



Contributos da Comissão de Trabalhadores do INE

Proposta de Lei do Orçamento de Estado para 2023

Outubro 2022

LISBOA, 27 DE OUTUBRO DE 2022

Exmo. Senhor Presidente
da 5.ª Comissão Permanente da Assembleia da República
Comissão de Orçamento e Finanças
Dr. Carlos Filipe de Andrade Neto Brandão,

Exmas. Senhoras Deputadas / Exmos. Senhores Deputados,

Excelências,

Permanecem sem (re)solução à vista vários problemas que têm vindo a afetar os trabalhadores do Instituto Nacional de Estatística, I.P. (INE), desde 2015.

Estes problemas foram já apresentados por esta Comissão de Trabalhadores (CT) à Assembleia da República, quer em sede de reuniões com vários Grupos Parlamentares (Partido Socialista, Partido Social Democrata, Partido Comunista Português, Bloco de Esquerda, Partido Ecologista “Os Verdes” e Livre), quer em audiências na 10.ª Comissão da Assembleia da República, da XIII Legislatura, Comissão de Trabalho e Segurança Social (realizada em 02/07/2019) e na 13.ª Comissão da Assembleia da República, da XIV Legislatura, Comissão de Administração Pública, Modernização Administrativa, Descentralização e Poder Local (CAPMADPL-XIV) (realizada em 03/06/2020) e, ainda, com recurso ao envio de exposições mais ou menos detalhadas, via *e-mails* endereçados aos vários Grupos Parlamentares e partidos com representação Parlamentar, em diversas ocasiões.

Com efeito, desde 2015 que os trabalhadores do INE estão confrontados com uma situação de **absoluto estrangulamento profissional**, decorrente de uma desastrosa transição de carreiras, responsável por:

1. Mais de 60% dos Assistentes Técnicos (AT) não poderem beneficiar de qualquer valorização remuneratória até ao final da sua carreira, encontrando-se totalmente privados do direito à carreira; e
2. Muito provavelmente, 75% dos Técnicos Superiores Especialistas em Estatística (TSEE) apenas poderem voltar a beneficiar de uma alteração de posição remuneratória em 2025 (volvidos

10 anos da transição para a carreira especial, depois de lhes terem sido ilegal e injustamente suprimidos todos os pontos acumulados no âmbito do SIADAP).

O INE vem registando dificuldades na **atração e retenção de talento na organização**, para as quais em muito contribuem os **constrangimentos decorrentes do facto de o Instituto não dispor de autonomia financeira**, sendo necessário obter previamente autorização para encetar novos procedimentos concursais, junto de vários membros do Governo. Isto **apesar de existirem regulamentos comunitários que dispõem sobre a necessária autonomia de gestão das autoridades estatísticas nacionais**.

Estamos em crer que, no futuro próximo, as limitações à gestão do INE poderão mesmo inviabilizar o cabal cumprimento da missão do INE, assim como a execução do vasto elenco de atribuições e competências nacionais e internacionais que estão cometidas ao Instituto.

Além disso, a insuficiência do número de recursos humanos contrasta com o número crescente de projetos e operações estatísticas em que o Instituto se encontra envolvido, com uma complexidade técnica cada vez mais sofisticada e exigente, o que poderá não só comprometer a qualidade da informação estatística produzida, como também inviabilizar a própria produção nos prazos que são definidos pelos regulamentos comunitários e pela autoridade estatística europeia.

Apesar das condicionantes em matéria de gestão interna da autoridade estatística nacional, **não foi até ao momento assumido qualquer compromisso político com vista a valorizar as carreiras dos trabalhadores do INE, claramente secundarizadas no quadro das opções políticas da Ministra da Tutela e do Governo, em geral.**

A criação de uma carreira especial em 2015, aplicável apenas a parte dos trabalhadores do INE, não só não cumpriu os objetivos para os quais foi criada (atrair e reter trabalhadores na organização), como gerou divisões e conflitos entre os trabalhadores.

Esta carreira cada vez menos “especial”, tem vindo a revelar-se inclusivamente “prejudicial” aos trabalhadores do INE, uma vez que a legislação aplicável às carreiras do regime geral não é, em regra, extensível à carreira de técnico superior especialista em estatística.

Relembramos ainda que, em 2015, o [ESS Peer Review Report](#) recomendou às autoridades portuguesas que não introduzissem cortes adicionais ao financiamento do INE, sem fundamentação sólida, para além das que tinham sido aplicadas a partir de 2014.

