

Exma. Senhora  
Presidente da Comissão de  
Orçamento, Finanças e Modernização  
Administrativa  
Deputada Teresa Leal Coelho

---

SUA REFERÊNCIA  
Correio eletrónico

SUA COMUNICAÇÃO DE  
14-03-2019

NOSSA REFERÊNCIA  
Nº: 1020  
ENT.: 1710  
PROC. Nº:

DATA  
02/04/2019

---

**ASSUNTO:** Resposta ao pedido de pareceres escritos à Inspeção Geral das Finanças e à Entidade de Serviços Partilhados da Administração Pública, I.P. sobre a Proposta de Lei n.º 174/XIII/4.<sup>a</sup> (GOV) - “Reformula e amplia o Sistema de Informação da Organização do Estado (SIOE)”.

Encarrega-me o Secretário de Estado Adjunto e dos Assuntos Parlamentares de junto enviar os pareceres emitidos pela Inspeção Geral das Finanças e pela Entidade de Serviços Partilhados da Administração Pública, I. P., sobre o assunto identificado em epígrafe, remetidos a este Gabinete, pelo Gabinete do Senhor Ministro das Finanças.

Com os melhores cumprimentos,

A Chefe do Gabinete



Catarina Gamboa

Exma. Senhora  
Chefe do Gabinete de  
Sua Excelência a Secretária de Estado da  
Administração e do Emprego Público  
Dra. Emília Afonso  
Avenida Infante D. Henrique, 1, 2º  
1149-009 Lisboa

Data: 2019-03-27

N/ Ref.ª 2019/185

N/Processo:

V/ Comunicação:

V/ Refª:

V/Processo:

**ASSUNTO: Pedido de parecer sobre a Proposta de Lei - SIOE + (Proposta de Lei n.º 174/XIII/4.ª)**

Conforme comunicação recebida do Gabinete de Sua Excelência a Secretária de Estado da Administração e do Emprego Público, junto se remete o competente parecer sobre a Proposta de Lei n.º 174/XIII/4.ª, relativo ao SIOE +, de forma a dar cumprimento ao solicitado pela Comissão de Orçamento, Finanças e Modernização Administrativa.


Após análise da Proposta de Lei n.º 174/XIII/4.ª, cumpre assinalar o seguinte:

- 1) No art.º 12.º da Proposta, sugere-se que seja incluído um prazo para o reporte definido ou que, em alternativa, seja o referido prazo incluído na Portaria prevista no art.º 6.º;
- 2) No art.º 6.º da Proposta, sugere-se que a redação do n.º 1 “(...) *mapa de pessoal, quadro de pessoal, (...)*” passe a ser expressa da seguinte forma “(...) *mapa de pessoal ou quadro de pessoal, consoante os casos, (...)*”;
- 3) No art.º 7.º da Proposta, sugere-se que a alínea k) “*O código de serviço atribuído no âmbito do Orçamento do Estado (Código OE), quando aplicável*” passe a acolher a seguinte redação: “*O código, ou códigos, de serviço atribuído(s). no âmbito do Orçamento do Estado (Código OE), quando aplicável*”;
- 4) No art.º 10.º da Proposta, sugere-se que a redação da alínea a) “*A retenção de 10% na dotação orçamental...*” seja substituída por “*A retenção de 10% no Pedido de*”

- Libertação de Crédito*". Adicionalmente, sugere-se que o n.º 2 passe a ter a seguinte redação: "Os montantes a que se refere a alínea a) do número anterior são repostos no mês seguinte", substituindo a atual nos seguintes termos: "Os montantes a que se refere a alínea a) do número anterior são repostos com o duodécimo do mês seguinte";
- 5) No n.º 1 do art.º 19.º da Proposta, propõe-se introduzir a seguinte palavra ou expressão ("*preferencialmente*" ou, em alternativa, "*sempre que possível*") a seguir a "...outras bases de dados," preferencialmente "*através da Plataforma...*".

Com os melhores cumprimentos,

O Presidente do Conselho Diretivo



César Pestana

### Homologação / Despacho

[Campo para Assinatura digital]

### Despacho

Concordo.  
Remeta-se a Sua Ex.<sup>a</sup> a Secretária de Estado da Administração e  
do Emprego Público.

Inspetor-Geral

  
(Vitor Braz)

Assinado de forma digital por  
VÍTOR MIGUEL RODRIGUES BRAZ  
Dados: 2019.03.28 13:31:34 Z

[Campo para Assinatura digital]

### Parecer

À consideração do Senhor Inspetor-Geral, com a minha concordância.

[Campo para Assinatura digital]  
Subinspetor-Geral

Digitally signed by ANTÓNIO MANUEL  
PINTO FERREIRA DOS SANTOS  
Date: 2019.03.28 13:26:29 Z

### Parecer

Com o nosso acordo, à consideração superior. Salientamos as observações/sugestões de aperfeiçoamento da proposta legislativa constantes do ponto 2.2.

Inspetor  
de Finanças  
Diretor

Digitally signed by  
JOSÉ HENRIQUE  
RODRIGUES  
POLACO  
Date: 2019.03.28  
13:17:54 Z

Chefe de Equipa  
com Direção de Projeto

JOSÉ ANTÓNIO DE  
MAGALHÃES  
OLIVEIRA  
2019.03.28 13:20:26 Z

[Campo para Assinatura digital]

**INFORMAÇÃO: N.º 217**

**Proc. N.º 2019/215/M8/425**

**ASSUNTO: APRECIÇÃO DA PROPOSTA DE ALTERAÇÃO LEGISLATIVA RELATIVA AO SISTEMA DE INFORMAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO DO ESTADO (SIOE+)**

## **1. INTRODUÇÃO**

O Gabinete de Sua Excelência a Secretária de Estado da Administração e do Emprego Público, remeteu, em 18/03/2019, à Inspeção-Geral de Finanças – Autoridade de Auditoria (IGF), para parecer, proposta de Lei.

Esta proposta de Lei visa, essencialmente, reformular e robustecer o Sistema de Informação da Organização do Estado (SIOE)<sup>1</sup>, passando a designar-se por SIOE+.

A mesma proposta procura também promover a integração da informação constante da base de dados dos recursos humanos da Administração Pública e definir o regime de prestação de informação sobre a atividade social das entidades empregadoras públicas no SIOE, alinhando-se com as boas práticas existentes no setor privado (v.g. o relatório único) e perspetivando um futuro sistema de informação de suporte à implementação da nova Lei de Enquadramento Orçamental.

## **2. APRECIÇÃO DA PROPOSTA LEGISLATIVA**

### **2.1. Na generalidade**

O SIOE é uma base de dados destinada a caracterizar a diversas entidades públicas e recursos humanos e tem atualmente como um dos principais objetivos concentrar a informação relativa a todos os serviços integrados, serviços e fundos autónomos, regiões autónomas, autarquias locais, outras entidades que integrem o universo das administrações públicas em contas nacionais, empresas do sector empresarial do Estado e dos sectores empresariais regionais, intermunicipais e municipais, bem como às demais pessoas coletivas públicas e outras entidades públicas.

O SIOE+ pretende ser uma mais valia para a gestão e integração da informação relativa aos serviços, organismos e entidades que integram os órgãos de soberania, a administração direta e indireta do Estado, a administração regional e a administração autárquica, uma vez que procura ser um repositório único e transversal de informação fiável, consistente, atualizada e credível sobre a organização do Estado, possibilitando, deste modo, sustentar, de forma célere, eficaz e eficiente, as decisões e a definição de políticas públicas.

---

<sup>1</sup> Instituído pela Lei n.º 57/2011, de 28/11, alterada pela Lei n.º 66-B/2012, de 31/12.

Esta perspetiva reformadora já havia sido identificada como premente no Relatório n.º 2017/962, da IGF que, no âmbito da auditoria ao SIOE, concluiu, genericamente, que a Administração Pública necessita de uma ferramenta de cadastro único de entidades e trabalhadores/as, pois apesar deste sistema cumprir o previsto na respetiva legislação, não permite conhecer, entre outros elementos, quantos trabalhadores/as existem, quais os locais onde exercem funções, quais as suas remunerações e qualificações individuais, nem caracterizar adequadamente as entidades públicas.

No aludido Relatório e no que se refere, exclusivamente, ao SIOE, concluiu-se o seguinte:

- a) O Sistema de Informação da Organização do Estado (SIOE) cumpre as normas estabelecidas na legislação que o institui, não disponibilizando, contudo, toda a informação necessária à completa e adequada caracterização dos recursos humanos das Administrações Públicas.
- b) As validações efetuadas aos dados de recursos humanos importados para o SIOE através do processo de carregamento online são insuficientes para evitar inconsistências na informação. Para os dados carregados através de ficheiros XML – *eXtensible Markup Language* não estão implementados mecanismos que assinalem erros ou falhas nos ficheiros submetidos para integração;
- c) O controlo sobre o carregamento e atualização da informação das entidades e dos recursos humanos não é eficaz, verificando-se que nem sempre são cumpridas as regras estabelecidas na Lei n.º 57/2011, de 28 de novembro, com alteração dada pela Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, designadamente nos seguintes casos:
  - Carregamento e atualização dos dados de caracterização das entidades, previsto no ponto 2 do artigo 5.º e artigo 9.º da Lei n.º 57/2011, de 28 de novembro;
  - Carregamento e atualização dos dados de recursos humanos, previsto nos artigos 6.º e 9.º da Lei n.º 57/2011, de 28 de novembro;
  - Prazos de carregamento dos dados de recursos humanos, previsto no artigo 6.º da Lei n.º 57/2011, de 28 de novembro;
  - Aplicação de sanções às entidades que incumpriram o dever do carregamento dos dados de recursos humanos, previstas no artigo 10.º da Lei n.º 57/2011, de 28 de novembro”.
- d) Na sequência dos testes realizados aos dados concluiu-se ainda que:
  - Se verifica um desfasamento entre os universos considerados pelas diferentes entidades, tanto ao nível temporal como de constituição;

- As diversas entidades têm momentos, considerações e procedimentos diferenciados para registar a mesma informação e os mesmos factos;
  - Os dados de caracterização das entidades registadas no SIOE não são completos e exatos;
  - O universo de entidades que deve reportar ao SIOE não está completo;
  - Os dados de caracterização de recursos humanos apresentam falhas que levam a suscitar reservas sobre a sua fiabilidade;
- e) O SIOE não está preparado para receber de modo automático e autónomo a informação de outros sistemas;
- f) O SIOE atingiu a obsolescência funcional, dado que não dispõe da informação suficiente para caracterizar adequadamente os recursos humanos, não permitindo, nomeadamente, conhecer quantos funcionários públicos existem, quais as suas remunerações e qualificações individuais, quantas horas trabalham e a forma como se organizam as suas carreiras.

Em suma, a IGF recomendou que deveriam ser desenvolvidos esforços no sentido de a Administração Pública passar a dispor de uma ferramenta adequada de caracterização das entidades e respetivos recursos humanos, ficando também patente, no referido relatório de auditoria, que a Lei n.º 57/2011, de 28/11, necessitava de ser alterada e/ou aperfeiçoada.

De facto, a implementação de um sistema aglomerador da informação relativa às entidades públicas e aos recursos humanos afetos à Administração Pública, tem sido evidenciada como necessária e de grande utilidade, sendo disso exemplo o Relatório do Orçamento do Estado para 2019 (OE 2019) que, no capítulo sobre a modernização do Estado e relativamente ao SIOE, expressa o seguinte:

*“(…) Disponibilização do novo Sistema de Informação da Organização do Estado (SIOE+), uma versão melhorada da plataforma centralizada de recolha de informação das entidades e serviços do setor público e respetivos recursos humanos, que permitirá simplificar, agilizar e robustecer a recolha e carregamento dos dados e assegurar uma resposta às necessidades de gestão e de formulação das políticas públicas, através do adequado tratamento e reporte de informação, produção de indicadores, apoio à decisão, monitorização e resposta aos instrumentos de gestão”.*



Por seu turno, o Conselho das Finanças Públicas, na análise da proposta do OE 2019<sup>2</sup>, no capítulo sob a epígrafe “2.3 ANÁLISE DA PREVISÃO DE DESPESA PÚBLICA NA POE/2019”, alude à inexistência de sistemas eficazes de gestão de recursos humanos na Administração Pública, referindo o seguinte:

*“(…) Neste contexto, torna-se premente a necessidade de implementação de sistemas eficazes de gestão recursos humanos. No relatório da POE/2019 é referido que, a partir do próximo ano, estará disponível um novo sistema de informação da organização do Estado (SIOE+), que consistirá numa versão melhorada da plataforma centralizada de recolha de informação das entidades e serviços do sector público e respetivos recursos humanos. Espera-se que essa nova solução introduza as melhorias indispensáveis no processo de recolha e carregamento dos dados e permita responder mais eficazmente à formulação de políticas públicas”.*

Mantém-se a Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP) como entidade gestora e detentora do SIOE, enquanto para a administração local este registo de informação é feito no Sistema Integrado de Informação das Autarquias Locais (SIIAL), ficando a Direção-Geral das Autarquias Locais (DGAL) investida no papel de entidade gestora.

