

PRESIDÊNCIA E DA MODERNIZAÇÃO ADMINISTRATIVA E FINANÇAS

Portaria n.º 186/2018

de 27 de junho

A capacidade de inovar é essencial para que a administração pública possa corresponder aos novos desafios sociais e económicos. A satisfação das necessidades emergentes das populações exigem atividades criadoras de valor com utilização racional dos recursos públicos. Exigem igualmente novas práticas no funcionamento das organizações, na gestão das pessoas, nos ambientes de trabalho, nos processos e nos serviços prestados.

A condução dessas mudanças é facilitada pelas tecnologias, mas depende, em simultâneo, de fatores como a experimentação e a motivação para melhorar o desempenho individual e organizacional, através de metodologias que induzam novos comportamentos e atitudes por parte dos atores que intervêm nos processos de mudança, em particular os dirigentes e os trabalhadores em funções públicas. Para além disso, os processos de inovação são cada vez mais desenvolvidos em cocriação com os cidadãos e outros parceiros da administração pública, logo desde a fase inicial do desenho de soluções.

Por tudo isso, é essencial promover um ecossistema que favoreça a execução de estratégias de inovação abrangentes, não apenas nos serviços prestados aos cidadãos e às empresas, mas também na gestão das organizações e das pessoas. Esta perspetiva ajudará os organismos públicos a desenvolverem ambientes e modelos de trabalho que, com lideranças mobilizadoras, permitam aos trabalhadores identificar problemas, formular ideias, desenvolver propostas, colocar em prática projetos inovadores, avaliar os resultados e partilhar o conhecimento de forma mais colaborativa.

A promoção da inovação no setor público é um objetivo constante do Programa do XXI Governo Constitucional e tem sido prosseguido através de diferentes iniciativas que incluem, nomeadamente, o Programa Simplex+, a Estratégia TIC 2020, a criação de um Laboratório de Experimentação da Administração Pública — LabX, a funcionar no âmbito da Agência para a Modernização Administrativa — AMA, I. P., ou a iniciativa INCoDe.2030 para as competências digitais, assim como o mecanismo de «direito ao desafio».

Contribuindo para este objetivo, a Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro, que aprovou o Orçamento do Estado para 2018, veio consagrar no n.º 1 do seu artigo 24.º a possibilidade de serem estabelecidos incentivos e outros mecanismos específicos de estímulo de práticas inovadoras de gestão pública, nomeadamente no domínio da gestão das pessoas, num quadro de valorização do trabalho e dos trabalhadores em funções públicas, bem como do desenvolvimento de ambientes de trabalho qualificantes, motivadores e que promovam a saúde dos trabalhadores, e de outras práticas inovadoras com impacto nas organizações e nos processos.

A estratégia de transformação da administração pública, alicerçada nos eixos da valorização dos trabalhadores em funções públicas, da criação e garantia de boas condições de trabalho e da melhoria da organização e da gestão pública, proporciona, assim, as condições fundamentais para que a inovação possa ser promovida como uma capacidade transversal em todos os organismos públicos.

Importa concretizar aquela disposição legal, criando incentivos que visam prosseguir objetivos de inovação na valorização dos recursos humanos, na melhoria do ambiente de trabalho e no desenvolvimento de modelos de gestão, através de um Sistema de Incentivos à Inovação na Gestão Pública.

Os incentivos à inovação previstos na presente portaria funcionam em complementaridade e sinergia com o Sistema de Incentivos à Eficiência da Despesa Pública (SIEF), na medida em que poderão promover ganhos de eficiência na gestão da despesa pública.

Assim:

Nos termos e ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 24.º da Lei do Orçamento do Estado para 2018, aprovada pela Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro, manda o Governo, pela Ministra da Presidência e da Modernização Administrativa e pelo Ministro das Finanças, o seguinte:

Artigo 1.º

Objeto e âmbito

1 — A presente portaria estabelece o Sistema de Incentivos à Inovação na Gestão Pública (SIIGeP), nos termos do n.º 1 do artigo 24.º da Lei do Orçamento do Estado para 2018, aprovada pela Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro.

2 — A presente portaria aplica-se às entidades da administração direta e indireta.

3 — Os incentivos regulados pela presente portaria visam estimular as práticas inovadoras na gestão pública nos seguintes domínios:

- a) Valorização dos recursos humanos;
- b) Melhoria dos ambientes de trabalho;
- c) Desenvolvimento de modelos de gestão.

