



DESPACHO

Planeamento do Processo Avaliativo – Ano de 2012

I - Considerações gerais:

1. O Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de Setembro, adaptou à Administração Local o novo sistema de Avaliação Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP), aprovado pela Lei n.º 66-B/2007 de 28 de Dezembro, o qual se aplica às autarquias a partir de 2010.
2. O novo sistema integra a existência de três subsistemas:
SIADAP 1 – Avaliação do Desempenho das Unidades Orgânicas dos Serviços;
SIADAP 2 – Avaliação do Desempenho dos Dirigentes dos Municípios;
SIADAP 3 – Avaliação do Desempenho dos Trabalhadores da Autarquia.
3. O alinhamento integrado dos 3 subsistemas indica que o ciclo de avaliação se inicie com a definição de objectivos estratégicos do Município, para posterior orientação dos objectivos das várias unidades orgânicas, possibilitando assim o início do processo de avaliação do desempenho das Unidade orgânicas (SIADAP 1), que dependam directamente dos membros do órgão executivo, nos termos do n.º 7 do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de Setembro.
4. Os objectivos estratégicos do Município a estabelecer anualmente devem estar de harmonia com a missão, visão e valores da autarquia, cujo conteúdo merecerá ser amplamente divulgado, porque vai orientar toda a actuação do Município da Covilhã.
5. Considerando a transversalidade de tais documentos, devem contar com a colaboração dos dirigentes municipais, cuja unidade orgânica será objecto de avaliação do desempenho no corrente ano, ao abrigo do SIADAP 1, para contribuírem para o objecto da missão, visão e valores da autarquia.



Câmara Municipal da Covilhã

6. O Município da Covilhã é uma pessoa colectiva pública com território, população e fins distintos integrada no todo nacional, actualmente confrontado com uma situação económico-financeira crítica à escala nacional e global, donde decorrem inúmeras dificuldades no plano institucional.
7. Contudo, a autarquia atendendo à grandeza das suas atribuições, deve orientar a sua actuação segundo parâmetros de eficácia, orientada particularmente para a potenciação do bem-estar dos seus munícipes.

II - Perante estas realidades, importa definir, planear e divulgar os **Princípios de Actuação**, de forma clara para que o sistema avaliativo possa servir os objectivos legais a que se propõe:

- **Missão da Câmara Municipal da Covilhã:**

O Município da Covilhã tem por missão definir estratégias e linhas orientadoras para o desenvolvimento sustentável do Município, contribuindo para a afirmação da importância e competitividade do mesmo no quadro da região e do país, através da execução de medidas, programas e políticas públicas inovadoras, nas diferentes áreas da sua competência e promovendo a qualidade de vida dos seus munícipes.

- **Valores da Autarquia:**

Serviço público; Hospitalidade, Inovação, Proximidade, Tradição e Lazer; Inclusão; Coesão territorial; Sustentabilidade ambiental; Qualidade; Eficiência; Transparência; Participação; Comunicação e Informação.

- **Objectivos Estratégicos para o ano de 2012:**

De acordo com a definição genérica incluída e determinada nos documentos de gestão, anuais, plurianuais e objectivos estratégicos aprovados pelo órgão executivo para 2012, e também os objectivos estratégicos para as unidades orgânicas, e respectivos planos de actividade, importa destacar ainda os seguintes princípios a aplicar a toda a organização, no sentido da concretização de resultados comuns:

1. Privilegiar a Educação, a Saúde, a Acção Social, a Conservação de Infra-estruturas destinadas a vários fins, o apoio ao emprego e desenvolvimento económico, e a



Câmara Municipal da Covilhã

desmaterialização documental como metas estratégicas do Município, com especial atenção:

- À preparação, organização/reorganização e dotação, dos serviços municipais envolvidos, de forma a assumirem com eficiência, eficácia e qualidade as competências essenciais à obtenção dos resultados esperados;
 - Assegurar a boa execução dos normativos legais, com recurso à inovação, e desenvolvimento de comportamentos, normas e directivas internas, garantindo prazos de execução compatíveis, garantindo métodos de divulgação interna e externa.
 - Investir na concretização das actividades programadas pelas unidades orgânicas, as quais devem procurar respostas céleres e com qualidade.
2. Reforçar a qualidade, eficiência e a eficácia dos serviços municipais:
- Assumir procedimentos de excelência no atendimento aos munícipes, aos agentes sociais, económicos e culturais, aferindo níveis de satisfação e valorizando a reclamação como oportunidade de melhoria;
 - Abreviar prazos de resposta, agilizar e simplificar processos administrativos, aumentar os índices de execução das actividades programadas, promovendo a partilha de experiências dos diferentes serviços, no sentido de identificar factores críticos de sucesso e divulgação de boas práticas;
 - Implementar instrumentos de medida destinados a medir os níveis de eficácia, a eficiência e a qualidade, proporcionando a melhoria dos desempenhos, a avaliação dos resultados e a qualidade.
 - Desenvolver a comunicação interna, integrando-a com a comunicação e marketing institucional, intensificando os sistemas de relacionamento, utilizando as novas tecnologias, partilhando objectivos e estratégias e o planeamento da CMC, envolvendo todos os trabalhadores nesta nova cultura de cooperação e responsabilização.
3. Assumir o SIADAP, em todos os serviços municipais, como instrumento de gestão e avaliação do desempenho dos serviços, dirigentes e trabalhadores:



Câmara Municipal da Covilhã

- Assegurar a correcta aplicação do sistema de avaliação do desempenho, designadamente nas áreas humana e técnica em todos os serviços do Município;
 - Garantir o acompanhamento permanente dos desempenhos da CMC, no cumprimento da sua Missão, possibilitando dessa forma o reconhecimento da iniciativa e do mérito no desempenho dos serviços, dos dirigentes e dos trabalhadores;
 - Desenvolver modos de avaliação e responsabilização, marcados pela publicitação dos objectivos da Câmara Municipal da Covilhã e das unidades orgânicas e dos resultados obtidos;
 - Qualificar os recursos humanos da Autarquia, dando prioridade às acções de formação decorrentes das constantes alterações legislativas, designadamente aos níveis de recursos humanos, urbanismo, contratação pública e Pocal.
4. Optimizar os recursos existentes, designadamente os financeiros, humanos, técnicos e as infra-estruturas de várias naturezas e fins, evitando a dispersão de esforços e meios, sem prejuízo dos níveis de qualidade e eficácia pretendidos.

