

## ***CONSELHO DE COORDENAÇÃO DA AVALIAÇÃO***

### **ATA Nº 61**

No dia vinte e dois de dezembro do ano de dois mil e vinte, pelas catorze horas e trinta minutos, através da plataforma informática Microsoft Teams, reuniu dos termos do artigo 58.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, com as alterações introduzidas pelas Leis n.ºs 64-A/2008, de 31 de dezembro, 55-A/2010, de 31 de dezembro e Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro e dos artigos 2.º, 3.º, 6.º e 7.º do Regulamento de Funcionamento do Conselho Coordenador da Avaliação aprovado pelo Despacho n.º 3558/2015, publicado no Diário da República n.º 69, 2.ª Série, de 9 de abril, com as alterações introduzidas pelo Despacho n.º 7826/2018, publicado no Diário da República n.º 156, 2.ª Série, de 14 de agosto, o Conselho de Coordenação de Avaliação, com a seguinte ordem de trabalhos:

- 1- Estabelecer diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica do SIADAP 3 para o biénio de 2021/2022;
- 2- Estabelecer orientações gerais para a fixação de objetivos, escolha de competências, indicadores de medida e fontes de verificação (evidências) para cada indicador de medida;
- 3- Estabelecer o número de objetivos e de competências para o biénio de 2021/2022;
- 4- Definir os critérios a fixar para efeitos de ponderação curricular para 2021/2022;
- 5- Definir os prazos para solicitações de avaliação por ponderação curricular e relevância da última avaliação relativamente ao biénio 2021/2022;
- 6- Definir os critérios de desempate para trabalhadores que tenham a mesma classificação final na avaliação de desempenho relativamente ao biénio 2021/2022;
- 7 – Definir os elementos de conteúdo que devem constar na fundamentação das propostas de avaliação de mérito;
- 8 – Definir a data limite até à qual pode ser solicitada a reformulação de objetivos.

Estiveram presentes na reunião os seguintes membros previstos no n.º1 do artigo 2.º do Regulamento de Funcionamento do Conselho Coordenador da Avaliação (CCA) aprovado pelo Despacho n.º 3558/2015, publicado no Diário da República n.º 69, 2.ª Série, de 9 de abril, com as alterações introduzidas pelo Despacho n.º 7826/2018, publicado no Diário da República n.º 156, 2ª Série, de 14 de agosto, Presidente do Conselho Diretivo que presidiu, Vice-Presidente do Conselho Diretivo com competências na gestão de recursos humanos; Diretora de Serviços

da Unidade de Investigação, Formação e Desenvolvimento, Chefe de Divisão da Unidade de Coordenação e Gestão de Parcerias, Chefe de Divisão da Unidade de Planeamento, Controlo e Gestão Administrativa e Financeira, Chefe de Divisão do Gabinete de Investigação e Desenvolvimento e Chefe de Divisão do Gabinete de Apoio Técnico.

Iniciados os trabalhos foi deliberado pelos membros do CCA que se iriam reforçar alguns conceitos que iriam ajudar na formulação dos objetivos dos trabalhadores, nomeadamente:

Sendo o SIADAP um instrumento de gestão e avaliação do desempenho dos trabalhadores num determinado período de tempo, qualificado e quantificado por objetivos, indicadores de medida, metas, critérios de superação, verificados através de fontes identificadas para cada um dos indicadores, pretende-se com este instrumento:

- o Alinhar a atividade do serviço de forma coerente e integrada, alinhando a ação das unidades orgânicas, dirigentes e trabalhadores na prossecução dos objetivos e na execução das políticas públicas;
- o Promover a qualidade dos serviços e do INR, I.P. enquanto serviço público;
- o Identificar necessidades de formação e desenvolvimento profissional adequadas à melhoria do desempenho do serviço, dos dirigentes e dos trabalhadores;
- o Responsabilizar e mobilizar os dirigentes e trabalhadores em torno da missão do serviço, pelos resultados dos serviços, melhorias dos sistemas organizacionais e processos de trabalho;
- o Reconhecer dirigentes e trabalhadores pelo seu desempenho e pelos resultados obtidos, potenciando o trabalho em equipa e promovendo a comunicação;
- o Apoiar processos de decisão estratégica, com a informação obtida, para a boa gestão das suas atribuições e atividades face aos recursos, humanos e financeiros.

