

VISÃO DA CÂMARA MUNICIPAL DE PAMPILHOSA DA SERRA

Ser reconhecida como uma instituição de referência pelo bom desempenho da gestão pública em todas as atividades desenvolvidas, tanto pela sua eficiência, como pela sua eficácia, na capacidade de dar resposta aos objetivos de desenvolvimento do concelho e às necessidades dos seus Municípios.

VALORES

Para prosseguir esta visão, a Câmara Municipal de Pampilhosa da Serra, pauta a sua atuação pelo seguinte quadro de valores:

Ética - Exigimos de nós próprios e dos outros elevados padrões de conduta, de modo que, todo o tipo de relacionamento seja pautado por honestidade e respeito dentro da instituição. Inculcar a ideia de que não basta "Saber" e "Saber Fazer", é preciso "Saber Ser".

Cultura de Parceria - Os nossos projetos estão abertos a quem queira deles fazer parte, estabelecemos alianças estratégicas a bem do desenvolvimento do concelho.

Transparência - A nossa atuação está patente a todos, não temos nada a esconder, possuímos uma clara conduta organizacional.

Competência e Inovação - Queremos ver reconhecidas todas as nossas capacidades. Acreditamos que é através da inovação que conseguimos chegar lá, mostrando que estamos atentos a tudo o que possa ajudar e simplificar a prestação dos nossos serviços.

Enfoque no Cidadão / Município - Existe um sério empenho na satisfação dos nossos Municípios e das suas necessidades.

Liderança - Liderar é partilhar o conhecimento e dar o primeiro passo na prossecução dos objetivos, reconhecendo o esforço individual para atingir essa meta. O líder exerce poder e influência, usando a sua capacidade intrínseca para servir, motivar, coordenar e dirigir o grupo.

Equidade - Todas as nossas atuações são tidas com a máxima isenção e justiça.

Humanismo - Potenciamos a diferença como forma de enriquecimento do trabalho em equipa, respetando o Outro na sua diversidade.

CICLO DE AVALIAÇÃO DE 2021 e 2022

A Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro (SIADAP) determina o seguinte:

a) O SIADAP 3 é bienal;



A avaliação dos trabalhadores tem carácter bienal e respeita ao desempenho dos dois anos civis anteriores, iniciando-se o processo com a contratualização dos parâmetros de avaliação (Resultados e Competências), durante o mês de fevereiro do ano civil em que se inicia o ciclo avaliativo, sendo a avaliação efetuada durante os meses de janeiro e fevereiro do ano seguinte àquele em que se completa o ciclo avaliativo. É objeto de avaliação o trabalho realmente prestado (serviço efetivo) pelo que não devem ser consideradas na contagem deste tempo de serviço as ausências do trabalhador de duração significativa que inviabilizem uma justa e equilibrada avaliação. Trata-se, sobretudo, de um critério gestor. Nos casos de avaliação por ponderação curricular, são objeto de ponderação os elementos expressamente definidos na lei e os que constarem dos critérios definidos pelo Conselho Coordenador de Avaliação. Ainda que o serviço tenha sido prestado durante um período inferior a um biénio, essa avaliação vale para o biénio inteiro.

b) O SIADAP 2 tem a duração da comissão de serviço;

A avaliação dos dirigentes Intermédios, é efetuada de três em três anos, tendo em conta, o prazo das respetivas comissões de serviço. O desempenho dos dirigentes Intermédios é objeto de monitorização intercalar, correspondente ao ano civil e pressupondo o desempenho como dirigente por um período não inferior a seis meses.

Os efeitos da avaliação das funções de dirigente são as seguintes:

Dirigentes Intermédios

- » Não renovação ou cessação da comissão de serviço
- » Desempenho inadequado - constitui fundamento para a cessação da comissão de serviço
- » Consequências da falta de aplicação do SIADAP

A não aplicação do SIADAP 3 por razões que sejam imputáveis aos dirigentes faz cessar a respetiva comissão de serviço.

c) O SIADAP 1 - A avaliação dos serviços tem carácter anual. A avaliação de desempenho anual de cada serviço assenta na definição dos objetivos estratégicos, onde se evidenciam, entre outros: os objetivos plurianuais, os objetivos anualmente fixados, os indicadores de desempenho e o grau de realização de resultados obtidos na prossecução de objetivos.