4 — As iniciativas de inovação enquadradas no domínio de valorização dos recursos humanos podem ter, designadamente, uma ou mais das seguintes finalidades:

- a) A implementação de sistemas de aprendizagem ao longo da vida, privilegiando o desenvolvimento de competências em contexto real de trabalho e através da gestão dinâmica dos percursos profissionais;
- b) A motivação dos trabalhadores através do desenvolvimento de metodologias de envolvimento e participação dos mesmos na melhoria do funcionamento dos serviços;
- c) O desenvolvimento de uma cultura organizacional pró-ativa e criativa, nomeadamente conferindo maior autonomia aos trabalhadores e às equipas;
- d) O desenvolvimento de metodologias de captura, gestão e transferência de conhecimento, em particular a transferência intergeracional;
- e) A implementação de formas de reconhecimento do mérito dos trabalhadores que colaborem na concretização de iniciativas com resultados relevantes para o serviço.

5 — As iniciativas de inovação enquadradas no domínio de melhoria dos ambientes de trabalho podem ter, designadamente, uma ou mais das seguintes finalidades:

- a) A promoção da melhoria das condições de vida dos trabalhadores, nomeadamente através de instrumentos de conciliação da vida profissional e pessoal;
- b) A melhoria do bem-estar no trabalho, através de programas de saúde ocupacional;

c) A melhoria da gestão das ausências motivadas por doença ou acidente de trabalho.

6 — As iniciativas de inovação enquadradas no domínio de desenvolvimento dos modelos de gestão podem ter, designadamente, uma ou mais das seguintes finalidades:

a) O desenvolvimento de metodologias de trabalho colaborativo e gestão transversal, dentro de uma entidade, entre entidades da mesma área governativa ou entre entidades de diversas áreas governativas e outras administrações públicas;

b) A simplificação de processos;

c) A melhoria da articulação entre o planeamento e gestão das atividades e o orçamento.

7 — As iniciativas de inovação que tenham como resultado a melhoria da eficiência da despesa pública, podem ainda candidatar-se ao Sistema de Incentivos à Eficiência da Despesa Pública (SIEF), nos termos do diploma aplicável.

Artigo 2.º

Incentivos à inovação

Para os efeitos da presente portaria consideram-se incentivos à inovação:

a) A participação em ações de capacitação para a inovação, nos termos do artigo 3.º da presente portaria;

b) O desenvolvimento de projetos de inovação experimentais, nos termos do artigo 4.º da presente portaria;

c) O reconhecimento dos projetos inovadores na gestão que apresentem resultados mensuráveis através da atribuição de um prémio, nos termos definidos no artigo 5.º da presente portaria.

Artigo 3.º

Capacitação para a inovação

1 — Para estimular as práticas inovadoras na gestão pública são desenvolvidas ações de capacitação para a inovação, incluindo ações de formação, experiências de trabalho em instituições internacionais inovadoras ou outros incentivos análogos que reforcem as competências para a inovação.

2 — Neste âmbito, o INA — Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA), em colaboração com outras entidades relevantes para este efeito, assegurará a realização de iniciativas de capacitação, nomeadamente através de:

a) Formação modular para dirigentes enquadrada num programa de desenvolvimento de competências de gestão e liderança coordenado pelo INA;

b) Formação em criatividade e gestão de projetos de inovação enquadrada num programa de desenvolvimento de competências de inovação coordenado pelo INA;

c) Formação em desenho de serviços, assegurada em colaboração com o Laboratório de Experimentação da Administração Pública — LabX, a funcionar na AMA — Agência para a Modernização Administrativa, I. P.;

d) Formação em competências digitais para a administração pública alinhada com estratégia do programa INCoDe.2030;

e) Iniciativas que promovam o debate e a procura de soluções para os desafios da administração pública;

f) Formação sobre a construção de indicadores e métricas de avaliação de produção, eficiência e impacto de projetos de inovação;

g) Um plano de desenvolvimento de competências em contexto internacional para dirigentes e trabalhadores com vínculo de emprego público nos termos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual, visando a inovação, a aprendizagem e o contacto com práticas inspiradoras a nível internacional.

3 — Têm preferência na frequência das iniciativas referidas no número anterior os candidatos participantes em projetos experimentais, nos termos do artigo seguinte.

4 — O INA, em colaboração com outras entidades, disponibiliza ferramentas de utilização livre para estimular a inovação, preferencialmente através do seu sítio na Internet.

Artigo 4.º

Desenvolvimento de projetos experimentais

1 — O desenvolvimento de projetos experimentais visa testar novos modelos de gestão com objetivos concretos de melhoria de funcionamento dos serviços públicos.

2 — Para efeitos da presente portaria, o desenvolvimento de projetos experimentais pode implicar a suspensão temporária de regimes legais vigentes, através do instrumento legal adequado para esse efeito, pelo período de duração do projeto, traduzindo o mecanismo de «direito ao desafio».

