



DIREÇÃO-GERAL DA QUALIFICAÇÃO
DOS TRABALHADORES EM FUNÇÕES PÚBLICAS

AVALIAÇÃO DO SISTEMA INTEGRADO DE GESTÃO DA MOBILIDADE ESPECIAL

Novembro de 2012



DIREÇÃO-GERAL DA QUALIFICAÇÃO
DOS TRABALHADORES EM FUNÇÕES PÚBLICAS

Título

Avaliação do sistema integrado de gestão da mobilidade especial

Coordenação

Alexandra Duarte
Nuno Lopes

Equipa Técnica

João Fernandes
Lourdes Rodrigues
Luísa Caetano
Natália Ferreira

Lisboa, Novembro de 2012



Índice

INTRODUÇÃO	4
1 Caracterização da totalidade dos trabalhadores em mobilidade especial	7
1.1 Perfil de todos os trabalhadores já colocados em mobilidade especial	7
1.1.1 Ministérios dos organismos de origem	7
1.1.2 Carreira.....	8
1.1.3 Relação jurídica de emprego.....	8
1.1.4 Habilitações académicas	9
1.1.5 Tempo médio de permanência em SME por distrito	10
1.1.6 Idade/Escalões etários	10
1.1.7 Distrito.....	11
1.1.8 Saídas da situação de mobilidade especial por motivo	12
1.2 Perfil dos trabalhadores que se encontram atualmente em mobilidade especial	13
1.2.1 Ministérios dos organismos de origem	14
1.2.2 Carreira.....	15
1.2.3 Relação jurídica de emprego.....	15
1.2.4 Habilitações Académicas.....	16
1.2.5 Idade/Escalões etários	17
1.2.6 Distrito.....	18
2 Caracterização e análise da aplicação sigAME	20
3 Avaliação da gestão dos trabalhadores em SME pelos <i>stakeholders</i>	23
3.1 As Secretarias-gerais	23
3.2 As organizações sindicais	25
3.3 Os trabalhadores em SME.....	26
3.3.1 Definição da amostra e objetivo das entrevistas	26
3.3.2 Caracterização da amostra.....	26
3.3.3 – Caracterização e análise circunstanciada das entrevistas.....	28
4 Avaliação da gestão do sistema de mobilidade especial e recomendações.....	40

INTRODUÇÃO

Decorrente da Resolução do Conselho de Ministros n.º 39/2006, de 21 de abril, foram analisadas as macros e micro estruturas dos ministérios e definidas as orientações quanto à sua reestruturação e racionalização de recursos humanos e procedimentos.

A racionalização de recursos humanos da Administração Pública Central através da aplicação de um novo regime jurídico de mobilidade surge, assim, como um dos fundamentos do Programa de Reestruturação da Administração Pública Central do Estado (PRACE).

Face a um downsizing estrutural confirmou-se a existência de algumas situações em que o número de recursos humanos foi considerado desajustado face às atribuições, objetivos e necessidades permanentes dos órgãos e serviços da Administração Pública. Revelou-se, assim, necessária a definição de um regime jurídico enquadrador e regulador dos procedimentos relativos à colocação de trabalhadores em situação de mobilidade especial, situação jurídico-funcional em que são colocados os trabalhadores não necessários ao desenvolvimento das atividades dos referidos serviços

Este regime foi aprovado pela Lei n.º 53/2006, de 7 de dezembro, alterada por vários diplomas legais, com especial referência para as alterações decorrentes de normas orçamentais, em concreto a Lei n.º 64-B/2011, de 30 de dezembro (LOE 2012).

O artigo 39.º da referida Lei determina a existência de uma entidade gestora da mobilidade, definindo ainda as respetivas competências.

Por sua vez, o artigo 2.º, n.º 2, alínea i), do Decreto-Lei n.º 48/2012, de 29 de fevereiro, atribui à Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA) a competência de entidade gestora da mobilidade.

É, pois, respondendo a este desafio que o INA, consciente da necessidade de uma melhor gestão da oferta e da procura de recursos humanos e conhecimento das carências de efetivos nos serviços, procurará reforçar os mecanismos de recolocação destes trabalhadores.

Este relatório tem, assim, como objetivo a avaliação do sistema de gestão da mobilidade especial, promovendo a sua melhoria numa perspetiva de reintegração dos trabalhadores em situação de mobilidade especial (SME).

Para uma avaliação global do sistema, analisa-se a intervenção dos vários *stakeholders* do processo, não se resumindo a uma mera análise descritiva da informação recolhida do sistema integrado de gestão à Mobilidade Especial (sigame).

Nesse pressuposto, a metodologia adotada, e de seguida apresentada, foi o elemento chave para o resultado que se pretende atingir.

Para se proceder à análise do sistema de mobilidade, realizaram-se entrevistas com trabalhadores colocados em SME, reuniões com interlocutores das Secretarias-Gerais dos vários Ministérios e com estruturas sindicais, articulando-se diretamente com a ex-GERAP o conhecimento e contacto com o sistema informático (sigame).

Através da ex-GERAP, foi possível conhecer o sistema informático na perspetiva de saber quais as funcionalidades da aplicação que serão geridas pela entidade gestora da mobilidade (EGM) e pelas Secretarias-Gerais, de acordo com as responsabilidades e competências que legalmente lhes foram atribuídas.

O sigame é uma ferramenta informática desenvolvida e implementada pela ex-GERAP com o objetivo de interligar os vários intervenientes no processo, gerir a informação prestada pelos mesmos e operacionalizar os processos necessários ao cumprimento das obrigações decorrentes do regime jurídico da mobilidade especial.

A gestão do sigame, feita através do *backoffice*, atribui à EGM e às SG's as respetivas responsabilidades funcionando através de um sistema de *workflow* processual, simplificando e desburocratizando assim o referido processo.

Por outro lado, foi agora criada uma rede de interlocutores designados pelas SG's dos 11 ministérios com o objetivo de criar um espaço de partilha de informação sobre a temática em questão, funcionando como uma plataforma colaborativa entre a EGM e as Secretarias-Gerais.

Com base numa 1.ª reunião realizada entre o INA e estes interlocutores foram discutidos os constrangimentos identificados por cada SG – comuns, na sua maioria -, e apresentadas algumas propostas de melhoria no âmbito do sistema informático e da articulação estreita que a EGM deve manter com os restantes serviços intervenientes no processo de gestão dos trabalhadores em SME.

Numa ótica de alteração do *modus operandi* da EGM quanto à gestão da mobilidade especial, o INA realizou também reuniões com algumas estruturas sindicais, ficando patente o interesse e a intenção de se manter articulação de forma a serem consideradas todas as propostas de melhoria com vista à recolocação dos trabalhadores em mobilidade especial.

Considerando que o atual modelo de gestão da mobilidade especial é demasiadamente informatizado sem existir um quadro informativo completo e detalhado, o INA, pretendendo imprimir um novo modelo de atuação neste processo, mais direto e humanizado de forma a adequar a operacionalização da aplicação informática ao trabalhador, realizou entrevistas a uma amostra de trabalhadores colocados em mobilidade especial, tendo em atenção critérios como o género, a idade, a carreira e o município de residência.

Terminada esta fase de entrevistas, o INA concluiu que este procedimento se revelou essencial para o diagnóstico e conhecimento objetivo e circunstanciado da disponibilidade e condições dos trabalhadores para o reinício de funções.

1 Caracterização da totalidade dos trabalhadores em mobilidade especial

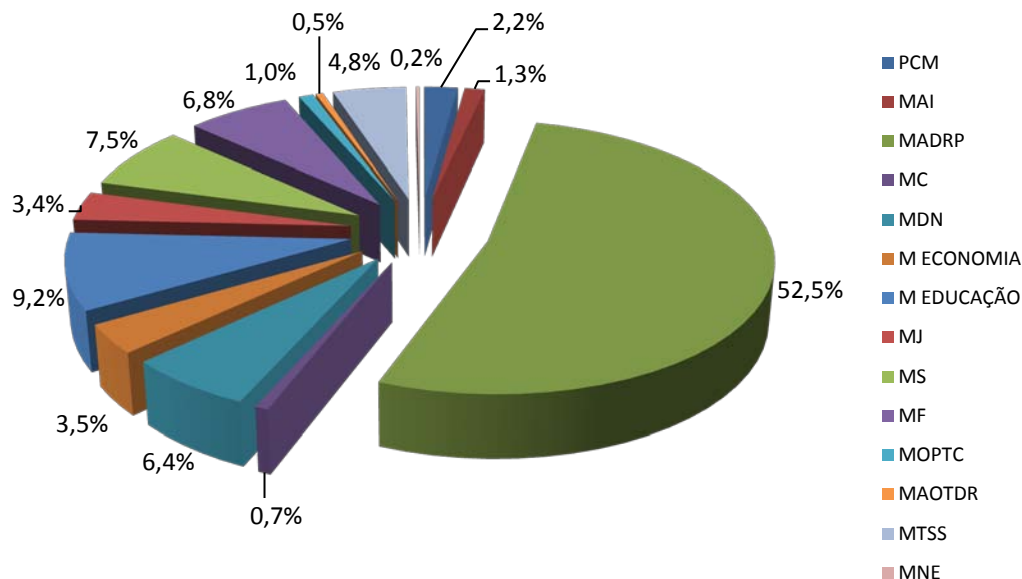
1.1 Perfil de todos os trabalhadores já colocados em mobilidade especial

1.1.1 Ministérios dos organismos de origem¹

Da totalidade dos 3860 trabalhadores colocados em situação de mobilidade especial, desde a entrada em vigor do regime jurídico estabelecido pela Lei n.º 53/2006, de 7 de dezembro, mais de metade (52,5%) pertenciam ao MADRP (Gráfico n.º 1), seguindo-se o ME com 9,2%.

Em sentido inverso, destaque para o MNE cujas entidades apenas colocaram 9 trabalhadores em mobilidade, representando 0,2% do total.

Gráfico n.º 1 – Totalidade dos trabalhadores colocados em mobilidade especial por ministério de origem



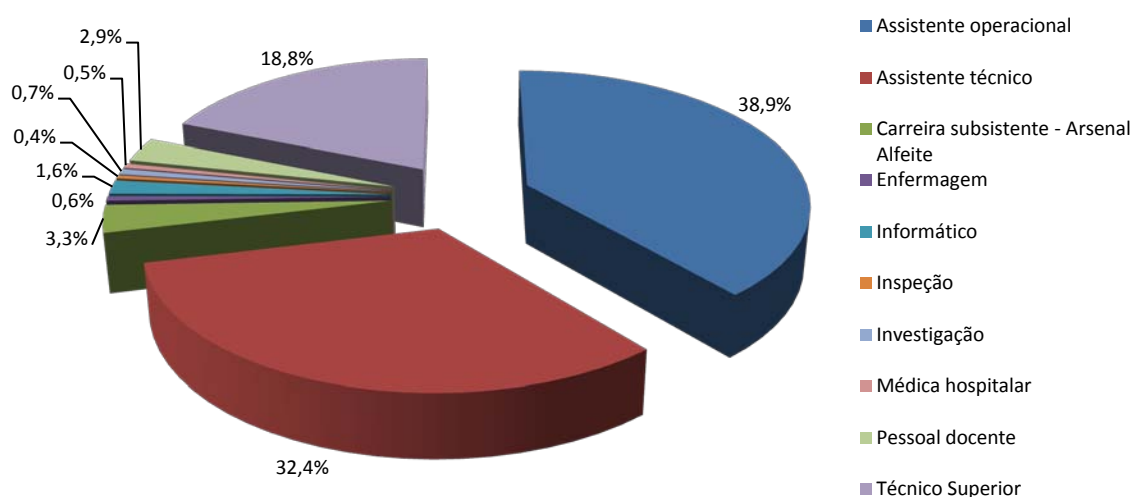
¹ São considerados os ministérios de origem à data de colocação dos trabalhadores em mobilidade, que corresponde, na sua totalidade, à orgânica existente durante o XVIII Governo Constitucional

1.1.2 Carreira

Os 3860 trabalhadores distribuem-se fundamentalmente pelas carreiras gerais, com mais de 70% dos trabalhadores nas carreiras de Assistente Operacional (1491 trabalhadores) e Assistente Técnico (1242), seguindo-se a carreira de Técnico Superior com 721 trabalhadores, representando 18,8% (Gráfico n.º 2).