Não obstante, continua a observar-se uma tendência de decréscimo dos montantes inscritos no Orçamento de Estado afetos ao INE, em relação a cada um dos anos homólogos da década anterior,

que se estende para além do ajustamento conjuntural imposto pelo Memorando de entendimento, no âmbito do Programa de Assistência Económica e Financeira, vigente entre 2011 e 2014.

Com efeito, para 2023, caso não fossem as verbas do Plano de Recuperação e Resiliência (PRR), o montante total afeto pelo Orçamento de Estado ao INE cifrar-se-ia em 32 453 162 euros, enquanto em 2013, o Orçamento de Estado disponibilizava um total de 32 737 441 euros. Ou seja, volvidos 10 anos, o INE conta com - 284 279 euros do Orçamento de Estado para financiar as suas atividades, excluindo as verbas com origem no PRR.

Acresce que, **o aumento previsto para as despesas com pessoal em 2023, face ao ano anterior, cifra-se em 4,9%, sendo inferior quer ao aumento estimado pelo Governo para a massa salarial da Administração Pública (5,1%), quer à taxa de inflação prevista para o ano em curso (7,4%),** que serve (habitualmente) de referência para a negociação salarial do ano seguinte.

Face ao que antecede, a CT do INE vem apresentar contributos para o articulado da Proposta de Lei do Orçamento de Estado para 2023, no âmbito do processo de apreciação pública do diploma, com vista a resolver os principais problemas com que estão confrontados os trabalhadores do INE, propondo designadamente:

1. A alteração da redação dos artigos 18.º, 20.º e 27.º da Proposta de Lei n.º 38/XV/1 - Aprova o Orçamento do Estado para 2023;
2. A inclusão de novos artigos na Proposta de Lei n.º 38/XV/1 - Aprova o Orçamento do Estado para 2023

Alteração da redação de artigos da Proposta de Lei n.º 38/XV/1 - Aprova o Orçamento do Estado para 2023

Artigo 18.º

Objetivos comuns de gestão dos serviços públicos

1 - Os serviços públicos inscrevem no respetivo Quadro de Avaliação e Responsabilização (QUAR):

a) Objetivos de boa gestão dos trabalhadores, designadamente nos domínios da participação dos trabalhadores na gestão dos serviços, da segurança e da saúde no trabalho, da conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar e da motivação;

b) Medidas previstas no programa SIMPLEX e no Orçamento Participativo Portugal (OPP) cuja responsabilidade de implementação lhes esteja atribuída;

c) A avaliação pelos cidadãos, em particular nos serviços que tenham atendimento público ou prestem serviço direto a cidadãos e empresas.

2 - Os objetivos referidos no número anterior são considerados dos mais relevantes para efeitos do disposto no artigo 18.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, devendo o respetivo serviço garantir que o conjunto dos mesmos tem um peso relativo no QUAR igual ou superior a 50 %, do qual pelo menos metade corresponde à alínea c) do número anterior.

3 - Para favorecer a conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar e prevenir o absentismo, os dirigentes dos serviços públicos promovem a utilização de modos mais ágeis e flexíveis de desempenho do trabalho em funções públicas, designadamente através do teletrabalho, garantindo ainda que estes não agudizam as assimetrias de género e que podem potenciar a coesão territorial, sempre que os trabalhadores o solicitem e desde que a atividade seja compatível com o teletrabalho e existam recursos disponíveis na organização.

4 - O Governo disponibiliza a informação relativa às medidas adotadas pelos serviços de todas as áreas governativas, com a finalidade de promover a replicação de boas práticas, nomeadamente no domínio da conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar.

5 – O Governo aprova, em 2023, um novo programa para a conciliação da vida profissional, pessoal e familiar, incluindo eixos e medidas especificamente dirigidos aos serviços da Administração Pública.»

Artigo 20.º

Prémios de desempenho

1 – Podem ser atribuídos prémios de desempenho em 2023 até ao montante legalmente estabelecido e o equivalente a até uma remuneração base mensal do trabalhador, dentro do orçamento aprovado, desde que tal não implique aumento da despesa inicialmente prevista, sem prejuízo do disposto no Decreto-Lei n.º 56/2019, de 26 de abril, ou em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho.