3 — No âmbito de modelos de trabalho colaborativo e transversal, de carácter formal ou informal, desenvolvidos dentro de uma entidade, entre diferentes entidades da mesma área governativa ou entre entidades de diferentes áreas governativas e com entidades do setor privado e associativo, nacionais ou internacionais, podem ser criados projetos experimentais que potenciem a capacidade e os resultados de inovação, bem como a criação, transferência e reutilização do conhecimento.

4 — O processo de candidatura ao desenvolvimento de projetos experimentais é objeto de regulamento aprovado por despacho conjunto dos membros do Governo responsáveis pelas áreas da presidência e da modernização administrativa e das finanças e administração pública.

Artigo 5.º

Prémios

1 — Por despacho conjunto dos membros do Governo responsáveis pelas áreas da presidência e da modernização administrativa e das finanças e administração pública, são criados prémios para reconhecer publicamente os projetos inovadores na gestão que apresentem resultados mensuráveis, bem como o regulamento para a respetiva atribuição.

2 — Podem candidatar-se aos prémios definidos no artigo anterior as equipas responsáveis pela formulação e execução das iniciativas de inovação na gestão, entendendo-se por «equipa» o conjunto de dirigentes e trabalhadores de um ou mais órgãos, serviços ou unidades orgânicas, individualmente identificados na candidatura.

3 — Apenas são elegíveis as candidaturas que contêm uma ou mais iniciativas de inovação cujos objetivos se enquadrem no n.º 3 do artigo 1.º

4 — A atribuição de prémios pecuniários previstos na presente portaria não pode incidir sobre projetos que sejam objeto de incentivo pecuniário, no âmbito de qualquer programa específico de reconhecimento do mérito da administração pública, com exceção do SIEF e sem prejuízo do disposto no número seguinte.

5 — Os prémios a atribuir nos termos do presente artigo não prejudicam o disposto nos artigos 166.º a 168.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, nem o disposto no artigo 52.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, que estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração pública, ambas na redação atual.

6 — Os prémios têm um valor máximo global a definir pelos membros do Governo responsáveis pelas áreas da presidência e da modernização administrativa e das finanças e administração pública no despacho previsto no n.º 1 do presente artigo.

Artigo 6.º

Equipa de coordenação

Para apoiar a aplicação e avaliação da presente portaria é constituída uma equipa de trabalho com membros designados por despacho conjunto dos membros do Governo responsáveis pelas áreas da presidência e da modernização administrativa e das finanças e administração pública, assumindo um deles a função de gestor de equipa.

Artigo 7.º

Publicitação

1 — As iniciativas desenvolvidas no âmbito da presente portaria e os respetivos resultados são divulgados no sítio da Internet do INA.

2 — É realizada cerimónia pública para reconhecimento do mérito das iniciativas que se destaquem pelo seu caráter inovador, incluindo a atribuição dos prémios a que se refere o artigo 5.º

Artigo 8.º

Avaliação de resultados

Os resultados alcançados com a aplicação da presente portaria são avaliados, nomeadamente através dos seguintes indicadores:

- a) Percentagem de dirigentes com formação em inovação;
- b) Percentagem de trabalhadores com formação em inovação;
- c) Duração média de formação em inovação para dirigentes;
- d) Duração média de formação em inovação para trabalhadores;
- e) Número de entidades capacitadas para a inovação que apresentaram projetos;
- f) Número de projetos experimentais aprovados;
- g) Taxa de projetos com medidas colaborativas;
- h) Número de entidades com trabalho colaborativo;
- i) Taxa de projetos inovadores com foco na simplificação;
- j) Nível de envolvimento dos trabalhadores;
- k) Nível de satisfação com os ambientes de trabalho;
- l) Número de medidas de conciliação da vida profissional e pessoal;

- m) Redução da taxa de absentismo;
- n) Potencial de disseminação de resultados;
- o) Nível de notoriedade da inovação.

Artigo 9.º

Entrada em vigor

A presente portaria produz efeitos a partir do dia seguinte ao da sua publicação.

Em 25 de junho de 2018.

A Ministra da Presidência e da Modernização Administrativa, *Maria Manuel de Lemos Leitão Marques*. — O Ministro das Finanças, *Mário José Gomes de Freitas Centeno*.

111455688

TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL

Portaria n.º 187/2018

de 27 de junho

Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão (FAPEL) e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes — COFESINT e outra.

O contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão (FAPEL) e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes — COFESINT e outra, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 19, de 22 de maio de 2018, abrange as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem à fabricação ou transformação ou comercialização de papel e cartão e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão do contrato coletivo às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

Considerando o disposto no n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, foi efetuado o estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) a e) do n.º 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Segundo o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2016 estão abrangidos pelos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis no mesmo setor 189 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 84,1 % são homens e 15,9 % são mulheres. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 117 TCO (61,9 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 72 TCO (38,1 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 80,6 % são homens e 19,4 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,4 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,2 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas