



ORDEM DE EXECUÇÃO

-----Aos serviços de(o) **CHEFE DIVISÃO ADMINISTRATIVA E JURÍDICA** conforme a deliberação:-----

----- **PROCESSO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO BIÊNIO 2023-2024** – Foi presente o Despacho do Sr. Presidente da Câmara Municipal relativo ao processo de avaliação do desempenho do biénio 2023-2024 que define a visão, a missão, os valores e os objetivos estratégicos para o biénio 2023/2024, conforme cópia que se anexa à presente ata e se dá aqui por reproduzo para todos os efeitos legais.-----

-----A Câmara Municipal deliberou, por unanimidade, aprovar o Despacho para implementação do Processo de Avaliação do Desempenho do Biénio 2023-2024.-----

-----Que consta da **Ata n.º 7 da reunião de 06 de abril de 2023**, conforme se certifica.-

-----Está conforme.-----

CÂMARA MUNICIPAL DA MURTOSA, 10-04-2023

PO O Chefe da Divisão Administrativa e Jurídica

(Dr. Carlos Manuel Ferreira Afonso)

MUNICÍPIO DA MURTOSA

PROCESSO DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DO BIÊNIO 2023-2024





MUNICÍPIO DA MURTOSA

PROCESSO DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DO BIÊNIO 2023-2024

DESPACHO

O sistema integrado de gestão e avaliação da Administração Pública (SIADAP), aprovado pela Lei nº 66-B/2007, de 18 de dezembro, adaptado aos serviços da administração autárquica por força do disposto no artigo 1º do Decreto-Regulamentar nº 18/2009, de 4 de Setembro, articula-se com o sistema de planeamento de cada entidade, constituindo um instrumento de acompanhamento e avaliação do cumprimento dos objetivos estratégicos plurianuais determinados pelo órgão executivo e dos objetivos anuais e planos de atividades, baseado em indicadores de medida a obter por cada serviço.

Das disposições conjugadas do nº 1 do artigo 4º e da alínea a) do artigo 5º do Decreto-Regulamentar nº 18/2009, resulta a **necessidade da Câmara Municipal**, no âmbito do sistema de planeamento, **fixar os objetivos estratégicos** que visam alinhar a gestão estratégica com a gestão operacional.

Nestes termos, proponho a aprovação da visão, da missão, dos valores e dos objetivos estratégicos para o biénio 2023/2024, como a seguir se indica:

Missão:

O Município da Murtosa tem por missão planear, definir e aplicar estratégias e linhas orientadoras que promovam o crescimento do Município, assegurando a evolução dos índices de qualidade de vida, através da execução de políticas públicas inovadoras e de uma aplicação rigorosa de recursos, apostando na qualidade da prestação de serviços, orientando a ação municipal no sentido de garantir o reforço da competitividade do Município e a sua afirmação no espaço regional, nacional e internacional,



promovendo a valorização e a coesão social e territorial em diálogo com instituições e agentes de intervenção local.

Visão:

Ser um Município de referência, projetado para o futuro, pela qualidade das suas políticas e serviços prestados ao nível da coesão social, desenvolvimento económico e sustentabilidade, onde pessoas e empresas encontram oportunidades profissionais e qualidade de vida, e assente numa gestão rigorosa e transparente dos recursos, com preservação da natureza e respeito pelo ambiente.

Valores

Os principais valores da cultura organizacional do Município da Murtosa são os seguintes:

- Serviço público;
- Legalidade;
- Neutralidade;
- Responsabilidade;
- Competência;
- Integridade.

Princípios

Na prossecução das atribuições do Município e das competências dos seus órgãos, os serviços municipais devem orientar-se pelos princípios da unidade e eficácia de ação, da aproximação dos serviços aos cidadãos, da desburocratização, da racionalização de meios e da eficiência na afetação de recursos públicos, da melhoria quantitativa e qualitativa do serviço prestado e da garantia de participação dos cidadãos. Para esse efeito, defendemos os seguintes princípios:

- 1.º - Princípio do Serviço Público;
- 2.º - Princípio da Legalidade;
- 3.º - Princípio da Integridade;
- 4.º - Princípio da Igualdade;
- 5.º - Princípio da Imparcialidade;
- 6.º - Princípio da Proporcionalidade;



- 7.º - Princípio da Colaboração e Boa-Fé;
- 8.º - Princípio da Informação e da Qualidade;
- 9.º - Princípio da Competência e da Responsabilidade;
- 10.º - Princípio da Lealdade.

