



CÂMARA MUNICIPAL DE FAFE **Gabinete do Presidente**

ORIENTAÇÕES PARA O PROCESSO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO RELATIVO AO BIÊNIO 2017/2018 – SIADAP 3

Nos termos dos artigos 58.º e 62.º da Lei do SIADAP (LSIADAP), bem como do artigo 5.º do Regulamento do CCA, em sede do ciclo avaliativo relativo ao biénio 2017/2018, dando sequência ao deliberado em reunião de Conselho Coordenador de Avaliação de 09/02/2017, divulgam-se as seguintes orientações:

SIADAP 3

1 – AVALIADORES/ AVALIADOS E PRAZO

Como regra geral, são avaliadores os dirigentes das unidades orgânicas relativamente aos respetivos trabalhadores. Para este efeito, mantêm-se válidos os meus despachos n.º 32/2015, de 4/06, despacho n.º 34/2015 de 15/06, relativos à definição de avaliadores/avaliados, com as devidas adaptações decorrentes das alterações entretanto ocorridas na afetação de trabalhadores. A resolução de qualquer dúvida ou lacuna nesta matéria deverá ser colocada superiormente de modo a suprir qualquer indefinição.

Com base nos objetivos definidos para o Município – objetivos estratégicos 2014-2017 e nos objetivos para as unidades funcionais de cada avaliado, os avaliadores devem definir objetivos individuais e competências a avaliar e contratualizá-los com os avaliados até final do mês de fevereiro.

Os responsáveis das unidades orgânicas devem garantir, até à data indicada, a conclusão deste processo.

CONTRATUALIZAR (AVALIADOR/AVALIADO) OBJETIVOS E COMPETÊNCIAS ATÉ FINAL DE FEVEREIRO

2 – ÂMBITO DE APLICAÇÃO /AGRUPAMENTO DE CARREIRAS

Conforme reunião de CCA de 09/02/2017

Universo 1 – Carreiras de técnicos superiores e especialistas de informática

Universo 2 – Carreiras de polícia municipal e fiscal municipal

Universo 3 – Carreira de assistente técnico e carreira subsistente de chefe de serviços de administração escolar

Universo 4 – Carreira de assistente operacional, e carreiras não revistas de fiscal de obras, fiscal de higiene e limpeza e fiscal de águas.

3 – NORMAS ESPECÍFICAS

A1 – REGIME NORMAL

As regras a seguir no âmbito do SIADAP3 são as seguintes:

3.1 Fixar, em regra, um mínimo de **3 objetivos**, um de **eficácia**, um de **qualidade**, um de **eficiência**, até um máximo de 7 objetivos individuais (por uma questão de prudência, aconselha-se a contratualização de, pelo menos, 4 objetivos);

3.2 Os objetivos devem estar **conformes, coerentes e harmônicos** com a missão do Município e documentos estratégicos, objetivos estratégicos do município, missão das unidades orgânicas e objetivos das mesmas;

3.3 O **período de execução dos objetivos** decorre entre a sua contratualização e, no máximo, até final de 2018, podendo cada objetivo abranger todo ou parte deste período;

3.4 Definir para cada objetivo, um a três indicadores de resultados e, para cada indicador, uma **meta** (objetivo a atingir) e uma **superação** da mesma (objetivo a superar);

3.5 As competências, em número de 6, devem incluir, no mínimo, três das competências consideradas no perfil de competências transversais das carreiras e/ou categorias do Anexo B ao Mapa de pessoal para o ano de 2017, sendo as restantes livremente definidas pelos avaliadores, a partir da lista aprovada pela Portaria n.º 359/2013, de 13 de Dezembro, de acordo com a carreira em que o avaliado se integra;

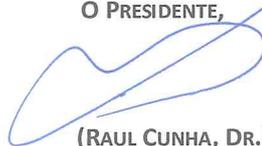
3.6 As percentagens dos parâmetros de avaliação são fixadas: “Resultados” em 60% e “Competências” em 40%.

A2 – REGIME EXCECIONAL – AVALIAÇÃO COM BASE NAS COMPETÊNCIAS

Meu despacho n.º 62/2017, datado de hoje.

FAFE, 13 DE FEVEREIRO DE 2017

O PRESIDENTE,



(RAUL CUNHA, DR.)