

MUNICÍPIO DA MURTOSA

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

*Fausto
H
F*

DIRETRIZES CCA - SIADAP

Objetivos e competências 2023 e 2024





MUNICÍPIO DA MURTOSA

DIRETRIZES CCA – SIADAP

Objetivos e competências 2023 e 2024

**ESTABELECIMENTO DE OBJETIVOS E COMPETÊNCIAS E DAS PERCENTAGENS (QUOTAS)
RELATIVAMENTE À APLICAÇÃO DO SIADAP 1, 2 e 3 PARA OS ANOS DE 2023/2024**

Nos termos do disposto no Decreto Regulamentar n.º 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 n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, alterada pela Lei n.º 66-B/2012, de 31/12, compete ao **Presidente da Câmara**, ouvido o **Conselho Coordenador de Avaliação (CCA)**, estabelecer por despacho as competências a que subordina a avaliação dos dirigentes intermédios (SIADAP 2) e dos demais trabalhadores (SIADAP 3), bem como atribuição das percentagens de diferenciação de desempenhos.

Assim, ao abrigo das disposições conjugadas do artigo 3.º, n.º 1 do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de Setembro, e dos artigos 36.º, n.º 7 e 48.º, n.º 2 Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, alterada pela Lei n.º 66-B/2012, de 31/12, proponho o seguinte:



Handwritten signatures and initials in blue ink, including the name "Jander" and various scribbles.

1 — As **Competências** a que se subordina a Avaliação de Desempenho por Grupo Profissional, são legalmente num mínimo de 5, propondo-se no entanto, as seguintes:

• **Dirigentes Intermédios — SIADAP 2 (a apresentar no início da comissão de serviço)**

Número de Descrição das competências – Mínimo de dez (10) competências, devendo os avaliadores estabelecerem obrigatoriamente as cinco (5) competências seguintes :

- 1 — Orientação para o serviço público
- 6 — Visão Estratégica
- 9 — Desenvolvimento e motivação dos colaboradores
- 11 — Responsabilidade e Compromisso com o serviço
- 13 — Análise da Informação e Sentido Crítico

• **Técnico Superior e Especialista de Informática– SIADAP 3**

Número de Descrição de Competências – Mínimo Oito (8) Competências, devendo os avaliadores estabelecerem obrigatoriamente as cinco (5) competências seguintes:

- 1 — Orientação para resultados
- 5 — Conhecimentos Especializados e Experiência
- 7 — Iniciativa e Autonomia
- 10 — Responsabilidade e Compromisso com o serviço
- 13 — Trabalho de Equipa e Cooperação

• **Assistente Técnico, Fiscal e Técnico de informática— SIADAP 3**

Mínimo de sete (7) competências, devendo os avaliadores estabelecer obrigatoriamente as três (3) competências seguintes:

- 1 — Realização e Orientação para Resultados
- 7 — Trabalho de Equipa e Cooperação



13 — Responsabilidade e Compromisso com o serviço

• **Assistente Operacional - SIADAP 3**

Mínimo de sete (7) competências, devendo os avaliadores estabelecer obrigatoriamente as três (3) competências seguintes:

2 — Orientação para o Serviço Público

5 — Trabalho de Equipa e Cooperação

13 — Responsabilidade e Compromisso com o serviço

→ **Objetivos por Grupo Profissional**

Os **Objetivos** a fixar por grupo profissional a que se subordina a Avaliação de Desempenho, são legalmente, num mínimo de 3, propondo-se, no entanto, obrigatoriamente:

- **Técnico Superior e Especialista de Informática** — 5 objetivos
- **Assistente Técnico, Fiscal e Técnico de Informática** — 4 objetivos
- **Assistente Operacional** — 3 Objetivos

→ **Objetivos por Unidade Orgânica (SIADAP 1)**

Os objetivos das unidades diretamente dependentes do órgão executivo são, no mínimo 3 e devem ser aprovados pelo Sr. Presidente até 3/5. Para tanto os dirigentes devem apresentar até 28/4 uma proposta com um mínimo de 5 objetivos.

→ **Das Quotas**

Estimativa de Percentagens

A atribuição estimada das percentagens máximas no Siadap 3 e por grupo profissional é a seguinte:

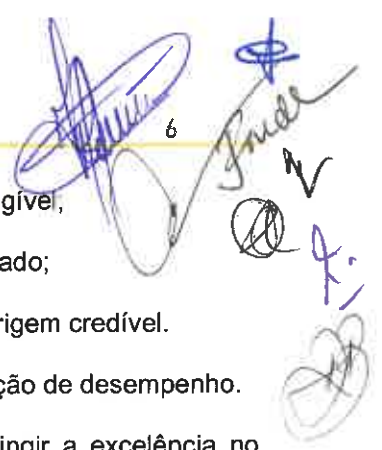


- **Técnico Superior e Especialista de Informática: 4**
- **Assistente Técnico, Fiscal e Técnico de informática: 6**
- **Assistente Operacional: 22**

Esta estimativa será ajustada no final do ciclo avaliativo em função do número total de trabalhadores que reúnam os requisitos funcionais para avaliação, nos termos previstos nos n.º2 a 7 do artigo 42º e n.º5 do artigo 29º da Lei n.º66-B/2007, de 28 de dezembro.