2 - Ao setor empresarial do Estado e às entidades administrativas independentes aplicam-se os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e outros instrumentos legais ou contratuais vigentes ou, na sua falta, o disposto no decreto-lei de execução orçamental.

Artigo 27.º

Proteção social complementar dos trabalhadores em regime de contrato individual de trabalho

1 – As entidades públicas a cujos trabalhadores se aplique o regime do contrato individual de trabalho podem contratar seguros de saúde e de acidentes pessoais, desde que destinados à generalidade dos trabalhadores, bem como outros seguros obrigatórios por lei ou previstos em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

2 - As entidades previstas no n.º 3 do artigo 12.º do Decreto-Lei n.º 118/83, de 25 de fevereiro, na sua redação atual, podem contratar seguros de saúde, apenas em situações excecionais e devidamente fundamentadas, e desde que autorizadas pelo membro do Governo responsável pela área das finanças.

Inclusão de novos artigos na Proposta de Lei n.º 38/XV/1 - Aprova o Orçamento do Estado para 2023

1. ALTERAÇÃO DA LEI ORGÂNICA DO INE (Decreto-Lei n.º 136/2012, de 2 de julho)

Uma vez que o [Regulamento \(UE\) 2015/759 do Parlamento Europeu e do Conselho de 29 de abril de 2015](#), que altera o [Regulamento \(CE\) n.º 223/2009](#), dispõe sobre a necessária autonomia de gestão das autoridades estatísticas nacionais, é urgente proceder à revisão da atual Lei Orgânica do INE (Decreto-Lei n.º 136/2012, de 2 de julho), com vista a devolver o regime de autonomia administrativa, financeira e patrimonial ao Instituto.

Neste contexto, e tendo ainda em conta a necessidade de dar resposta ao problema da atração e retenção de talento na organização, que é considerado, pelas Nações Unidas (desde 2013)¹, como um dos principais desafios com que estão confrontadas as autoridades estatísticas nacionais, a Lei Orgânica do INE deve passar a prever a atribuição de um suplemento remuneratório, pago a todos os trabalhadores em exercício de funções no INE.

Face ao que antecede, propõe-se a inclusão de um novo artigo na Proposta de Lei, nos seguintes termos:

Novo Artigo

Alteração do Decreto-Lei n.º 136/2012, de 2 de julho

1. O artigo 1.º passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 1.º

[...]

1. O Instituto Nacional de Estatística, I. P., abreviadamente designado por INE, I. P., é um instituto público de regime especial, nos termos da lei, integrado na administração indireta do Estado, dotado de autonomia administrativa, financeira e patrimonial.

2. [...]

3. [...]»

2. É aditado o artigo 8º-A, com a seguinte redação:

«Artigo 8º -A

Suplemento remuneratório

1 - À remuneração base dos trabalhadores em exercício de funções no Instituto Nacional de Estatística, I.P., acresce um suplemento remuneratório mensal no montante de 25% do valor da mesma, independentemente, do cargo, carreira ou categoria detidas.

¹ [Human Resources Management and Training. Compilation of Good Practices in Statistical Offices.](#)

2 - O suplemento remuneratório previsto no número anterior é considerado para efeitos de reforma e aposentação.»

2. ALTERAÇÃO DO PROCESSO DE TRANSIÇÃO DE CARREIRAS DOS TRABALHADORES DO INE (Decreto-Lei n.º 187/2015, de 7 de setembro)

Em 2015, a solução política adotada para a integração dos trabalhadores do INE no contexto da Administração Pública (AP) e, em particular da Tabela Remuneratória Única (TRU), resolvendo a questão das carreiras não revistas do INE, passou por fazer transitar os trabalhadores que não integravam o grupo de pessoal Técnico Superior para as carreiras de regime geral de AT e Assistente Operacional (AO), nos termos do Decreto-Lei n.º 187/2015, de 7 de setembro.

Os trabalhadores dos grupos profissionais B e C não tiveram possibilidade de se opor à transição para as carreiras do regime geral, tendo sido integrados nas carreiras de AT e AO, transitando, nalguns casos, para posições remuneratórias virtuais na TRU.