A contratualização dos objetivos por parte dos responsáveis deve ser bem definida e consensualizada, na unidade orgânica, na missão (razão de existir), nas respetivas competências/valores e nos objetivos estratégicos e operacionais.

Um objetivo é uma finalidade, um fim, um resultado esperado, quantificado, de melhoria, tangível, num certo tempo, e deve ser algo de desafiante, esforçado, sendo um compromisso assumido pelo avaliado. O objetivo deve incidir sobre um resultado esperado importante/essencial para o desenvolvimento/crescimento/qualidade do serviço da unidade ou instituição, para o avaliado e não sobre uma atividade, tarefa ou competência.

A definição de objetivos não deve prever como resultados esperados a execução de tarefas ou atividades da unidade orgânica, ou a evidência de competências desejáveis.

Os membros do CCA deliberaram ainda que o SIADAP 3 para o biénio de 2021/2022 deverá ter por base os documentos enquadradores previstos nos artigos 7.º e 8.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, com as alterações introduzidas pelas Leis n.ºs 64-A/2008, de 31 de dezembro, 55-A/2010, de 31 de dezembro e Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, bem como os seguintes objetivos por unidade orgânica:

- Transversal a todas as Unidades Orgânicas:

- Garantir a atualização do Manual de Procedimentos, a par da implementação plena da versão 4 da aplicação de gestão documental Smartdocs;

- Conselho Diretivo – Equipa de Comunicação e Eventos:

- Incrementar a comunicação interna;
- Potenciar a comunicação externa;
- Promover a qualidade da articulação com os clientes internos;
- Melhorar as ações no âmbito da acessibilidade digital e comunicacional.

- Unidade de Investigação, Formação e Desenvolvimento:

- Assegurar a dinamização da biblioteca do INR, através de sessões informativas, eventos, parcerias, rede social Facebook e canal do youtube;
- Implementar uma oferta formativa especializada e reconhecida nas áreas da deficiência, acessibilidade e inclusão;
- Promover a sensibilização da sociedade em geral e a formação de técnicos, sobre direitos das pessoas com deficiência, através de um plano anual de formação;
- Promover o desenvolvimento da formação, de investigação e das metodologias formativas pela realização de protocolos de cooperação, acordos de parceria;
- Incrementar a realização de protocolos com a academia e outros parceiros;
- Promover a missão e a imagem do INR, I.P. junto de parceiros pela disseminação de informação, projetos, edições, guias e outros suportes, sobre deficiência e inclusão;
- Promover, acompanhar e avaliar as edições dos Prémios de Inovação, Investigação e desenvolvimento em diferentes áreas e contextos;
- Promover a qualidade da comunicação com formandos, leitores, utilizadores da biblioteca, seguidores das redes sociais, parceiros e outros participantes de atividades de informação e formação;
- Promover a acessibilidade à informação e comunicação pelas pessoas com deficiência;

- Participar na conceção e desenvolvimento de estratégias e outras diretrizes de política nacional para a inclusão e participação das pessoas com deficiência;
- Promover, apoiar e avaliar projetos, produtos, edições e outras iniciativas, com vista ao mainstream das políticas de inclusão e participação das pessoas com deficiência;
- Promover a edição e/ou lançamento de publicações, da linha editorial do INR ou outras, acessíveis, sobre deficiência, acessibilidade e participação das pessoas com deficiência.

- Unidade de Coordenação e Gestão de Parcerias:

- Reforçar a rede de Balcão da Inclusão;
- Melhorar o atendimento especializado do Balcão da Inclusão;
- Implementar uma plataforma para registo e de informação sobre as ONGPD;
- Garantir o acompanhamento e avaliação dos programas de financiamento.

- Unidade de Planeamento, Controlo e Gestão Administrativa e Financeira:

- Implementar um plano de segurança e saúde no trabalho;
- Garantir a reestruturação de toda a cablagem de rede e apetrechamento informático (postos móveis);
- Garantir as reparações e ações de conservação necessárias no edifício;
- Promover a qualidade da comunicação com os clientes internos;
- Reduzir os prazos gerais de resposta a diversos processos.