Destaque ainda para as carreiras do Arsenal do Alfeite (carreiras subsistentes) e Pessoal Docente com mais de 100 trabalhadores.

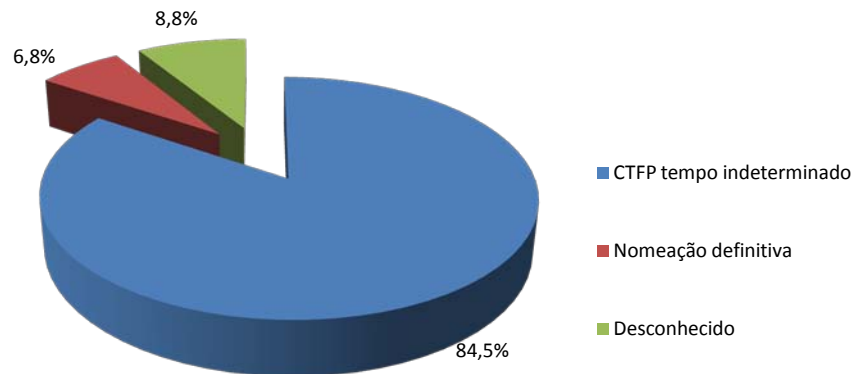
Gráfico n.º 2 - Total de trabalhadores colocados em SME por carreira de origem



1.1.3 Relação jurídica de emprego

A totalidade dos trabalhadores colocados em situação de mobilidade especial tem relação jurídica de emprego público, tendo 3260 trabalhadores contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado e 261 nomeação definitiva (Gráfico n.º 3).

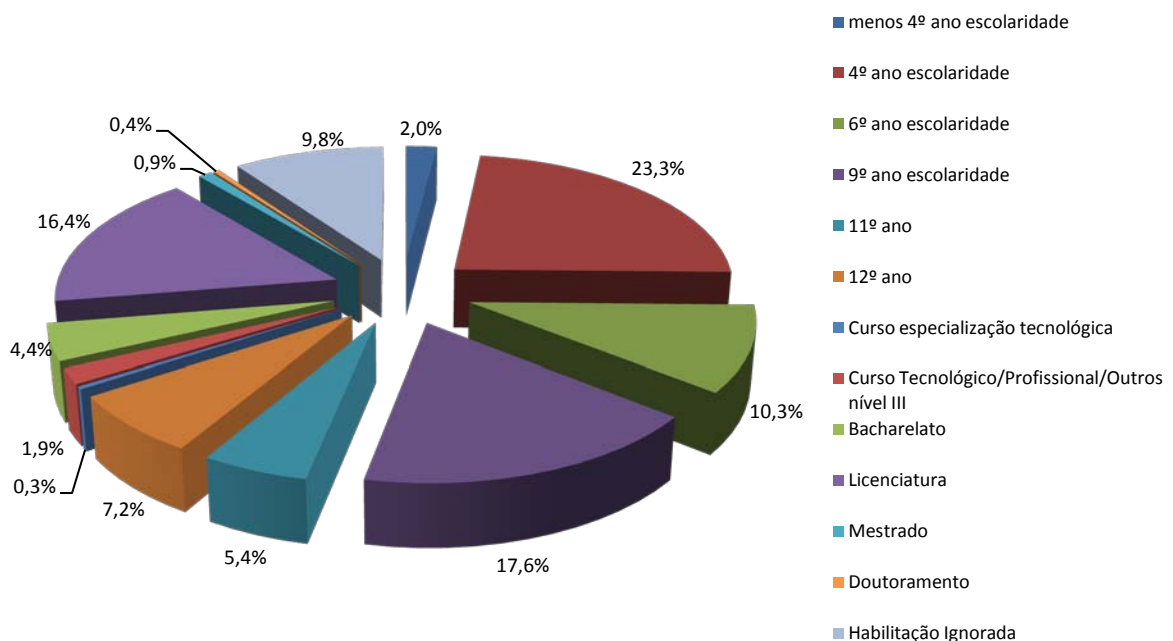
Gráfico n.º 3 – Relação jurídica de emprego da totalidade dos trabalhadores colocados em mobilidade especial



1.1.4 Habilitações académicas

Cerca de 2000 trabalhadores (53%) possuem o 9.º ano de escolaridade ou inferior. Em sentido contrário, 854 (22%) têm habilitação de nível superior (634 licenciatura; 169 bacharelato; 35 mestrado e 16 doutoramento), constatando-se que relativamente a 9,8% dos trabalhadores não há registo da habilitação detida (Gráfico n.º 4).

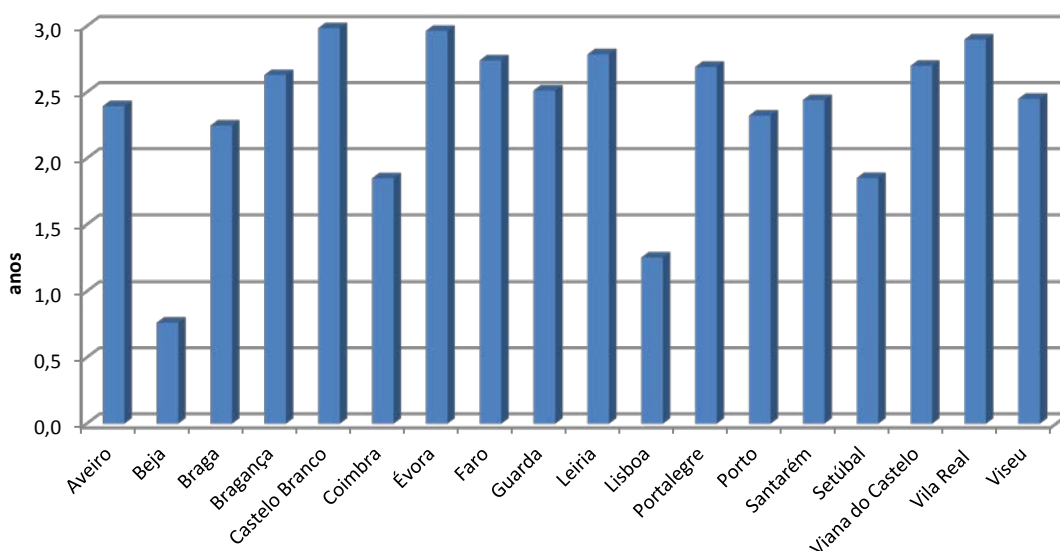
Gráfico n.º 4 - Habilitação literária



1.1.5 Tempo médio de permanência em SME por distrito

Constata-se que o tempo médio de permanência em SME é de maior duração nos distritos de Castelo Branco e Évora com 3 anos, e de menor duração, até 2 anos, nos distritos de Beja, Lisboa, Coimbra e Setúbal, posicionando-se os restantes 12 distritos

Gráfico n.º 5 – Tempo médio de permanência em mobilidade especial por distrito de residência



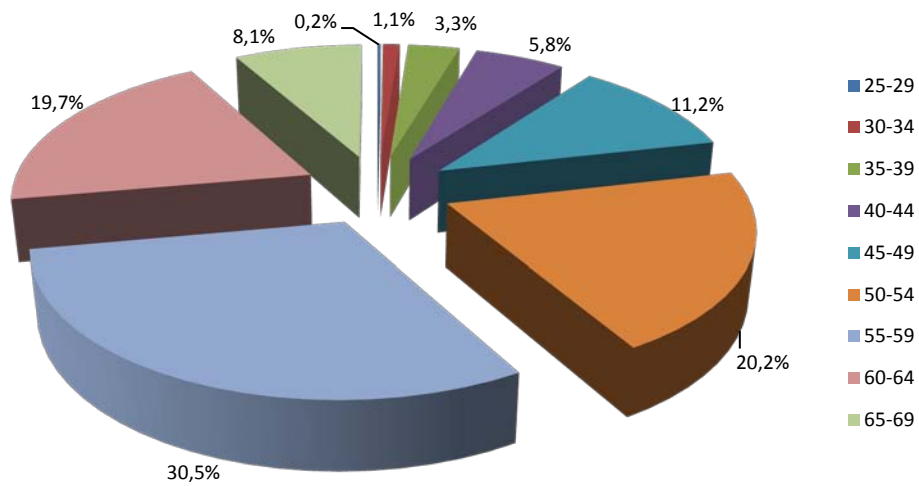
1.1.6 Idade/Escalões etários²

O escalão etário 55-59 anos enquadra o número mais elevado de trabalhadores, representando quase 1/3 do total; efetivamente, os trabalhadores com mais de 50 anos representam 78,5% do universo.

Compreensivelmente, o peso dos trabalhadores com menos de 40 anos significa apenas 4,6% do total (Gráfico n.º 6).

² Considerando a idade a 31/12/2011.

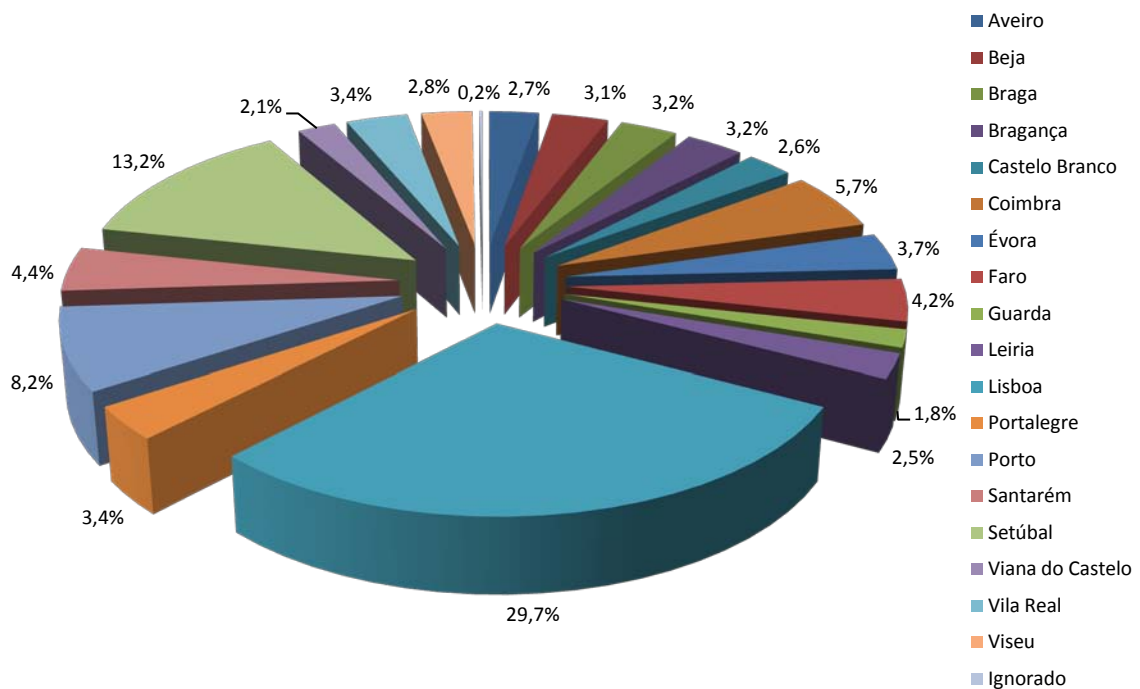
Gráfico n.º 6 – Escalão etário



1.1.7 Distrito

O distrito de Lisboa concentra o número mais elevado de trabalhadores (29,7%), seguindo-se o distrito de Setúbal (13,2%), Porto (8,2%) e Coimbra (5,7%) (Gráfico n.º 7). Na generalidade dos distritos foram colocados mais de 100 trabalhadores em mobilidade especial, com exceção dos distritos da Guarda, Leiria e Viana do Castelo com um número inferior de trabalhadores.

