

gabinete de auditoria interna

Relatório de auditoria

SIADAP 2012
sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na
administração pública - programa 2012

n.º 1 > 2014

Índice

| | |
|---|-----------|
| A. SUMÁRIO EXECUTIVO | 2 |
| 1. NOTA PRÉVIA | 2 |
| 2. CONCLUSÕES DE AUDITORIA | 3 |
| 3. CONTRADITÓRIO..... | 4 |
| B. AUDITORIA “SIADAP 2012” | 5 |
| 1. SUBSISTEMAS DO SIADAP | 5 |
| 2. SIADAP 1 | 5 |
| 3. SIADAP 2 | 6 |
| 4. SIADAP 3 | 7 |
| 5. FICHAS DE AVALIAÇÃO..... | 8 |
| 6. CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES | 9 |
| C. ANEXOS | 11 |

A. SUMÁRIO EXECUTIVO

1. NOTA PRÉVIA

No âmbito do Plano de Auditoria de 2014, o Gabinete de Auditoria Interna auditou o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração pública, habitualmente designado por SIADAP.

Como é necessário auditar procedimentos concluídos, foi feita a pesquisa e respetiva apreciação relativa ao SIADAP 2012, uma vez que era o último exercício concluído e desta forma integralmente avaliável.

Assim, os procedimentos avaliados foram os seguintes:

- _ Todos os pontos avaliáveis constantes na lei 66B/2007 de 28 de dezembro;
- _ Todos os prazos fundamentais e previstos na mesma lei.

2. CONCLUSÕES DE AUDITORIA

Considerando os resultados da auditoria, extraem-se as seguintes conclusões:

SIADAP 2

1. A avaliação intercalar referida pelo artigo 31.º, não foi entregue até 15 de abril do ano respetivo, tal como preconiza o artigo 31.º, Lei 66B/2007 de 28 de dezembro, por 67% da amostra.

SIADAP 3

2. As fases dos processos de avaliação descritas no artigo 61.º, evidenciaram alguns problemas, nomeadamente, os prazos para harmonização das propostas de avaliação, que em regra se realizam na 2.ª quinzena de janeiro, foram entregues apenas em outubro. Este intervalo limite está referido no artigo 64.º, o qual foi claramente ultrapassado.

3. No artigo 65.º podemos ler que “durante o mês de fevereiro e após a harmonização referida no artigo anterior, realizam-se as reuniões dos avaliadores com cada um dos respetivos avaliados, tendo como objetivo dar conhecimento da avaliação”. Pelas amostras observadas as referidas reuniões realizaram-se no mês de março, ultrapassando assim o prazo preconizado, mas com o objetivo de dar novas orientações apenas, uma vez que as avaliações ainda não tinham sido formalmente aprovadas.

4. A homologação das avaliações de desempenho é da competência do dirigente máximo do serviço e deve ser em regra, efetuada até 30 de março, mas esta homologação foi apenas realizada em outubro, falhando claramente o prazo estipulado para a referida entrega.

3. CONTRADITÓRIO

Uma versão preliminar deste relatório foi submetida a procedimento de contraditório junto do departamento auditado, para que os responsáveis se pronunciassem sobre as respetivas conclusões e recomendações.

Em sequência, recebemos a resposta, que constitui o Anexo 1, através da qual nos foi transmitido o acordo genérico às conclusões e recomendações formuladas, bem como a intenção de serem desenvolvidas ações de formação específicas, com vista a melhorar a capacitação dos recursos humanos envolvidos no tratamento do SIADAP.

Não obstante, e dado que as recomendações ainda não foram implementadas, o Gabinete de Auditoria mantém as questões em aberto no presente relatório final, devendo promover oportunamente ações de acompanhamento das medidas propostas.

B. AUDITORIA “SIADAP 2012”

1. SUBSISTEMAS DO SIADAP

O SIADAP implementado contempla os três subsistemas de avaliação de desempenho, tal como previsto no art.º 9.º, Lei 66B/2007 de 28 de dezembro. Verifica-se assim o cumprimento desta imposição.

A amostra utilizada na verificação dos procedimentos foi a seguinte:

Subsistema de avaliação do desempenho dos serviços da administração pública (SIADAP 1) teve uma amostra de 8 processos;

Subsistema de avaliação do desempenho dos dirigentes da administração pública (SIADAP 2) teve uma amostra de 6 processos;

Subsistema de avaliação do desempenho dos trabalhadores da administração pública (SIADAP 3) teve uma amostra de 10 processos.

As amostras foram analisadas e foram extraídos todos os pontos mensuráveis e respetivas conclusões.