- Gabinete de Investigação e Desenvolvimento:

- Assegurar a resposta aos pedidos de informação/sensibilização no âmbito das acessibilidades;
- Garantir a qualidade do desempenho ao nível de iniciativas com forte capacidade de envolvimento e impacto junto das populações, tais como o Concurso Escola Alerta e o Programa Praia Acessível – Praia para Todos, apresentando alterações/revisões ajustadas ao contexto atual;
- Garantir a realização de ações de verificação do cumprimento das Normas Técnicas de Acessibilidade em vigor, no âmbito do Decreto-Lei n.º 163/2006, de 8 de agosto, conforme o disposto no Decreto-Lei n.º 125/2017, de 4 de outubro;
- Assegurar o tratamento das queixas sobre a falta de acessibilidade no âmbito das competências da alínea a) do artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 163/2006, de 8 de agosto, alterado pelo Decreto-Lei n.º 125/2017, de 4 de outubro;

- Acompanhar e promover o desenvolvimento do funcionamento do SAPA -Sistema de Atribuição de Produtos de Apoio, no âmbito da sua gestão;
- Dinamizar o Catálogo Nacional de Produtos de Apoio, reforçando a informação que é disponibilizada sobre os Agentes Nacionais e Produtos de Apoio existentes no mercado nacional;
- Participar na promoção de parcerias com entidades públicas e privadas nas áreas da investigação e desenvolvimento.

- Gabinete de Apoio Técnico:

- Acompanhar e monitorizar as candidaturas aprovadas no âmbito do MAVI - modelo de apoio à vida independente;
- Assegurar as análises técnicas dos pedidos de alteração às candidaturas aprovadas no âmbito do MAVI, nomeadamente as relativas ao alargamento do projeto;
- Assegurar o acompanhamento das medidas legislativas na área dos direitos das pessoas com deficiência, em especial da Lei da Não Discriminação e da Lei n.º 4/2019, de 10 de janeiro, que estabelece o sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60 %;
- Assegurar a instrução dos processos de contra-ordenação que por lei lhe caibam na área dos direitos das pessoas com deficiência;
- Assegurar a efetivação das relações internacionais, em especial no que concerne ao acompanhamento e implementação da Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.

Foi salientado que a contratualização dos objetivos por trabalhador, de acordo com as diretrizes constantes da presente ata, deverá ser efetuada até 26 de fevereiro de 2021, salvo situações excepcionais e devidamente justificadas, devendo ser promovidas reuniões com vista à sua negociação.

O CCA deliberou ainda:

- o Fixar quatro objetivos por trabalhador, nas carreiras Técnica Superior e três na Assistente Técnica;
- o Que, em face do número de objetivos fixados, deverão ser contratualizados um objetivo de eficácia, um objetivo de eficiência e um de qualidade, devendo o restante ser fixado pelo avaliador de entre os constantes nas alíneas a) a d) do artigo 46.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, com as alterações introduzidas pelas Leis n.ºs 64-A/2008,

de 31 de dezembro, 55-A/2010, de 31 de dezembro e Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro;

