ORIENTAÇÕES GERAIS – Avaliação de Desempenho do Ciclo de Avaliação 2023/2024

Matéria: Objetivos e Competências – SIADAP 3

Orientações	Especificidades		
1. NÚMERO DE OBJECTIVOS E COMPETÊNCIAS	**Carreira**	**Objectivos**	**Competências**
	1. Técnico Superior	4	5
	2. Assistente Técnico		
	2.1 Coordenador Técnico	4	5 (1)
	2.2 Assistente Técnico	3	5
	3. Assistente Operacional		
	3.1 Encarregado Geral/Operacional	4	5 (1)
	3.2 Assistente Operacional	3	5
2. TIPO DE COMPETÊNCIAS		**Nº de série das competências nos termos da Portaria nº. 1633/2007. de 31/12**	
	1. Técnico Superior	1, 3, 7, 10, 17	
	2. Assistente Técnico		
	2.1 Coordenador Técnico	1, 4, 6, 8, 13	
	2.2 Assistente Técnico	1, 4, 8, 12, 13	
	3. Assistente Operacional		
	3.1 Encarregado Geral/Operacional	1, 4, 6, 8, 12	
	3.2 Assistente Operacional	1, 4, 8, 12, 14	
3. PONDERAÇÃO DOS OBJECTIVOS E COMPETÊNCIAS		**Resultados**	**Competências**
	1. Técnico Superior	60%	40%
	2. Assistente Técnico		
	2.1 Coordenador Técnico	60%	40%
	2.2 Assistente Técnico	60%	40%
	3. Assistente Operacional		
	3.1 Encarregado Geral/Operacional	60%	40%
	3.2 Assistente Operacional	60%	40%

(1) A competência "Coordenação" deverá ser aplicada a todos os Coordenadores Técnicos e Encarregados

Matéria: Objetivos e Competências – SIADAP 2

<table>
<tr><th>Orientações</th><th colspan="3">Especificidades</th></tr>
<tr><td rowspan="2">1. NÚMERO DE OBJETIVOS E COMPETÊNCIAS</td><td>Carreira</td><td>Objetivos</td><td>Competências</td></tr>
<tr><td>1. Dirigente Intermédio</td><td>5</td><td>5 (1)</td></tr>
<tr><td rowspan="2">2. TIPO DE COMPETÊNCIAS</td><td rowspan="2">1. Dirigente Intermédio</td><td colspan="2">Nº de série das competências nos termos da Portaria nº. 1633/2007. de 31/12</td></tr>
<tr><td colspan="2">1, 2, 4, 9,11</td></tr>
<tr><td rowspan="2">3. PONDERAÇÃO DOS OBJETIVOS E COMPETÊNCIAS</td><td rowspan="2">1. Dirigente Intermédio</td><td>Resultados</td><td>Competências</td></tr>
<tr><td>75%</td><td>25%</td></tr>
<tr><td>4. PERÍODO DE AVALIAÇÃO E PRAZO</td><td colspan="3">O período de avaliação, em sede de SIADAP, dos dirigentes intermédios passa a coincidir com as respetivas comissões de serviço.

O SIADAP 2 é aplicado exclusivamente a dirigentes ou legalmente equiparados, deixando de se aplicar a outros cargos e chefias de unidades orgânicas.

A avaliação dos dirigentes intermédios passa a ser feita por ciclos avaliativos de 3 anos correspondentes à duração da comissão de serviço, (artigos 21.º, n.º 9, da Lei n.º 2/2004, de 15-01, na redação da Lei n.º 64/2011, de 22-12) – VER "FICHA DE AVALIAÇÃO-DIRIGENTES INTERMÉDIOS" - PASTA PÚBLICA M: SIADAP.</td></tr>
<tr><td>5. MONITORIZAÇÃO INTERCALAR E AVALIAÇÃO GLOBAL DO</td><td colspan="3">- Esta monitorização intercalar corresponde à anterior avaliação intercalar anual e consubstancia-se num relatório sintético, a ser apresentado pelo dirigente ao respetivo</td></tr>
</table>

