

Audiência na 13ª Comissão de Administração Pública, Modernização Administrativa, Descentralização e Poder Local (CAPMADPL-XIV) (03-06-2020)

A Comissão de trabalhadores do INE agradece a disponibilidade de Vossas Excelências e a abertura demonstrada para escutarem as principais preocupações dos trabalhadores do INE.

O INE, criado em 23 de maio de 1935, fez há poucos dias 85 anos, sofreu, entre outras, uma grande reestruturação em 1989. Passou a ser um instituto público com autonomia administrativa e financeira e os seus trabalhadores obrigatoriamente passaram a ter um contrato individual de trabalho. Sem opção possível tiveram de deixar a CGA e transitar para a Segurança Social. Os trabalhadores que transitaram para o “novo” INE foram convidados, por escrito, a ficarem, isto é foram selecionados. O INE era regido por estatutos próprios com carreiras e tabela salarial própria para todos os trabalhadores. Os estatutos apresentavam perspectivas de carreira e promoções até final da vida laboral do trabalhador.

Em 2003 perdeu a autonomia financeira e em 2009 os seus quadros passaram a trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas mas continuaram a ter a mesma carreira e tabela salarial, estavam numa carreira não revista. O processo foi de tal maneira pouco claro e imposto administrativamente que apenas em 2011 é que foram informados, por carta, desta transição.

Em setembro de 2015 foi criada a Carreira Especial para os Técnicos Superiores Especialistas em Estatística. Os AT e AO foram obrigatoriamente passados para a carreira geral (níveis intermédios) sem qualquer hipótese de escolha. O que veio a trazer grandes entropias na normal vida do Instituto. São essas preocupações que vos queremos apresentar e solicitar apoio para a sua resolução.

A criação de uma carreira especial para todo o INE é um dos meios para solucionar o grave problema que resultou da alteração de 2015.

1. Uma carreira especial para todo o INE

A Carreira Especial dos Técnicos Superiores Especialistas do INE, DL 187/2015, de 7 de setembro, exclusivamente para os Técnicos Superiores desconsiderou mais de 40% dos trabalhadores aquando da sua criação. Os AT e AO foram obrigados a transitar para a carreira geral da TRU, enquanto os Técnicos Superiores tiveram 30 dias para se oporem à passagem para a carreira especial então criada.

A ideia subjacente para a criação de uma carreira especial para o INE, como tantas vezes nos foi dito, é o de permitir manter no INE os seus quadros devido à vertente altamente técnica e demorada na criação de especialistas na área de estatística. Infelizmente com as propostas da atual carreira especial tal não se veio a concretizar. É notória a permanente saída dos trabalhadores no INE. Asseguram o vínculo à Administração Pública e mal lhes surja uma oportunidade deixam o INE.

O mais grave, no nosso entender, é que transitaram em Mobilidade Intercarreiras para outros organismos da administração pública. O INE, um Instituto classe A, com os dirigentes remunerados segundo o estatuto de gestor público, perde trabalhadores para organismos sem essa classificação, designadamente para as carreiras de inspeção, entidades reguladoras, Tribunal de Contas, Autoridade Tributária, entre outras.

Note-se que o estatuto remuneratório do gestor público apenas é aplicável ao Conselho Diretivo e aos dirigentes intermédios, cuja remuneração se encontra indexada à dos primeiros. Ou seja, o facto de o INE ser um Instituto de regime especial, da classe A, não se traduz num regime remuneratório mais vantajoso para os trabalhadores.

Em determinados concursos abertos pelo INE para mobilidade intercarreras os candidatos são em menor número que as vagas disponíveis. Aliás é notório no balanço social que em 2019 o INE não abriu concurso para 108 vagas previstas. O concurso que se abriu foi para 220 Técnicos Superiores para a realização do Recenseamento Agrícola e apesar das várias insistências apenas se preencheram 215 vagas. No próximo ano terão lugar os Censos 2021 em que o INE necessita de um número avultado de novos colaboradores. Será que com a atual carreira consegue os colaboradores necessários? Temos dúvidas.

Constata-se que a carreira especial do INE não está a conseguir manter os seus trabalhadores essencialmente pelas condições salariais que lhes está a oferecer. É premente combater este problema pois nos próximos 10 a 15 anos o INE irá perder por reforma/ aposentação 58,5% dos seus trabalhadores.