No caso dos trabalhadores pertencentes ao Grupo B, 140 (que correspondiam a aproximadamente 61% do total de trabalhadores deste grupo, à época dos factos) passaram a estar impossibilitados de ver alterada a sua posição remuneratória a partir de 2015, uma vez que detinham já níveis remuneratórios superiores ao previsto para a última posição remuneratória da carreira do regime geral de AT prevista na TRU (posição remuneratória complementar n.º 12, nível 17 da TRU, correspondente a 1.304,46 euros/mensais, também à época).

Caso não tivesse sido operada esta transição para a TRU e para as carreiras e categorias do regime geral, os referidos trabalhadores poderiam ainda progredir, pelo menos, 2 níveis na anterior Tabela salarial do INE.

O número de AT nesta situação tem vindo a aumentar e, em junho de 2021, 144 dos 180 AT do INE (80%) tinham acumulado 10 ou mais pontos no âmbito do Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP), existindo mesmo 77 AT que tinham 20 ou mais pontos acumulados.

A transição para a carreira do regime geral de AT representou, em média, uma perda de 93 euros mensais para os trabalhadores que ficaram impossibilitados de progredir na carreira. Tal significa que, desde 2015, cada AT regista, em média, uma perda acumulada superior a 9 200 euros nas suas remunerações.

Importa ainda referir que, muitos destes trabalhadores têm mais de 10 anos de trabalho antes de se aposentarem, sem qualquer perspetiva de evolução profissional, com a conseqüente "penalização" em termos de pensão de velhice/ aposentação, tendo-lhes sido totalmente usurpado o direito à carreira.

Quanto aos Técnicos Superiores, na sequência da publicação do Decreto-Lei n.º 187/2015, de 7 de setembro, a solução passou pela criação da carreira especial de TSEE do INE, à semelhança da carreira anteriormente concebida para algumas entidades integradas no Ministério das Finanças: Direção-Geral do Orçamento, Direção-Geral do Tesouro e Finanças e Gabinete de Planeamento, Estratégia, Avaliação e Relações Internacionais, na qual foram integrados os técnicos superiores do Instituto.

Também neste caso, os trabalhadores não puderam optar entre manter-se na anterior carreira ou transitar para a carreira especial. Apenas poderiam opor-se à transição para a carreira especial, num prazo de 30 dias, caso em que seriam integrados na carreira de Técnico Superior do regime geral da AP.

Apenas 1 trabalhador manifestou a sua oposição à transição para a carreira especial de TSEE, já que a esmagadora maioria confiou nas garantias dadas pela Tutela do INE e comunicadas à CT, em reunião conjunta, segundo as quais:

- a) Os pontos SIADAP acumulados pelos trabalhadores antes da transição para a nova carreira seriam mantidos, uma vez que iria ocorrer uma transição e não uma progressão, não existindo qualquer valorização remuneratória, mas sim um reposicionamento remuneratório;
- b) As alterações de posicionamento remuneratório na carreira de TSEE iriam ocorrer exclusivamente no contexto do descongelamento das promoções, em função das avaliações de desempenho obtidas nos termos do SIADAP. O "histórico" de pontos não seria eliminado, não sendo também utilizado para efeitos de reposicionamento na nova carreira de regime especial aquando da transição dos trabalhadores para a mesma;
- c) No diploma de criação da nova carreira não seria feita qualquer referência ao SIADAP nem ao processo de valorizações remuneratórias decorrentes da avaliação de desempenho, uma vez que se tratava de um processo enquadrado por legislação específica. Desta forma, no âmbito da nova carreira de regime especial, a progressão decorreria no contexto dos procedimentos previstos no SIADAP, à semelhança das restantes carreiras da AP. Ou seja, no âmbito do disposto sobre as alterações de posicionamento remuneratório obrigatórias, a partir do momento em que o trabalhador acumulasse os 10 pontos legalmente exigidos para aquele efeito, transitaria para a posição remuneratória seguinte.

Durante o período em que os trabalhadores se podiam opor à transição para a carreira especial, o Conselho Diretivo do INE manteve-se em silêncio, não tendo promovido qualquer esclarecimento adicional, nem solicitado qualquer parecer sobre a questão dos pontos acumulados no âmbito do SIADAP.

Em 2017, o CD do INE, através da Nota Informativa n.º 5/2017, de 1 de fevereiro, informou que, por imposição decorrente da legislação do SIADAP, os TSEE tinham perdido a totalidade dos pontos. Referiu ainda que iria ser solicitado um parecer sobre esta matéria à Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP).