DESEMPENHO [2]	dirigente superior, até 15 de abril de cada ano, explicitando a evolução dos resultados obtidos face aos objetivos negociados (os objetivos são negociados no início da comissão de serviço para a totalidade do período de exercício de funções dirigentes – em regra 3 anos). A avaliação, propriamente dita, é feita no termo da respetiva comissão de serviço, com base nos parâmetros negociados no início da comissão de serviço (Objetivos/Resultados e Competências). A avaliação/notação dos objetivos e das competências não sofreu alterações, assim como as menções qualitativas da avaliação final – Desempenho relevante, Desempenho adequado ou Desempenho inadequado. Deixou de haver a possibilidade de atribuição da menção qualitativa de Desempenho excelente aos dirigentes intermédios - (revogação dos n.ºs 2 a 4 do artigo 37.º) A avaliação de desempenho dos dirigentes intermédios tem os efeitos previstos no EPD, nomeadamente em matéria de não renovação ou de cessação da comissão de serviço.		

(1) A competência "Liderança e Gestão das Pessoas" deverá ser aplicada a todos os Dirigentes Intermédios,

(2) A avaliação atribuída no âmbito do SIADAP 2 não tem impacto na carreira de base dos dirigentes intermédios, designadamente para eventual alteração de posicionamento remuneratório. Para este efeito, pode relevar uma avaliação anterior, desde que atribuída no âmbito do SIADAP, ou ser realizada ponderação curricular, mediante solicitação do interessado.

Matéria: Aplicação objectiva e harmónica da Avaliação de Desempenho

Orientações	Especificidades
1. Objectivos	**1.** Os objetivos devem estar alinhados com a estratégia definida nos instrumentos de gestão da Câmara Municipal, designadamente, com os objetivos estratégicos aprovados e enquadrar-se, em regra, em várias áreas das previstas no n.º 2 do artigo 46.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro: • 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.** Redigidos de forma clara e rigorosa, de acordo com os principais resultados a obter tendo em conta os meios disponíveis e o tempo em que são prosseguidos; **3.** Os objetivos podem ser de responsabilidade partilhada (desenvolvimento de um trabalho em equipa ou esforço para uma finalidade determinada); **4.** Os objetivos têm em conta o posto de trabalho; **5.** Para os resultados a obter em cada objetivo são definidos indicadores de medida; **6.** Os objetivos devem estar alinhados com a estratégia definida nos instrumentos de gestão, designadamente do QUAR; **7.** Os objetivos devem ser específicos (com relevância no contexto funcional), mensuráveis (indicar a base do desempenho, a moldura temporal de referência a nova meta), balizados no tempo, realizáveis (verificar as condições de realização) e consensuais. **8.** Os objetivos são: **De Eficácia** – relacionam-se com atividade substantiva dos serviços e representam a medida em que um serviço atinge os seus objetivos e obtém ou ultrapassa os resultados esperados **De Eficiência** – relacionam-se com os meios utilizados na atividade e representam a relação entre bens produzidos ou serviços prestados e os recursos utilizados. **De qualidade** – representam um "conjunto de propriedades e características de bens e serviços que lhes conferem aptidão para satisfazer necessidades explícitas ou implícitas dos utilizadores".