- o Que, para cada objetivo devem ser indicados:
  - I. Indicadores de medida, no máximo de 3 por objetivo (que permitam quantificar o desempenho verificado);
  - II. Critérios de superação, que devem ser quantificáveis, de modo a clarificar o resultado pelo qual o avaliado não cumpre, cumpre ou supera o objetivo;
  - III. As respetivas fontes de verificação para validação dos resultados (Evidências).
- o Que, visando garantir a coerência, o rigor e a diferenciação de desempenhos, no âmbito do SIADAP 3, deverá ser utilizada uma metodologia de trabalho, de utilização harmónica inter unidades orgânicas, que privilegie a caracterização da situação de superação de objetivos.
- o Que o critério de superação de determinado objetivo, deve compreender para além do cumprimento integral do objetivo/resultado, a garantia da avaliação da qualidade intrínseca do trabalho realizado, pelo que este deverá ser exigente e ambicioso, proporcionando a diferenciação de desempenho nos resultados alcançados.
- o Que os objetivos com indicadores de avaliação de satisfação, devem ser fixados com uma escala avaliativa de 1 a 5, e a superação deve corresponder a um valor que represente um incremento de 5% em relação aos resultados alcançados no biênio anterior;
- o Que os objetivos com indicadores de avaliação de satisfação, devem ser fixados com uma escala avaliativa de 1 a 5, e a superação deve estar compreendida no intervalo de 4,5 (inclusive) a 5 valores, sempre que não existe um resultado histórico de referência;
- o Que os objetivos com indicadores de data ou prazo, sobre correção de erros, aperfeiçoamento de procedimentos ou simplificação de processos e outros similares, devem considerar-se superados quando, garantida a avaliação da qualidade intrínseca do trabalho realizado, o resultado alcançado represente uma taxa de realização que diste em 30% do valor fixado para o cumprimento.
- o Que, nos termos do artigo 80.º da Lei n.º 66-B-2007, alterada pela Lei n.º 55-A/2010 de 31 de dezembro, a avaliação da carreira Assistente Operacional, e da carreira Assistente Técnica, quanto aos trabalhadores que exercem exclusivamente funções de secretariado, cujos trabalhadores desenvolvem atividades ou tarefas caracterizadas como de rotina,

previamente padronizadas e executivas, iria incidir apenas sobre o parâmetro “competências”;

- o Fixar cinco competências nas carreiras Técnica Superior e Assistente Técnica, por forma a permitir uma avaliação mais equitativa, as quais deverão ser escolhidas pelo avaliador de entre as seguintes competências constantes em anexo à Portaria nº 1633/2007, de 31 de dezembro:

a) Técnico Superior, Especialista de informática e Técnico de informática:

- 3 – Planeamento e organização;
- 4 – Análise da informação e sentido crítico;
- 6 – Adaptação e melhoria contínua;
- 7 – Iniciativa e autonomia;
- 10 – Responsabilidade e compromisso com o serviço
- 12 – Comunicação;
- 13 – Trabalho de equipa e cooperação;
- 17 – Tolerância a Pressão e Contrariedades;

b) Assistente Técnico:

- 1 – Realização e orientação para resultados;
- 4 - Organização e Método de Trabalho;
- 7 – Trabalho de Equipa e Cooperação;
- 8 – Inovação e qualidade;
- 9 – Comunicação;
- 10 – Relacionamento Interpessoal;
- 11 – Iniciativa e autonomia;
- 12 – Otimização de recursos;
- 14 – Análise da informação e sentido crítico;
- 15 – Tolerância à pressão e contrariedades.

- o Fixar oito competências na carreira Assistente Técnica, quanto aos trabalhadores que exercem exclusivamente funções de secretariado, todas ponderadas de igual forma (12,5%), as quais deverão ser escolhidas pelo avaliador de entre as seguintes competências constantes em anexo à Portaria nº 1633/2007, de 31 de dezembro:

a) Assistente Técnico, funções exclusivas de secretariado:

- 1 – Realização e orientação para resultados;
  - 4 - Organização e método de trabalho;
  - 7 – Trabalho de equipa e cooperação;
  - 8 – Inovação e qualidade;
  - 9 – Comunicação;
  - 10 – Relacionamento Interpessoal;
  - 11 – Iniciativa e autonomia;
  - 12 – Otimização de recursos;
  - 14 - Análise da informação e sentido crítico;
  - 15 – Tolerância à pressão e contrariedades.
- o Fixar oito competências na carreira Assistente Operacional, todas ponderadas de igual forma (12,5%), as quais deverão ser escolhidas pelo avaliador de entre as seguintes competências constantes em anexo à Portaria n.º 1633/2007, de 31 de dezembro:
- a) Assistente operacional:
- 1 – Realização e orientação para resultados;
  - 2 – Orientação para o serviço público;
  - 4 - Organização e método de trabalho;
  - 5 – Trabalho de equipa e cooperação;
  - 7 – Relacionamento Interpessoal;
  - 8 – Adaptação e melhoria contínua;
  - 10 – Otimização de recursos;
  - 12 – Responsabilidade e compromisso com o serviço;
  - 13 – Tolerância à pressão e contrariedades;
  - 14 – Orientação para a segurança.