Na realidade, o “parecer” da DGAEP não é mais do que um mero esclarecimento de uma dúvida remetida, via e-mail, pelo Departamento de Recursos Humanos (DRH) do INE, sobre a aplicação do SIADAP aos trabalhadores integrados nas novas carreiras.

Assim, aquando do “descongelamento de carreiras”, previsto na Lei do Orçamento de Estado (LOE) para 2018, a generalidade dos TSEE do INE foi excluída do processo, com base na supressão de todos os pontos acumulados no âmbito do SIADAP até 2015.

Tal significa que, no INE, uma parte significativa dos TSEE apenas alterará a sua posição remuneratória ao fim de 16 anos de trabalho (intervalo que medeia entre 2009 – ano a partir do qual foi imposto o congelamento de carreiras – e 2025 – ano em que acumularão 10 pontos no âmbito do SIADAP, conquistando o direito à alteração de posição remuneratória obrigatória nos termos da Lei).

Ou seja, enquanto para os trabalhadores da carreira do regime geral da Administração Pública os efeitos do congelamento de carreiras se fizeram sentir durante 9 anos, para os TSEE do INE o impacto destas medidas poderá prolongar-se durante 16 anos.

Note-se que, aquando da transição para a carreira especial de TSEE, 258 trabalhadores (87,5% do total de técnicos superiores) tinham acumulado 10 ou mais pontos no âmbito do SIADAP, sendo detentores de um direito subjetivo à alteração de posicionamento remuneratório obrigatório, que lhes foi suprimido de forma absolutamente injusta e ilegal.

É caso para questionar se seria intenção do Governo impor aos trabalhadores do INE um regime mais restritivo do que aquele que vigorou para os demais trabalhadores da AP, quando criou a carreira especial que visava dotar o INE de *“condições para atrair, manter e desenvolver técnicos altamente qualificados e especializados”*, atenta a *“notória dificuldade em manter e recrutar para o INE, I.P. técnicos superiores com as habilitações necessárias ao cumprimento da sua missão”*?

Face ao que antecede, propõe-se a inclusão de um novo artigo na Proposta de Lei, nos seguintes termos:

Novo Artigo

Alteração ao Decreto-Lei n.º 187/2015, de 7 de setembro

Os artigos 10.º, 11.º e 12.º do Decreto-lei n.º 187/2015, de 7 de setembro, que procede à revisão das carreiras do Instituto Nacional de Estatística, I.P. (INE, I.P.), à criação da carreira de regime especial de técnico superior especialista em estatística do INE, I. P., à integração nesta carreira dos trabalhadores do INE, I. P., que integram o grupo de qualificação do pessoal técnico superior e à integração dos demais trabalhadores do INE, I. P., nas carreiras gerais previstas no n.º 1 do artigo 88.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, alterada pela Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 10.º

[...]

1 — Os trabalhadores que se encontram integrados nas categorias constantes do mapa 1 do anexo III ao presente decreto-lei transitam para a carreira geral de assistente técnico e para a categoria de coordenador técnico.

2 — [...]

3 — Os trabalhadores que se encontrem integrados nas categorias constantes dos mapas 3 e 4 do anexo III ao presente decreto-lei transitam para as carreiras gerais, respetivamente para as carreiras de assistente técnico e categoria de coordenador técnico e assistente operacional.

4 - Os pontos obtidos no âmbito do processo da avaliação do desempenho, realizada em momento anterior ao processo de transição para a carreira geral de assistente técnico e para a categoria de coordenador técnico, relevam integralmente nesta carreira para efeitos de alteração da posição remuneratória, independentemente da posição remuneratória em que o trabalhador seja colocado por efeito da transição.

Artigo 11.º

[...]

1 — [...].

2 — [...].

3 — [...].

4 — Os pontos obtidos no âmbito do processo da avaliação do desempenho, realizada em momento anterior ao processo de transição para a carreira especial de técnico superior especialista em estatística do INE, I. P., relevam integralmente nesta carreira para efeitos de alteração da posição remuneratória, independentemente da posição remuneratória em que o trabalhador seja colocado por efeito da transição.

Artigo 12.º

(...)

1 — [...].

2 — [...].

3 — [...].

4 — [...].