Gráfico n.º 7 – Distrito de residência



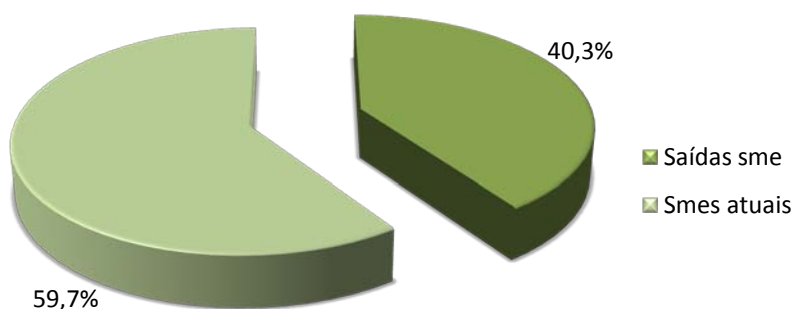
Ainda que a maior concentração de trabalhadores em mobilidade tenha ocorrido nos grandes aglomerados urbanos do litoral, importa destacar que o peso destes nesta distribuição é significativamente inferior ao que acontece na distribuição da totalidade dos trabalhadores da administração pública.

É evidente o peso dos serviços desconcentrados do Ministério da Agricultura no distrito de origem dos trabalhadores colocados em mobilidade especial.

1.1.8 Saídas da situação de mobilidade especial por motivo

Da totalidade dos 3860 trabalhadores colocados em mobilidade especial, 1555 já não se encontram nessa situação (40,3%). Os restantes 2305 (59,7%) ainda se encontram ativos, suspensos ou em licença extraordinária (Gráfico n.º 8).

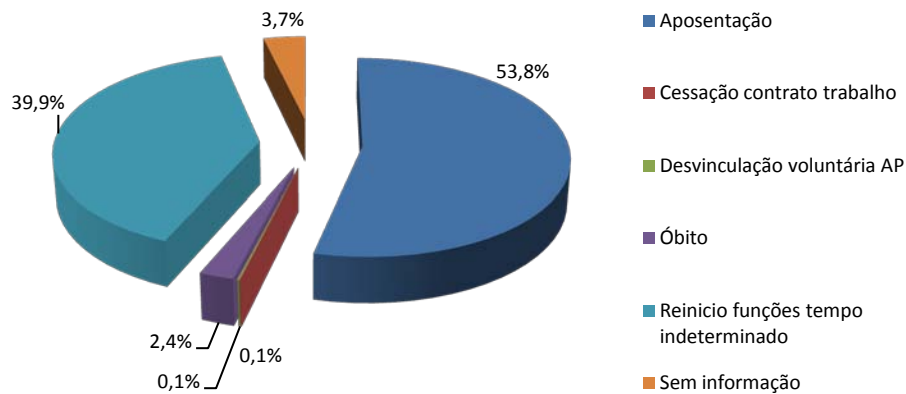
Gráfico n.º 8 - Trabalhadores em mobilidade especial



Dos trabalhadores que saíram da situação de mobilidade especial, afiguram-se como mais relevantes os motivos de saída por aposentação de 837 trabalhadores (53,8%), seguido do reinício de funções envolvendo 620 trabalhadores (39,9%), abrangendo a desvinculação e a cessação do contrato de trabalho em funções públicas apenas 3 trabalhadores (Gráfico n.º 9).

Registam-se ainda 37 óbitos de trabalhadores em mobilidade.

Gráfico n.º 9 - Saídas de mobilidade especial por motivo



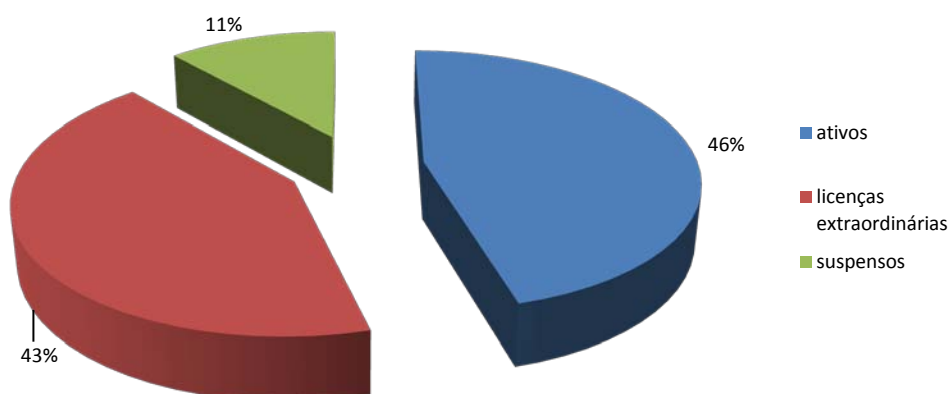
1.2 Perfil dos trabalhadores que se encontram atualmente em mobilidade especial

Ao efetuar a análise dos trabalhadores existentes em SME, e para uma melhor compreensão dessa situação, verifica-se a necessidade de distinguir trabalhadores ativos em situação de mobilidade especial, trabalhadores cuja situação de mobilidade especial está suspensa e trabalhadores em situação de licença extraordinária.

Entende-se necessário efetuar esta distinção, porquanto os trabalhadores cuja situação de mobilidade especial está suspensa poderão eventualmente regressar a esta situação, bem como os trabalhadores que estão em licença extraordinária, que não se encontram verdadeiramente em mobilidade especial, mas que poderão fazer parte deste universo à medida que terminarem as respetivas licenças.

Assim, e conforme se pode verificar no gráfico n.º 10, do universo dos trabalhadores em mobilidade, 46% estão ativos (ou seja, encontram-se atualmente em mobilidade especial), 43% estão em situação de licença extraordinária e 11% estão suspensos, sendo que estes dois últimos (trabalhadores em licença extraordinária e suspensos) representam mais de metade do universo.

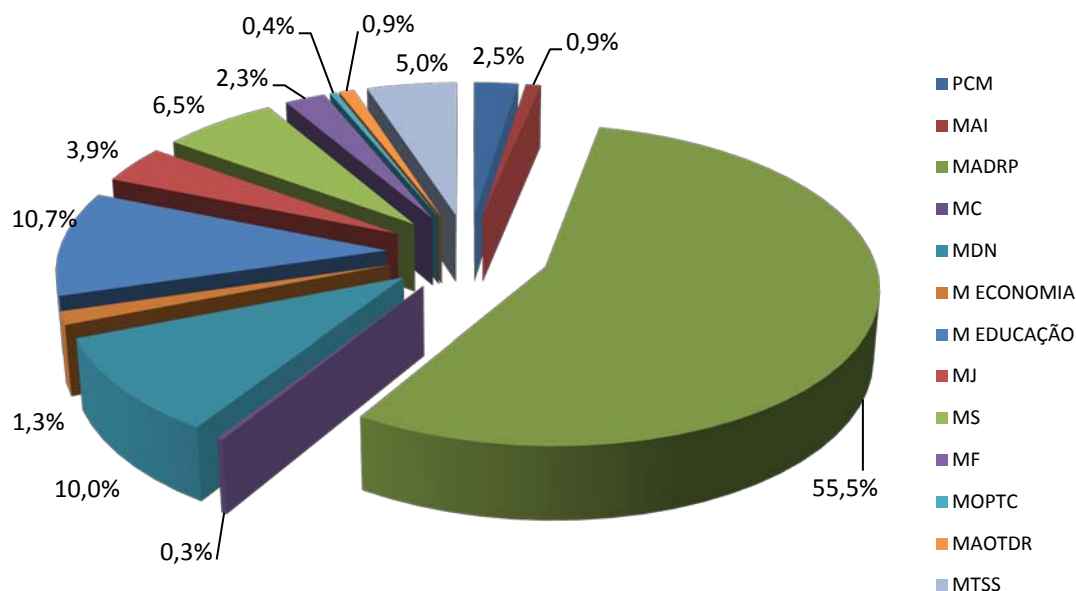
Gráfico n.º 10 – Totalidade dos trabalhadores em mobilidade



1.2.1 Ministérios dos organismos de origem³

Dos 1054 trabalhadores ativos em situação de mobilidade especial, 585 trabalhadores (55,5%) pertencem ao MADRP, seguindo-se o ME e o MDN com 113 e 105 trabalhadores, respetivamente. Dos restantes ministérios que apresentam um número de trabalhadores em SME inferior a 100, destacam-se o MS com 68 trabalhadores, a PCM com 26 e o MF com 24, como consta do Gráfico n.º 11.

Gráfico n.º 11 – Ministério de origem dos trabalhadores em mobilidade especial



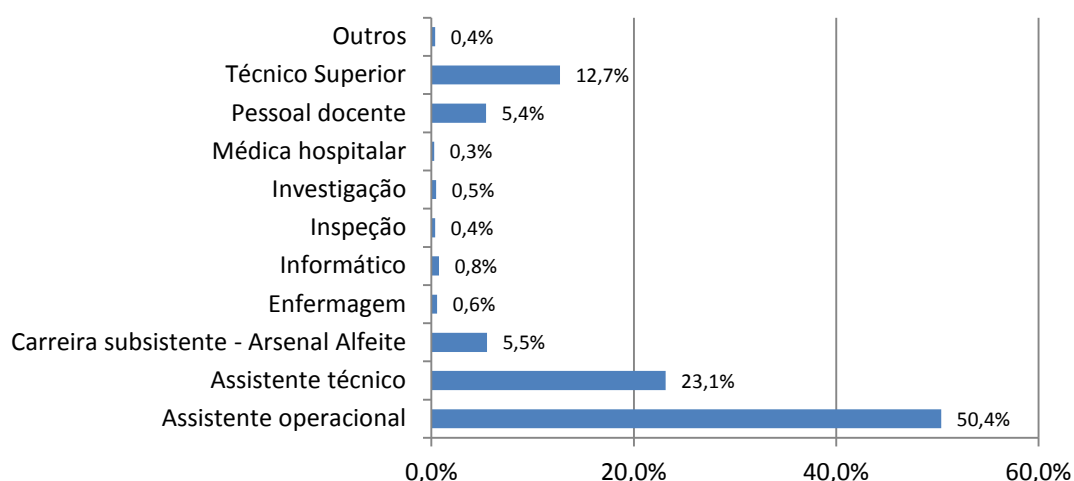
³ São considerados os ministérios de origem à data de colocação dos trabalhadores em mobilidade, que corresponde na sua totalidade à orgânica existente durante o XVIII Governo Constitucional.

1.2.2 Carreira

Relativamente às carreiras por que se encontram distribuídos os trabalhadores em SME, verifica-se que 86 % estão inseridos em carreiras gerais, que se distribuem da seguinte forma: 531 assistentes operacionais, 244 assistentes técnicos e 134 técnicos superiores. De entre estes 3 grupos destaca-se o dos assistentes operacionais que equivale a 50% do universo de trabalhadores em mobilidade.

Os restantes trabalhadores enquadram-se em carreiras especiais e carreira subsistente do Arsenal do Alfeite, conforme se poderá ver no gráfico n.º 12.

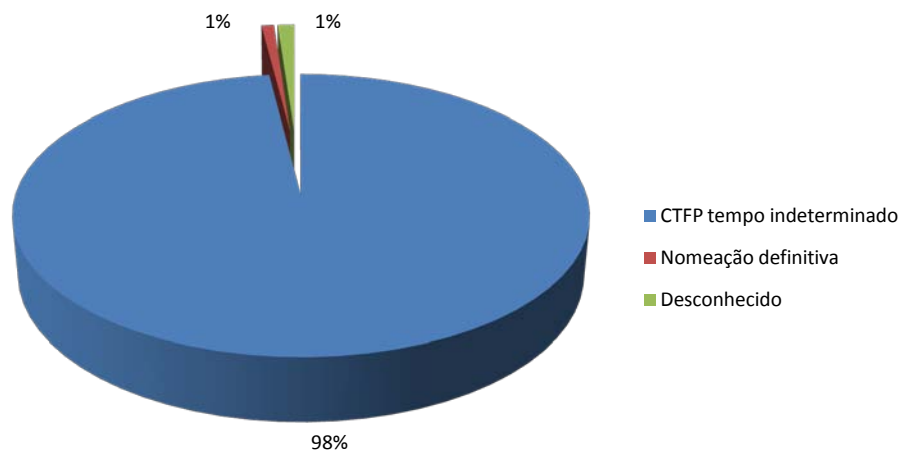
Gráfico n.º 12 - Trabalhadores em SME por carreira de origem



1.2.3 Relação jurídica de emprego

Quanto à relação jurídica de emprego dos trabalhadores existentes em mobilidade especial, verifica-se que 98% dos trabalhadores têm contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado (1033 trabalhadores), 9 com nomeação definitiva e 12 com relação jurídica de emprego desconhecida (Gráfico n.º 13).

Gráfico n.º 13 – Relação jurídica de emprego



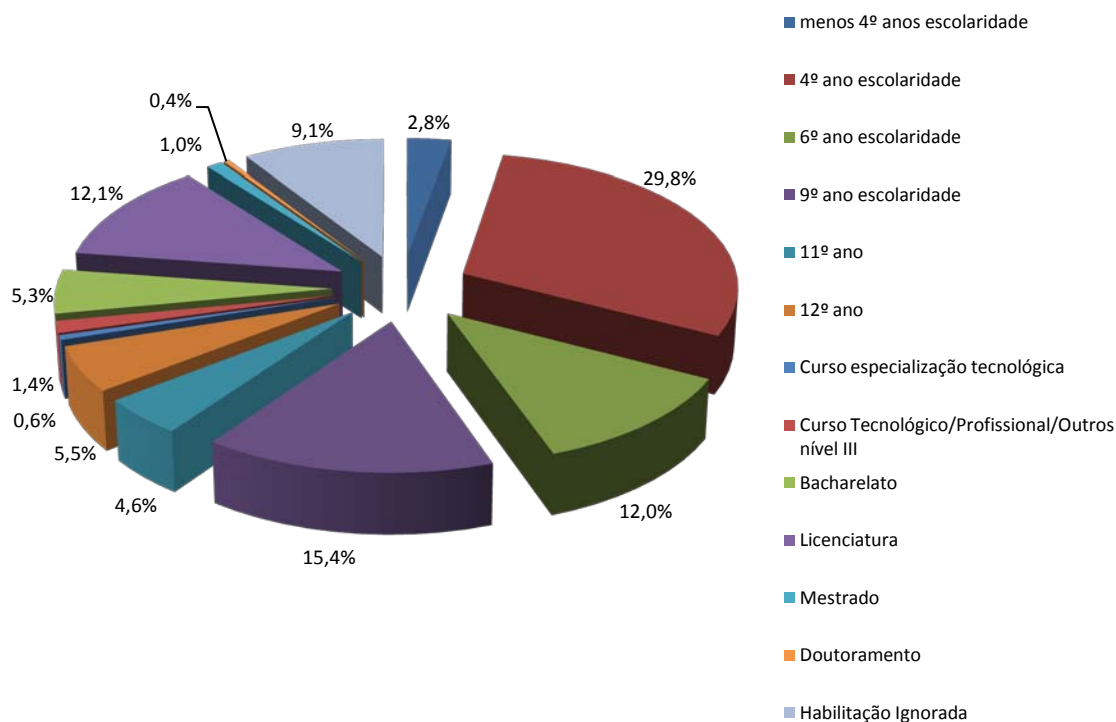
1.2.4 Habilitações Académicas

Da análise do gráfico n.º 14 verifica-se que 57 % dos trabalhadores têm baixa escolaridade, ou seja, até ao 9.º ano. O maior grupo diz respeito aos trabalhadores com o 4.º ano de escolaridade (314), seguido do grupo dos trabalhadores detentores do 9.º ano de escolaridade (162) e dos trabalhadores com o 6.º ano de escolaridade (126).

Relativamente aos trabalhadores detentores de habilitação de nível superior, verificamos que a percentagem é significativamente mais baixa, 18,8%. No entanto, salienta-se que o grupo dos trabalhadores em mobilidade detentores do grau de licenciatura é o 4.º maior grupo com 128 trabalhadores.

Existe também uma percentagem considerável de trabalhadores cuja habilitação detida é desconhecida (12,1%).

Gráfico n.º 14 - Habilitação literária



É claramente perceptível uma evolução deste perfil face à totalidade de trabalhadores, havendo uma diminuição de trabalhadores com elevada qualificação e um aumento do peso daqueles que têm baixa qualificação.

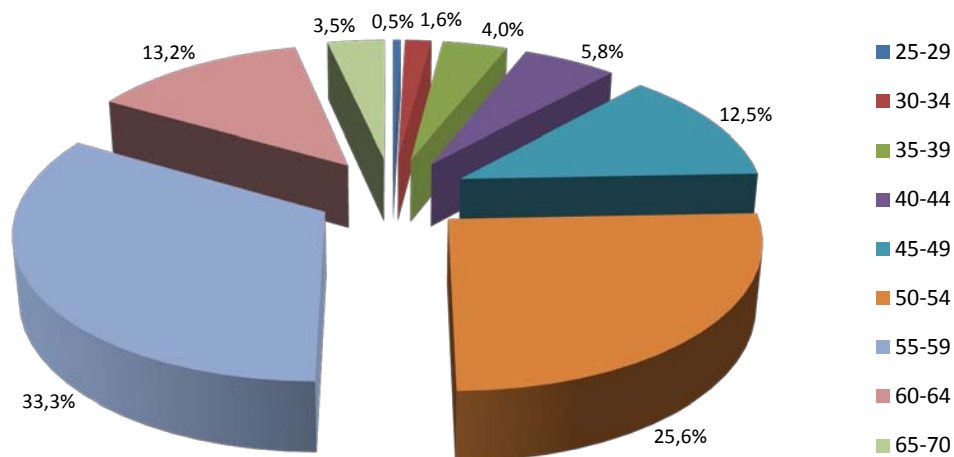
1.2.5 Idade/Escalões etários⁴

Quando se efetua a análise aos trabalhadores em mobilidade, quanto à sua idade, concluímos que a idade média dos trabalhadores é de 54 anos.

Analisando por faixa etária, verifica-se que 75,6% dos trabalhadores têm mais de 50 anos de idade (Gráfico n.º 15), sendo que a concentração do maior número de trabalhadores encontra-se no escalão etário entre os 50 e os 60 anos (58,9%). O escalão imediatamente a seguir diz respeito aos trabalhadores com idades compreendidas entre os 45 e 50 anos (12%).

⁴ Considerando a idade a 31/12/2011.

Gráfico n.º 15 – Escalão etário

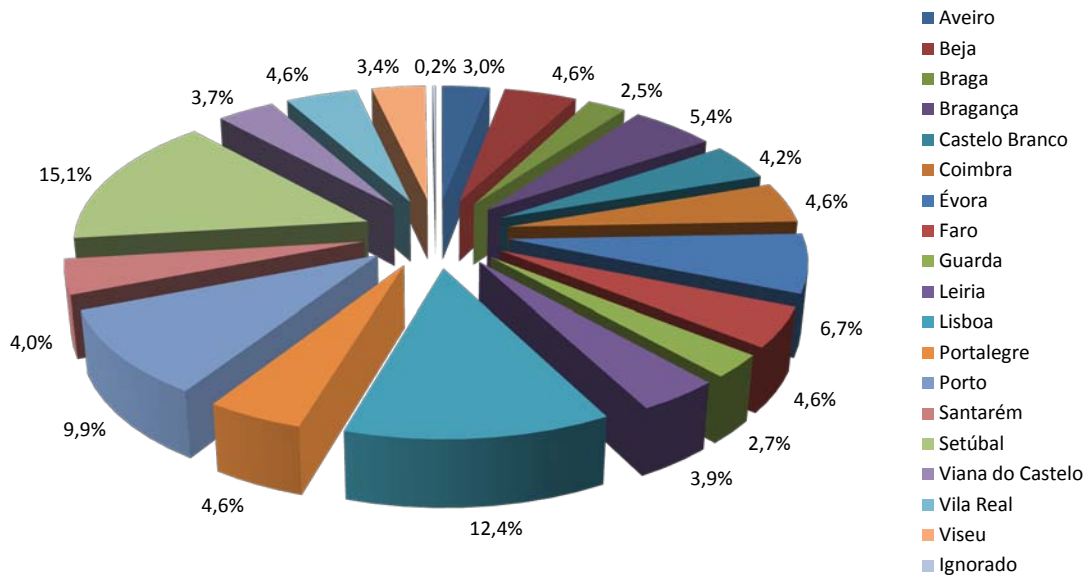


Apesar de em número muito reduzido, continuam a encontrar-se trabalhadores em mobilidade com idades inferiores a 40 anos (6,1%).

1.2.6 Distrito

Em relação à distribuição geográfica dos trabalhadores em mobilidade especial, verifica-se que é nos grandes centros urbanos que se encontra um maior número de trabalhadores em mobilidade. Setúbal, Lisboa e Porto apresentam um número superior a 100 trabalhadores, 159, 131 e 104, respetivamente (Gráfico n.º 16). Destacam-se também o distrito de Évora com 71 trabalhadores e Bragança com 57. Os restantes distritos apresentam um número de trabalhadores em SME inferior a 50.

Gráfico n.º 16 – Distrito de residência



Destaque para a perda de peso do distrito de Lisboa, uma vez que representava quase 30% da totalidade de trabalhadores colocados em mobilidade e, neste momento, representa apenas 12,4% dos trabalhadores ativos em mobilidade.

2 Caracterização e análise da aplicação sigAME

O sistema integrado de gestão e apoio à mobilidade especial (sigAME), acessível no portal da Bolsa de Emprego Público (BEP), é um sistema informatizado que interliga os vários intervenientes, a informação e os processos, com vista a auxiliar o cumprimento das obrigações e a satisfação das necessidades decorrentes da aplicação do regime de mobilidade especial.

Esta plataforma é alimentada pela entidade gestora da mobilidade, pelas Secretarias-Gerais, pelos serviços da administração pública e pelos próprios trabalhadores em SME.

A Lei n.º 53/2006, de 7 de dezembro, que, como já referido, estabelece o regime comum da mobilidade entre serviços dos trabalhadores da Administração Pública visando o seu aproveitamento racional, no n.º 1 do artigo 38.º refere que o pessoal em situação de mobilidade especial é afeto à Secretaria-Geral ou departamento governamental de recursos humanos do ministério em que se integrava o serviço onde, por último, o trabalhador exerceu funções.

Refere, ainda, o n.º 2 daquele artigo, que compete à Secretaria-Geral ou departamento referidos proceder ao pagamento das remunerações e subvenções, bem como praticar os demais atos de administração relativos àquele pessoal.

Esta gestão de pessoal, para efeitos de pagamento de remunerações e subvenções, é feita através do Sistema de Recursos Humanos (SRHsme).

Uma vez que são as Secretarias-Gerais dos Ministérios que asseguram a gestão administrativa do pessoal em situação de mobilidade especial que lhes está afeto, o acesso ao sigAME é feito via *backoffice*.

O sigAME possibilita a consulta e acompanhamento de toda a tramitação processual relativa à gestão dos trabalhadores em SME que lhe estão afetos, nomeadamente sobre os estados e fases da mobilidade especial, os compromissos enquanto opositores/candidatos a procedimentos concursais e a frequência de ações de formação profissional.

Permite, ainda, o registo e manutenção de dados de cadastro relevantes para a gestão administrativa, designadamente, indisponibilidades e dados de qualificação.

A interligação entre os dois sistemas (sigAME e SRHsme) é feita aquando da colocação de um trabalhador em situação de mobilidade especial.

Após a publicação da lista nominativa do pessoal colocado em situação de mobilidade especial, o organismo responsável por essa colocação deve assegurar a passagem dos dados dos trabalhadores respeitantes ao preenchimento dos campos obrigatórios para processamento e pagamento de remunerações e abonos no SRH à respetiva Secretaria-Geral que procede ao seu carregamento no SRHsme.

Os dados de cadastro e outros necessários para processamento de remunerações e abonos são inseridos e alterados somente no SRHsme, podendo ser consultados no sigAME, uma vez que este importa diariamente os dados inseridos naquele sistema.

Os restantes dados de caracterização do trabalhador são inseridos no sigAME.

As Secretarias-Gerais procedem ao preenchimento das fichas do trabalhador, agregado familiar, situação profissional e situação remuneratória no SRHsme.

Após a rotina de importação dos dados pelo sigAME, as Secretarias-Gerais, procedem à validação dos dados e ao preenchimento dos dados de qualificação (formação académica e formação profissional), aptidões, competências e idiomas e, avaliação de desempenho, penas e louvores.

Foram, contudo, detetadas algumas lacunas no sistema, nomeadamente, na inserção dos dados da responsabilidade das Secretarias-Gerais, destacando-se:

- Vínculos jurídicos;
- Carreiras/categorias;
- Habilitações literárias;
- Locais de trabalho;
- Data de entrada na Administração Pública.

