

À reunião de Câmara para apreciação e
eventual aprovação.



08.11.2024

**SISTEMA INTEGRADO DE GESTÃO E AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO
NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA (SIADAP)**

PROPOSTA N. °1/2024- DA/RH/SIADAP

Considerando que o Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, veio adaptar à Administração Local o novo Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP), aprovado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, regime de avaliação de desempenho aplicável nas autarquias desde o ano de 2010;

Considerando que esse "sistema" integra a existência de três subsistemas: SIADAP1 — Avaliação do Desempenho das Unidades Orgânicas dos Serviços; SIADAP 2 — Avaliação do Desempenho dos Dirigentes dos Municípios; SIADAP 3 — Avaliação do Desempenho dos Trabalhadores das Autarquias Locais;

Considerando que o alinhamento integrado dos três subsistemas pressupõe que o ciclo de avaliação se inicie com a definição de objetivos estratégicos do Município, por forma a orientar a definição dos objetivos estratégicos das unidades orgânicas (U0) e, assim, possibilitar que se inicie o processo de avaliação do desempenho das U0 (SIADAP 1) nos termos do artigo 7.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro;

Considerando ainda que os objetivos estratégicos do Município deverão estar em consonância com a missão, visão e valores da autarquia, cujo conteúdo merecerá ser amplamente divulgado, porquanto norteador de toda a atuação do Município de Montalegre;

Considerando que uma autarquia, atendendo à vastidão das respectivas atribuições, deve nortear a sua atuação segundo parâmetros de eficácia prestacional orientada, em última linha para a potenciação do bem-estar dos munícipes;

Considerando que este modelo de gestão pública, assente na filosofia dos diplomas supracitados, releva-se numa avaliação de desempenho com base em objetivos de eficácia, eficiência e qualidade;

Considerando que o modelo de gestão em causa visa a otimização dos processos, a simplificação administrativa e a orientação para os resultados, com evidência de benefícios para os cidadãos;

Considerando que o município de Montalegre tem por finalidade transformar as suas políticas em objetivos estratégicos a levar a cabo pelos diversos serviços, de acordo com as prioridades superiormente determinadas;

Considerando que, tendo sido já aprovado o Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, estão reunidos os pressupostos para que se inicie novo ciclo de gestão do SIADAP 1 a 3, para o ano de 2025;

Considerando a competência que me é atribuída em matéria de gestão de pessoal, prevista nas alíneas a) e d), do n.º 2, do artigo 29.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;

Com base nestes considerandos, e de acordo com os documentos estratégicos aprovados pelos órgãos competentes, designadamente Orçamento Municipal, Grandes Opções do Plano e a estrutura organizacional e funcional dos serviços municipais, proponho, para o ciclo de avaliação de 2025, ao executivo o seguinte:

1.Missão: O Município de Montalegre tem como missão planear, organizar e executar políticas municipais que garantam o desenvolvimento económico e humano, bem como a melhoria da qualidade de vida dos seus munícipes.

2.Visão: O Município de Montalegre tem como propósito essencial o desenvolvimento de um território centrado nas pessoas, com forte identidade própria, procurando que este seja um referencial na área da coesão social e territorial, mas também preparado para ganhar os desafios da competitividade, da inovação e da modernidade, de forma sustentada, sintetizada na expressão " Montalegre...uma ideia da natureza".

3.Valores: Serviço Público, Transparência, Proximidade, Igualdade, Solidariedade, Diálogo e Participação, Comunicação e Informação.

4.OBJETIVOS ESTRATÉGICOS:

- 1. Promover o desenvolvimento sustentado, integrado e harmonioso do território concelhio a nível económico, social e cultural;**
- 2. Aumentar, de modo progressivo e continuado, a qualidade do serviço público autárquico;**
- 3. Promover o ordenamento e o planeamento do território, valorizando os fatores ambientais e patrimoniais;**
- 4. Incrementar a execução de políticas e procedimentos de proximidade.**

Em alinhamento com o Orçamento Municipal de execução, centrada nas pessoas e agrupada em 5 eixos prioritários, são afixados os objetivos para a avaliação do SIADAP anual para o ano 2025:

- a) Desenvolvimento económico, emprego e atratividade;**
- b) Ação social, educação, saúde e habitação;**
- c) Turismo, cultura, desporto, planeamento e urbanismo;**
- d) Ambiente, mobilidade e sustentabilidade;**
- e) Boa governação e proteção civil.**

Considerando as linhas gerais a adotar no processo de avaliação anual para o ano 2025, conforme manual em vigor, e no uso das competências que me são conferidas pela Lei nº66-B/2007, de 28 de dezembro, adaptada à Administração Local pelo Decreto-Regulamentar nº 18/2009, de 4 de setembro e da Portaria 236/2024/1, de 27 de setembro, que aprova os modelos de fichas de autoavaliação e avaliação do desempenho na Administração Pública, as listas de competências, determino que sejam observadas

as regras do processo de avaliação do desempenho, abaixo mencionadas.