A generalidade das regras relativas ao incumprimento<sup>3</sup> também se mantêm, bem como a aplicação de sanções, competência da Direção-Geral do Orçamento (DGO).

O regime de acesso livre e gratuito à informação relativa às entidades empregadoras públicas e ao número global de recursos humanos mantém-se inalterado.

## **2.2. Na especialidade**

O novo diploma, visando reformar e alargar o sistema já implementado, para além de introduzir algumas normas inovadoras, reconduz-se, fundamentalmente, ao desenvolvimento dos elementos caracterizadores e que suportam o atual SIOE.

Nos subpontos seguintes identificam-se situações particulares que suscitem algumas observações.

### **2.2.1. Alargamento do leque de entidades abrangidas pela lei (cfr. artigo 2.º da proposta).**

---

<sup>2</sup> Relatório do Conselho das Finanças Públicas n.º 13/2018, de novembro de 2018.

<sup>3</sup> Ressalvando-se a atualização de regimes legais relativos às Regiões Autónomas (Lei Orgânica n.º 2/2013, de 2/09, em detrimento da Lei Orgânica n.º 1/2007, de 19/02) e à administração local autárquica (Lei n.º 73/2013, 3/09, em detrimento da Lei n.º 2/2007, de 15/01).

O âmbito de aplicação da lei é alargado com a inclusão das seguintes entidades: órgãos de soberania, respetivos órgãos e serviços de apoio, entidades intermunicipais, Banco de Portugal, entidades administrativas independentes, sociedades não financeiras e financeiras públicas e todas que integrem ou venham a integrar o setor público. Este alargamento merece total acolhimento da nossa parte.

### 2.2.2. Balanço social (cfr. artigo 4.º da proposta)

O n.º 4 do preceito supra refere que “...o SIOE tem ainda como finalidade a elaboração do Balanço Social por cada empregador, através do acesso aos próprios dados, compilados em quadros específicos, e a indicadores relevantes para este instrumento de planeamento e gestão”.

Atenta a necessidade de simplificação administrativa (subjacente à proposta) e à redução da carga burocrática sugere-se que seja ponderada a eventual eliminação do balanço social enquanto instrumento de gestão autónomo e a integração dos seus dados principais no relatório de atividades ou de gestão das entidades públicas (eventualmente como anexo destes instrumentos), salientando-se, sobre esta matéria, que existe um grupo de trabalho encarregado de propor soluções para revisão dos instrumentos de planeamento e gestão na Administração Pública.

Assim, de forma a acomodar futuramente essa eventual opção do legislador, sugerimos que este preceito seja alterado no seguinte sentido (alterações assinaladas a negrito):

*“...o SIOE tem ainda como finalidade a elaboração do Balanço Social **ou documento equivalente** por cada empregador, através do acesso aos próprios dados, compilados em quadros específicos, e a indicadores relevantes **a figurarem nos seus instrumentos de planeamento e gestão**”.*

Caso assim não se entenda, somos de opinião que a informação do balanço social deve ser simplificada, evitando informação desnecessária ou sem utilidade, optando-se por uma solução próxima do relatório único (aplicável às entidades privadas).

### 2.2.3. Particularização do elenco de dados e o catálogo de situações a integrar no SIOE+ (cfr. artigos 6.º, 7.º e 8.º e 12.º da proposta)

A proposta vem criar, para as entidades empregadoras públicas, o dever de informarem a respetiva atividade social, passando também a ser regulada a informação sobre as situações de greve.

Quanto ao registo da atividade social, e tendo em conta o trajeto que tem vindo a ser traçado no que respeita à conciliação da vida pessoal com a profissional e às responsabilidades de cariz social das organizações, esta informação poderá traduzir-se numa ferramenta de negociação ou de concertação, assim como num instrumento de planeamento e gestão nas áreas sociais de recursos humanos.

No que se refere às situações de greve, o intuito cinge-se ao apuramento e à divulgação, quando necessário, dos dados relativos à respetiva adesão fomentando a criação de um histórico nesta sede.

