a. Contribuir para a melhoria da qualidade de vida das pessoas e reforçar a coesão social e institucional, combater a pobreza, elevar os níveis de educação no concelho, aumentar a participação dos jovens e promover o envelhecimento ativo;
- b. Atrair mais investimento, incrementar a capacidade competitiva do município e das suas empresas e aumentar a atratividade do concelho, promovendo o emprego;
- c. Criar condições para a dinamização da regeneração e reabilitação urbana;
- d. Promover a mobilidade e a qualidade ambiental do município, bem como uma maior eficiência no uso de recursos;
- e. Promover a constante qualificação e melhoria dos serviços públicos prestados e garantir uma gestão financeira transparente e sustentada.

2. Avaliação das Unidades Orgânicas:

Os/as dirigentes de todas as Unidades Orgânicas (UO) diretamente dependentes de membros do Órgão Executivo devem propor 5 Objetivos Estratégicos para as respetivas unidades, ao abrigo do SIADAP 1 (Ano 2019), até ao dia 07.12.2018, que serão aprovados pelo Presidente



da Câmara Municipal até ao dia 15.12.2018, e 5 objetivos estratégicos para o ano de 2020, até ao dia 30.11.2019, que serão aprovados até ao dia 15.12.2019. Os objetivos a propor devem convergir para os Objetivos Estratégicos do Município e ser acompanhados dos respetivos indicadores de medida, devendo ainda, sempre que possível, ser concertados entre si.

Para o ano de 2019, foram definidos como transversais às várias unidades orgânicas os seguintes objetivos (que deverão ser adaptados por cada uma das referidas unidades):

- a) Redução do consumo de papel, demais consumíveis de impressão e de produtos de plástico nas várias Unidades Orgânicas;
- b) Cumprimento dos prazos fixados para a execução dos objetivos da Unidade Orgânica (em função dos projetos/ações definidos), com apresentação de relatórios mensais ou trimestrais (a definir entre avaliado/a e avaliador/a);
- c) Melhoria da comunicação dos serviços da autarquia com o exterior;
- d) Integração da dimensão “Igualdade de Género” nas atividades a desenvolver na Unidade Orgânica, com apresentação de proposta que integre ações inclusivas de igualdade entre mulheres e homens.

Os objetivos transversais às várias unidades orgânicas para o ano de 2020 serão definidos e comunicados durante o mês de novembro de 2019.

Os/as dirigentes das Unidades Orgânicas deverão apresentar relatórios trimestrais do desempenho das respetivas unidades que dirigem, bem como apresentar um relatório final do desempenho das mesmas, anualmente, evidenciando os resultados alcançados e os desvios definidos, relativo ao ano de 2019 e 2020, até ao dia 15 de abril do ano seguinte ao que respeita.

3. Avaliação dos/as Dirigentes:

Os/as dirigentes intermédios/as são avaliados/as em três momentos:

No termo da comissão de serviço – No início da sua comissão de serviço e no quadro das suas competências legais, o/a dirigente negocia com o/a respetivo/a avaliador/a a definição dos objetivos, quantificados e calendarizados, a atingir no decurso do exercício de funções,

bem como os indicadores de desempenho aplicáveis à avaliação dos resultados, que serão objeto de avaliação no termo da Comissão de Serviço.

Para fixação da classificação final, são atribuídas ao parâmetro “resultados” uma ponderação de 75% e ao parâmetro “competências” uma ponderação de 25%.

Anualmente – Através de monitorização intercalar, para a qual deverá ser entregue o relatório acima referido até 15 de abril de cada ano seguinte ao que respeita, explicitando a evolução dos resultados obtidos face aos objetivos negociados.

A avaliação efetuada no termo da Comissão de Serviço e a monitorização intercalar têm os efeitos previstos no Estatuto do Pessoal Dirigente, designadamente em matéria de renovação, não renovação ou cessação da respetiva comissão de serviço.