Podemos observar no Balanço Social do INE de 2018 (último disponível publicamente) que a média de idade é de 51,35; Existem apenas 38 trabalhadores com menos de 34 anos e 108 trabalhadores com 60 ou mais anos. A grande maioria dos trabalhadores tem entre 50 e 60 anos (262, quase metade num universo de 632 trabalhadores).

Em relação aos AT (35,8% dos efetivos), cerca de 200 técnicos, num universo de 226, não terão a possibilidade de qualquer evolução profissional e ainda têm pela frente uma vida profissional

ativa de 10 ou mais anos. Como é que se motivam estes trabalhadores que tinham as expectativas profissionais fundadas aquando da transição de 1989/1990 e veem agora a carreira completamente estagnada sem nenhuma hipótese de progressão? É urgente encontrar uma solução para o INE.

O INE é um organismo distinto de toda a AP. Temos responsabilidades nacionais e europeias como nenhum outro organismo em Portugal. Respondemos em nome de Portugal. Regemo-nos por um Código de Conduta europeu. Somos uma Autoridade Estatística. Somos responsáveis pela produção e divulgação de instrumentos de apoio à tomada de decisão no que respeita a políticas públicas.

É urgente criar mecanismos para manter os trabalhadores especializados. Com a criação da infraestrutura nacional de dados, que exige técnicos altamente especializados e com cláusulas de acesso confidencial à informação, ainda é mais premente manter esses trabalhadores.

Já propusemos à nossa Tutela duas formas de alterar a carreira especial do INE e alargá-la para todos os seus trabalhadores com o intuito de a tornar atrativa e segurar os seus técnicos:

- 1) Sugestão 1 - Com suplemento remuneratório de 25% para todos os trabalhadores (mostrar proposta) - perde-o quem sair. Alteração da Lei orgânica.
- 2) Sugestão 2 - Carreira equiparada, em termos remuneratórios, às entidades reguladoras (mostrar proposta) .

Se considerarem oportuno poderemos enviar a esta comissão toda a documentação em que suportamos a nossa exposição.

Em conclusão e sobre este tema gostaríamos de contar com o apoio das Senhoras e Senhores deputados para recomendarem ao Governo a revisão da carreira especial do INE, passando esta a abranger todos os trabalhadores e sendo equiparada, em termos remuneratórios, à das entidades reguladoras.

Em relação aos AT é urgentíssimo resolver o problema provocado pela sua transição para a TRU. Apresentamos duas propostas especificamente no que concerne aos AT. Gostaríamos de contar com as Senhoras e Senhores deputados para:

- a) Recomendarem ao Governo a **revisão/ atualização da estrutura remuneratória da carreira do regime geral de AT, criando novas posições remuneratórias complementares**, de forma a repor o pleno desenvolvimento da carreira de trabalhadores posicionados nas últimas posições

remuneratórias, na sequência de transições de carreira. Assegurar que as expectativas criadas aos trabalhadores quando em 1990 aceitaram manter-se no INE sejam salvaguardadas na nova carreira.

b) Recomendarem ao Governo a publicação de um Decreto-Lei que aprove, com carácter de urgência um diploma que regule o n.º 1 do artigo 168.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, que prevê a possibilidade de serem **criados outros sistemas de recompensa do desempenho para trabalhadores que se encontrem posicionados na última posição remuneratória.**

Esta situação permitiria pelo menos manter a progressão de carreira em moldes idênticos à expectativa gerada em 1990 quando estes trabalhadores optaram por se manter no INE ou foram admitidos com os estatutos do INE vigentes na altura. Neste momento, nem essa possibilidade existe; houve uma alteração e total desrespeito pelas regras que estavam em vigor no momento em que o contrato foi celebrado. As expectativas foram goradas e desrespeitado o princípio de que o INE é uma organização com características próprias que a diferencia da restante Administração Pública. Já apresentamos queixa, Proc. Q/6356/2019 (UT4), à Senhora Provedora de Justiça em 9 de julho de 2019 e ainda não obtivemos qualquer resposta por parte da Sra. Provedora de Justiça sobre este assunto.

2. Os pontos dos TSEE

Na reunião de preparação para a criação de uma carreira especial para o INE foi-nos assegurado pelo responsável pela tutela do INE no momento (Sr. Secretário de Estado da Modernização Administrativa, Dr. Joaquim Cardoso da Costa), que iria ser feita uma transição para a nova Carreira Especial criada para o INE e que os trabalhadores teriam 30 dias para tomar a decisão se optavam por transitar para a nova carreira ou se passavam para a carreira geral da Administração Pública. Esta carreira especial baseou-se na carreira especial criada para as finanças, nomeadamente a carreira especial da DGO (Direção-Geral do Orçamento), GPEARI (Gabinete de Planeamento, Estratégia, Avaliação e Relações Internacionais) e DGTF (Direção-Geral do Tesouro e Finanças), não tendo em consideração as especificidades do INE.