Quanto à caracterização das entidades empregadoras públicas e dos seus recursos humanos, importa referir que a proposta em causa vem aprofundar o leque de informação, tendo sido acrescentados mais elementos a inserir no SIOE. Na prática, trata-se de uma atualização do elenco de dados necessário para a prossecução dos objetivos pretendidos com o aperfeiçoamento do SIOE.

No entanto, existem alguns aspetos que, em nosso entender, devem ser aperfeiçoados, em concreto, no **artigo 12.º** da proposta de Lei, a saber:

- a) **Na alínea a) do n.º 1**, considera-se que a identificação nominativa do trabalhador não merece a relevância que a proposta de Lei lhe atribui para efeitos cadastrais.

Neste âmbito, um elemento que poderia relevar e que deveria, por isso, ser incluído, é a data de nascimento dos/as trabalhadores/as, por ser um dado cadastral com maiores reflexos ao nível da carreira e inclusive para efeitos de aposentação (admitindo-se como possível a eventual eliminação da referência ao nome do trabalhador).

Nesta medida, propõe-se a seguinte redação para a **alínea a) do n.º 1 do referido artigo 12.º** da proposta:

“ 1 – (...)

a) *O nome, dia, mês e ano de nascimento, a nacionalidade e o sexo;*

(...)”

- b) **Na alínea f) do n.º 1 do mesmo artigo**, refere-se apenas a “*habilitações literárias e profissionais*”, presumindo-se por referência à tabela de níveis e graus de ensino existentes em Portugal<sup>4</sup>.

No entanto, considera-se que o nível de qualificação dos/as trabalhadores/as deve ser pormenorizado de modo a permitir uma adequada gestão estratégica das competências

---

<sup>4</sup> Nos termos do estabelecido na Portaria n.º 782/2009, de 23/07.

na Administração Pública, pelo que esta norma deve contemplar a indicação de todos os cursos/ graus académicos e/ou profissionais que os/as trabalhadores/as detenham, incluindo ainda as respetivas áreas científicas.

Assim, propõe-se que seja alterada a redação da norma, nos seguintes termos (alterações assinaladas a negrito):

“ 1 – (...)

*f) As habilitações literárias e profissionais, **com indicação de todos os cursos e graus académicos e/ou profissionais, bem como as respetivas áreas científicas;***”

- c) Na **alínea m) do n.º 1**, fala-se da situação remuneratória dos/as trabalhadores/as, procedendo, seguidamente, o diploma a uma segregação de elementos da mesma.

No entanto, considera-se que o computo destes elementos deve ser distinguido em duas normas autónomas e a alínea m) passar a fazer referência à remuneração base e à remuneração efetivamente paga.

Por conseguinte, sugere-se a seguinte redação alternativa para esta alínea:

“ 1 – (...)

*m) A remuneração base e a remuneração efetivamente paga.”*

- d) Para contemplar as restantes componentes que podem fazer parte integrante da remuneração, sugere-se que a alínea n) do n.º 1 se refira autonomamente aos suplementos remuneratórios, os quais devem ser detalhadamente registados com a respetiva designação (feita de acordo com um elenco previamente definido, aprovado e codificado), diploma legal que subjaz à sua atribuição, valor e com menção ao facto do suplemento ser indexado ou não à remuneração.

Deste modo, propõe-se que a **alínea n)** passe a ter a seguinte redação:

“ 1 – (...)

*n) Os suplementos devidamente discriminados, com indicação do diploma legal, do valor pago e se este é indexado ou não à respetiva remuneração, designadamente:*

*i) Suplementos remuneratórios com carácter permanente;*

*ii) Suplementos remuneratórios com carácter transitório;*

*iii) Prémios de desempenho ou equivalentes;*

*iv) Trabalho suplementar;*

*v) Outros suplementos, subsídios, benefícios, gratificações e outros abonos”.*

Caso a sugestão precedente merecer acolhimento, devem as demais alíneas do n.º 1 do artigo 12.º serem redenominadas;

- e) **Na alínea n) do n.º 1 [eventual alínea o) do n.º 1]**, respeitante à avaliação de desempenho, entendemos que seria pertinente a menção dos pontos que os/as trabalhadores/as detêm no âmbito do Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP), SIADAP adaptado ou outro.

Ainda neste preceito considera-se relevante a introdução de uma norma que possa complementar a alínea m) do n.º 1, no sentido de a informação relativa à situação remuneratória estar permanentemente disponível e atualizada.