A avaliação dos serviços dá origem a uma das seguintes menções:

- » Desempenho bom, quando atingiu todos os objetivos, superando alguns
- » Desempenho satisfatório, quando atingiu todos os objetivos ou os mais relevantes
- » Desempenho Insuficiente, quando não atingiu os objetivos mais relevantes

d) Deixa de se prever o mérito dos serviços;

e) Retira-se, em geral, os períodos sabáticos, os prémios de gestão e de desempenho e os dias de férias como efeito do desempenho relevante e excelente;

f) A autoavaliação é facultativa;

g) A homologação pelo Presidente é 30 de abril;

Os Ciclos de Avaliação devem iniciar-se com a definição de objetivos estratégicos por forma a orientar e a alinhar a definição de objetivos das Divisões Municipais e dos serviços não integrados em Divisões Municipais, aos objetivos estratégicos estabelecidos pela Câmara Municipal para um determinado ano.



Considerando que todos os dirigentes deverão definir, quer os objetivos da respetiva unidade orgânica, quer os objetivos individuais para os trabalhadores que as integram, impõe-se a divulgação dos Objetivos Estratégicos da Câmara Municipal de Pampilhosa da Serra para o ano de 2021 e 2022, estabelecidos em consonância com a Missão da Autarquia:

MISSÃO

A Câmara Municipal de Pampilhosa da Serra, tem como missão, regulamentar e gerir, sob sua responsabilidade e no interesse dos cidadãos do concelho, fins de Interesse público municipal, nos termos e formas previstas na lei, tendo como objetivo principal das suas atividades, a melhoria das condições de vida, de trabalho e de lazer dos habitantes do concelho.

DETERMINO a fixação dos seguintes *objetivos estratégicos*, os quais deverão ser prosseguidos, genericamente, por todos os serviços municipais:

1. REFORÇAR A QUALIDADE. A EFICIÊNCIA E EFICÁCIA EM TODOS OS SERVIÇOS MUNICIPAIS, tornando-os mais céleres, ágeis, simples, adequados, disponíveis e acessíveis:

- Diminuindo os prazos de resposta;
- Aumentando a taxa de execução das atividades planeadas;
- Agilizando e simplificando processos e procedimentos administrativos;
- Melhorando a qualidade de atendimento ao munícipe, aos agentes sociais, económicos e culturais, aferindo níveis de satisfação, valorizando a reclamação como oportunidade de melhoria, visando a proximidade às suas necessidades e desenvolvendo canais de interação alternativos, recorrendo às novas tecnologias;

2. DESENVOLVER A COMUNICAÇÃO INTERNA/INSTITUCIONAL

- Melhorar a comunicação entre os diferentes serviços e níveis hierárquicos;
- Promover a partilha de "experiências" inter-serviços, de modo a identificar fatores críticos de sucesso;
- Fomentar o trabalho em equipa, promovendo a comunicação, a cooperação e articulação entre serviços, dirigentes e trabalhadores.

3. IMPLEMENTAR O SIADAP EM TODOS OS SERVIÇOS MUNICIPAIS

- Assegurar a correta aplicação do sistema de avaliação do desempenho, nas suas vertentes humana e técnica;
- Instituir uma lógica de gestão por objetivos (A gestão por objetivos pode ser descrita como um processo por meio do qual, avallador e avaliado, identificam, em conjunto, os seus objetivos comuns, definem as suas principais áreas de atividade, em termos de resultados esperados, usam medidas como gulas para a ação da unidade orgânica e estabelecem as contribuições para cada um dos seus membros), que garanta a articulação entre a missão da autarquia, os objetivos estratégicos, a missão e os objetivos de cada unidade orgânica e os objetivos individuais dos seus trabalhadores;



- Desenvolver uma cultura de avaliação e responsabilização vincada pela publicitação dos Objetivos, da Câmara Municipal de Pampilhosa da Serra e das suas Unidades Orgânicas, bem como dos Resultados obtidos;
- Definir objetivos, em estreita articulação com o Ciclo de Gestão, assentes em Indicadores de medida e instrumentos de monitorização, como um meio de acompanhamento e de desenvolvimento dos desempenhos individuais e organizacionais;
- Desenvolver a prática de uma liderança pró-ativa, mobilizadora e esclarecedora do contributo das ações individuais para os objetivos coletivos;
- Promover o compromisso de toda a organização com esta nova cultura de cooperação, responsabilização, mérito e excelência, apostando na sua qualificação.