O CCA deliberou ainda estabelecer para o SIADAP 3, ao parâmetro “Resultados” uma ponderação de 60% e ao parâmetro “Competências” uma ponderação de 40%.

Deliberou o CCA fixar e relembrar ainda que:

- a) Fixar como período mínimo de monitorização o anual;
- b) As pastas com as fichas de avaliação ficarão arquivadas a Vice-Presidente do Conselho Diretivo.

Foi analisada a proposta de critérios a aplicar na realização da ponderação curricular para os anos de 2021/2022, prevista no artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, com as alterações introduzidas pelas Leis n.ºs 64-A/2008, de 31 de dezembro, 55-A/2010, de 31 de dezembro e Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro e dando cumprimento ao Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro, foi deliberado aprovar os critérios de ponderação constantes dos anexos I, II e III.

Foi ainda deliberado:

- que deveriam ser estabelecidos prazos limite para as solicitações de avaliação por ponderação curricular e com relevância da última classificação atribuída;
- que para a avaliação dos anos de 2021 e 2022 devem os trabalhadores que se encontrem nas situações previstas nos n.ºs 5 e 7 do artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, com as alterações introduzidas pelas Leis n.ºs 64-A/2008, de 31 de dezembro, 55-A/2010, de 31 de dezembro e Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, requerer essa mesma avaliação até 15 de janeiro de 2023, fazendo acompanhar o pedido da documentação pertinente;
- que para a avaliação dos anos de 2021 e 2022, os trabalhadores que se encontrem na situação prevista no n.º 5 e 6 do artigo 42.º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, com as alterações introduzidas pelas Leis n.ºs 64-A/2008, de 31 de dezembro, 55-A/2010, de 31 de dezembro e Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, devem apresentar os pedidos de relevância da última classificação atribuída, até ao dia 15 de janeiro de 2023;
- estabelecer como critérios de desempate para trabalhadores que tenham a mesma classificação final na avaliação de desempenho relativamente ao biénio 2021/2022, os previstos no artigo 84.º da Lei n.º Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, com as alterações introduzidas pelas Leis n.ºs 64-A/2008, de 31 de dezembro, 55-A/2010, de 31 de dezembro e Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro.

O CCA estabeleceu ainda que o desempenho de mérito deve estar devidamente fundamentado, no que concerne ao seguinte:

- Acréscimos da Eficácia, Eficiência e Qualidade (em que medida o desempenho do avaliado evidencia boas práticas que contribuíram para acrescentar valor em termos de eficácia, eficiência ou da qualidade dos processos do Serviço);

- Otimização dos Recursos Financeiros (em que medida o desempenho de modo gerou reduções de custos e/ou promoveu a captação de novos recursos financeiros, com indicação de métricas);

- Inovação (em que medida o desempenho do avaliado contribuiu para a inovação organizacional, nos produtos ou serviços, de modo a expandir a criação de valor público pelo serviço);

- Necessidades dos utilizadores (em que medida o desempenho do avaliado contribuiu para melhorar as condições de satisfação das necessidades de utilizadores externos ou internos do Serviço).

Por fim, foi deliberado pelo CCA que o limite temporal para a reformulação de objetivos no biênio 2021/2022 será 30 de setembro de 2022, salvo situações excepcionais e devidamente fundamentadas.

Nada mais havendo a tratar, foi dada por finalizada esta reunião, cuja ata vai ser assinada por todos os participantes.

O Presidente do Conselho Diretivo

(Humberto Santos)

A Vice-Presidente do Conselho Diretivo

(Marina Van Zeller)

Diretora de Serviços

(Fátima Alves Silva)

Chefe de Divisão

(Eduarda Saraiva)

Chefe de Divisão

(Carla Duarte)



Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social  
Instituto Nacional para a Reabilitação, I.P.

Chefe de Divisão

(Ana Rita Vilhena)

Chefe de Divisão

(Fernanda Sousa)