2. Indicadores de medida	**1.** Os Indicadores de desempenho são, genericamente, os descritivos do instrumento (taxa, percentagem, volume), facto (entrega de documento, realização de auditoria, certificação), critério (índice de satisfação, tempo de realização, efeito obtido, qualidade de produção), etc., que vão servir de padrão de medição para poder apurar o grau de realização do objetivo. Para tal, é necessário que a realização apurada com a medição do desempenho pelo indicador seja confrontada com uma meta numérica ou qualitativa (resultado pretendido) de modo a permitir o apuramento do desvio e a consequente valoração final do desempenho; **2.** Nos postos de trabalho da área administrativa e técnica deverá, na medida do possível, valorizar-se os prazos de execução e o número das tarefas; **3.** - Os indicadores de medida devem refletir o tempo de execução média, a complexidade e a qualidade exigível. **4.** O cumprimento de prazos estipulados por lei não deve constituir indicador de medida. **5.** Quando se pretenda medir a qualidade, deve precisar-se, designadamente, o instrumento de medida, a definição de critérios de apreciação da qualidade, a unidade de medida, a escala utilizada e os requisitos de qualidade
3. Superação de Objectivos	**1.** 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 objetivo; - 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 art. 46.º da Lei n.º 66-B/2007. **2.** O objectivo considera-se superado quando o valor alcançado exceda em 1/4 o valor da meta definida, e mostrando-se igualmente reunidas as condições de qualidade exigíveis no desempenho normal da função. **3.** Nos casos em que o avaliador considere que o objectivo não foi superado por não estarem manifestamente reunidos os requisitos normais de qualidade, deverá fundamentar a sua decisão. **4.** Sempre que a meta do indicador de desempenho estiver referida ao cumprimento de vários prazos ter-se-á em consideração o valor total anual destes.
4. Reconhecimento de Desempenho	1. Após a harmonização e validação das menções de Desempenho Relevante, procede o CCA ao reconhecimento do Desempenho Excelente. 2. O reconhecimento de avaliações de desempenho inclui, exceto quando exista legislação em contrário, aquelas que resultam do arrastamento

Excelente de Trabalhadores	de última avaliação atribuída e da ponderação curricular, conforme os n.ºs 6 e 7 do artigo42.º e o artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro. 3. O reconhecimento de Desempenho Excelente dos trabalhadores deve ter em consideração os seguintes elementos indiciadores do impacto no serviço do seu desempenho: a) Acréscimos da eficácia, da eficiência e da qualidade; b) Otimização dos recursos financeiros, designadamente, através da sua captação ou redução de custos; c) Inovação organizacional, nos produtos ou nos serviços; e d) Melhoria na satisfação de utilizadores internos ou externos. 4. As fundamentações das propostas de Desempenho excelente devem centrar-se sobre estes elementos e dar provas de facto, quando possível provas materiais do respetivo grau de impacto do desempenho: a) Nível 5 – Impacte de desempenho elevado; b) Nível 3 – Impacte do desempenho médio; e c) Nível 1 – Impacto de desempenho baixo ou inexistente. 5. A fundamentação nestes termos deverá obrigatoriamente ser realizada pelo avaliador, em documento próprio, que se anexa – ***Anexo.*** 6. Para o reconhecimento da menção de Desempenho Excelente deve a proposta de avaliação verificar uma aferição de Nível 5 em pelo menos três elementos de impacto no serviço, mantendo-se a menção validada de Desempenho Relevante, quando assim não se verifique. 7. O reconhecimento de Desempenho Excelente é firmado através de declaração formal do CCA. 8. Quando haja lugar a ordenação por classificação quantitativa esta deve ser expressas às milésimas.

ANEXO À AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO – SIADAP 3
FUNDAMENTAÇÃO DA MENÇÃO DE DESEMPENHO RELEVANTE PARA O RECONHECIMENTO DO EXCELENTE

AVALIADOR	

AVALIADO	

PERÍODO EM AVALIAÇÃO		**a**	

CRITÉRIOS DE IMPACTO DO DESEMPENHO NO SERVIÇO	**Nível de impacto verificado**			**Fundamentação**
	Nível 1 (impacto de desempenho baixo ou inexistente)	**Nível 3** (impacto de desempenho médio)	**Nível 5** (impacto de desempenho elevado)	
Acréscimos da Eficácia, Eficiência e Qualidade (em que medida o desempenho do avaliado contribuiu para acrescer valor em termos de eficácia, eficiência e qualidade dos processos)				
Otimização dos Recursos Financeiros (em que medida o avaliado fez uma utilização parcimoniosa e eficaz dos recursos necessários ao seu desempenho de modo a gerar reduções de custos e / ou promoveu a captação de novos recursos financeiros)				
Inovação (em que medida o desempenho do avaliado contribuiu para a inovação organizacional, nos produtos ou serviços, de modo a expandir a criação de valor público pelo serviço)				

Necessidades dos utilizadores (em que medida o desempenho do avaliado contribuiu para melhorar as condições de satisfação das necessidades de utilizadores externos ou internos)				

O Avaliador: _____

Data: _____ / _____ / _____