Foi questionado pela CT do INE em funções o que aconteceria com os pontos resultantes da avaliação SIADAP, ao que a tutela nos garantiu que tal dúvida era inoportuna pois iria ser feita uma transição e não uma mudança de carreira.

Na verdade é que baseada num parecer da DGAEP (na realidade é um *e-mail* de resposta a uma questão colocada pelo INE e não um parecer, que ainda assim não seria vinculativo) a

Secretária de Estado do Emprego Público da altura, Dra. Maria de Fátima Fonseca, entendeu que houve uma mudança de carreira e valorização remuneratória e todos os pontos dos trabalhadores resultantes das avaliações SIADAP foram eliminados, tendo os mesmos sido excluídos do processo de descongelamento iniciado em 2018. O mérito e esforço dos trabalhadores com mais pontos foram desconsiderados, o que desvirtuou completamente a Lei do SIADAP, valorizar o mérito. Alguns trabalhadores tinham mais de 10 pontos (a cada 10 pontos há uma alteração de posição remuneratória obrigatória) e todos eles foram anulados, contrariamente ao que dispõem sobre esta matéria as sucessivas Leis do Orçamento de Estado. Não podemos concordar com esta solução pois consideramo-la lesiva para os trabalhadores do INE e contrária ao garantido pela Tutela do momento da criação da carreira especial. A transição para a carreira especial teve um **caráter meramente administrativo** porque universal, tratando de forma igual trabalhadores com desempenho profissional muito diferente. Acresce que no momento de ser feita a opção pela nova carreira ou a transição para a carreira geral, existia a garantia da Tutela de que os pontos não seriam perdidos. Nesse pressuposto, a opção dos trabalhadores foi clara, uma vez que existia a garantia da Tutela, à qual o Conselho Diretivo de então nunca levantou qualquer questão. O pedido de clarificação apresentado à DGAEP surgiu 2 anos depois, muito posteriormente aos 30 dias previstos no DL para a tomada de decisão.

Neste momento, dispomos de um parecer elaborado pela sociedade de advogados CRBA, que vos podemos fazer chegar, que é inequívoco quanto à ilegalidade da supressão dos pontos acumulados no âmbito do SIADAP aos trabalhadores do INE que transitaram para a carreira especial de TSEE.

Como CT do INE apresentamos uma queixa à Senhora Provedora de Justiça sobre este assunto e estamos ainda a aguardar uma resposta há mais de um ano (Proc. Q/1733/2018 (UT4)).

A Administração Pública deve defender o mérito e premiar quem merece. A garantia da Tutela devia ser prova de boa-fé e não fonte de engano.

Salientamos que entre 2010 e 2017 todas as promoções foram congeladas, contudo os pontos resultantes da avaliação foram mantidos para toda a AP. O atual Conselho Diretivo do INE é de opinião que os resultados da avaliação SIADAP no INE deverão ser sempre considerados.

Em suma, o que pretendemos é resolver definitivamente esta situação relacionada com a grande injustiça do estado para com os TSEE do INE. Com toda a informação disponível, as promessas não cumpridas pela Tutela da altura e o Parecer que vos apresentamos acreditamos

que a resolução do problema depende exclusivamente da vontade política da Tutela, que poderá ser reforçada por via de uma recomendação desta Comissão.

Também gostaríamos de contar com o apoio desta Comissão para nos ajudar a desbloquear a situação dos nossos procedimentos de queixa apresentados à Provedora de Justiça, uma vez que nem invocando o direito à informação previsto no Código do Procedimento Administrativo, nem invocando os normativos específicos que regem a atuação da Provedoria de Justiça estamos a conseguir obter um desfecho conclusivo para ambos os processos.

3. Outros assuntos

a) Alterações de posicionamento remuneratório por opção gestonária: A avaliação do SIADAP é efetuada bianualmente. Com efeito, o período normal de avaliação de desempenho era de um ano até 2012 e passou a ser bienal a partir de 2013, nos termos do art. 42.º do SIADAP, alterado pelo art. 49.º da Lei n.º 66-B/2012.

