

Subsistema de Avaliação – SIADAP 1

Validação dos objetivos e indicadores de desempenho do QUAR/2025

Serviços Sociais da Guarda Nacional Republicana (SSGNR)

ENQUADRAMENTO

- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro com as alterações introduzidas pela Lei n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro, Lei n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro e pela Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, que aprova o Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP).
- Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 29/2000, de 13 de março, pelo Decreto-Lei n.º 72-A/2010, de 18 de junho, pelo Decreto-Lei n.º 73/2014, de 13 de maio, pela Declaração de Retificação n.º 30/2014, de 18 de junho, pelo Decreto-Lei n.º 58/2016, de 29 de agosto e pelo Decreto-Lei n.º 74/2017, de 21 de junho, que aprova um conjunto de medidas de simplificação e modernização administrativa.
- Decreto Regulamentar n.º 29/2012 de 13 de março, que aprova a orgânica da Secretaria-Geral do Ministério da Administração Interna.

A análise para a validação dos objetivos e indicadores de desempenho do Quadro de Avaliação e Responsabilização (QUAR) dos serviços deve obedecer aos seguintes procedimentos:

- i. Envio à SGAI, até 30 de novembro de cada ano do QUAR;
- ii. Emissão de Parecer, por parte da SGAI, esta é comunicada ao serviço e ao respetivo membro do Governo.

De acordo com a legislação em vigor já mencionada, a avaliação de desempenho de cada serviço assenta no QUAR, que deverá contemplar o seguinte:

- a) A missão do serviço;
- b) Os objetivos estratégicos plurianuais determinados superiormente;
- c) Os objetivos anualmente fixados e, em regra, hierarquizados;
- d) Os indicadores de desempenho e respetivas fontes de verificação;
- e) Os meios disponíveis;
- f) O grau de realização de resultados obtidos na prossecução de objetivos;
- g) A identificação dos desvios e as respetivas causas.

iii. Divulgação

Cada entidade procede à divulgação na sua página eletrónica.

Ficha Técnica

Entidade: **Serviços Sociais da Guarda Nacional Republicana (SSGNR)**

Ano a que respeita o QUAR: **2025**

Data de entrega:

1ª versão - 20/11/2024

2ª versão - 25/11/2024

Requisitos		Verificação Sim Não		Observações
1.	Requisitos Gerais			
1.1	A proposta de QUAR evidencia a data da versão?	☒	☐	
1.2	Indica a designação da entidade e o ano a que diz respeito?	☒	☐	
1.3	A proposta de QUAR foi remetida à SGMAI até à data prevista na lei?	☒	☐	A proposta foi entregue a 20/11/2024
2.	Missão e Estratégia			
2.1	Contempla objetivos estratégicos? (Indicar nº de objetivos nas observações)	☒	☐	Contempla 7 Objetivos Estratégicos
2.2	Os Objetivos Estratégicos estão alinhados com as Políticas Públicas (Grandes Opções do Plano)?	☒	☐	Existe alinhamento de acordo com as GOP para o triénio 2024-2026 que, de uma forma geral abrangem todos os organismos da Administração Interna, visto que as GOP não contemplam em específico os SSGNR.
2.3	A Missão e os Objetivos Estratégicos estão alinhados com a Carta de Missão e com a estratégia de gestão (p. ex. Plano Estratégico)?	☒	☐	Verifica-se o alinhamento entre a missão e os Objetivos estratégicos pág. 20 à 23 do PA
2.4	Os Objetivos Estratégicos estão alinhados com a Missão e as atribuições/competências organizacionais da Entidade?	☒	☐	
2.5	Foram definidas metas quantitativas para os Objetivos Estratégicos?	☐	☐	Partindo do princípio que os parâmetros da eficácia, eficiência e da qualidade tem definidas metas quantitativas que contribuem diretamente para as metas dos Objetivos Estratégicos, embora seja uma boa prática, ainda, não foi implementada no MAI, nem na maioria dos organismos da AP
3.	Objetivos operacionais			
3.1	Contempla objetivos operacionais? (Indicar nº de objetivos nas observações)	☒	☐	Contempla 8 objetivos operacionais
3.2	Os objetivos operacionais são adequados e estão alinhados para a prossecução dos Objetivos Estratégicos?	☒	☐	
3.3	Existe pelo menos um objetivo operacional em cada parâmetro?	☒	☐	Eficácia – 3; Eficiência – 3; Qualidade - 2
3.4	Foi dada ponderação a cada objetivo operacional?	☒	☐	OB1 – 50%; OB2 – 25%; OB3 – 25%; OB4 – 50%; OB5 – 25%; OB6 – 25% OB7 – 40%; OB8 – 60%
3.5	A soma das ponderações dos objetivos operacionais em cada parâmetro é igual a 100%?	☒	☐	