Futuramente importa verificar junto das Secretarias-Gerais o motivo do não preenchimento daqueles dados e, em algumas situações, proceder à sua correção. Com efeito, quer a ausência de informação quer o seu incorreto preenchimento têm implicação direta na indicação de opositores obrigatórios aos procedimentos concursais, sendo geradores de constrangimentos vários, como por exemplo, a indicação de um trabalhador residente em Faro como opositor obrigatório a um procedimento concursal em Lisboa, apenas porque no *“campo local de trabalho”* foi

inserido não o concelho do serviço onde o trabalhador efetivamente exercia funções, mas o concelho onde estava sediado o respetivo organismo.

Outro dos constrangimentos detetados foi a não transição para as novas carreiras, nos termos da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, mantendo-se a anterior designação, o que, logicamente impede que estes trabalhadores sejam gerados como opositores a procedimentos concursais. O mesmo sucede relativamente às habilitações literárias.

Relativamente à antiguidade na Administração Pública, os dados constantes do sigAME são importados do SRHsme, cujo cálculo de tempo de serviço prestado é linear, ou seja, não tem em consideração eventuais períodos de inatividade ou faltas que relevem para efeitos de antiguidade.

No que respeita aos serviços da administração pública, para além da informação que prestam através da respetiva Secretaria-geral, podem/devem utilizar a plataforma como clientes na satisfação das suas necessidades de recursos humanos.

Diretamente, podem fazer pedidos de mobilidade de trabalhadores no sigAME, indiretamente, os procedimentos que registem na BEP são automaticamente articulados com a plataforma do sigAME.

A correta articulação entre as duas estruturas exige da parte dos serviços um cuidado especial, uma vez que qualquer incorreção no registo da informação na BEP pode inviabilizar a colocação de opositores obrigatórios.

Finalmente, compete ao trabalhador em SME acompanhar e validar a informação que sobre ele consta no sistema, cabendo-lhe ainda garantir a atualização do seu currículo, instrumento importante na aferição da adequabilidade do seu perfil às necessidades dos serviços da administração.

3 Avaliação da gestão dos trabalhadores em SME pelos *stakeholders*

No âmbito da avaliação do sistema de gestão dos trabalhadores em mobilidade especial procedeu-se à auscultação dos diversos *stakeholders* deste processo, com particular atenção para os serviços da administração pública - entre os quais se destacam as Secretarias-Gerais, as organizações sindicais e os próprios trabalhadores em mobilidade especial.

3.1 As Secretarias-gerais

As Secretarias-Gerais, enquanto estruturas centrais de todo o processo de gestão dos trabalhadores em SME, foram consultadas com o objetivo de identificação de constrangimentos e apresentação de propostas de aperfeiçoamento do sistema de gestão dos trabalhadores em mobilidade especial.

As Secretarias-Gerais destacam os seguintes constrangimentos:

- Dificuldades na pesquisa de trabalhadores para exercício de funções específicas no portal sigAME;
- A recolocação de trabalhadores, promovida pela entidade gestora é efetuada apenas pela via de procedimentos concursais;
- Anomalias no acesso à BEP e ao sigAME e muitas dificuldades no processamento de vencimentos aos trabalhadores em SME, devido a falhas de interligação entre o SRHsme e o sigAME. Esta questão é particularmente premente para o MAMAOT que processa vencimentos a 1000 trabalhadores.

Os problemas de acesso e interoperabilidade dos sistemas informáticos são sentidos pela generalidade dos Ministérios;

- Dificuldades de recolocação de docentes – não tem sido possível o reinício noutras funções, registando-se a recolocação no exercício da profissão de apenas 2 docentes; em regra, estão em causa situações de inaptidão para o exercício de funções;

- A recolocação de trabalhadores a título transitório é perturbada de forma reiterada, pela exigência de resposta a novas convocatórias por carta registada com aviso de receção para candidatura a procedimentos concursais. A resposta a todas as convocatórias é ainda dificultada pelas remunerações reduzidas que os trabalhadores auferem;
- Incumprimento de procedimentos por parte dos trabalhadores, designadamente, falta de comparência quando devidamente convocados, marcação de férias e não apresentação de currículos mais completos por solicitação de júris dos procedimentos concursais. A este respeito importa referir que apenas foram aplicadas penalizações em alguns casos de incumprimento nos Ministérios da Saúde e da Defesa Nacional.
- Anomalias por parte dos serviços, motivadas por falta de comunicação à entidade gestora e de registos no sigAME sobre o reinício de funções e falta de informação resultante do cruzamento de dados a disponibilizar pelo sigAME, designadamente, marcação de férias/emissão de convocatórias, para além da relutância de alguns serviços em recolocar trabalhadores em SME;
- A permanência prolongada (mais de 1 ano) de trabalhadores em SME é geradora de sentimentos contraditórios fundamentalmente de sentido negativo.

Nas entrevistas e através de contactos regulares com as Secretarias-Gerais, enquanto alguns trabalhadores evidenciam desinteresse e desmotivação em frequentar ações de formação e retomar funções (MS, MEE, MAI), outros trabalhadores são parte ativa no processo de recolocação; estes preocupam-se em cumprir procedimentos mas confrontam-se com constrangimentos do sistema que limitam oportunidades de emprego e com preconceitos dos serviços (PCM, MAMAOT, MDN) em aceitar o seu reinício de funções.

Por último, outros trabalhadores são particularmente difíceis de enquadrar, porque inaptos por motivo de saúde;

As Secretarias-Gerais apresentaram propostas de melhoria do sistema de gestão dos trabalhadores em mobilidade especial no sentido de:

- Simplificar o procedimento relativo à convocatória dos trabalhadores em SME substituindo a carta registada com aviso de receção por e-mail;

- Especificar o perfil profissional por forma a abranger as carreiras de designação específica e carreiras não revistas dos trabalhadores em SME;
- Dinamizar ações de recolocação de trabalhadores em SME, designadamente como as adotadas com sucesso pelo MAMAOT relativamente a 600 trabalhadores, divulgando junto de serviços e autarquias os trabalhadores em SME a recolocar, processo em que estes foram também parte ativa. De salientar que, por procedimento concursal, este Ministério regista uma escassa colocação de trabalhadores promovida pela entidade gestora da mobilidade;
- Esclarecer os trabalhadores em SME sobre as condições de aposentação pois, segundo o MF, verifica-se total desconhecimento por parte de muitos trabalhadores sobre as possibilidades de aposentação;
- Alterar o regime legal no sentido de simplificar o reinício de funções de trabalhadores em SME, por via da consolidação da mobilidade interna;
- Uniformizar o procedimento de marcação de férias;
- Informar os trabalhadores e avaliar a aplicabilidade de penalizações pela generalidade dos serviços por incumprimento de procedimentos legalmente previstos.

3.2 As organizações sindicais

Foram feitas diligências no sentido de recolher a posição das organizações sindicais relativamente à mobilidade especial.

Na sequência dos contactos efetuados foi possível auscultar diretamente a Frente Sindical da Administração Pública (FESAP) e o Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado (STE), tendo existido reuniões com estas organizações.

Ambas as entidades manifestaram grandes reservas relativamente ao funcionamento do sistema de gestão dos trabalhadores em mobilidade especial, destacando as seguintes questões:

- O processo não funciona porquanto continuam a existir diversos serviços carenciados de recursos humanos;
- Os trabalhadores em mobilidade não deveriam ter período experimental no reinício de funções;

- A gestão destes trabalhadores tem que ser personalizada;
- A Administração não se pode desresponsabilizar da recolocação dos trabalhadores, passando a responsabilidade para os próprios trabalhadores;
- A requalificação dos trabalhadores em mobilidade deve contribuir efetivamente para a sua reintegração;
- A formação dos trabalhadores deve atender às suas qualificações;
- Deve ser privilegiada a mobilidade geral em detrimento da mobilidade especial;
- Devem ser revertidos os cortes salariais aos trabalhadores em mobilidade, já muito penalizados;
- Urgência na reintegração dos trabalhadores em mobilidade especial.

3.3 Os trabalhadores em SME

3.3.1 Definição da amostra e objetivo das entrevistas

Foi definida a amostra constituída por 166 trabalhadores a entrevistar, que representa 15,7% do total de 1054 trabalhadores em SME distribuídos por Ministério, carreira, regime de colocação em SME e identificação da fase em que se encontram.

A realização das entrevistas teve por objetivo contribuir para o diagnóstico do sistema de gestão da mobilidade especial, definição de novas estratégias e propostas visando:

- Criar soluções que garantam recolocações adequadas;
- Concretizar uma gestão mais humanizada dos trabalhadores em SME.

3.3.2 Caracterização da amostra

Foram convocados 166 trabalhadores para entrevistas, tendo sido realizadas 130, ou seja, 78% do total e faltaram 35 (22%), 15 dos quais apresentaram justificação.

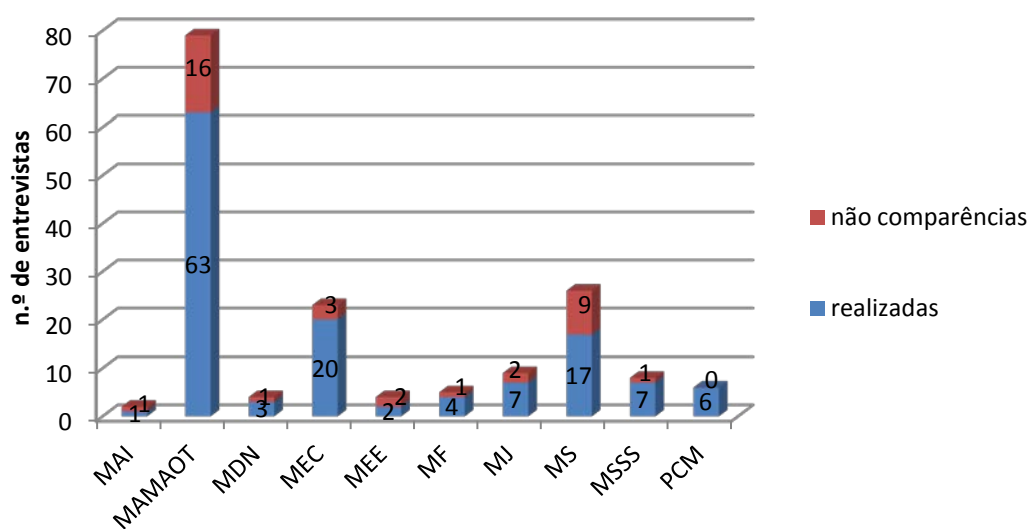
a) Entrevistas realizadas e faltas por Ministério

A amostra abrangeu entrevistas que incidiram fundamentalmente no MAMAOT, com 79 trabalhadores, seguindo-se o MS, MDN, respetivamente, com 26 e 23 trabalhadores

e outros Ministérios com um número igual ou inferior a 9 trabalhadores, em linha com o número de trabalhadores existentes em SME por Ministério.

Com exceção da PCM foram registadas faltas a entrevistas por parte de trabalhadores de todos os Ministérios com especial incidência dos afetos ao MAMAOT e MS devido, em parte, ao maior número de trabalhadores convocados (Gráfico n.º 17).

Gráfico n.º 17 - Trabalhadores convocados por ministério e respetivas faltas



b) Entrevistas por carreira e categoria

Do total de trabalhadores convocados, 140 pertencem às carreiras de assistente técnico com 29% dos trabalhadores, assistente operacional (27%) e de técnico superior (27%), distanciando-se, com a percentagem de 4%, a carreira de enfermagem e, com valores inferiores, todas as outras carreiras, como consta do Quadro n.º 1.