2. SIADAP 1

No artigo 10.º, Lei 66B/2007 de 28 de dezembro, observamos que faz referência ao quadro de avaliação e responsabilização ou QUAR como subsistema de avaliação de desempenho dos serviços, no Município utiliza-se uma plataforma equivalente, designada por SAD-Medidata, fornecida pelo prestador de serviços informáticos, tornando-se assim uma alternativa válida ao QUAR. É uma plataforma desenvolvida com especial dedicação às referências obrigatórias e informações necessárias que evidenciam a missão, os objetivos, indicadores, entre outras características introduzidas nas alíneas do art.º 10.º, Lei 66B/2007 de 28 de dezembro. Os parâmetros de avaliação descritos no ponto 1, do art.º 11.º, designadamente, «objetivos de eficácia», «objetivos de eficiência» e «objetivos de qualidade» estão devidamente evidenciados, bem como para a avaliação dos resultados, os indicadores qualitativos de mensuração são os indicados no ponto 3, do art.º 11.º, ou seja, “Superou o objetivo”, “Atingiu o objetivo”, “Não atingiu o objetivo”. Os artigos 11.º e 12.º falam também de indicadores qualitativos e indicadores

desempenho respetivamente, os quais foram devidamente implementados nas avaliações verificadas.

Existiu autoavaliação tal como referido no artigo 15.º, mas não houve necessidade de heteroavaliação, escolha dada pelo artigo 20.º.

A heteroavaliação é da responsabilidade do Conselho Coordenador do Sistema de Controlo Interno ou SCI, podendo ser realizada por operadores internos, designadamente inspeções-gerais, ou externos, nomeadamente associações de consumidores ou outros utilizadores externos, desde que garantida a independência funcional face às entidades a avaliar. A heteroavaliação dos serviços com atribuições em matéria de planeamento, estratégia e avaliação é proposta pelo respetivo ministro. A heteroavaliação pode igualmente ser solicitada pelo serviço, em alternativa à autoavaliação, mediante proposta apresentada ao Conselho Coordenador do SCI, no início do ano a que diz respeito o desempenho a avaliar.

A expressão qualitativa de desempenho referida no artigo 18.º foi também salvaguardada e implementada.

3. SIADAP 2

Na avaliação intercalar referida pelo artigo 31.º, a amostra observada revelou incumprimento do prazo de entrega por quatro das seis avaliações observadas, uma vez que não foram entregues até 15 de abril, tal como preconiza o artigo 31.º, Lei 66B/2007 de 28 de dezembro. Desta forma, significa 67% de avaliações entregues fora de prazo.

Os restantes pontos característicos tais como os parâmetros de avaliação do desempenho dos dirigentes superiores (art.º 30.º), os parâmetros de avaliação do desempenho dos dirigentes intermédios (art.º 35.º), a avaliação intercalar observada pelo artigo 36º e a expressão da avaliação final produzida em menções qualitativas tal como descrito no artigo 37.º, foram todos notados nas amostras e de fácil observância.

Os rácios para cálculo dos valores finais estavam igualmente bem formatados e aplicados.

4. SIADAP 3

O subsistema de avaliação do desempenho dos trabalhadores da administração pública, ou SIADAP 3, foi igualmente implementado, dando continuidade ao exarado no artigo 9.º da Lei n.º 66B/2007 de 28 de dezembro.

Desta feita, iniciou-se a verificação ao SIADAP 3, observando se a tipologia da ponderação curricular referida no artigo 43.º, bem como se os parâmetros de avaliação do desempenho dos trabalhadores estão conforme o artigo 45.º, tal como o parâmetro «resultados» que engloba uma série de objetivos, conforme preconizado pelo artigo 46.º. Estes foram devidamente implementados.

Tal como referido no artigo 46.º, o mínimo de três objetivos por cada trabalhador, alusivos ao seu posto de trabalho, foram desenvolvidos e a avaliação dos resultados atingidos foi expressa em três níveis como preconizado pelo artigo 47.º. De referir que a plataforma não aceita menos de três objetivos por cada trabalhador, uma vez que surge uma mensagem de erro, até todos os campos serem devidamente selecionados e preenchidos.

As competências e níveis de competências referidas nos artigos 45.º, 48.º e 49.º foram implementados devidamente.

Relativamente à avaliação final referenciada no artigo 50.º, bem como os acertos de rácios referidos no artigo 51.º, foram todos observados e implementados corretamente.

As fases dos processos de avaliação descritas no artigo 61.º evidenciaram alguns problemas, nomeadamente os prazos para harmonização das propostas de avaliação, que pela lei se realizam na 2.ª quinzena de janeiro, foram apenas entregues em outubro. Este intervalo limite está referido no artigo 64.º, o qual foi claramente ultrapassado.

No artigo 65.º podemos ler que “durante o mês de fevereiro e após a harmonização referida no artigo anterior, realizam-se as reuniões dos avaliadores com cada um dos respetivos avaliados, tendo como objetivo dar conhecimento da avaliação”. Pelas amostras observadas as referidas reuniões realizaram-se no mês de março, ultrapassando assim o prazo preconizado, mas com o objetivo de dar novas orientações, uma vez que as mesmas não poderiam existir sem as avaliações formalizadas e sem a formal aprovação do

dirigente máximo do serviço. Desta forma só podemos considerar as reuniões devidamente formalizadas em outubro.