Assim, sugere-se o **aditamento de um n.º 8** a este artigo, com a seguinte redação:

“(…)

*8 – A informação prevista nas alíneas m) e n) do n.º 1 é atualizada mensalmente pela entidade empregadora pública”.*

Em nossa opinião, uma outra situação que deverá ser consagrada na proposta de Lei, respeita à manutenção de um histórico dos recursos humanos da Administração Pública, com base, quer na informação a carregar inicialmente, quer com a atualização mensal a que supra se aludiu, suportada em informação padronizada e codificada, nos termos dos diplomas regulamentadores a aprovar.

Nestes termos, sugere-se o **aditamento de um n.º 9 ao artigo 12.º**, com a seguinte redação:

“(…)

*9 – Sempre que ocorra qualquer atualização dos elementos informativos previstos no presente artigo, a informação deve manter-se disponível, criando-se um segmento histórico relativo a cada trabalhador”.*

Deste modo, o SIOE+ traduzir-se-á num repositório alargado de informação, permitirá diminuir a ocorrência de inconsistências/incongruências e conferirá maior fiabilidade e qualidade à informação.

#### **2.2.4. Definição de um conjunto de direitos e deveres para todos os intervenientes no sistema** (cfr. artigos 9.º, 14.º e 17.º da proposta)

Neste domínio, a proposta em análise é inovadora, atendendo às regras relativas à proteção de dados atualmente em vigor e confere a todos os intervenientes no SIOE um acervo de direitos e deveres relevantes, a saber:

- Registo e atualização da informação de forma correta e atempada por parte das entidades empregadoras públicas, sendo que a administração autárquica recorre, para este efeito, ao SIAL;
- Dever de colaboração com a DGAEP e com a DGAL, enquanto entidades gestoras do SIOE;
- Direito de informação, acesso e retificação de dados pessoais pelo respetivo titular, quando devidamente identificado e desde que em conformidade com o Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados;
- Dever de sigilo profissional que impende sobre: todos os responsáveis pelo tratamento de dados pessoais; aqueles que em virtude do exercício das respetivas funções tenham acesso ou conhecimento dos dados pessoais tratados; os/as trabalhadores/as credenciados e ao serviço das entidades empregadoras públicas com responsabilidades ao nível do registo e atualização dos dados; as entidades com funções de proteção ou custódia da informação em causa e as entidades contratadas pela/s entidade/s gestora/s no que respeita ao desenvolvimento, manutenção e reparação do SIOE.

Neste âmbito, importa ter presente que, no **artigo 3.º da proposta** de Lei, sob a epígrafe “*Conceitos*”, seria relevante introduzir-se a noção de “**tratamento**”, por referência ao artigo 4.º do Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados e que revoga a Diretiva 95/46/CE (Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados).

Assim, sugere-se que seja **acrescentado o seguinte conceito no artigo 3.º**:

*“**Tratamento**”, uma operação ou um conjunto de operações efetuadas sobre dados pessoais ou sobre conjuntos de dados pessoais, por meios automatizados ou não automatizados, tais como a recolha, o registo, a organização, a estruturação, a conservação, a adaptação ou alteração, a recuperação, a consulta, a utilização, a divulgação por transmissão, difusão ou qualquer outra forma de disponibilização, a comparação ou interconexão, a limitação, o apagamento ou a destruição”.*

#### **2.2.5. Sanções em caso de incumprimento dos deveres de registo, de atualização e de colaboração (cfr. artigo 10.º da proposta)**

Este preceito estabelece as sanções aplicáveis em caso de incumprimento das obrigações de registo, atualização e colaboração, as quais são essencialmente de cariz orçamental e destinadas apenas às entidades públicas que integram o Orçamento do Estado (v.g.

Administração Central e Segurança Social e entidades públicas reclassificadas) e às entidades das Administrações Local e Regional.

Todavia, relativamente às entidades públicas obrigadas que possuem independência orçamental ou que não dependam de transferências do Orçamento do Estado, o efeito útil das sanções previstas é muito reduzido ou nulo.