Quadro n.º 1 – Carreira dos trabalhadores convocados

CARREIRA	TRABALHADORES	
Administração Prisional	1	0,6%
Assistente Operacional	45	27,1%
Assistente Técnico	49	29,5%
Carreira Subsistente - Arsenal do Alfeite	2	1,2%
Conservador/Notário	1	0,6%
Enfermagem	7	4,2%
Informática	2	1,2%
Fiscal de Obras	4	2,4%

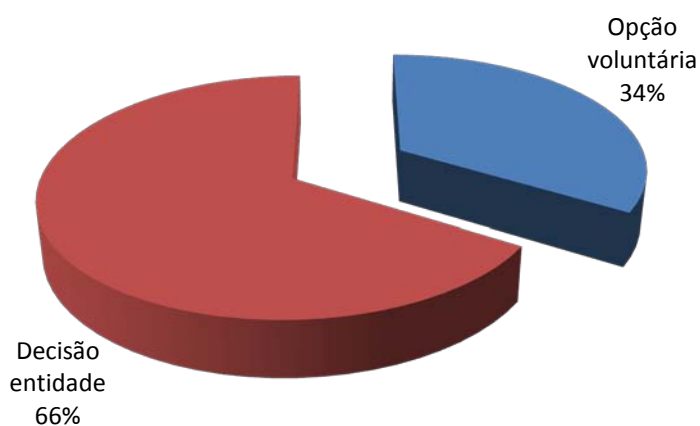
CARREIRA	TRABALHADORES	
Inspeção	3	1,8%
Médica Hospitalar	1	0,6%
Pessoal Docente - Categorias Isoladas	2	1,2%
Técnico de Diagnóstico e Terapêutica	3	1,8%
Técnico de Património	1	0,6%
Técnico Superior	45	27,1%

c) Fases e regime de colocação em SME dos trabalhadores a entrevistar

Do total de trabalhadores convocados, 94% estão na fase de compensação, 5% na fase de requalificação e 1% na fase de transição.

Relativamente ao regime de colocação em Mobilidade Especial a amostra integra 66% trabalhadores por decisão da entidade pública e 34% por opção voluntária (Gráfico n.º 18).

Gráfico n.º 18 – Regime de colocação em mobilidade especial



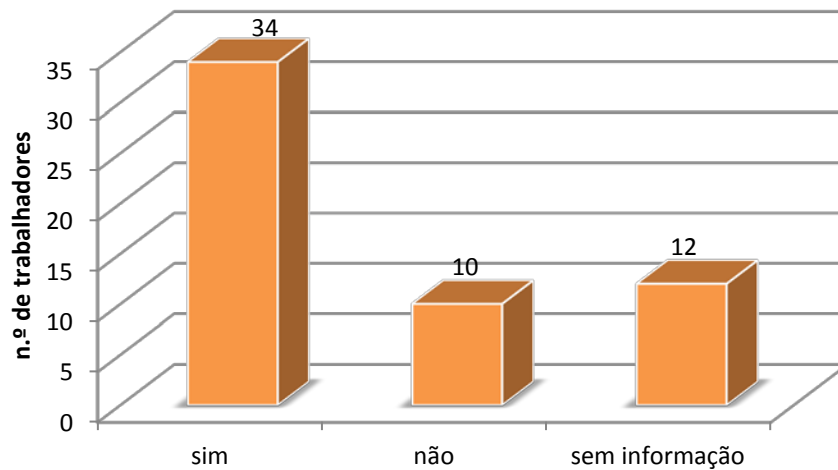
3.3.3 – Caracterização e análise circunstanciada das entrevistas

a) Manutenção do fundamento pela opção voluntária

Dos trabalhadores entrevistados, 34 declararam que se mantinha o fundamento que determinou a decisão pela opção voluntária, fundamentalmente por motivos de exercício de atividade privada, de saúde dos próprios ou de apoio a familiares.

Porém, 10 dos referidos trabalhadores declararam querer reiniciar o exercício de funções públicas (Gráfico n.º 19).

Gráfico n.º 19 – Mantém-se o fundamento do pedido de mobilidade voluntária?

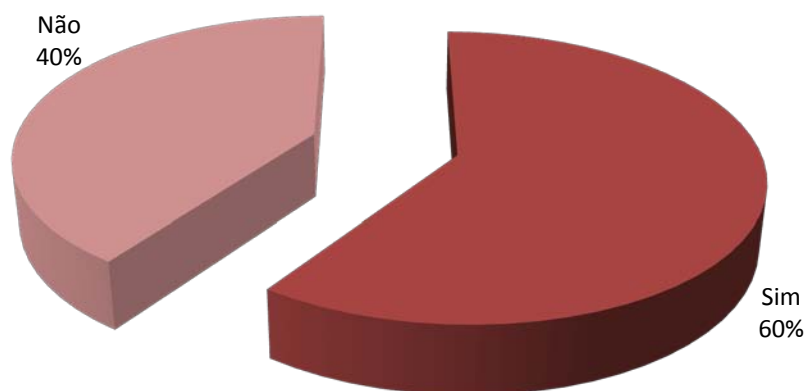


b) Candidaturas a procedimentos concursais

Dos trabalhadores entrevistados, 55 declararam ter-se candidatado a procedimentos concursais, dos quais 53 por intervenção da GeRAP e 2 por iniciativa própria.

Não apresentaram candidatura a procedimentos concursais 37 trabalhadores por nunca terem sido contactados para o efeito (Gráfico n.º 20).

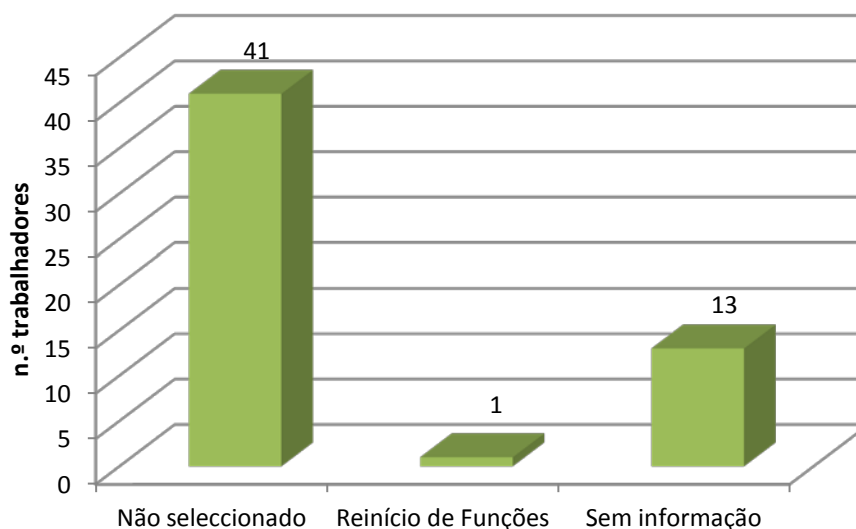
Gráfico nº 20 - Já foi candidato a procedimentos concursais?



c) Resultados dos procedimentos concursais

Quanto aos resultados das candidaturas a procedimentos concursais, 41 trabalhadores não foram seleccionados, apenas 1 reiniciou funções e 13 desconhecem os resultados (Gráfico n.º 21).

Gráfico n.º 21 – Resultado dos procedimentos concursais



Um reduzido número de trabalhadores recusou o reinício de funções por estar em causa um contrato de trabalho por tempo indeterminado com remuneração (base mensal inferior à detida no serviço de origem) de início de carreira, ou seja, inferior à auferida pela sua situação de origem.

Na opinião dos trabalhadores, na sequência da candidatura a procedimentos concursais, os mesmos não foram seleccionados porque:

- Os procedimentos se destinavam a regularizar situações de trabalhadores já contratados ou a consolidar situações transitórias de trabalhadores oriundos de outros serviços;
- As qualificações exigidas eram inadequadas face às qualificações detidas pelos trabalhadores em SME; por exemplo, um licenciado em economia foi convocado para candidatura a concursos para áreas de biologia e história e um licenciado em

línguas e literaturas modernas foi convocado para concursos de engenharia agrária, jurista, sociólogo e psicólogo.

d) Pedidos de mobilidade, utilização da BEP e do SigaME

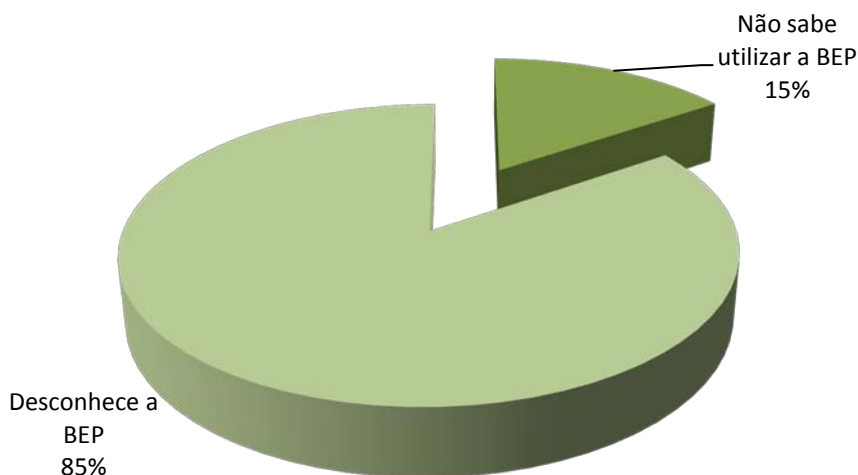
Dos trabalhadores entrevistados, apenas 4 efetuaram pedidos de mobilidade na BEP, conforme o Gráfico n.º 22.

Gráfico n.º 22 – Trabalhadores com pedidos de mobilidade na BEP



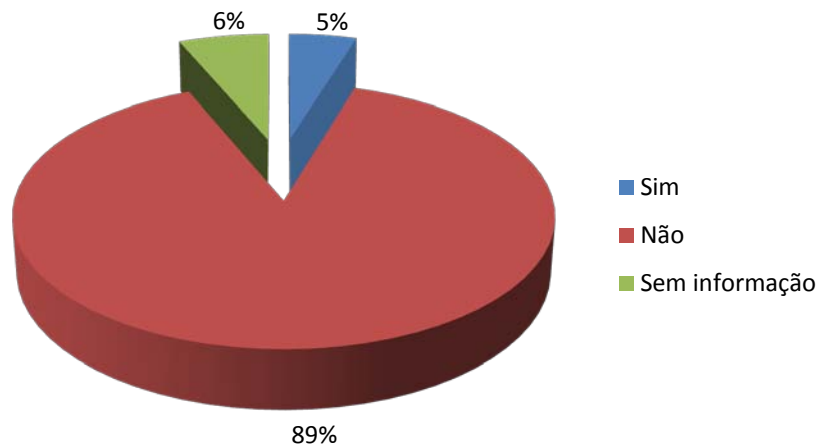
Sobre os fundamentos da não utilização da BEP, 85% dos trabalhadores entrevistados declararam desconhecer a BEP e 15% não sabem utilizar as suas funcionalidades conforme o Gráfico n.º 23.

Gráfico n.º 23 - Fundamento para a não utilização da BEP



Em 128 trabalhadores, apenas 6 declararam aceder e atualizar o *currículum vitae* na aplicação sigAME, declarando 112 não aceder nem atualizar quaisquer dados, (Gráfico n.º 24).

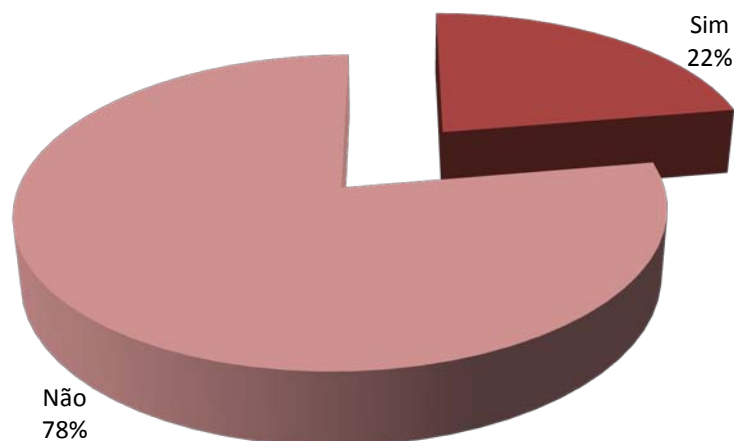
Gráfico n.º 24 - Trabalhadores com o currículo atualizado no sigAME



e) Frequência de ações de formação

No total dos trabalhadores entrevistados, apenas 22% frequentaram ações de formação (Gráfico n.º 25).

