

Planeamento e gestão de recursos

Jornadas dos assistentes técnicos da saúde

Porto

28.05.2011

Componentes da Reforma da Administração Pública

2004 →

ADE

LQIP

EPD

SIADAP

2007 →

PRACE

SIADAP
Revisão

Estatuto
disciplinar

VCR

Procedimento
concursal

RCTFP

Protecção
Social

Objectivos

Racionalizar a organização do Estado

(melhor distribuição de competências, menos estrutura e menos dirigentes)

Responsabilizar os dirigentes

(mais competências e um mais amplo poder de gestão em que as decisões determinam o bom ou mau funcionamento dos serviços, associado a uma mais ampla responsabilização)

Gerir melhor os recursos humanos e financeiros

(Planear a actividade, redimensionar os mapas de pessoal, afectar os recursos humanos e financeiros necessários ao cumprimento da missão)

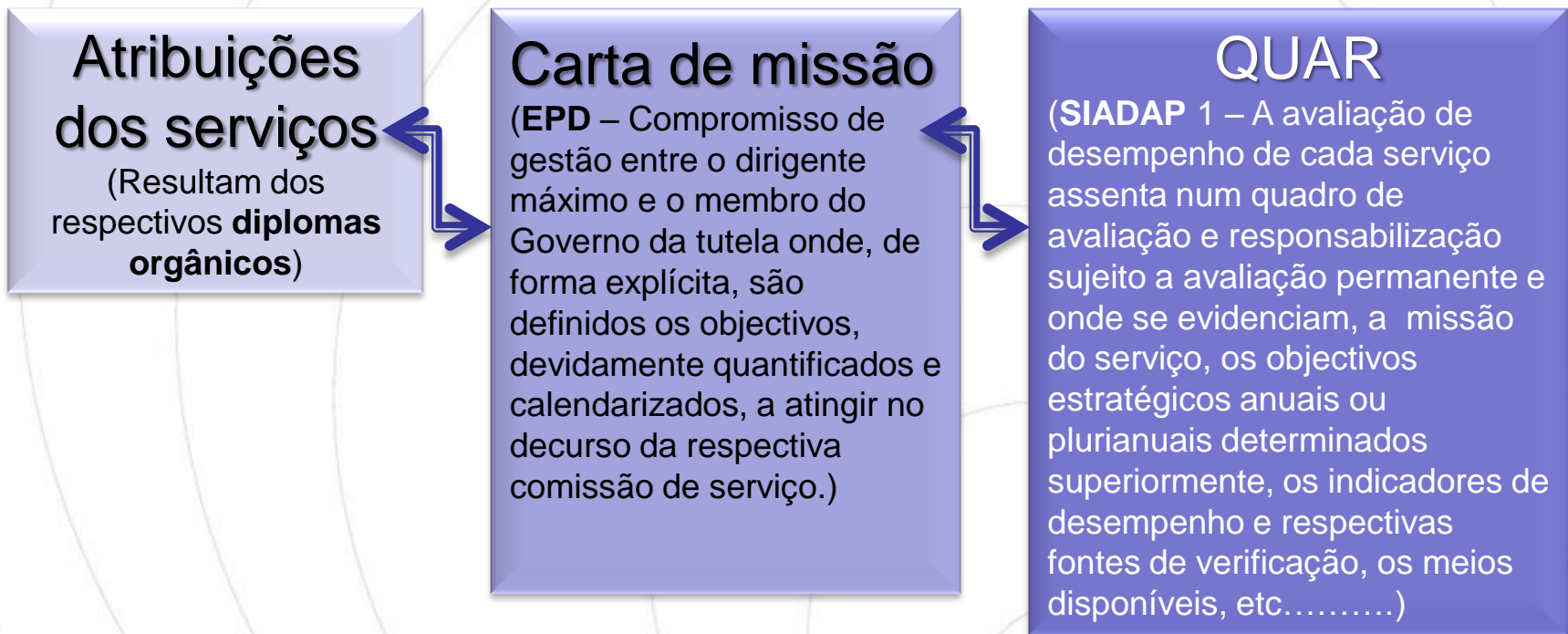
Reduzir custos melhorando o desempenho

(melhor organização, mais planeamento, mais e melhor de RH e utilização de novos meios tecnológicos)

Prestar um melhor serviço aos cidadãos

(como resultado das medidas anteriores)

Uma forma integrada de pensar a administração



Articulação de várias componentes da reforma

Atribuições
dos serviços

+

Carta de
missão

+

QUAR

Plano de Actividades

(As actividades a executar no ano a que respeita e que decorrem das atribuições / Carta de missão / Objectivos QUAR)