Assim, sugere-se o **aditamento de uma alínea c) ao n.º 1** deste artigo, na linha do estabelecido na mesma alínea e número do artigo 10.º da Lei nº 64/2013, de 27 de agosto (cujo âmbito de aplicação subjetivo é muito semelhante), com a seguinte redação:

*“...c) A responsabilidade disciplinar, civil e financeira do dirigente respetivo e constitui fundamento bastante para a cessação da sua comissão de serviço”.*

**2.2.6. Salvaguardada da segurança, da proteção e da conservação de dados** (cfr. artigos 13.º, 14.º n.º 2, 16.º e 19.º n.º 5, alínea c) da proposta de Lei);

Face à natureza dos dados e atentos os intervenientes envolvidos, uma das preocupações manifestada nesta proposta está diretamente relacionada com a segurança, proteção e conservação da informação a constar do SIOE.

Considerando as determinações do Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados, a proposta de Lei define, desde logo, as entidades gestoras responsáveis pela segurança, preservação, confidencialidade e integridade da informação, dos dados de identificação e dos outros dados pessoais constantes do SIOE e do SIILAL.

Por sua vez, é estabelecido um regime de conservação de dados (artigo 16.º da proposta de Lei), consoante os/as trabalhadores/as ainda se encontrem no exercício de funções públicas ou já tenham cessado a relação jurídica de emprego público.

Por fim, é estabelecido que a interconexão do SIOE com outras plataformas e/ou bases de dados observa o estatuído pelo Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados.

Todos estes aspetos estão alinhados com as diretrizes vigentes na matéria.

**2.2.7. Promoção da interoperabilidade com outras plataformas ou sistemas da Administração Pública** (cfr. artigo 19.º da proposta)

Uma das fragilidades que tem vindo a ser apontada ao SIOE em vigor reside na incapacidade deste interoperar com outros sistemas, uma vez que só tem interface com o GeRHuP<sup>5</sup>, pelo que a possibilidade agora prevista de se dotar o SIOE de mecanismos suficientes para a

---

<sup>5</sup> Gestão de Recursos Humanos em modo Partilhado.

interoperabilidade com os demais sistemas de suporte à Administração Pública, poderá potenciar a criação de um cadastro único de entidades e de recursos humanos no setor público, o que é positivo e está alinhado com as recomendações da auditoria da IGF.

### 2.2.8. Partilha de dados e sistemas de registo e atualização de informação

De acordo com o previsto no **n.º 5 do artigo 4.º** e no **n.º 3 do artigo 5.º da proposta** de Lei, a Entidade Gestora pode, através de *webservices*, criar e implementar soluções eletrónicas para registo e atualização automáticos de dados, bem como partilhar dados com outras entidades, sejam nacionais ou europeias.

Contudo, entende-se que, para além dos referidos *webservices*<sup>6</sup>, deve ser, desde já, prevista a utilização de *standards* abertos, tais como o XML, que permitam a exportação mensal, através de ficheiro normalizado, da informação a registar e atualizar e o eventual carregamento em momento posterior no portal do SIOE+.

Este método é especialmente vantajoso no caso de o sistema estar sobrecarregado, pois permite que os processos de exportação da informação e de carregamento no portal não sejam forçosamente imediatos e possam ser diferidos no tempo.

Ademais, a complexidade técnica, decorrente da necessária adaptação dos sistemas de recursos humanos e de processamento de vencimentos que fornecem a informação ao SIOE+, para produção de ficheiros XML é menor do que para a implementação de um *webservice*.

Assim, sugerem-se as seguintes **redações alternativas para o n.º 5 do artigo 4.º e n.º 3 do artigo 5.º** (alterações assinaladas a negrito):

*Artigo 4.º (...)*

*5 - As finalidades do SIOE podem ser prosseguidas pela partilha de dados via webservices **ou através de ficheiro XML – eXtensible Markup Language**, nos termos da presente lei;*

*Artigo 5.º (...)*

*3 - A Entidade Gestora pode criar e implementar soluções eletrónicas para o registo e atualização automáticos da informação a que se refere a presente lei, designadamente através de webservices **ou de ficheiro XML – eXtensible Markup Language**.*

---

<sup>6</sup> Método que preconiza o registo e atualização automática da informação da entidade e dos/as trabalhadores/as, no SIOE+, através de um processo de comunicação por transmissão eletrónica de dados em tempo real.



**2.2.9. Previsão de regime transitório até serem garantidas as condições técnicas e operacionais para o SIOE funcionar na sua máxima plenitude (cfr. artigos 20.º e seguintes da proposta).**

Neste âmbito, importa realçar a importância que deverá ter, na implementação e execução da presente proposta legislativa, a sua regulamentação, como previsto em todo o diploma<sup>7</sup>, pois só com a prolação da mesma é que a nova lei poderá ser eficaz.