A avaliação por opção gestonária e a atribuição de prémios de desempenho voltou a ser possível em 2019 e 2020 (art. 16.º, n.ºs 3 e 4 da Lei do Orçamento de Estado para 2019) e pode ocorrer todos os anos por decisão do dirigente máximo de cada serviço, nos termos fixados, respetivamente, nos art.s 158.º e 166.º a 167.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

Não obstante, o CD do INE parece não partilhar deste entendimento jurídico e pretende prever a atribuição de prémios de desempenho e a possibilidade de serem concretizadas alterações de posicionamento remuneratório, por opção gestonária, de forma bienal, invocando a coerência do sistema e do ciclo avaliativo.

Ora, como até à data não foram autorizadas as alterações de posicionamento remuneratório, por opção gestonária referentes ao ciclo avaliativo 2017-2018, somente em 2021 poderia voltar a ser prevista esta possibilidade, sendo então referente ao ciclo 2019-2020, o que significa na prática mais 3 anos de restrições forçadas para os trabalhadores do INE, completamente à margem do enquadramento legal vigente.

Em suma, o que pretendemos é o vosso apoio na clarificação de que podem ser atribuídos prémios de desempenho e alterações de posicionamento remuneratório, por opção gestonária de forma anual ou uma alteração legislativa que volte a definir ciclos de avaliação anual, aliás, em linha com a alteração que o atual Governo pretende operar a nível do SIADAP, repondo o ciclo anual, e que estes mecanismos não dependam de autorização do Ministério das Finanças.

- b) **Reforma unificada para quem descontou, ao longo da sua carreira contributiva, tanto para a CGA como para a Segurança Social.** Esta é uma situação que abrange muitos trabalhadores do INE, que foram forçados a transitar da CGA para a Segurança Social em 1989, e que estão com grande prejuízo nas reformas por causa deste entendimento administrativo. A entidade patronal foi sempre a mesma, pelo que os trabalhadores não deveriam ser prejudicados pelo estatuto do INE ter sido alterado. As anteriores tutelas foram informadas sobre esta situação, tendo-se comprometido a retifica-la, mas tal nunca foi feito.
- c) **Concretização das iniciativas e medidas de conciliação da vida profissional, pessoal e familiar:** Sugerimos que a AR recomende ao Governo a regulamentação das medidas constantes do Programa 3 em Linha, cujo atual enquadramento normativo impede ou dificulta a sua aplicação.

A este propósito, importa referir que não obstante o disposto no artigo 25.º da Lei do OE 2019 (Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro), apenas no último dia de 2019 o objetivo do QUAR do INE relacionado com a valorização dos recursos humanos em matérias de remuneração, formação e conciliação da vida profissional com a vida familiar foi concretizado e não se reverteu de um benefício generalizado para todos os trabalhadores, abrangendo apenas situações muito específicas (ex: parentalidade ou doença). Consideramos que esta situação subverte completamente o espírito da Lei aprovada nesta Câmara (Artigo 25.º da Lei do OE 2019).

Até março de 2020, o CD do INE demonstrou sempre pouca receptividade à adoção do regime de teletrabalho na organização, restringindo as autorizações a situações muito específicas decorrentes de problemas de saúde ou assistência à família. Este entendimento que restringiu e adulterou o conceito de teletrabalho, acabou por ser plasmado numa Ordem de Serviço interna com o objetivo de desincentivar os pedidos por parte dos trabalhadores.

Este momento, em que a totalidade de trabalhadores do INE se encontra a trabalhar à distância, demonstrou que não só foi possível prosseguir toda a atividade regular, mas também dar resposta a novos desafios de produção de nova informação estatística que Portugal precisou para acompanhar os efeitos da pandemia do Covid-19. Desconhecemos a atual posição do Conselho Diretivo do INE neste momento e após esta experiência.

Apesar do teletrabalho ser uma forma de prestação de trabalho legalmente prevista, a sua aplicação é muito reduzida, ainda que seja do interesse e iniciativa do trabalhador. Uma

regulamentação mais concreta permitiria ultrapassar esta limitação. A Senhora Ministra da Modernização Administrativa deu conta recentemente que era objetivo do Governo de que pelo menos 25% dos funcionários públicos pudessem manter-se em teletrabalho após a pandemia. Para que esse objetivo possa ser uma realidade, é necessário legislar, não deixando essa decisão ao livre arbítrio dos órgãos de gestão de cada entidade.