4



Objetivos Estratégicos do Município da Murtosa:

- a) Promoção do desenvolvimento económico do concelho: atrair investimento, incrementar a capacidade competitiva do Município e das suas empresas e aumentar a atratividade do concelho, promovendo as condições para instalação de novas empresas ou ampliação das existentes, fomentando a criação de emprego;
- b) Dinamização da regeneração e reabilitação urbanas e promover o acesso à habitação no concelho, bem como assegurar um planeamento sustentável, considerando os recursos e equipamentos públicos existentes, facilitando e potenciando a sua utilização e gestão;
- c) Contribuir para a melhoria da qualidade de vida e bem-estar das pessoas: valorizar a família como núcleo da intervenção socioeducativa, apoiar os jovens no seu percurso educativo, reforçar a coesão social e institucional, promover a saúde e fomentar a fixação de residentes;
- d) Preservar o ambiente, apostar na sustentabilidade do concelho de forma transversal às diferentes áreas de atuação municipal, fomentar a mobilidade sustentável, bem como a eficiência no aproveitamento dos recursos endógenos;
- e) Promover a constante qualificação e melhoria dos serviços públicos prestados e garantir uma gestão financeira transparente e rigorosa;
- f) Alcançar e consolidar o crescente envolvimento da comunidade na organização de eventos municipais e intermunicipais, baseados na cultura e na imaterialidade do território, reforçando o papel fundamental das coletividades na transmissão do sentimento de pertença à terra, gerador de um maior envolvimento das pessoas na dinâmica ativa do concelho.

Em alinhamento com o Orçamento Municipal de execução, centrada nas pessoas e agrupada em 5 eixos prioritários, são fixados os objetivos para a avaliação do SIADAP no biénio 2023/2024:

- a) Ambiente, mobilidade, planeamento e sustentabilidade;



- b) Desenvolvimento económico e emprego;
- c) Educação, ação social e habitação;
- d) Cultura, desporto e turismo;
- e) Boa governação, modernização administrativa, adoção e implementação de programa de cumprimento normativo.

Considerando as linhas gerais a adotar no processo de avaliação do biénio de 2023-2024, a aprovar na reunião do Conselho Coordenador de Avaliação (CCA), 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 regras do processo de avaliação do desempenho do biénio 2023-2024, abaixo mencionadas.

1 — SIADAP 1 - SUBSISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DAS UNIDADES ORGÂNICAS

Nos termos do art. 7.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, a avaliação de desempenho das Unidades Orgânicas é efetuada anualmente, em articulação com o ciclo de gestão do Município e abrange as Unidades Orgânicas que dependam diretamente dos membros do Órgão Executivo respetivo.

Para a implementação do SIADAP 1, anos de 2023 e 2024, foram definidos 5 eixos estratégicos de atuação, considerados como prioritários, assentes nas áreas abaixo identificadas, sobre as quais deverão os dirigentes apresentar proposta de objetivos a contratualizar para as UO que dirigem:

- a) Definição de fluxos, divisão de tempos de intervenção e acompanhamento de processos no sentido do cumprimento integral dos prazos estabelecidos por lei para resposta da administração;
- b) Materialização dos procedimentos internos necessários para o cumprimento integral dos normativos legais em matéria de cibersegurança e de combate à corrupção;
- c) Melhoria da qualidade da informação prestada ao cidadão e reforço da transparência da ação dos serviços;
- d) Desenvolvimento, gestão e execução de projetos e obras considerados relevantes para o desenvolvimento do Município;



- e) Melhoria contínua dos serviços prestados à comunidade no âmbito da educação, ação social e cultura;
- f) Desenvolvimento de novas metodologias de ação que permitam qualificar a execução das competências transferidas pela administração central;
- g) Qualificar a relação interinstitucional do município com o tecido associativo local e com as instituições da administração regional;
- h) Desenvolvimento de ações que contribuam ativamente para a melhoria do grau de satisfação dos munícipes e da imagem do serviço público prestado pelo município.

Neste âmbito, serão avaliadas as Unidades Orgânicas, através da definição de objetivos operacionais, a partir dos quais serão alinhados os objetivos dos dirigentes e dos trabalhadores, permitindo uma abordagem integrada da gestão e da avaliação.