Definição de estratégia pelo dirigente máximo numa base anual

VCR – Orçamento
Mapas de pessoal
Decisões de recrutamento
Decisões de alterações de
posicionamento
Prémios de desempenho

SIADAP 2

(Objectivos dos dirigentes
intermédios de 1.º e 2.º grau)

SIADAP 3

(Objectivos dos trabalhadores)

Articulação da avaliação com o ciclo de gestão de cada serviço

Fixação dos objectivos do serviço para o ano seguinte;

(missão, atribuições, objectivos estratégicos plurianuais, carta de missão, resultados da avaliação e disponibilidades orçamentais)

Aprovação do orçamento;

Aprovação, manutenção ou alteração do mapa de pessoal;

Artigo 8.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro

Articulação da avaliação com o ciclo de gestão de cada serviço

Elaboração e aprovação do **plano de actividades**;

(objectivos, actividades, indicadores de desempenho do serviço e de cada unidade orgânica)

Monitorização e eventual revisão dos objectivos do serviço:

(em função de contingências não previsíveis ao nível político ou administrativo)

Elaboração do **relatório de actividades**

(com demonstração qualitativa e quantitativa dos resultados alcançados, nele integrando o balanço social e o relatório de auto-avaliação previsto na presente lei.

Artigo 8.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro

Ciclo de gestão de cada serviço

Tendo em consideração:

A missão, as atribuições, a estratégia e os objectivos superiormente fixados, as competências das unidades orgânicas e os recursos financeiros disponíveis.

Os dirigentes planeiam, anualmente:

- As actividades de natureza permanente ou temporária a desenvolver;
- A adequação das unidades flexíveis;
- O número de postos de trabalho necessários (Mapa de pessoal);
- O orçamento necessário.

Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro

Orçamentação e gestão das despesas com pessoal

A proposta de orçamento pode contemplar as verbas necessárias para:

- Pagamento de remuneração aos trabalhadores que se mantêm em exercício de funções;
- Recrutamento de novos trabalhadores necessários ao prosseguimento das acções a desenvolver nesse ano;
- Alterações de posicionamento remuneratório dos trabalhadores;
- Atribuição de prémios de desempenho.

Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro

Orçamentação e gestão das despesas com pessoal

A orçamentação das verbas para:

- Recrutamento de novos trabalhadores;
- Alterações de posicionamento remuneratório;
- Atribuição de prémios de desempenho.

é efectuada de forma equitativa entre os órgãos ou serviços (de um mesmo ministério) e tem por base a ponderação:

- Dos objectivos e actividades do órgão ou serviço e da motivação dos respectivos trabalhadores, no que se refere a novos recrutamentos e alterações de posicionamento remuneratório;
- Do **nível do desempenho atingido pelo órgão ou serviço** no ano anterior ao da preparação da proposta de orçamento, quanto à atribuição de prémios de desempenho.

Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, artigo 7.º, n.º 2

Objectivos do processo de avaliação

- Contribuir para a melhoria da gestão da AP em razão das necessidades dos utilizadores e alinhar a actividade dos serviços com os objectivos das políticas públicas;
- Desenvolver e consolidar práticas de avaliação e auto-regulação da AP;
- Identificar necessidades de formação e desenvolvimento profissional de dirigentes e trabalhadores;
- Promover a motivação e o desenvolvimento das competências e a qualificação;

Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro

Objectivos do processo de avaliação

- Reconhecer e distinguir serviços, dirigentes e trabalhadores;
- Melhorar a arquitectura de processos (tempo, custo e qualidade);
- Melhorar a prestação de informação e a transparência da acção dos serviços;
- Apoiar o processo de decisões estratégicas, através de informação relativa a resultados e custos, designadamente em matéria de pertinência da existência de serviços.

Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro

Subsistemas de Avaliação do Desempenho

SIADAP 1 – Serviços

Subsistema de avaliação do Desempenho dos Serviços

SIADAP 2 – Dirigentes

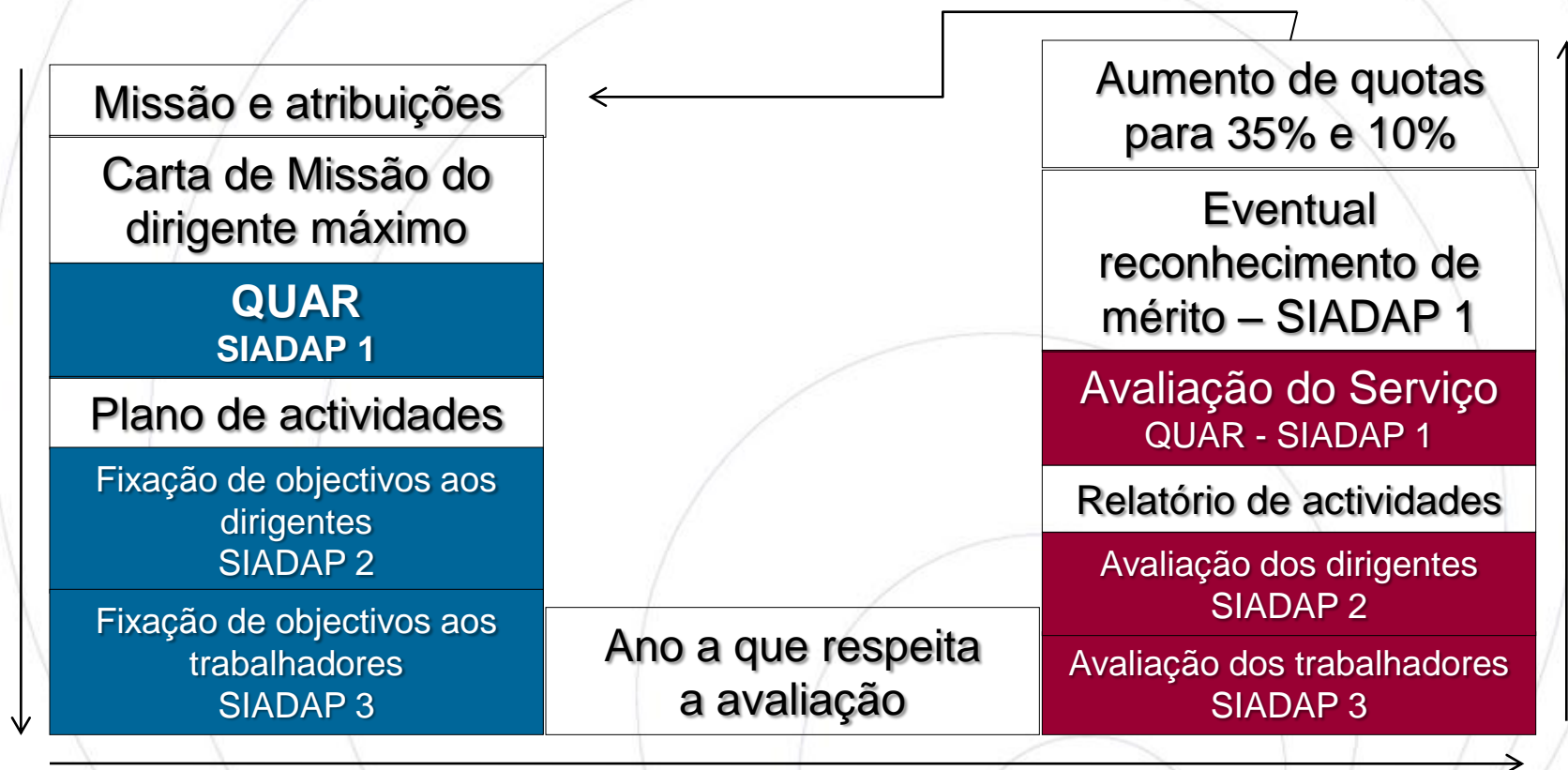
Subsistema de avaliação do Desempenho dos Dirigentes