Bienalmente – Para efeitos na carreira de origem, podendo optar por manter a última avaliação de desempenho naquela carreira, avaliada nos termos do SIADAP, ou requerer ponderação curricular, a solicitar até ao dia 15 de janeiro do ano civil seguinte ao biénio de avaliação a que respeita.

4. Avaliação dos/as trabalhadores/as:

Nos termos do deliberado na já citada reunião do CCA, as regras para avaliação dos/as trabalhadores/as abrangidos/as pelo SIADAP 3 serão as seguintes:

4.1. Os/as trabalhadores/as integrados/as na carreira de Assistente Operacional serão avaliados/as apenas no parâmetro “Competências”, conforme previsto na Lei n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro, devendo ser avaliadas 8 competências, entre as quais, obrigatoriamente a competência “Orientação para resultados”;

4.2. Aos/às trabalhadores/as integrados/as nas carreiras de Assistente Técnico e Técnico Superior, e avaliados/as no parâmetro “Resultados”, deverão ser fixados 3 objetivos e 5 competências, podendo ser fixados objetivos de responsabilidade partilhada;



4.3. Os critérios de avaliação do grau de cumprimento dos objetivos poderão ser de qualidade, quantidade e/ou tempo, podendo estes ser utilizados individualmente ou em conjunto, não ultrapassando o número de três indicadores de medida. Sempre que se trate de avaliar relatórios / propostas de melhoria / propostas de ação ou de trabalho deverá ser ponderado o fator “qualidade”.

4.4. Deverão ser utilizadas as fichas constantes do Manual de Execução do SIADAP - Biénio 2019-2020, aprovado na reunião do CCA de 26 de novembro de 2018, para a avaliação da qualidade dos relatórios / propostas de melhoria / propostas de ação ou de trabalho, incluindo as grelhas de superação dos objetivos constante das mesmas, podendo ser efetuadas adaptações, como ajustes à redação, ou não avaliação de itens não aplicáveis, com carácter pontual e devidamente justificadas;

4.5. Sempre que os objetivos incluam os critérios “quantidade” e “tempo” devem os mesmos ser considerados superados se ultrapassados em 25%;

4.6. A avaliação final dos/as trabalhadores/as avaliados/as pelos parâmetros “Objetivos” e “Competências” resultará da média ponderada dos resultados obtidos em ambos os parâmetros, da seguinte forma:

Parâmetro “Resultados” - 60%

Parâmetro “Competências” – 40%.

4.7. Sempre que se verifique necessário proceder à avaliação do desempenho por ponderação curricular, esta deverá ser efetuada através da ficha elaborada para o efeito, aprovada em reunião do CCA de 26 de novembro de 2018, devendo esta avaliação ser solicitada até ao dia 15 de janeiro do ano civil seguinte ao biénio de avaliação a que respeita.

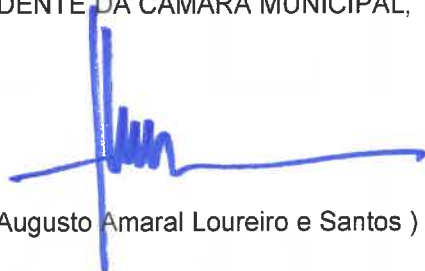
4.8. As regras de aplicação do SIADAP constam do Manual de Execução do SIADAP – Biénio 2019-2020, o qual foi aprovado em reunião do CCA de 26 de novembro de 2018.

5. Diferenciação dos Desempenhos:

É fixada a percentagem máxima de 25% para as avaliações qualitativas de Desempenho Relevante e, de entre estas, 5% do total dos/as trabalhadores/as para o reconhecimento de Desempenho Excelente. Estas quotas serão aferidas por carreira profissional, devendo ser observadas em cada Unidade Orgânica, por forma a que se distribuam por todas as Unidades e Subunidades Orgânicas.

Albergaria-a-Velha, 27 de novembro de 2018

O PRESIDENTE DA CÂMARA MUNICIPAL,



(António Augusto Amaral Loureiro e Santos)