5 - As valorizações remuneratórias previstas no artigo 18.º e seguintes da Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro, que aprovou o Orçamento do Estado para 2018, ocorrem já na carreira especial de técnico superior especialista em estatística do INE, I. P., aprovada pelo Decreto-Lei 187/2015, de 7 de setembro, relevando, integralmente, para as referidas valorizações remuneratórias os pontos anteriormente obtidos no âmbito do processo da avaliação do desempenho, independentemente da posição remuneratória em que o trabalhador tenha sido colocado por efeitos do reposicionamento remuneratório determinado pelos números anteriores do presente artigo.»

3. REVISÃO DAS CARREIRAS DOS TRABALHADORES DO INE

O INE deve assegurar a existência de conhecimentos especializados de elevado grau de exigência e atualidade, designadamente em relação às metodologias e (boas) práticas utilizadas, para que possa acompanhar as exigências de uma sociedade em constante mutação e modernização e satisfazer os seus compromissos internacionais, designadamente no quadro europeu.

O acompanhamento da evolução das técnicas e metodologias de produção estatística e das melhores práticas internacionais é, por isso, determinante para assegurar um diálogo inter pares equilibrado e digno com peritos e entidades homólogas, nacionais e internacionais, em particular no quadro da sua missão e projetos no âmbito do EUROSTAT ou de outras organizações internacionais.

Para que o INE possa cumprir cabalmente a sua missão é indispensável dispor de trabalhadores com elevado grau de profissionalismo, empenho e nível técnico-científico, conhecimentos especializados e com capacidade comprovada para estudar e implementar as soluções tecnológicas, metodológicas e tecnicamente mais adequadas a cada operação estatística, para coordenar ou acompanhar a execução das operações estatísticas, para analisar e avaliar a pertinência da qualidade e do rigor da informação estatística final apurada e para proteger a confidencialidade da informação estatística individual.

Contudo, e não obstante a revisão das carreiras do INE operada pelo Decreto-Lei n.º 187/2015, de 7 de setembro, continuam a verificar-se dificuldades em atrair e manter em funções trabalhadores qualificados, tendo em vista a prossecução da missão do Instituto, face às condições laborais atualmente vigentes noutros serviços e carreiras da Administração Pública, quer em termos remuneratórios, quer em termos de perspetivas de evolução na carreira, a longo prazo.

Com efeito, segundo informação do Balanço Social, o total de trabalhadores do INE evoluiu de 647, em 2015, para 591, em 2021 (último ano com informação disponível), registando um decréscimo de 56 efetivos após o processo de revisão de carreiras, que veio a demonstrar-se totalmente ineficaz em matéria de atração e retenção de talento na organização.

Acresce que, de acordo com a informação do mapa de pessoal do INE, em 2021, encontravam-se por preencher 93 postos de trabalho, o que significa que a Autoridade Estatística Nacional está a assegurar o desenvolvimento integral das suas atividades com apenas 86,4% dos efetivos previstos.

Tal implica uma sobrecarga de trabalho significativa para os trabalhadores que exercem atualmente funções no INE, com tradução no facto de mais de 20% dos efetivos laborarem num esquema de 40hs (ou mais) por semana, sem qualquer compensação pela realização deste trabalho suplementar, demonstrando o seu total empenho, dedicação e compromisso com a prestação de um serviço público de excelência.

Importa ainda sublinhar que o Decreto-Lei n.º 51/2022, de 26 de julho, aprovou medidas de valorização remuneratória de trabalhadores em funções públicas, passando a equiparar os níveis remuneratórios de entrada na carreira do regime geral de Técnico Superior e na carreira especial de TSEE do INE (nível 16 da tabela remuneratória única), suprimindo a diferença de 52 euros que as separava, cujo objetivo seria tornar mais “atractiva” a carreira do INE face à carreira do regime geral.

Mais se refira que, o Governo terá chegado a um acordo plurianual com algumas estruturas sindicais para valorizar a carreira de Técnico Superior, do regime geral da Administração Pública, para os quais se prevê *“um salto adicional de um nível remuneratório em toda a escala da carreira, o que corresponde a um aumento de 104 euros, já em janeiro de 2023”*.

Assim, a partir de 1 de janeiro de 2023, os TSEE do INE passarão a auferir exatamente a mesma remuneração que os trabalhadores em qualquer uma das posições remuneratórias da carreira de Técnico Superior, mas mantêm os ónus, os deveres especiais e o grau de especialização acrescido que lhes são impostos pelo regime da carreira especial.