Gráfico n.º 25 – Frequência de ações de formação

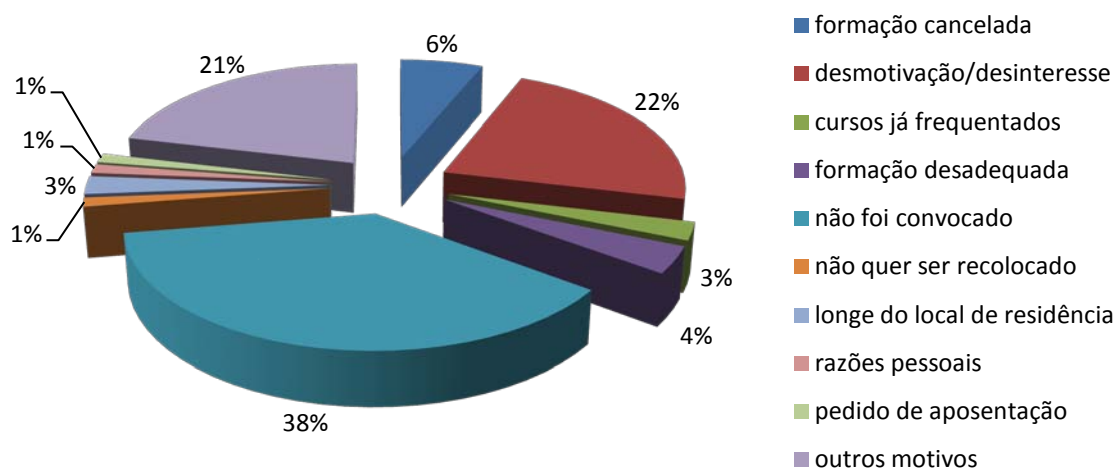


Entre os trabalhadores que frequentaram formação, 52% declararam ter frequentado ações de formação por iniciativa da ex-GeRAP e 48% por iniciativa própria.

Os 94 trabalhadores que não frequentaram ações de formação declararam diversos motivos, tendo invocado com maior frequência os motivos de não terem sido

convocados (30 trabalhadores) e desmotivação (18 trabalhadores), como consta do Gráfico n.º 26.

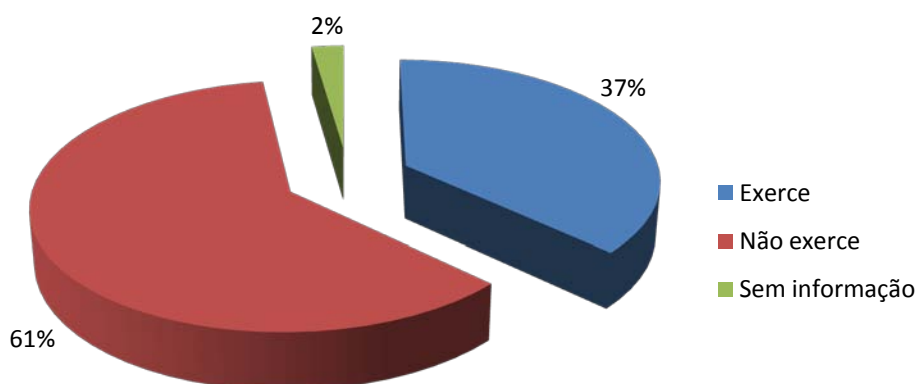
Gráfico n.º 26 – Motivos da não frequência de ações de formação



f) Exercício de atividade profissional fora da Administração Pública

Entre os trabalhadores entrevistados apurou-se que 48 (37%) exercem ou exerceram atividade privada, enquanto 79 (61%) declararam não exercer qualquer atividade (Gráfico n.º 27).

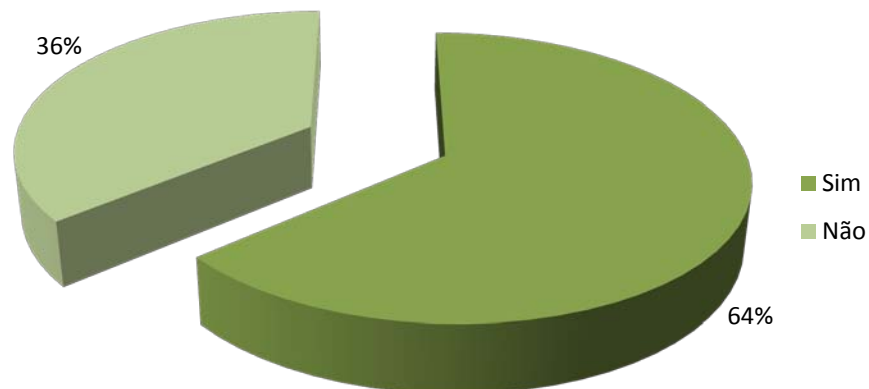
Gráfico n.º 27 – Atividade profissional fora da administração pública



g) Disponibilidade para reinício de funções

Em 130 trabalhadores entrevistados, 83 manifestaram **disponibilidade para recolocação imediata**, enquanto 47 declararam indisponibilidade para o reinício de funções (Gráfico n.º 28).

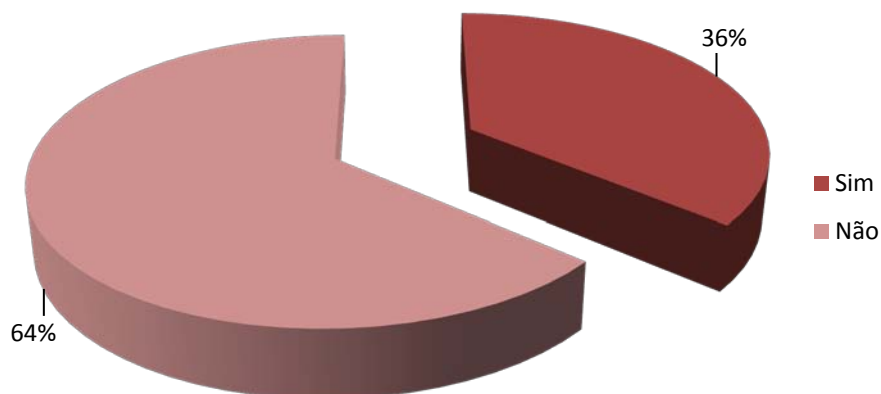
Gráfico n.º 28 - Disponibilidade para o reinício imediato de funções



h) Disponibilidade para recolocação em função da área geográfica

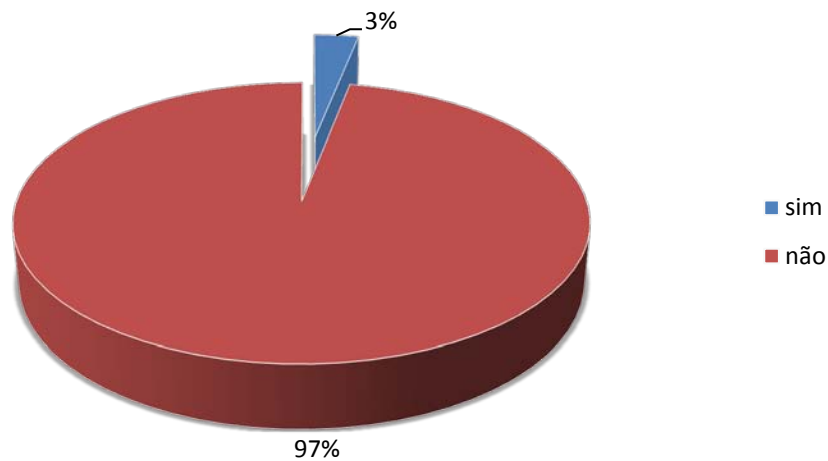
Sobre a possibilidade de **recolocação em municípios próximos**, 47 trabalhadores manifestaram-se favoráveis, enquanto 83 declararam impossibilidade para o efeito, como consta do Gráfico n.º 29.

Gráfico n.º 29 - Disponibilidade para recolocação em municípios próximos



Quanto à possibilidade de **recolocação noutros municípios do país**, apenas 4 trabalhadores declararam disponibilidade para tal, enquanto 126 fundamentaram indisponibilidade, invocando problemas relacionados com dificuldades de mobilidade e de custo dos transportes. (Gráfico n.º 30).

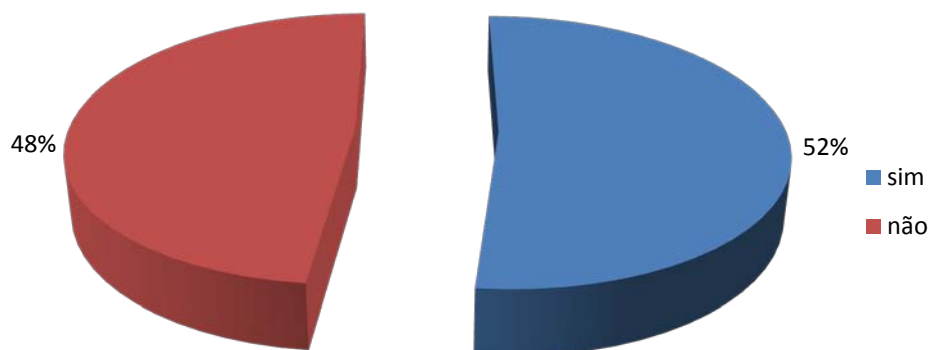
Gráfico n.º 30 - Disponibilidade para recolocação noutros municípios do país



i) Disponibilidade para reinício de funções noutras áreas de atividade

Entre os trabalhadores entrevistados, 60 declararam disponibilidade para o exercício de funções noutras áreas de atividade, contrariamente a 56 trabalhadores (Gráfico n.º 31).

Gráfico n.º 31 - Disponibilidade para reinício de funções noutra área de atividade

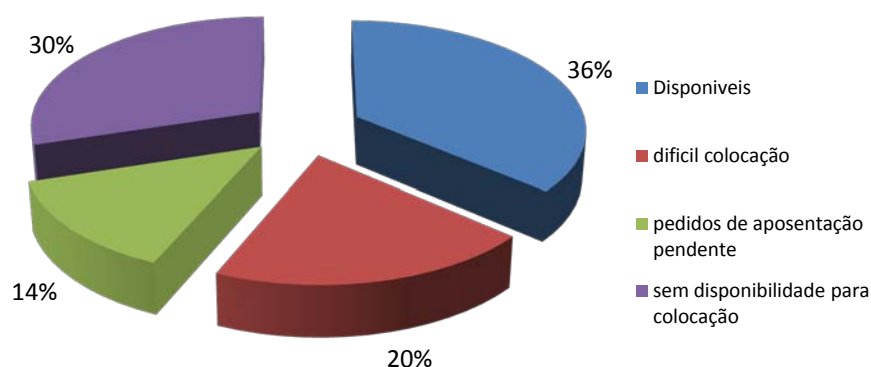


3.3.4 – Apreciação geral das entrevistas

É entendimento da equipa técnica que, das 130 entrevistas realizadas, apenas 36% dos trabalhadores revelaram motivação para colocação imediata e aparentam condições para tal.

Entre os restantes 64% dos trabalhadores, 14% já solicitou aposentação, 20% revelou condicionantes que dificultarão muito o eventual reinício de funções e os restantes 30% revelaram indisponibilidade por ter ocupação profissional ou outra (Gráfico n.º 32).

