



De

Ata Nº: 11

Data: 21/11/2024

Local: Online

Horário: 11:10 – 12:15

Projeto: ESG - SIGMA

Tipo: Grupo Focal - Reunião de trabalho quinzenal

Ordem de trabalhos

1. Análise e debate dos 23 Indicadores apresentados no dia 24 de outubro para as Subáreas da Dimensão Governança de Qualidade nas Autarquias Locais do Eixo 1- Dimensão Governança de Qualidade nas Autarquias Locais:

“Representação e tomada de decisão inclusiva (inclui a Igualdade de género)”

“Participação interna”

“Condições de trabalho”

“Segurança das Tecnologias da Informação e da Comunicação”

“Planeamento e implementação”

2. Apresentação de 9 novos indicadores em “Representação e tomada de decisão inclusiva (inclui a Igualdade de género)” (1), “Condições de trabalho” (2) e “Segurança das Tecnologias da Informação e da Comunicação” (6)

3. Próximos passos

Participantes

	Organização
Jorge Cerol	CESOP
Joana Abreu	CESOP
Tânia Correia	CESOP
Filipa Rodrigues	CESOP
Cecília Teixeira	CESOP



Paula Roque	Município de Lisboa
Fátima Pereira	Município de Lisboa
Cátia Lucas	Município de Lisboa
Maria Capucho	Município de Lisboa
Paula Alves	Município de Lisboa
Beatriz de Almeida Santos	Município de Mafra
Elsa Severino	Município de Matosinhos
Ana Marta Silva	Município de Valongo
Íris Silva	Município de Valongo

Tópicos abordados

Município de Lisboa reforça a equipa do Grupo Focal do ESG SIGMA com a entrada de Paula Alves da Direção Municipal de Economia e Inovação – Departamento de Emprego Empreendedorismo e Empresas.

1. Análise e debate sobre os 23 Indicadores apresentados no dia 24 de outubro para as Subáreas “Representação e tomada de decisão inclusiva (inclui a Igualdade de género)”, “Participação interna”, “Condições de trabalho”, “Segurança das Tecnologias da Informação e da Comunicação” e “Planeamento e implementação” do Eixo 1- Dimensão Governança de Qualidade nas Autarquias Locais

Um documento com a definição de cada indicador foi enviado previamente para o GF. Paralelamente à discussão de hoje, um inquérito será submetido para votação e apreciação conforme metodologia em vigor.

Subárea “Representação e tomada de decisão inclusiva (inclui a igualdade de género) ”

(Nota: Em Portugal, os dados sobre autoidentificação étnica e religiosa tendem a ser inexistentes.)

- **% de Mulheres no Órgão Executivo:** comumente aceite até ao momento
- **% de Mulheres na Assembleia Municipal:** comumente aceite até ao momento
- **% de Promoção por Género:** Colocam-se duas questões.

1. Assume-se a % de Mulheres em relação ao universo feminino ou em relação à totalidade do/as colaboradores/as? A probabilidade de promoção na carreira verifica-se realisticamente independentemente do género?
2. Deve-se acrescentar ao indicador uma temporalidade?

Comentários: A definição de “promoção” na carreira origina problemática. O desenvolvimento das carreiras (assim como a alteração do posicionamento remuneratório) encontra-se tipificado e sujeito a um regime específico. A progressão obrigatória dos trabalhadores abrangidos pelo Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP) aplica-se, até ao momento, em 2024, quando o/a funcionário/a cumula 10 pontos na avaliação de desempenho. É sujeita a quotas, aos normativos das categorias e a ciclos avaliativos. Sendo que as promoções ou graduações em categoria ou posto superior podem ficar por tempo indeterminado, em períodos de excecionalidade, suspensas por despacho do governo central, que poderá limitar quantitativamente o número de trabalhadores a abranger e restrições ao nível orçamental. Também a atribuição de prémios de desempenho aos trabalhadores está sujeita a quotas e pode ficar suspensa por despacho. Em sede camarária, a probabilidade de um/a funcionário/a, que aceite candidatar-se, conseguir um posto superior fica intrinsecamente sujeito/a à dimensão da autarquia e/ou cultura organizacional que pautam o número de concursos publicados e conseqüentemente, o fator de imprevisibilidade.