Pelo exposto, determino que:

Os dirigentes das Unidades Orgânicas (UO) diretamente dependentes dos membros do Órgão Executivo devem propor no mínimo 5 objetivos, referentes aos anos do biénio 2023/2024, para as respetivas unidades, até ao dia **28/4/2023**, que serão aprovados pelo Presidente da Câmara, até ao dia **3/5/2023**.

Os objetivos a propor devem convergir para os Objetivos Estratégicos do Município e das Unidades Orgânicas, acima apresentados, e ser acompanhados dos respetivos indicadores de medida, as fontes de verificação, os mecanismos de operacionalização de avaliação dos indicadores, os instrumentos de acompanhamento e de monitorização, a relação com os documentos de gestão e respetiva ponderação, devendo ainda, sempre que possível, ser concertados entre si.

Os dirigentes das Unidades Orgânicas deverão apresentar, anualmente, um relatório final do desempenho das mesmas, evidenciando os resultados alcançados e os desvios definidos, relativo aos anos do biénio 2023/2024, até ao dia 15 de abril do ano seguinte a que respeita.

2 — SIADAP 2 - SUBSISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS DIRIGENTES

Os dirigentes intermédios são avaliados em três momentos:

No termo da comissão de serviço – No início da sua comissão de serviço e no quadro das suas competências legais, o dirigente negocia com o respetivo avaliador 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.

3 — SIADAP 3 - SUBSISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS TRABALHADORES

Para a definição dos objetivos dos trabalhadores, deverão ser tidas em linha de conta as linhas de orientação definidas para o SIADAP 1.

Aos trabalhadores integrados na carreira de Técnico Superior, deverão ser fixados 5 objetivos e 8 competências, nos termos constantes do despacho do Presidente da Câmara, podendo ser fixados objetivos de responsabilidade partilhada.

Aos trabalhadores integrados nas carreiras de Assistente Técnico e Fiscal, deverão ser fixados 4 objetivos e 7 competências, nos termos constantes do despacho do Presidente da Câmara, podendo ser fixados objetivos de responsabilidade partilhada.

Os trabalhadores integrados na carreira de Assistente Operacional deverão ser fixados 3 objetivos e 7 competências, nos termos constantes do despacho do Presidente da Câmara, podendo ser fixados objetivos de responsabilidade partilhada.

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 3 indicadores de medida.



Sempre que a avaliação incida sobre relatórios / propostas de melhoria / propostas de ação ou de trabalho, deverá ser ponderado o fator "qualidade".

A avaliação final dos trabalhadores avaliados 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%.

Sempre que se torne necessário proceder à avaliação do desempenho por ponderação curricular, esta deverá ser efetuada através da ficha elaborada para o efeito, cumprindo os critérios aprovados em reunião do CCA, devendo esta avaliação ser solicitada até ao dia 15 de janeiro do ano civil seguinte ao biénio de avaliação a que respeita. Excecionalmente, no presente ano, esta avaliação será efetuada na data que for fixada por despacho do Presidente da Câmara.

4 — DIFERENCIAÇÃO DE DESEMPENHOS (SIADAP 3):

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.

5 — AVALIAÇÃO DO PESSOAL NÃO DOCENTE DO AGRUPAMENTO DE ESCOLAS

Em cumprimento do disposto no n.º 6 do art.º 58.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, no n.º 6 do art.º 21.º do Decreto Regulamentar nº 18/2009, de 4 de setembro e no nº 3 do artº 3.º da Portaria n.º 759/2009, de 16 de julho, proponho que a Câmara Municipal delibere criar, no âmbito do Conselho Coordenador de Avaliação, de uma **Secção Autónoma para a avaliação do Pessoal Não Docente do Agrupamento de Escolas da Murtosa, com a seguinte constituição:**

1 — A SA é presidida pelo Presidente da Câmara Municipal da Murtosa e integra:

- a) O Diretor do Agrupamento de Escolas da Murtosa, ou o seu representante;



- b) O Dirigente responsável pela área de Recursos Humanos;
- c) O Dirigente responsável pela área da Educação do Município.

2 — A presidência da SA pode ser delegada nos termos da lei.

Murtosa, 6 de abril de 2023

O PRESIDENTE DA CÂMARA MUNICIPAL,



(Joaquim Manuel dos Santos Baptista)