III - SIADAP – Ciclo de avaliação para 2012:

1. De acordo com as orientações saídas do Conselho de Coordenação da Avaliação do Município da Covilhã, reunido no dia de hoje, determina-se que o número de objectivos individuais a fixar para o ano de 2012, no âmbito do SIADAP 2 e 3, corresponda a quatro, e as competências a oito;
2. A escolha criteriosa das competências chave, mais relevantes para o cumprimento da missão, visão e objectivos estratégicos e em conformidade com o disposto no n.º 7 do artigo 36.º e no n.º 2 do artigo 48.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, consideram-se competências críticas para o desenvolvimento futuro da Autarquia, devendo estar obrigatoriamente presentes no desempenho de todos os trabalhadores (SIADAP 2 e 3), logo transversais a toda a organização as quatro **Competências** que a seguir se identificam:



Câmara Municipal da Covilhã

Orientação para resultados;

Orientação para o serviço público;

Inovação e Qualidade;

Optimização de recursos.

Coordenação (quando aplicável)

3. Nos termos do n.º 7 do artigo 36.º da Lei, e respeitante à avaliação do desempenho dos dirigentes intermédios (SIADAP 2), para além das quatro competências transversais, deverão estar presentes na avaliação do respectivo desempenho as seguintes **Competências** específicas:

Planeamento e organização;

Liderança e gestão de pessoas;

Visão estratégica;

Decisão.

4. Nos termos do n.º 6 do artigo 36.º da Lei n.º 66-B/2007 de 28 de Dezembro, para além das quatro competências indicadas, transversais a todos os grupos profissionais, deverão ser escolhidas, mediante acordo entre avaliador e avaliado, de entre as constantes na Portaria n.º 1633/2007, de 31 de Dezembro, e apenas no respeitante à avaliação dos trabalhadores integrados na carreira de técnico superior e assistente técnico (SIADAP 3), mais 4 competências específicas de cada posto de trabalho ou função.
5. A avaliação do desempenho dos trabalhadores integrados na carreira de assistente operacional, para além das competências transversais, deve incluir a seguinte **Competência** específica:

Orientação para a segurança.

(Acrescida de 3 competências objecto de acordo entre avaliador e avaliado)



Câmara Municipal da Covilhã

6. À avaliação do pessoal inserido em carreiras não revistas ou subsistentes, independentemente da carreira profissional em que se encontrem inseridos aplica-se o disposto nos números 4 ou 5 acima mencionados, bem como ao pessoal não docente, integrado no mapa de pessoal do Município da Covilhã, a desempenhar funções nas escolas do concelho, este último avaliado nos termos previstos no artigo 80.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro.
7. A concretização da escala de avaliação do (SIADAP 1) referida no artigo 11.º da Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de Setembro, a qual é expressa qualitativamente, através das menções de desempenho Bom (atingiu todos os objectivos, superando alguns), Satisfatório (atingiu todos os objectivos ou os mais relevantes), e Insuficiente (não atingiu os objectivos mais relevantes). São considerados objectivos mais relevantes, os que somando o seu tributo por ordem decrescente de contribuição para a avaliação final, perfaçam uma percentagem superior a 50% resultante de pelo menos, metade dos objectivos, independentemente da sua natureza (eficiência, eficácia e qualidade).
8. Intervenção dos dirigentes no ciclo de avaliação para 2012:
 - a) No início do ciclo de gestão para o ano de 2012, os Directores de Departamento ou equiparados, na ausência de dirigentes superiores, procederam à elaboração das cartas de missão das respectivas unidades orgânicas que dirigem de acordo com o modelo fornecido pela Divisão de Recursos Humanos;
 - b) No mesmo prazo os dirigentes ou equiparados, directamente dependentes dos membros do órgão executivo, a quem pertencerá efectuar a avaliação dos serviços (SIADAP 1), procederam à definição dos objectivos estratégicos para avaliação dos serviços (SIADAP 1) e dirigentes intermédios, (SIADAP 2), devidamente acompanhados no plano de actividades estratégico do serviço que dirigem;
 - c) No mesmo prazo, os dirigentes ou equiparados, intervenientes no processo de avaliação dos serviços (SIADAP 1), submeteram para posterior aprovação do membro do órgão executivo de que dependam, as respectivas cartas de missão e




Câmara Municipal da Covilhã

objetivos estratégicos definidos para a unidade orgânica respectiva, para que dentro do prazo fixado legalmente, todos os avaliadores designados no âmbito do ciclo de avaliação de 2012, procedam à definição de objetivos individuais, da totalidade dos trabalhadores da autarquia.

IV – Notas Finais:

1. As orientações referentes às restantes fases do processo de avaliação de 2012 serão divulgadas, pelos meios adequados e em momento oportuno.
2. As presentes diretivas devem ser publicitadas internamente a nível geral e presentes em reunião do órgão executivo para conhecimento.

Covilhã, 30 de Março de 2012



Carlos Pinto
Presidente da Câmara