A homologação das avaliações de desempenho é da competência do dirigente máximo do serviço e deve ser em regra, efetuada até 30 de março, mas esta homologação foi apenas realizada em outubro, falhando claramente o prazo estipulado para a referida entrega.

As restantes fases do processo foram também verificadas e encontravam-se dentro dos prazos limite estipulados.

As fases observadas atrás podem ser visualizadas pela tabela seguinte:

| N.º | Fases / tarefas | Datas limite | Datas formalizadas |
|-----|--|---------------------------------|--------------------|
| 1 | Planeamento. | 4.º trimestre do ano anterior. | ✓ |
| 2 | Realização da autoavaliação e avaliação. | 1.ª quinzena de janeiro. | ✓ |
| 3 | Harmonização das propostas de avaliação. | 2.ª quinzena de janeiro. | Outubro. |
| 4 | Reunião de avaliação. | Mês de fevereiro. | Outubro. |
| 5 | Homologação. | Até 30 de março. | Outubro. |
| 6 | Reclamação. | 5 dias úteis após homologação. | ✓ |
| 7 | Monitorização. | Durante o decorrer do processo. | ✓ |

5. FICHAS DE AVALIAÇÃO

Foram adotados os modelos de fichas de avaliação no âmbito do SIADAP 2 para dirigentes intermédios e do SIADAP 3 para trabalhadores, tal como regulamentado pelo artigo 87.º, Lei 66B/2007 de 28 de dezembro.

6. CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

Após o envio do relatório preliminar para contraditório, foi recebido o *e-mail* digitalizado no Anexo 1, como resposta aos pontos visados, avaliando então a retificação do percurso e respetivas datas formais de eventos.

As ações de formação referidas na resposta de contraditório, são importantes para a preparação de todos os estágios relativos ao processo de liderança, desempenho e eficácia dos recursos disponíveis, traduzindo-se assim numa ferramenta essencial para o decorrer do programa SIADAP. De referir que estas ações de formação ainda estão em curso, logo, as conclusões supra expendidas mantêm-se, formulando-se sob a forma de tabela, as conclusões e recomendações:

| N.º | Conclusões | Ponto | Recomendações |
|-----|--|-------|--|
| 1 | A. AVALIAÇÃO INTERCALAR Avaliação intercalar entregue fora de prazo em quatro das seis amostras observadas. | 3. | O artigo 31.º refere que se deve entregar a referida avaliação até 15 de abril. Recomenda-se que no próximo exercício deverá ser dada especial atenção a este prazo relativo ao SIADAP 2. |
| 2 | B. PRAZOS PARA A HARMONIZAÇÃO DAS PROPOSTAS DE AVALIAÇÃO Verificou-se uma falha nas datas das reuniões da harmonização das propostas de avaliação, pois o intervalo limite é durante a 2ª quinzena de janeiro, tal como referido no artigo 64.º, da Lei 66B/2007 de 28 de dezembro, mas as mesmas foram apenas formalizadas em outubro. | 4. | Efetivamente e segundo o artigo 64.º, as propostas referidas devem ser entregues para harmonização durante a 2ª quinzena de janeiro. Garantir que nos exercícios próximos haja uma redobrada atenção a esta entrega durante o intervalo de tempo recomendado. |
| 3 | C. REUNIOES PARA OBJETIVOS As reuniões entre avaliador e | 4. | Novamente e segundo o artigo 65.º, as reuniões referidas para |

| | | | |
|---|---|----|--|
| | <p>avaliado foram realizadas informalmente em março, uma vez que não existindo harmonização formal, estas reuniões também não poderiam existir.</p> <p>Segundo o artigo 65.º da Lei 66B/2007 de 28 de dezembro, estas reuniões deveriam ter sido realizadas durante o mês de fevereiro.</p> | | <p>avaliadores e avaliados devem ser realizadas durante o mês de fevereiro.</p> <p>Garantir que nos exercícios próximos haja uma redobrada atenção à marcação das reuniões dentro do mês de fevereiro.</p> |
| 4 | <p>D. HOMOLOGAÇÃO DAS AVALIAÇÕES</p> <p>Pelo artigo 71.º da Lei 66B/2007 de 28 de dezembro, deve ser efetuada até 30 de março e dela deve ser dada conhecimento no prazo de cinco dias uteis.</p> <p>A homologação referida foi apenas entregue em outubro.</p> | 4. | <p>Deve ser previsto este exercício com a antecedência necessária ao cumprimento do artigo 71.º, o qual refere o dia 30 de março como data limite.</p> |

Uma nota comum a todas as recomendações é a de que as mesmas irão ser objeto de acompanhamento em ações habitualmente denominadas de *follow-up*, fruto da contínua implementação de auditoria interna no Município.

C. ANEXOS

ANEXO 1

Neste caso omiti o *print* do *e-mail* recebido, pois continha toda a identificação do serviço, do trabalhador e do Município.