SIADAP 3 – Trabalhadores

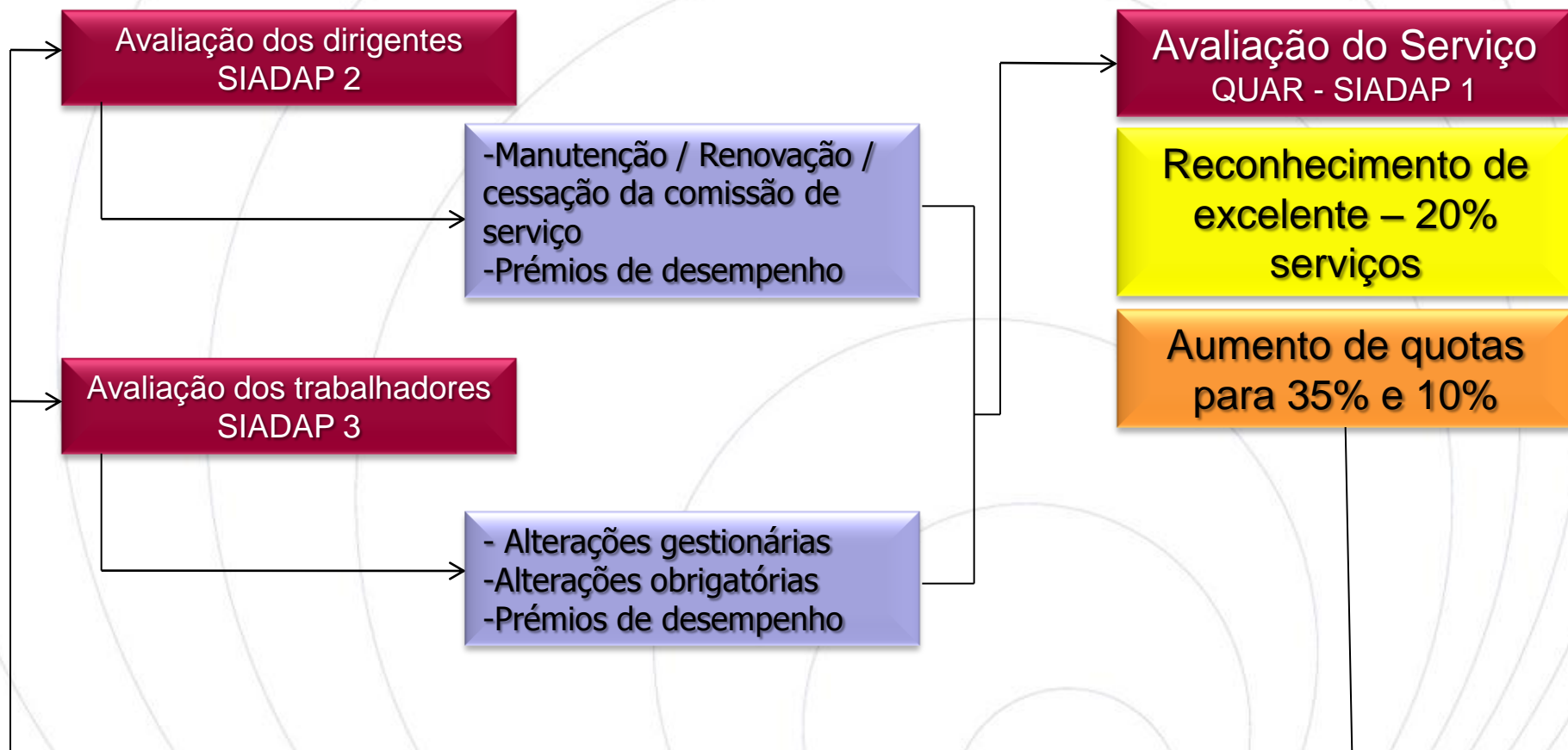
Subsistema de avaliação do Desempenho dos Trabalhadores

Os subsistemas funcionam de forma integrada pela coerência entre objectivos fixados no âmbito do sistema de planeamento, objectivos do ciclo de gestão do serviço, objectivos fixados na carta de missão dos dirigentes superiores e objectivos fixados aos demais dirigentes e trabalhadores

Subsistemas de Avaliação do Desempenho



Efeitos da avaliação do Desempenho






Notícias

[ignorar notícias](#)  | [ver todas as notícias](#)

- 19-05-2011 Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social - Circular Conjunta n.º 1/DGO/DGAEP/DGSS/ISS/2011
- 10-05-2011 Contratos de prestação de serviços - Parecer genérico favorável
- 05-05-2011 Mobilidade especial por opção voluntária. Licença extraordinária
- 20-04-2011 Relatórios SIADAP - Instrumento para recolha de dados de avaliação de desempenho de 2010
- 07-04-2011 Pessoal dirigente. Cargos de direcção superior e intermédia
- 17-03-2011 Cessação da prestação de serviços de recrutamento e selecção de pessoal pela DGAEP
- 03-03-2011 Questionário do Instituto Nacional de Administração, IP (INA), para identificação de necessidades de formação dos trabalhadores na Administração Central do Estado

Destaques

[ignorar destaques](#) 



Boletim do Observatório do Emprego Público - BOEP n.º 4

Está disponível o último número do Boletim estatístico do OBSEP
[saber mais](#)

Pesquisar

Tamanho do texto A | A | A



[subscrever](#)

sistemas ▼



Sistema Informático de Apoio à Avaliação do Desempenho da AP

[Rolsa de Emprego Público](#)