
SIADAP 3
Ciclo de Avaliação de desempenho 2019/2020
EDITAL

Luis Paulo Carreira Fonseca da Costa, Presidente da Câmara Municipal de Arganil, torna público que,

De acordo com o artº62º da Lei nº66-B/2007, de 28/12 na atual redação e nos termos do artº4º do Decreto-Regulamentar nº18/2009, de 04/09,

Considerando as deliberações e pareceres do Conselho Coordenador de Avaliação (adiante CCA) proferidos em 05/06/2019 e,

No uso da competência conferida pela a) do nº1 do artº60º e a) do nº1 do artº62º da Lei nº66-B/2007, de 28/12 na atual redação,

Faz públicas as diretrizes para a aplicação do Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho da Administração Pública relativo aos trabalhadores (SIADAP 3) aplicáveis ao ciclo de avaliação do biénio 2019/2020, em anexo ao presente edital.

Em conformidade com o artº79º da Lei nº66-B/2007, de 28/12 na atual redação o presente edital será publicitado na página eletrónica municipal.

Paços do Município de Arganil,



Este documento contém a assinatura digital de:
LUIS PAULO CARREIRA FONSECA DA COSTA Nº 522
O Presidente da Câmara
30-10-2019 06:53:48

ANEXO
DIRETRIZES PARA A APLICAÇÃO DO SIADAP 3 – CICLO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO
2019/2020

A. Objetivos

Os objetivos do SIADAP 3 para o ciclo de avaliação de desempenho relativo a 2019/2020 deverão estar alinhados com a estratégia definida nos instrumentos de gestão municipais, designadamente com o Orçamento, Plano Plurianual de Investimentos, Política da Qualidade e Objetivos Estratégicos.

A fixação de objetivos deve obedecer ao disposto nos artigos 46º e 67º da Lei nº66-B/2007, de 28/11, na atual redação e no artº16º do Regulamento do CCA, em numero mínimo de três, um de cada tipo, estando associados a cada um deles uma meta (resultado) e pelo menos um indicador de medida, bem como a forma e responsabilidade pela sua monitorização e ter em conta:

1. Tipologia:

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

2. Fixação:

- ✓ Ser tangíveis mas ambiciosos;
- ✓ Ser proporcionais aos recursos existentes;

-
- ✓ Ser mensuráveis / medíveis;
 - ✓ Ter uma métrica associada;
 - ✓ Ser delimitados no tempo;
 - ✓ Ser direcionados ao alvo;
 - ✓ Estar redigidos de forma clara e concisa;
 - ✓ Estar em consonância com os objetivos plurianuais e diretrizes superiores

3. Princípios dos Indicadores de Medida associados:

- ✓ Ser **claros**, no sentido de que a sua formulação não pode ser confusa ou suscitar dúvidas sobre se os resultados foram ou não atingidos;
- ✓ Ser **pertinentes** face aos objetivos que se pretende medir, permitindo uma medição efetiva dos resultados que se pretendem atingir;
- ✓ Ser **credíveis e idóneos**, sendo construídos com base em fontes de informação fidedignas e constituindo o meio adequado de aferir concretamente o resultado;
- ✓ Ser **comparáveis**, no sentido de permitir confrontar desempenhos, para os igualizar ou diferenciar;
- ✓ **Fáceis de recolher**, no sentido da sua obtenção ter um custo reduzido face ao resultado que se pretende monitorizar.

4. Critérios de Superação:

Não obstante das margens de tolerância constantes no artº15º do Regulamento do CCA, os critérios de superação dos objetivos devem:

- ✓ Ser quantificáveis e definidos em intervalos, de modo a clarificar o resultado pelo qual o avaliado não atinge ou supera o objetivo;
- ✓ Corresponde a alcançar o nível de superação do resultado, não sendo aceitáveis critérios que não correspondam ao cumprimento integral do

objetivo/resultado, pelo que este deverá ser exigente e ambicioso, proporcionando a diferenciação do desempenho nos resultados alcançados;

- ✓ Poderá integrar o cumprimento de indicadores complementares aos definidos nos objetivos, nomeadamente inovação, qualidade, autonomia, prazo, custo, elogios reclamações, entre outros;
- ✓ Nos objetivos sobre correção de deficiências, aperfeiçoamento de procedimentos ou simplificação de documentos (ex: formulários) e outros similares, devem considerar-se superados em função do grau de satisfação dos destinatários, e não do cumprimento de prazos ou obtenção de certa percentagem, a não ser que estes sejam determinantes para o resultado.