As carreiras passam a ser totalmente equiparadas em termos remuneratórios, mas diferenciadas quanto ao conteúdo funcional e à obrigatoriedade de frequência de um curso de formação específico, que exige a permanência dos trabalhadores na carreira durante um período de 3 anos, com impacto significativo na atração de talento para a Autoridade Estatística Nacional.

Face ao que antecede, propõe-se a inclusão de um novo artigo na Proposta de Lei, nos seguintes termos:

Novo Artigo**Revisão das carreiras do Instituto Nacional de Estatística, I.P.**

1. São revistas as carreiras do Instituto Nacional de Estatística, I. P. (INE, I. P.), nos seguintes termos:

a) O estatuto remuneratório dos trabalhadores do INE, I.P é equiparado ao das entidades administrativas independentes com funções de regulação da atividade económica dos setores privado, público e cooperativo.

b) É criada a carreira de regime especial de assistente técnico especialista em estatística do INE, I. P., para a qual transitam os trabalhadores integrados nas carreiras de assistente técnico e assistente operacional;

2. Até 90 dias após a publicação da Lei do Orçamento do Estado para 2023 é negociada e acordada com as organizações representativas destes trabalhadores a estrutura e o conteúdo funcional das carreiras de assistente técnico especialista em estatística e de técnico superior especialista em estatística, cujos níveis remuneratórios mínimos correspondem ao 7 e 24, respetivamente, e os níveis remuneratórios máximos correspondem ao 34 e 72, respetivamente.

3. Sem prejuízo do disposto nos números anteriores e de reposicionamentos remuneratórios que venham a ser determinados no processo de transição, as avaliações de desempenho obtidas nas carreiras de assistente operacional, assistente técnico e técnico superior especialista em estatística do INE, I.P. relevam para efeitos de progressão nas carreiras revistas.

4. ALTERAÇÃO ÀS MEDIDAS DE VALORIZAÇÃO REMUNERATÓRIA DE TRABALHADORES EM FUNÇÕES PÚBLICAS (aprovadas pelo Decreto-Lei n.º 51/2022, de 26 de julho)

Já em 2022, o Governo aprovou medidas de valorização remuneratória de trabalhadores da AP, que, no caso dos titulares de grau de doutoramento, foram igualmente aplicadas aos trabalhadores do INE, integrados na carreira especial de TSEE (grau de complexidade 3).

Uma vez que a estrutura da carreira de TSEE não prevê uma posição remuneratória correspondente ao nível 23, vários trabalhadores do INE, titulares de doutoramento foram (re)posicionados numa “posição virtual”, automaticamente criada para o efeito, nos termos da alínea a) do n.º 2 do artigo 39.º - B, aditado à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho), pelo Decreto-Lei n.º 51/2022, de 26 de julho.

Ora, em condições “normais”, a evolução profissional destes trabalhadores, de acordo com os normativos aplicáveis e tendo em conta a estrutura da carreira de TSEE, deveria resultar no seu posicionamento no nível 24 da TRU, correspondente à 3.ª posição da referida carreira.

A diferença remuneratória entre a posição/ nível 23 e a posição/ nível 24 corresponde a 52,11 euros. Ora, este valor é apenas ligeiramente superior (em 11 cêntimos) ao que foi estabelecido como limite mínimo para o reposicionamento remuneratório na carreira especial de TSEE (52 euros), aquando da transição de carreiras, em 2015, e que permitia avançar mais do que uma posição remuneratória (n.º 3 do artigo 12.º do Decreto-Lei n.º 187/2015, de 7 de setembro).

Tal significa que os trabalhadores do INE abrangidos por esta situação vão despende os seus pontos acumulados no âmbito do SIADAP para evoluírem apenas 52,11 euros em ciclos avaliativos futuros. Acresce que a sua posição remuneratória poderá ser alterada apenas em 2031.

A CT do INE considera que esta situação não só é injusta, como também reveladora de que as medidas de valorização remuneratória, resultantes da aplicação do Decreto-Lei n.º 51/2022, de 26 de julho, não foram (devidamente) pensadas para ser aplicadas a outras carreiras para além da carreira de Técnico Superior, do regime geral da AP.

Face ao que antecede, propõe-se a inclusão de um novo artigo na Proposta de Lei, nos seguintes termos:

Novo Artigo

Alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho

O artigo 39.º - B da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 39.º-B

Obtenção de grau de doutor

1 - [...].