Gráfico n.º 32 - Apreciação global da situação dos trabalhadores face ao reinício de funções



a) Disponibilidade para o reinício de funções com limitações

Dos 58 trabalhadores com disponibilidade para o reinício de funções, no imediato ou não, cerca de 25 trabalhadores evidenciaram limitações relacionadas com:

- Problemas de saúde do próprio, condicionadoras do exercício de determinadas funções;
- Problemas de saúde de familiares;
- Baixas qualificações detidas associadas a experiência profissional limitada à execução de um determinado tipo de tarefas de carácter manual;

- Problemas económicos (equacionando alguns trabalhadores a declaração de insolvência), limitadores da mobilidade geográfica por motivo de custos dos transportes.

b) Fundamentação para o não reinício de funções

Os 49 trabalhadores que não revelaram motivação para reiniciar funções invocaram, em geral, os seguintes motivos:

- 9 trabalhadores, por motivo de exercício de atividade privada, admitindo alguns aceitar a rescisão do contrato, dependendo tal decisão da avaliação dos critérios aplicáveis;
- Cerca de 20 trabalhadores, fundamentalmente por problemas de saúde dos próprios e, em alguns casos de familiares;
- Alguns trabalhadores apresentaram exigências de elevada seletividade para aceitar o reinício de funções e outros manifestaram atitudes de desinteresse, baixa autoestima e forte desmotivação para o reinício de funções.

c) Motivação para o reinício de funções

Alguns trabalhadores evidenciaram atitudes de motivação e referiram comportamentos proactivos visando o reinício de funções, nomeadamente:

- Pesquisa e candidatura a procedimentos concursais para a sua carreira;
- Contacto direto com serviços públicos, designadamente junto de autarquias, para funções adequadas à sua qualificação e experiência profissional;
- Reforço das qualificações académicas e profissionais detidas, completando o 9.º e 12.º anos, por via das Novas Oportunidades, por candidatura e frequência de cursos superiores (registando-se interrupções por dificuldades económicas) e ainda frequentando cursos por via de autoformação;
- Manifestação de interesse em frequentar formação para atualização de conhecimentos, designadamente nas áreas de informática na ótica do utilizador e jurídica.

d) Ações judiciais

Alguns trabalhadores informaram sobre a apresentação de ações judiciais de impugnação de decisões administrativas de que foram alvo, designadamente de colocação em SME, processos ainda pendentes e em fase de recurso judicial.

e) Requerimentos de aposentação

Para além dos 17 trabalhadores que requereram a aposentação, 8 informaram estarem a ponderar requerer também a aposentação até final do presente ano.

f) Entidade gestora – apreciação sobre a gestão

No decorrer das entrevistas foram ainda tecidas apreciações e evidenciadas deficiências na intervenção da entidade gestora, sendo referido pelos trabalhadores, nomeadamente:

- Dificuldade em aceder e utilizar a aplicação sigAME para consulta e atualização de informação, designadamente sobre formação adquirida e dados pessoais;
- Lacunas de registo de informação sobre dados pessoais, formação e experiência profissional no histórico dos trabalhadores, constante da aplicação sigAME;
- Não prestação de informação ou esclarecimento de dúvidas sobre procedimentos e direitos;
- Disponibilização de formação sem interesse face às motivações e necessidades de atualização profissional.

g) Qualificações relevantes detidas por trabalhadores

Sublinha-se ainda que, para além das qualificações dos técnicos superiores, alguns assistentes técnicos e assistentes operacionais, motivados para reiniciar funções, possuem qualificações relevantes para o funcionamento dos serviços da Administração Central e Local, nomeadamente para as áreas de gestão patrimonial, comunicação e imagem, gestão de projetos e fiscalização, nos domínios da eletricidade, audiovisual,

desenho gráfico e construção civil (engenharia, fiscal técnico de obras, topógrafo, desenhador projetista, etc...).

4 Avaliação da gestão do sistema de mobilidade especial e recomendações

A gestão dos trabalhadores em situação de mobilidade especial é um processo complexo e que exige uma correta articulação entre diversos intervenientes, a saber as entidades da administração pública, as Secretarias-Gerais, os trabalhadores em SME e a entidade gestora da mobilidade.

O atual sistema tem revelado um sucesso limitado, evidenciado pelo número de trabalhadores em mobilidade especial. Efetivamente, apenas 40,3% de todos os trabalhadores colocados em SME já deixaram esta situação e destes, a maioria fê-lo por aposentação.

Passados mais de 6 anos sobre a entrada em vigor do regime da mobilidade especial pouco mais de 15% dos trabalhadores colocados nesta situação reiniciaram funções com contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado e um número substancial de trabalhadores em SME já se encontra nesta situação há mais de 5 anos.

Urge, pois, criar condições para agilizar a gestão dos trabalhadores em SME, corrigir os problemas do atual processo e desenvolver o sistema no sentido de abrir novas perspectivas e novas metodologias, procurando garantir o reinício de funções destes trabalhadores.

Assim, recomenda-se que:

1. Alterações legislativas

- 1.1. Seja atualizada a Lei n.º 53/2006, de 7 de dezembro, de acordo com a LVCR e as normas orçamentais vigentes;
- 1.2. Seja alterada a Portaria n.º 1499-A/2007, de 21 de novembro, com as alterações introduzidas pela Portaria n.º 182/2011, de 5 de maio, no sentido de atualizar e aprofundar a desmaterialização dos procedimentos relativos às comunicações obrigatórias à entidade gestora, simplificando circuitos e centralizando a informação na EGM;

- 1.3. Seja regulamentado o procedimento prévio de recrutamento de pessoal em SME, previsto no artigo 33.º-A da Lei n.º 53/2006, de 7 de dezembro;
- 1.4. Seja alterado o artigo 39.º-A da Lei n.º 53/2006, de 7 de dezembro, no sentido de as entidades da AP remeterem à entidade gestora o respetivo mapa de pessoal, com a identificação dos lugares vagos e respetiva caracterização funcional, através do preenchimento de um modelo padronizado.

2. Alterações de procedimento ou de suporte operacional

- 2.1. Seja garantido o reforço da dotação orçamental dos serviços que recrutem trabalhador em SME, cuja remuneração na categoria de origem, supere o valor orçamentado pelo serviço para o lugar a ocupar - importa garantir que nenhum serviço com lugar vago no mapa de pessoal deixe de integrar trabalhador em SME por falta de orçamento;
- 2.2. Os trabalhadores que reiniciem funções a título transitório deixem de ser considerados opositores obrigatórios a procedimentos concursais, uma vez que as sucessivas ausências para participação nos métodos de seleção constituem um entrave à consolidação da sua situação;
- 2.3. Os trabalhadores em SME sejam desobrigados de facultar ao júri dos procedimentos concursais declarações de conteúdo funcional, avaliações de desempenho, tempo de serviço, etc, devendo o júri solicitar essa informação diretamente ao serviço ao qual o trabalhador se encontra afeto, evitando assim que a exclusão dos trabalhadores por não comprovação dos requisitos, situação que acontece com alguma frequência;
- 2.4. Seja exigida prova de residência para todos os trabalhadores em SME que estejam incontactáveis por períodos prolongados;
- 2.5. Aumente a integração entre o sigAME e a BEP, garantindo assim a maior fiabilidade da gestão da plataforma; com efeito, quando existem falhas na articulação destes dois sistemas, a indicação de opositores obrigatórios nos procedimentos concursais fica comprometida - no âmbito do desenvolvimento previsto para a BEP, poderão ser ponderadas as vantagens da integração completa das duas plataformas numa única;

2.6. O sigAME permita que os trabalhadores em SME possam manifestar disponibilidade para reinício de funções em locais de trabalho fora dos concelhos onde são opositores obrigatórios.

3. Alterações ao modelo de gestão ou de qualificação dos trabalhadores

3.1. Seja permitida a mobilidade intercarreiras de trabalhadores em SME (reunidas as condições de acesso) e que esta mobilidade possa inclusivamente ocorrer por decisão da entidade gestora da mobilidade;

3.2. Seja possibilitado o reinício de funções de trabalhadores em SME através do mecanismo da mobilidade interna e que esta mobilidade possa ocorrer por decisão da entidade gestora;

3.3. Seja implementado o conceito do Gestor de SME – cada elemento da equipa da gestão da mobilidade tenha uma carteira de clientes (trabalhadores em SME). O gestor ficará responsável por um número determinado de trabalhadores, traduzindo-se no acompanhamento de todo o processo de SME, permitindo maior facilidade de recolocação, funcionando também como interlocutor privilegiado das entidades da AP;

3.4. Seja feito um acompanhamento mais próximo do trabalho das SG's, no que diz respeito à informação disponível no portal sigAME, tendo em vista a inserção e correção dos dados constantes do sistema; na verdade, existe alguma falta de informação e outra manifestamente errada como por exemplo: habilitações desconhecidas, concelhos de residência incorretos, situações remuneratórias pouco fiáveis e vínculos impossíveis de existirem em SME;

3.5. A entidade gestora assuma o controlo do cumprimento dos procedimentos concursais pelas entidades da AP e do seu registo na plataforma, criando mecanismos automatizados na BEP para o efeito e tendo acesso a estes procedimentos, participando à IGF as eventuais irregularidades detetadas;

3.6. Sejam identificadas as necessidades formativas por forma a assegurar a formação adequada aos trabalhadores em SME tendo em conta o posto de trabalho onde se reiniciam funções. Este procedimento deve ser realizado pelo Gestor de SME no acompanhamento personalizado do reinício de funções,

garantindo que o trabalhador venha a adquirir as competências necessárias para o cabal desempenho das funções atribuídas;

- 3.7. Os trabalhadores em mobilidade adquiram competências no domínio da BEP e do sigAME, tendo formação adequada nestes dois sistemas, com vista a aumentar a sua proatividade na procura de ofertas de emprego e a melhorar a qualidade da informação referente ao trabalhador, que se encontra registada naquele sistema.

As medidas acima propostas têm como objetivo incrementar a capacidade do sistema promover o reinício de funções destes trabalhadores, no entanto, existe um número significativo de trabalhadores (que na nossa amostra representa 44% do total) que não manifesta disponibilidade para o reinício de funções, entre os quais importa destacar o número significativo com pedidos de aposentação e relativamente aos quais a principal alteração que importa fazer no sistema de gestão destes é prever que a CGA atribua carácter de urgência aos pedidos formulados.

No que concerne aos restantes trabalhadores em mobilidade que, não tendo impedimento justificável, manifestam indisponibilidade para o reinício de funções - mesmo tendo em conta que as medidas suprarreferidas poderão contribuir para a clarificação da sua situação e uma promoção da disponibilidade de reinício de funções -, importa implementar um conjunto de medidas específico, que responda à situação desta população, nomeadamente:

1. Alterar o n.º 3 do artigo 30.º da Lei n.º 53/2006, de 7 de dezembro, de forma a impedir o exercício de qualquer atividade profissional remunerada durante a fase de compensação (limitação já existente nas fases anteriores);
2. Revogar o n.º 4 do artigo 30.º da Lei n.º 53/2006, de 7 de dezembro, uma vez este artigo permite que trabalhadores na fase de compensação se possam eximir de aceitar o reinício de funções noutras pessoas coletivas de direito público ou em IPSS's;

3. Clarificar junto dos serviços quais os procedimentos disciplinares a desenvolver em caso de incumprimento por parte dos trabalhadores em SME quer nos procedimentos concursais quer nos reinícios de funções, garantindo em simultâneo um acompanhamento destes processos pela entidade gestora;
4. Prever que as férias sejam gozadas, em regra, de forma consecutiva a começar no primeiro dia útil do mês de agosto, minorando a probabilidade de faltas a métodos de seleção;
5. Priorizar os pedidos de aposentação pendentes na CGA.

Finalmente existe ainda um conjunto de trabalhadores em mobilidade especial que não parece reunir condições para um reinício de funções de forma plena (que ainda representa 20% do total da nossa amostra) e relativamente aos quais poderá importar o aprofundamento da avaliação efetuada e a procura de respostas menos ortodoxas, fora das perspetivas tradicionais.

No que respeita especificamente esta população propõe-se que:

1. A entidade gestora possa solicitar à CGA avaliações ou reavaliações da capacidade do trabalhador em SME para a atividade profissional;
2. A entidade gestora da mobilidade tenha conhecimento dos pareceres da CGA (ou das respetivas conclusões) com vista a uma recolocação mais adequada a eventuais limitações do trabalhador;
3. Os trabalhadores que se encontram nesta situação sejam eximidos do dever de comparecer à aplicação de métodos de seleção para reinício de funções;
4. Os Serviços Sociais da AP e/ou a Segurança Social sejam envolvidos na procura de soluções de apoio sócio-familiar, facilitando o regresso à vida ativa.

Em conclusão,

Esta avaliação veio destacar a importância de rever a gestão do sistema de gestão da mobilidade especial, corrigindo problemas estruturais, humanizando a relação com os trabalhadores e personalizando o processo de reinício de funções, maximizando o seu sucesso.

No âmbito das suas competências, o INA está já a trabalhar tendo em conta a realidade diagnosticada, nomeadamente, encetando diligências junto de serviços da administração pública (DGAJ, IEF, ARS's, DRE's, etc...), no sentido de recolocar trabalhadores que se mostraram disponíveis para o reinício de funções.

Nesta perspetiva, a entidade gestora da mobilidade programou já o reinício das entrevistas individuais com a generalidade dos trabalhadores em situação de mobilidade especial.

Pretende-se, desde já, rentabilizar o potencial dos trabalhadores em SME, garantindo também uma resposta às necessidades de recursos humanos dos serviços da administração pública portuguesa.