Será plausível considerarmos este indicador? (Problemática também aplicável ao Indicador “Oportunidades de Crescimento” na Subárea das “Condições de Trabalho” caso se ligue “Oportunidades de Crescimento” a cargos de chefia. Salvo se associarmos as “Oportunidades de Crescimento” à capacitação pessoal e profissional com oferta formativa, acesso a novos projetos e desenvolvimentos)

Contudo, assumindo a lei aplicável à determinação da promoção/progressão na carreira na função pública, poderá ser válido monitorizar a diferença entre mulheres e homens que assumem um cargo de chefia, ponderado com a percentagem de mulheres e homens, respetivamente, com vínculo direto, em funções na Câmara Municipal, elegíveis à dita progressão. Assumindo, assim, um indicador de disparidade da progressão da carreira. A pista será explorada.

- % de Pessoas com Naturalidade Não-Portuguesa Empregadas na Autarquia Local

A Subárea em análise considera a “Representatividade”, a “Tomada de decisão inclusiva” e ainda inclui a “Igualdade de Género”. O capital humano de uma autarquia deve refletir as mudanças dos perfis sociodemográficos de uma sociedade? A tomada de decisão inclusiva aplica-se ao conceito de integração de Pessoas com Naturalidade Não-Portuguesa? Ponderou-se a hipótese da nacionalidade ser considerada, mas a resposta está na análise aos requisitos para constituição de um vínculo de emprego público entre elas: Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela constituição, convenção internacional ou lei especial (Fonte: DGAEP. O Processo de Recrutamento» 4. Requisitos gerais relativos ao trabalhador)

Novo indicador

- Proporção de pessoas com incapacidades no total de trabalhadores %

Existindo legislação sobre as quotas mínimas, deve-se aqui medir o esforço para superar a legislação? A legislação será analisada.

Lei n.º 4/2019, de 10 de janeiro

<https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/4-2019-117663335>

Artigo 1.º

Objeto

A presente lei estabelece um sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60 %, visando a sua contratação por entidades empregadoras do setor privado e organismos do setor público, não abrangidos pelo âmbito de aplicação do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

Artigo 2.º

Âmbito de aplicação

“1 - Para efeitos da presente lei, consideram-se pessoas com deficiência aquelas que, encontrando-se em qualquer uma das circunstâncias e situações previstas no artigo 2.º da Lei n.º 38/2004, de 18 de agosto, possam exercer, sem limitações funcionais, a atividade a que se candidatam ou, apresentando limitações funcionais, essas sejam superáveis através da adequação ou adaptação do posto de trabalho e ou produtos de apoio.

2 - A deficiência prevista no artigo 1.º abrange as áreas da paralisia cerebral, orgânica, motora, visual, auditiva e intelectual.

3 - O regime previsto na presente lei aplica-se a todos os contratos de trabalho regulados pelo Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação e, exclusivamente, às médias empresas com um número igual ou superior a 75 trabalhadores e às grandes empresas. “

Caso o indicador venha a ser validado, julga-se que a proporção de pessoas com incapacidades não poderá ser calculada em relação ao total de funcionários/as mas em relação ao total de pessoas em cargos de chefia, de gestão e considerando o tema da Subárea, tanto nos órgãos executivos como representativos (Câmara Municipal e Assembleia Municipal).

Subárea “Participação interna”

(Nota: É objeto a perceção da proporção de pessoas vinculadas à Câmara Municipal que participam nas iniciativas em análise (funcionários/as e eleitos).

- **Taxa de Participação nas Reuniões do Executivo Municipal (%)**

Nota: relativo à participação dos membros do executivo

- **Taxa de Participação nas Reuniões da Assembleia Municipal (%)**

Nota: relativo à participação dos membros da assembleia municipal

- **Taxa de Participação em Outros Conselhos e Comitês Internos (%):** O indicador deverá ser mais preciso. Talvez considerar Conselhos Municipais e Comissões Municipais (em separado). A figura do “Comité Interno” não se aplica.

- **Taxa de Participação nas Reuniões dos Grupos de Trabalho e Comissões Temporárias (%)**
Sugere-se separação.

Notar que no âmbito das parcerias, grupos de trabalho, algumas comissões, conselhos ou comitativas devem ser consideradas. Sugere-se, também, “Taxa de Participação nas Comissões Permanentes das Assembleias Municipais (%)”

Nota: os Deputados Municipais podem integrar o máximo de cinco de entre as seis Comissões Permanentes.

Concluindo, as várias terminologias serão analisadas e desmultiplicadas para os diferentes órgãos constituintes.