A inexistência da aludida regulamentação inviabilizará a verificação atempada da informação registada e o apuramento de eventuais incumpridores, podendo colocar em risco a constituição de uma base de dados de referência da Administração Pública, pelo que sugerimos que a presente proposta legislativa deva ser acompanhada dos seus diplomas regulamentadores.

### **3. CONCLUSÕES**

Em face do exposto, concluímos o seguinte:

- a) A proposta de revisão ao atual SIOE, visando proceder a uma reforma estrutural e à ampliação do sistema atualmente em funcionamento, promove uma melhoria no modo de recolha, tratamento e sistematização de um conjunto de informação agregada relativamente às entidades empregadoras públicas e aos respetivos recursos humanos;
- b) Apesar da perspectiva de melhoria ser evidente, alguns aspetos merecem especial atenção, nomeadamente ao nível da conceção e desenvolvimento da solução informática a adotar ou do procedimento atinente à padronização da informação a registar, para que se alcance uma plataforma robustecida e que consiga responder de forma mais eficaz à formulação de políticas públicas;
- c) Um sistema que permita produzir indicadores e instrumentos de gestão como o relatório anual da formação, o relatório único do setor público, entre outros, constituirá uma importante ferramenta não só para o apoio à tomada de decisão e à gestão de topo, como também para o acompanhamento e avaliação do impacto de medidas de política, desde que sustentada em *standards* comuns a todos os intervenientes;
- d) O SIOE+, com os aperfeiçoamentos propostos, constituirá um instrumento útil na implementação já em curso da nova Lei de Enquadramento Orçamental, que visa promover a transparência, a credibilidade e a sustentabilidade das contas públicas, bem como a qualidade, eficácia e eficiência da despesa pública;

---

<sup>7</sup> Refira-se, a título de exemplo, o n.º 3 do artigo 6.º e n.º 4 do artigo 7.º.

- e) A existência de um sistema de informação da organização do Estado que respondendo às necessidades de informação das entidades públicas, contemple mecanismos de interoperabilidade com outros sistemas, constituirá uma base de dados de referência da Administração Pública e complementar da nova Lei de Enquadramento Orçamental;
- f) A eventual manutenção do Balanço Social no seu formato atual deverá ser devidamente ponderada, atentos os objetivos de simplificação e/ou de aproximação ao modelo do relatório único do setor privado, com implicações no SIOE+ (vd. ponto 2.2.2.);
- g) O sistema sancionatório previsto (apenas de cariz orçamental) não se revela o mais eficaz quanto às entidades públicas abrangidas pelo SIOE+ que possuem independência orçamental, o que deverá ser corrigido com a alteração do articulado da proposta legislativa (vd. ponto 2.2.5.);
- h) Além dos *webservices*, deve também ser prevista a utilização de *standards* abertos, tais como o XML – *eXtensible Markup Language*, o que permite a geração e carregamento de dados através de ficheiro normalizado, bem como o diferimento da sua exportação mensal para o SIOE+, v.g. se o sistema estiver sobrecarregado (vd. ponto 2.2.8.);
- i) A estrutura dos dados dos recursos humanos carece de aperfeiçoamentos, nomeadamente, ao nível da identificação, das habilitações, dos aspetos remuneratórios e da avaliação de desempenho de cada trabalhador (vd. ponto 2.2.3.);
- j) A elaboração da regulamentação *ad hoc* prevista na proposta, deve ser promovida com a maior celeridade possível para que o decurso do tempo não coloque em causa a arquitetura agora desenhada quanto à efetiva implementação do SIOE+ e também por forma a salvaguardar a fiabilidade e qualidade da informação, cujos procedimentos de padronização e codificação dependem da mesma (vd. pontos 2.2.3. e 2.2.9.).

#### 4. PROPOSTA

Em face do exposto, propõe-se o envio da presente Informação a Sua Excelência a Secretária de Estado da Administração e do Emprego Público, para os devidos efeitos, com conhecimento aos Gabinetes de Suas Excelências o Ministro das Finanças e o Secretário de Estado Adjunto e dos Assuntos Parlamentares.

À consideração superior.

Chefe de Equipa

MARIA DAS DÓRES  
DE SOUSA SILVA  
2019.03.28 13:16:27  
Z

A Inspectora

CATARINA  
ALEXANDRE  
FERNANDES DOS REIS  
2019.03.28 13:14:30Z