B. Competências

A fixação de competências deve obedecer ao disposto nos artigos 48º e 68º da Lei nº66-B/2007, de 28/11, na atual redação e neste sentido ter em conta a diferenciação das competências a avaliar por categoria, sendo que são fixadas em número de oito as competências para os trabalhadores integrados na categoria de Técnico Superior e seis competências para os trabalhadores integrados nas categorias de Coordenador Técnico, Assistente Técnico e Assistente Operacional, salvo aqueles que se encontram abrangidos pelo regime excecional constante do ponto C.:

Função/ Categoria	Competências
Técnico Superior	Orientação para resultados; Orientação para o serviço público; Planeamento e organização; Conhecimentos especializados e experiência; Iniciativa e autonomia; Responsabilidade e compromisso com o serviço; Trabalho de equipa e cooperação; Tolerância à pressão e contrariedades.
Coordenador Técnico	Realização e orientação para resultados; Orientação para o serviço público; Conhecimentos e experiência; Organização e métodos de trabalho; Trabalho de equipa e cooperação; Otimização de recursos.
Assistente Técnico	Realização e orientação para resultados; Orientação para o serviço público; Conhecimentos e experiência; Organização e métodos de trabalho; Trabalho de equipa e cooperação; Otimização de recursos.
Encarregado Operacional	Realização e orientação para resultados; Orientação para o serviço público; Conhecimentos e experiência; Organização e métodos de trabalho; Trabalho de equipa e cooperação; Orientação para a segurança.

Assistente Operacional

Realização e orientação para Resultados; Orientação para o serviço público; Conhecimentos e experiência; Organização e métodos de trabalho; Trabalho de equipa e cooperação; Orientação para a segurança.

C. Regime Excecional de Avaliação de Desempenho

Considerando o nível de complexidade e o conteúdo funcional estabelecido na Lei Geral do Trabalho Em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei nº35/2014, de 20/06 na atual redação, inerente à carreira de Assistente Operacional e de acordo com o parecer prévio favorável do CCA, com observância do artº80º da Lei nº66-B/2007, de 28/11 na atual redação, os trabalhadores detentores da carreira de Assistente Operacional serão avaliados somente de acordo com o parâmetro das Competências, em número igual a oito e a seguir discriminadas:

Função/ Categoria	Competências
Assistente Operacional	Iniciativa e autonomia; orientação para Resultados; orientação para o serviço público; Responsabilidade e compromisso com o serviço; orientação para a segurança; organização e método de trabalho; trabalho de equipa e cooperação; adaptação e melhoria contínua

D. Critérios para a Validação das propostas de Desempenho Inadequado, Relevante e Excelente

Em conformidade os artigos 51º, 53º e 75º da Lei nº66-B/2007, de 28/11 na atual redação, com os artigos 19º, 21º e 22º do Regulamento do CCA e por forma a estabelecer critérios uniformes e objetivos para a diferenciação de desempenhos que fundamentem as propostas de avaliação, com rigor e de acordo com os normativos aplicáveis, estabelecem-se os seguintes critérios para a fundamentação e validação das propostas de avaliação de:

Desempenho Inadequado: a proposta de avaliação de desempenho Inadequado deve evidenciar de forma concisa, clara e fundamentada a sua atribuição de acordo com:

- ✓ **Motivos decisivos** – em que medida os objetivos não foram atingidos e/ou as competências demonstradas ou inexistentes tiveram impacto negativo no desempenho do serviço;

- ✓ **Necessidades de formação** – que tipo de ações de formação deve o trabalhador frequentar para melhorar o seu desempenho profissional;
- ✓ **Capacidades do trabalhador com potencial de desenvolvimento** – quais as competências que o trabalhador deve desenvolver para melhorar o seu desempenho profissional.