1. A fixação de objetivos individuais para o ciclo de avaliação de 2023-2024, tem como referência os objetivos estratégicos aprovados pelo executivo municipal, bem como os objetivos fixados para as unidades orgânicas, valorizando a atitude e o comprometimento com o serviço de cada trabalhador assim como a satisfação dos munícipes face aos serviços prestados.
2. Os objetivos a fixar no SIADAP 3 deverão, sempre que possível, refletir toda a atividade desenvolvida pela unidade orgânica e pelo trabalhador, respetivamente.
3. Todo o desempenho do trabalhador que não esteja incluído em nenhum dos objetivos contratualizados será objeto de avaliação por via do parâmetro competências.
4. No âmbito do SIADAP 3 deverão, sempre que possível, e em articulação com os objetivos das unidades orgânicas (SIADAP 1), ser fixados os seguintes tipo de objetivos:
 - 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 dos prazos e procedimentos de gestão processual e na diminuição dos custos de funcionamento;
 - de aperfeiçoamento e desenvolvimento de competências individuais, técnicas e comportamentais do Trabalhador.
5. 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:
 - Simples e claros: de forma a facilitar a compreensão e a interpretação inequívocas;
 - Mensuráveis: de forma a possibilitar a aferição do grau de cumprimento do objetivo;



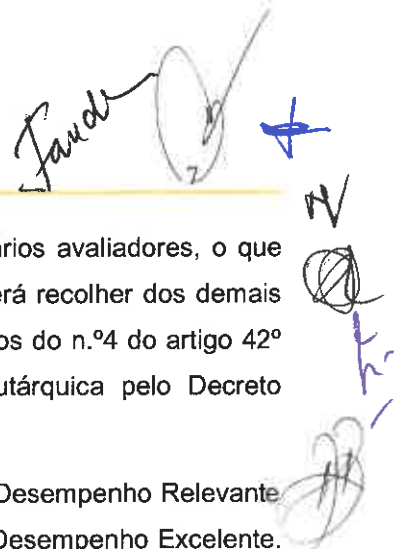


- Realizáveis: devem ser ambiciosos, mas contidos dentro dos limites do atingível;
 - Temporais: poderão abranger um intervalo de tempo perfeitamente identificado;
 - Fiáveis e credíveis: a fonte de informação para o seu cálculo deve ser de origem credível.
6. As metas a definir em cada objetivo devem constar da respetiva ficha de avaliação de desempenho.
7. O critério de superação deve corresponder a um esforço acrescido para atingir a excelência no desempenho, cujo impacto no serviço seja notório.
8. A avaliação intercalar dos dirigentes intermédios assenta:
- no grau de cumprimento dos objetivos estabelecidos para a respetiva unidade orgânica em que se integra;
 - na valoração das competências previamente fixadas.
9. A avaliação dos trabalhadores em geral assenta:
- no grau de cumprimento dos objetivos individuais fixados na ficha de avaliação de desempenho;
 - na valoração das competências previamente fixadas.
10. A expressão da avaliação dos níveis de competências deverá tomar como referência os respetivos descritivos que se indicam no quadro seguinte:

Nível	Designação
1	Competência não demonstrada ou inexistente
3	Competência demonstrada
5	Competência demonstrada a um nível elevado

11. A ponderação dos parâmetros de avaliação dos trabalhadores (SIADAP 3) para cálculo da classificação final é de 60% para o parâmetro "Resultados" e de 40% para o parâmetro "Competências".
12. Para o cumprimento do determinado no n.º2 do artigo 75º da Lei n.º66-B/2007, de 28 de dezembro, relativamente ao número de trabalhadores sobre os quais deve incidir a percentagem máxima de 25% para as avaliações finais qualitativas de desempenho relevante, será tomado como referência o total de trabalhadores previstos nos n.º2 a 7 do artigo 42º do referido diploma, ou seja, todos os que contratualizarem as respetivas fichas de avaliação do desempenho.



José 

13. Nos casos em que, no decorrer do período de avaliação, se sucederem vários avaliadores, o que tiver competência para avaliar no momento da realização da avaliação deverá recolher dos demais os contributos escritos adequados a uma efetiva e justa avaliação, nos termos do n.º4 do artigo 42º da Lei n.º66-B/2007, de 28 de dezembro, adaptada à administração autárquica pelo Decreto Regulamentar n.º18/2009, de 4 de setembro.
14. É fixada a percentagem máxima de 25% para as avaliações qualitativas de Desempenho Relevante e, de entre estas, 5% do total dos trabalhadores para o reconhecimento de Desempenho Excelente. As quotas de diferenciação de desempenho, nos termos do artº 75º da Lei 66-B/2007, de 28/12, incidem sobre o número de trabalhadores em condições de serem avaliados (cfr. n.º 2 a 7 do artº 42º), com aproximação por excesso, quando necessário, e serão distribuídas, em regra, por todas as carreiras,
15. Os trabalhadores abrangidos pelos n.ºs 5 e 7 do artigo 42º da Lei n.º66-B/2007, de 28 de dezembro, adaptada à administração autárquica pelo Decreto Regulamentar n.º18/2009, de 4 de setembro, que não disponham de avaliação anterior que revele ou pretendam a sua alteração, devem requerer a ponderação curricular nos termos do n.º7 do mesmo artigo, em requerimento dirigido ao Senhor Presidente da Câmara dentro do prazo que lhes for fixado, acompanhado do respetivo curriculum e da documentação comprovativa do exercício de cargos, funções ou atividades, bem como de outra documentação que considerem relevante, tendo por referência as normas para ponderação curricular aprovadas pelo CCA e divulgadas na página eletrónica da autarquia.
16. Não serão considerados para efeitos de aplicação das quotas os trabalhadores que possam e queiram fazer relevar a sua última avaliação atribuída, tal como resulta do n.º6 do artigo 42º da Lei n.º66-B/2007, de 28 de dezembro, em conjugação com o artigo 41º do Decreto-Lei n.º72-A/2010, de 18 de junho.

Murtosa, 11 de abril de 2023

O PRESIDENTE DA CÂMARA MUNICIPAL,



(Joaquim Manuel dos Santos Baptista)