Requisitos		Verificação Sim Não		Observações
3.6	A redação dos objetivos operacionais permite a utilização em anos seguintes mesmo que o/s indicador(es) associado(s) venha(m) a sofrer alterações?	☒	☐	
3.7	A redação dos objetivos operacionais é clara e não ambígua (i.e., é perceptível o que se pretende atingir, bem como a forma de se apurar se se cumpriu o estabelecido)?	☒	☐	
3.8	Os objetivos propostos refletem maioritariamente a atividade principal (âmbito avaliação) da organização, não são na sua maioria objetivos com caráter de gestão interna?	☒	☐	Dos 8 objetivos propostos 4 são de caráter de gestão interna (OOP 4; 6; 7 e 8)
4.	Indicadores de desempenho			
4.1	Os indicadores estão diretamente relacionados e alinhados com os objetivos definidos?	☒	☐	
4.2	Os indicadores foram definidos como uma forma de se calcular o cumprimento/incumprimento do objetivo?	☒	☐	
4.3	As fórmulas de cálculo dos indicadores são claras?	☒	☐	
4.4	Foi dada ponderação a cada indicador?	☒	☐	
4.5	A soma das ponderações dos indicadores em cada objetivo operacional é 100%?	☒	☐	
4.6	Os valores das Metas definidos para indicadores com histórico estão de acordo com o desempenho do ano anterior?	☒	☐	Dos 8 indicadores estipulados, 4 apresentam histórico, dos quais em dois as metas a atingir mantêm-se inalteradas face às de 2024 (Ind. 1 e 2) e nos outros dois as metas são inferiores às anteriormente estipuladas (Ind. 7 e 8)
4.7	O indicador foi definido com um valor na meta que, uma vez atingido, permite que se diga que o objetivo foi cumprido?	☒	☐	
4.8	Os valores registados em histórico (N-1 e N-2) correspondem a realizações nesses anos e não a Metas?	☐	☒	Os valores apresentados correspondem a metas
4.9	A redação do indicador é clara e não ambígua (i.e., é perceptível o que se pretende atingir)?	☒	☐	
4.10	A forma de apuramento (fórmula de cálculo) é clara e não ambígua?	☒	☐	
4.11	Contempla número de indicadores com metas mensuráveis em dias/meses? (Indicar nº de indicadores nas observações)	☐	☒	
4.12	Contempla número de indicadores com metas mensuráveis em percentagem/média? (Indicar nº de indicadores nas observações)	☒	☐	Contempla 3 indicadores mensuráveis em percentagem (Ind. 4, 5 e 6) e 2 em média (Ind. 7 e 8)
4.13	Contempla número de indicadores com metas mensuráveis em quantidade? (Indicar nº de indicadores nas observações)	☒	☐	Contempla 3 indicadores mensuráveis em quantidade (Ind. 1, 2 e 3)

Requisitos		Verificação Sim Não		Observações
5.	Parâmetros de avaliação			
5.1	Foi dada ponderação a cada parâmetro?	☒	☐	Eficácia – 30%; Eficiência – 20%; Qualidade – 50%
5.2	A soma total das ponderações dos parâmetros é 100%?	☒	☐	
5.3	Os objetivos operacionais foram formulados e inscritos corretamente em cada parâmetro (Eficácia, Eficiência e Qualidade)?	☒	☐	
6.	Fontes de Verificação			
6.1	Foi apresentada uma listagem das fontes de verificação de todos os indicadores de desempenho?	☒	☐	São apresentadas as fontes de verificação quer no QUAR quer no PA da página 26 à 31
7.	Recursos humanos e financeiros			
7.1	Os Recursos Humanos planeados estão em conformidade com o Mapa de Pessoal aprovado pela Tutela?	☒	☐	Anexo I – Mapa de Pessoal Aprovado
7.2	Os Recursos Humanos planeados estão bem calculados?	☒	☐	
7.3	Os Recursos Financeiros são congruentes com a Proposta/Projeto de Orçamento da entidade?	☒	☐	Anexo II – Projeto de Orçamento para 2025
8.	Documentos Previsionais			
8.1	A proposta de QUAR é coerente com o Plano de Atividades para o mesmo ciclo de gestão?	☒	☐	

Legenda: NA – Não Aplicável ND – Não Disponível

Questões			
		Sim	Não
Existe necessidade de esclarecimentos?		☐	☒

Reunião agendada para:

Dúvidas/questões a colocar à entidade:

Esclarecimentos prestados:

Parecer da SGAI

Considera-se que a proposta de QUAR dos SSGNR para 2025, reúne as condições necessárias para que possa ser submetida a aprovação pela tutela.

Data: 02/12/2024

Direção de Serviços de Planeamento, Controlo e
Recursos Humanos



Luísa Paula Mota