2 - O trabalhador com vínculo de emprego público, integrado em carreira de grau de complexidade 3, que tenha ou venha a obter o grau de doutor é posicionado:

a) Na posição remuneratória correspondente ao nível 23 da tabela remuneratória única quando a atual remuneração seja inferior, ou na posição imediatamente acima do nível 23 da tabela remuneratória única, quando este não esteja previsto na estrutura remuneratória da carreira e a remuneração seja inferior;

b) Na posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que se encontra, no âmbito da mesma categoria, quando já esteja posicionado numa posição remuneratória a que corresponda o nível 23 da tabela remuneratória única ou superior.

3 - [...].

4 - [...].»

5. ALTERAÇÃO AO PROGRAMA DE INCENTIVOS À FIXAÇÃO DE TRABALHADORES DO ESTADO NO INTERIOR (criado pelo Decreto-Lei n.º 40/2020, de 17 de julho)

O XXII Governo Constitucional considerou que:

- i)** No quadro da valorização do interior, era essencial reforçar os incentivos à mobilidade geográfica no mercado de trabalho e adotar políticas ativas de repovoamento do interior.

- ii) A Administração Pública desempenhava, neste âmbito, um papel fundamental, sendo indispensável criar mecanismos de facilitação e promoção da mobilidade de trabalhadores em funções públicas para o interior.

Neste contexto, o Governo criou o programa de incentivos à fixação de trabalhadores do Estado no interior, tendo limitado a atribuição dos incentivos aos trabalhadores com vínculo de emprego público integrados nas carreiras gerais, o que exclui os trabalhadores integrados na carreira especial de TSEE do INE, entre outros trabalhadores integrados em carreiras especiais.

Entendemos ainda que, à semelhança do que sucede já no regime de mobilidade, relativamente às áreas metropolitanas de Lisboa e do Porto (alínea a, do n.º 1 do artigo 96.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas), deveria ser dispensado o acordo do órgão ou serviço de origem do trabalhador, quando este solicitasse a aplicação do regime de teletrabalho integral, para poder desempenhar as suas funções em serviços ou unidades orgânicas em áreas geográficas abrangida pela Portaria n.º 208/2017, de 13 de julho, no âmbito do Programa de Valorização do Interior.

Face ao que antecede, propõe-se a inclusão de um novo artigo na Proposta de Lei, nos seguintes termos:

Novo artigo

Alteração ao Decreto-Lei n.º 40/2020, de 17 de julho

1. Os artigos 1.º, 2.º e 4.º passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 1.º

[...]

O presente decreto-lei define a atribuição dos incentivos aos trabalhadores com vínculo de emprego público integrados em carreiras gerais e especiais, de natureza pecuniária e não pecuniária, nas situações de mudança ou alteração temporária do local de trabalho, de uma área geográfica não abrangida pela Portaria n.º 208/2017, de 13 de julho, para os territórios por ela abrangidos, no âmbito do Programa de Valorização do Interior.

«Artigo 2.º

[...]

São abrangidos pelo presente decreto-lei:

a) [...];

b) [...];

c) O trabalho, sempre que seja prestado em regime de teletrabalho, nos termos do disposto no artigo 165.º e seguintes do Código de Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, aplicável por via do disposto no n.º 1 do artigo 68.º da LTFP, designadamente quando prestado nos termos do artigo seguinte.»

«Artigo 4.º

[...]

1 - [...].

2 - [...].

3 - [...].

4 - [...].

5 - [...].

6 - Sobre a compensação pecuniária de carácter temporário a que se refere o n.º 2 não incide IRS nem há sujeição ao pagamento de contribuições para a Segurança Social.»

É aditado o 4.º A, com a seguinte redação:

«Artigo 4.º A

Direito ao regime de teletrabalho

No âmbito da administração direta e indireta do Estado, incluindo os institutos públicos de regime especial, a entidade empregadora não pode opor-se ao pedido de aplicação do regime de teletrabalho, apresentado por iniciativa do trabalhador, quando este tenha como fundamento a mudança ou alteração temporária do local de trabalho, de uma área geográfica não abrangida pela Portaria n.º 208/2017, de 13 de julho, para os territórios por ela abrangidos, no âmbito do Programa de Valorização do Interior.»

Lisboa, 27 de outubro de 2022,

Pela CT do INE.