- **Taxa de Participação em Sessões de Consulta Pública Interna (%)** » O conceito do indicador será corrigido: **Taxa de Participação em Sessões de Consulta Interna (%)**.

Leia-se o indicador pretende aferir a participação nas consultas, nas sessões participativas. Entende-se por consulta: participação em inquérito após conclusão da oferta formativa, por exemplo.

- **Taxa de Participação em Formações Internas e Workshops (%)**

Chama-se a atenção para a terminologia de “Workshop”. Existem Workshops ligados ao desenvolvimento de projetos concretos e outros de cariz formativo.

(Nota: O indicador “Taxa de Participação em Programas de Formação e Desenvolvimento (%)” surge proposto na Subárea Condições de Trabalho)

Sugere-se, também, “**Taxa de participação nas Ações de sensibilização**” embora possa estar intrinsecamente ligado à dimensão do município e ao seu orçamento (também, aplicável à oferta formativa). Municípios de menor dimensão dificilmente terão um Departamento de Formação, embora o município possa autorizar formações externas ou recorrer a entidades formadoras.

Subárea “Condições de Trabalho”

- Taxa de Rotatividade (Turnover)

Um clássico da monitorização das condições de trabalho. Leia-se, considerar-se-ia a proporção de funcionários/as que deixam a autarquia durante um tempo específico (por norma, um ano). Sujeito a reservas, a temporalidade poderá ser alargada.

O mais indicado poderá ser analisar o conceito de mobilidade e incluí-lo nas “Oportunidades de Crescimento”.

- Tempo Médio de Permanência (Média de anos de Serviço)

Face ao perfil particular do setor público, o indicador poderá não se justificar. O mais indicado poderá, talvez, revelar-se na análise do tempo de permanência em cada local. Contudo, reavalia-se o quão poderá o indicador ser revelador das Condições de Trabalho. A rotatividade não é sinónimo de insatisfação. Como distinguir quem adere à mobilidade em razão de objetivos pessoais e oportunidades de crescimento, versus o/a funcionário/a insatisfeito/a ou incompatibilizado/a com a chefia, por exemplo?

O novo membro da equipa do Município de Lisboa partilha o seu exemplo. A título de crescimento pessoal, abraça um novo desafio de dois em dois anos. Nesse sentido, poderia contribuir para uma forte taxa de mobilidade quando a origem da decisão em nada se prende com insatisfação. (Encontra-se em mobilidade há doze anos. Já desempenhou funções em várias Câmaras Municipais e numa mesma Câmara Municipal, por vários setores).

- Oportunidades de Crescimento

Leia-se à luz da valorização pessoal, oferta formativa, acesso facilitado à mobilidade: oportunidades que a autarquia oferece aos funcionários/as para desenvolverem novas competências.

Mais, quando se pensa nomeadamente nos níveis remuneratórios 6, 7 e 8 da TRU, em que medida a cultura organizacional do município incentiva o/a funcionário/a, face à experiência e competências, a concorrer a outras posições? Uma pista passível de consideração para desenvolvimento de demais indicadores.

- Taxa de Absenteísmo (%). A definição será tipificada.

Nota: A taxa de baixas médicas, talvez, possa ser analisada e enquadrada de alguma forma. Como distinguir as baixas médicas por motivo de doença ou patologia alheia ao exercício da função, das baixas médicas por acidente de trabalho? O historial clínico do/a funcionário/a

podrá contribuir para a taxa de absenteísmo e revelar um número de idas a consultas médicas superiores ao habitual.

O tema leva à reflexão das idas a consultas monitorizáveis para além da consulta anual obrigatória.

- **Taxa de satisfação no Local de Trabalho (%).** Justificado
- **Taxa de Participação em Programas de Formação e Desenvolvimento (%)**

Indicador alternativo ou complementar: Número médio de horas de formação por trabalhador por ano

Novos Indicadores

- **Proporção de funcionários a tempo parcial em relação ao total de trabalhadores**

Como distinguir um/a funcionário/a que assume uma redução da carga horária por livre e espontânea vontade, por razões específicas como por exemplo, maternidade/paternidade, do/a funcionário/a que assume funções a tempo parcial e aguarda pela oportunidade de assumir funções a tempo inteiro? Considera-se pouco relevante se o propósito for monitorizar uma possível precariedade, embora seja interessante conhecer os números.