1. SIADAP 1 – Subsistema de avaliação de desempenho das Unidades Orgânicas

Nos termos do art.º. 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 ou de outras Unidades Orgânicas.

Para a implementação do SIADAP 1, no ano de 2025, foram definidos cinco eixos estratégicos de atuação, considerados como prioritários, assentes nas áreas abaixo identificadas, sobre as quais deverão os/as dirigentes apresentar proposta de objetivos a contratualizar para as Unidades Orgânicas que dirigem.

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.

-Os/as Dirigentes das Unidades Orgânicas, diretamente dependentes dos membros do Órgão Executivo devem propor 4 objetivos, referente ao ano de 2025, para as respetivas unidades, até ao dia 29 de novembro de 2024, que serão aprovadas pelo membro do Órgão Executivo de que dependem, até ao dia 16 de dezembro de 2024.

-Os/as Dirigentes das Unidades Orgânicas que dependam de outra Unidade Orgânica devem propor 4 objetivos, referente ao ano de 2025, para as respetivas unidades, até ao dia 29 de novembro de 2024, que serão aprovadas pela Unidade Orgânica de que dependem, até ao dia 15 de janeiro de 2025.

-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/as Dirigentes das Unidades Orgânicas deverão preencher as fichas de avaliação de desempenho, bem como apresentar um relatório final do desempenho das mesmas,

evidenciando os resultados alcançados e os desvios definidos, relativo ao ano 2025, até ao dia 15 de abril de 2026.

2. SIADAP 2 – Subsistema de avaliação de desempenho dos/as Dirigentes

Os/as Dirigentes Intermédios/as são avaliados/as anualmente, através de ficha de avaliação de desempenho, respeita ao desempenho do ano civil anterior e pressupõe o exercício de funções como dirigente por um período não inferior a seis meses, seguidos ou interpolados;

- Para fixação da classificação final, são atribuídas ao parâmetro **“resultados”** uma ponderação de 75% e ao parâmetro **“competências”** uma ponderação de 25%;

- Os dirigentes intermédios, no início de cada ciclo anual de avaliação ou no início do exercício destas funções, contratualizam com o respetivo avaliador os parâmetros de avaliação dos resultados;

- O parâmetro relativo a Resultados assenta nos objetivos, em número **não inferior a três**, negociados com o dirigente, prevalecendo, em caso de discordância, a posição do superior hierárquico;

- A monitorização da avaliação anual releva para a avaliação global no final da comissão de serviço e pode fundamentar a sua cessação nos termos e no prazo previsto no respetivo estatuto;

- A avaliação final do desempenho dos dirigentes superiores corresponde à avaliação final dos serviços, resultante do relatório de atividades anual;

3. SIADAP 3 – Subsistema de avaliação de desempenho dos/as Trabalhadores/as

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

- Os trabalhadores/as integrados/as na carreira de Assistente Operacional serão

avaliados/as apenas no parâmetro **“Competências”**, conforme previsto no artigo 80.º da Lei nº66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, **devendo ser avaliadas 8 competências**, entre as quais, obrigatoriamente a competência **“Orientação para resultados”**;

- Aos trabalhadores/as integrados/as nas carreiras de **Assistente Técnico e Técnico Superior**, e avaliados/as no parâmetro “Resultados”, deverão ser **fixados 3 objetivos e 5 competências**, 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 ser utilizados individualmente ou em conjunto, não ultrapassando o número de três 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”.

- Deverão ser utilizadas as fichas de avaliação da qualidade dos relatórios / propostas de melhoria / propostas de ação ou de trabalho, incluindo as grelhas de superação dos objetivos constantes das mesmas, podendo ser efetuadas adaptações, como ajustes à redução, ou não avaliação de itens não aplicáveis, com carácter pontual e devidamente justificadas;

- Sempre que os objetivos incluam os critérios “quantidade” e “tempo” devem os mesmos ser considerados superados se ultrapassados em 25%;

- A avaliação final dos/as trabalhadores/as avaliados/as 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 verifique necessário proceder à avaliação do desempenho por ponderação curricular, esta deverá ser efetuada e apresentada ao dirigente máximo do serviço competente, devendo esta avaliação ser solicitada até 31 de dezembro de 2024.

- As propostas de avaliação não deverão ultrapassar a quota máxima de 25% de desempenhos relevantes no conjunto dos serviços, devendo em regra ser distribuídos proporcionalmente por todas as carreiras tendo por referência o universo dos trabalhadores que, tendo pelo menos 6 meses de serviço efetivo em contato funcional com os respetivos avaliadores, tenham objetivos

contratualizados, devendo cada avaliador respeitar a percentagem máxima de 25% nas propostas de avaliação que apresente.

- As quotas de diferenciação de desempenho serão aferidas por categoria profissional, a distribuir por todas as Divisões e Unidades Orgânicas.

Paços do Concelho de Montalegre, 31 de outubro de 2024.

A Presidente da Câmara Municipal



(Maria de Fátima Pereira Fernandes Alves)