4. OPTIMIZAR OS RECURSOS EXISTENTES, designadamente Financeiros, Humanos, Técnicos e Infraestruturas, no sentido da redução das despesas (Comunicações; Eletricidade; Pessoal; Combustíveis; água para consumos de rega) sem prejuízo dos níveis de qualidade e eficácia pretendidos.

5. IMPLEMENTAR E MONITORIZAR AS POLÍTICAS ESTRATÉGICAS no âmbito do turismo, do Desenvolvimento Económico e do Ordenamento e Planeamento do Território.

6. IMPLEMENTAR boas práticas de modernização administrativa, promovendo o potencial do conhecimento e da partilha de Informação.

7. DESENVOLVER E CONSOLIDAR redes de parcerias, fomentando o envolvimento e a participação dos Intervenientes locais, regionais e/ou nacionais em projetos Municipais.

Assim, conhecidos os objetivos estratégicos da Autarquia para o ano de 2021, mais DETERMINO, que:

- Até ao dia 30 de novembro de 2020*** todos os Exmos. Senhores e Senhoras responsáveis pelas Divisões, definam os Objetivos Estratégicos para o ano de 2021, a alcançar pelos respetivos serviços municipais que dirigem (SIADAP 1). As propostas a apresentar devem merecer, relativamente às unidades orgânicas cuja gestão se encontra delegada nos Exmos. Senhores Vereadores, competentes e prévios despachos de concordância dos citados Eleitos Locais, antes de me serem presentes para ratificação.
- A contratualização de Objetivos e Competências Comportamentais***, (SIADAP 3) deve ser efetuada, com todos os avaliados da CMPS, impreterivelmente, até ao final do mês de fevereiro de 2021.

ORIENTAÇÕES PARA A APLICAÇÃO DO SIADAP EM 2021

Mais DETERMINO que, a aplicação do Sistema de Avaliação do Desempenho (SIADAP) em 2021 se faça de forma harmónica, devendo todos os avaliadores ter em conta as seguintes orientações:

- Cumprimento estrito dos Ciclos de Avaliação, para que os mesmos possam ser finalizados com rigorosa observância dos prazos legais em vigor;
- Conhecimento da Missão da Autarquia, do Gabinete, da Divisão ou Secção/Serviço, a que pertence, bem como dos respetivos Objetivos Estratégicos;
- Alinhamento de objetivos Individuais com os objetivos estratégicos da respetiva unidade orgânica, Divisão, bem como, com os objetivos da Autarquia;

- Iniciar o Ciclo de Avaliação de 2021 de modo a que, no final do mês de fevereiro de 2021, todos os colaboradores conheçam, quer os objetivos estratégicos quer os objetivos Individuais;
- Implementar/promover a Gestão por Objetivos na CMPS, através da definição clara e precisa de objetivos e elevados padrões de eficiência, para o período em avaliação, incluindo os meios de acompanhamento, controlo e medição dos resultados, através de métricas e indicadores já existentes ou a desenvolver;
- Acompanhar o desempenho, ao longo de todo o período em avaliação, de modo a corrigir desvios de atuação, ajudando os avaliados a voltar "à linha de rumo", e procedendo, excecional e fundamentadamente, à revisão de objetivos, quando tal se julgue necessário;
- Promover a comunicação e a cooperação entre serviços, dirigentes, avaliadores e avaliados, incrementando a partilha de objetivos e de resultados, e a contínua procura de melhores práticas que conduzam a desempenhos superiores;
- Efetuar uma avaliação individual, realista e objetiva, de cada avaliado, com fundamentação expressa dos desempenhos em cada uma das componentes - Objetivos, Competências Comportamentais e Atitude Pessoal;
- Promover uma atitude auto-avaliativa positiva e um desempenho mais eficiente e eficaz;
- Identificar as necessidades de formação e desenvolvimento profissional adequadas à melhoria do desempenho dos avaliados;

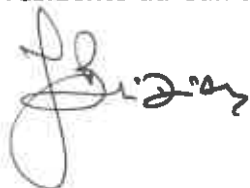
No termo do processo de avaliação todos os dirigentes municipais deverão avaliar e publicitar os resultados obtidos, evidenciando, em que medida, os mesmos contribuíram para a concretização dos objetivos estratégicos da Divisão, e da Autarquia.

O presente Despacho produz efeitos imediatos.

Publicite-se a nível geral, interno.

Pampilhosa da Serra, 22 de outubro de 2020

O Presidente da Câmara



(José Alberto Pacheco Brito Dias)