Introduz-se a questão das contratações internas versus contratações externas cujo impacto poderá ser interessante analisar e complementar o indicador supra.

- **Acidentes de trabalho em relação ao total de trabalhadores.** Justificado

Deseja-se ir além das obrigadoriedades relativas a “Higiene e Segurança no Trabalho”.

Por fim, propõe-se que se reflita sobre um indicador que monitorize o “Bem-Estar e Felicidade” (e com conciliação com a vida pessoal e familiar) e sobre a “Segurança no Trabalho”

Subárea Segurança das Tecnologias da Informação e da Comunicação

- **Número de Funcionários Dedicados à Privacidade de Dados e Segurança da Informação**

Será preponderante monitorizar o número de funcionários/as afetos à função principalmente para os municípios de menor dimensão? Se sim, o desdobramento poderá ser equacionado e uma decisão será tomada sobre o valor a apresentar. Considerar Número de funcionários ou Proporção de trabalhadores em relação ao total?

Chega-se à conclusão de que algumas Câmaras Municipais têm de recorrer a prestação de serviços externos dada a dificuldade de recrutamento e permanência dos profissionais visados. O setor privado oferece melhores condições de trabalho aos profissionais do setor em comparação com a administração local pelo que se questiona a preponderância do indicador.

- **Tempo Médio de Resposta a Incidentes de Segurança de Dados (horas/dias)**

Nota: é objetivo medir a resiliência dos mecanismos implementados para proteção da privacidade de dados.

Considerando a possível frequência, julga-se importante medir o indicador, onde a monitorização do tempo médio de resposta torna-se mais justa do que medir o número de incidentes. Haverá que analisar a disponibilidade de dados. Aplicável aos incidentes internos e externos.

Seguem os 6 Indicadores do Inquérito à Utilização das Tecnologias da Informação e da Comunicação da DGEEC passíveis de utilização no SIGMA:

Nota: Julga-se o inquérito da DGEEC muito pertinente.

- **A Câmara Municipal utiliza alguma das seguintes medidas de segurança das TIC?**

Nota: Os subitens não foram colocados no documento apresentado.

- **A Câmara Municipal informa o pessoal ao serviço para as suas obrigações em matéria de segurança das TIC, através de..**

Que mecanismos? Tem um Responsável pela proteção de dados?

- **A Câmara Municipal possui recomendações documentadas (manuais, notas internas, etc.) sobre medidas, práticas ou procedimentos de segurança das TIC?**

- **A Câmara Municipal tem seguro contra incidentes de segurança das TIC?**

- **A Câmara Municipal tem definida uma estratégia/política para a segurança das redes e da informação?**

- **De acordo com o Regime Jurídico da Segurança do Ciberespaço (RJSC), a Câmara Municipal**

Subárea Planeamento e implementação

- **Funcionários Municipais Designados para Representar a autarquia em Atividades de Planeamento Participativo**

- **Taxa de Projetos Municipais com Mecanismos de Monitorização do Desenvolvimento**

- **Taxa de Implementação dos Projetos Locais (%)** Julga-se mais indicado em relação ao grau de cumprimento da implementação esperada à data da monitorização.

Ex: Um plano a 10 anos, monitorizado no segundo ano, de acordo com “Taxa de Implementação dos Projetos Locais (%)” daria um resultado de 20%. Se relacionado com a “Taxa de Implementação Esperada dos Projetos Locais (%)”, daria um resultado de 15%. (Mais do que uma procura de bons resultados, o princípio ativo da decisão será sempre o da coerência). A reformulação será reavaliada.

Deseja-se que nesta subárea, também, se analise o planeamento afeto ao envolvimento da comunidade. Serão analisados os mecanismos que possam sustentar esta monitorização.

Próximos passos

- Revisão e análise das conclusões.
- Processo de investigação sistemático.
- De acordo com a metodologia em vigor, o CESOP-Local irá submeter um inquérito ao Grupo Focal sobre os indicadores apresentados e debatidos para uma segunda ronda de apreciação, comentário e seleção.
- **Participação do Grupo Focal no inquérito até dia 4 de dezembro.**
- 12ª reunião de trabalhos com o Grupo Focal agendada para dia 5 de dezembro, às 11 horas.
- 3ª reunião de trabalhos com o Grupo Alargado agendada para dia 19 de dezembro, às 11 horas, para apresentação dos indicadores em análise, apresentação dos resultados dos inquéritos e uma primeira partilha de conclusões.