Desempenho Relevante: a proposta de avaliação de desempenho Relevante deve demonstrar de forma concisa, clara e fundamentada, com indicação de exemplos concretos, os contributos/benefícios relevantes para o serviço, pelo facto dos objetivos e as competências terem sido superados, de acordo com:

- ✓ **Motivos decisivos** – em que medida a superação dos objetivos e as competências demonstradas a um nível elevado, tiveram impacto positivo no desempenho do serviço;
- ✓ **Esforço pela atualização e aplicação dos conhecimentos técnicos** – em que medida o trabalhador se esforçou pela utilização e aplicação dos conhecimentos adquiridos, com vista à melhoria do desempenho das suas funções;
- ✓ **Comportamento e atitudes do trabalhador com impacto positivo no serviço** – quais as competências profissionais demonstradas pelo trabalhador, com impacto significativo no serviço.

Desempenho Excelente: no caso de uma proposta de menção qualitativa de Excelente, esta apenas poderá ser atribuída com respeito, cumulativamente, dos seguintes critérios:

- ✓ Superação da maioria dos objetivos fixados;
- ✓ Obtenção da avaliação 5 na maioria das competências;
- ✓ Enumeração de exemplos concretos de: compromisso e disponibilidade do trabalhador para o serviço público, constituindo um exemplo para todos os trabalhadores da mesma carreira; diligência/interesse, que o trabalhador demonstra continuamente para a melhoria do seu desempenho, bem como do desenvolvimento profissional; forma como o trabalhador por si próprio, procura soluções e apresenta sugestões conducentes a uma melhoria efetiva do trabalho, bem como a independência com que exerce as respetivas funções;

apresentação de novos métodos, técnicas e procedimentos, ou iniciativas inovadoras no âmbito da organização e/ou unidade orgânica onde se insere, que contribuam para a solução de problemas e para a otimização do trabalho.

E. Outras informações

1. Avaliados sem contato funcional com o Avaliador

Em conformidade com nº3 do artº42º da Lei nº66-B/2007, de 28/11 na atual redação, a situação funcional que não permita ter contato direto pelo período mínimo de um ano com o avaliador será objeto de avaliação por avaliador designado para o efeito que encetará as diligências necessárias e recolherá elementos suficientes para que seja promovida a avaliação de desempenho do trabalhador nos termos da lei aplicável.

2. Avaliadores e coadjuvantes

Nos termos do nº 2 do artº56º da Lei nº66-B/2007, de 28/12 na atual redação e considerando a ausência de provimento de cargos dirigentes na Divisão de Gestão Urbanística e na Divisão de Desenvolvimento Económico e Social, por forma a conferir à aplicação do sistema de avaliação de desempenho dos trabalhadores maior efetividade, justiça e rigor, foi efetuada a designação de coadjuvantes dos avaliadores, de quem possam ser recolhidos contributos formais, adequados e julgados necessários que auxiliem a avaliação, quer em matéria da formulação de objetivos quer ao nível da sua monitorização e avaliação.

3. Monitorização

Em conformidade com o artº74º da Lei nº66-B/2007, de 28/11, na atual redação, no decorrer do período de avaliação, por iniciativa do avaliador/coadjuvante ou do avaliado, são adotados os meios adequados à monitorização dos desempenhos e efetuada a respetiva análise conjunta, entre avaliador/coadjuvante e avaliado ou no seio da unidade orgânica, de modo a viabilizar:

a) A reformulação dos objetivos, de acordo com o artº17º do Regulamento do CCA e dos resultados a atingir, nos casos de superveniência de condicionantes que impeçam o previsto desenrolar da atividade;

b) A clarificação de aspetos que se mostrem úteis ao futuro ato de avaliação;

c) A recolha participada de reflexões sobre o modo efetivo do desenvolvimento do desempenho, como ato de fundamentação da avaliação final.

4. Avaliação Final

Exceto no regime previsto em C., a ponderação dos parâmetros de avaliação deve respeitar o artº50º da Lei nº66-B/2007, de 28/12, na atual redação conjugado com o artº18º do Regulamento do Conselho Coordenador de Avaliação do Município de Arganil, ou seja, são atribuídas aos parâmetros de avaliação as seguintes ponderações:

Avaliação Final = Resultados 60% + Competências 40%

5. Ponderação Curricular

A avaliação por ponderação do currículo do trabalhador será efetuada de acordo com o artº43º da Lei nº66-B/2007, de 28/11 na atual redação e somente nos casos previstos no artº42º do citado diploma.

6. Procedimentos

Até ao final do presente ano deverão estar contratualizados formalmente, de acordo com a legislação aplicável e presentes diretrizes, entre avaliadores e avaliados, os parâmetros de avaliação.