



INTERVENÇÃO DO MINISTRO DAS FINANÇAS, MÁRIO CENTENO

Audição Regimental

COMISSÃO DE TRABALHO E SEGURANÇA SOCIAL

23 DE MAIO DE 2018

Senhor Presidente,

Senhoras e senhores deputados,

O Governo cumpre os seus compromissos de preparação de um futuro sustentável, com perspetivas de desenvolvimento económico e social para o país.

No período que decorreu entre a anterior audição regimental e o dia de hoje, muitas foram as medidas tomadas para continuar a construir um futuro melhor para a Administração Pública e para os seus trabalhadores.



Medidas que estimulam um processo de transformação contínuo e colaborativo da Administração Pública, realizado em conjunto e em diálogo pelo Governo, pelos trabalhadores e os seus representantes e pelos dirigentes públicos.

Um processo que permite desenvolver capacidade organizacional nos serviços públicos e que pondera conscienciosamente as opções, não caindo na tentação de querer retirar benefícios instantâneos de uma posição económica e financeira mais favorável sem pensar no futuro.

O caminho que fazemos é, pois, um caminho responsável e fiel aos nossos valores: os valores de um estado social forte, com capacidade de atuação efetiva e sustentável. Capacidade de atuação que radica nos investimentos certos no quadro dos recursos disponíveis e na evolução previsível da capacidade económica e financeira do país.

Assim, o primeiro investimento que temos realizado é a **VALORIZAÇÃO DOS TRABALHADORES EM FUNÇÕES PÚBLICAS.**



Este investimento tem uma dimensão simbólica, na medida em que cortámos com o discurso de desvalorização e subalternização dos trabalhadores públicos face ao setor privado porque sabemos que estes constituem o nosso principal ativo na prossecução do interesse coletivo.

Mas tem também uma dimensão material, de recuperação de rendimentos dos trabalhadores. E para esta dimensão contribuíram medidas como a eliminação dos cortes salariais, a reposição das 35 horas de trabalho, a reposição dos valores normais do trabalho extraordinário, um novo regime da formação profissional, a regeneração de serviços públicos, em particular nas áreas da Saúde e da Educação, com o reforço de efetivos, o descongelamento de carreiras e o combate à precariedade através da regularização de vínculos inadequados que satisfaçam necessidades permanentes dos serviços.

Reportando-me a este último aspeto, quero sublinhar que o Governo está a cumprir o objetivo de **regularizar as situações de precariedade** até final deste ano. Esta semana já temos



deliberados 11.575 pareceres favoráveis pelo conjunto das Comissões de Avaliação Bipartida e 6.779 pareceres favoráveis homologados referentes à Administração Direta e Indireta, estando os serviços a preparar a abertura dos procedimentos concursais respetivos. Aliás, neste momento, já estão abertos 167 concursos em diversas áreas governativas.

Outro investimento muito relevante que temos em curso é um programa de harmonização de carreiras, para procurar garantir maior coerência e equidade num sistema de emprego público que é hoje muito diverso e assimétrico, investimento paralelo à aposta na formação e qualificação dos trabalhadores.

Estes são temas que devemos abordar com plena consciência dos desafios que lhes estão associados. As mudanças organizacionais e de gestão na Administração Pública têm sido muitas e têm significado mudanças na gestão das pessoas. A alteração de regimes de trabalho e de práticas de gestão que têm sido introduzidas nas últimas décadas e que coexistem com regimes e práticas de gestão mais tradicionais, coloca-nos vários desafios. A



gestão das pessoas é, de resto, uma das dimensões em que a Administração Pública portuguesa é menos forte, como revelam algumas análises realizadas por organismos independentes.

Por essa razão, prosseguimos com os **processos de revisão das carreiras** que ainda se encontram por rever e que já foram definidos com os representantes dos trabalhadores, concretizando a valorização dos processos de negociação coletiva: carreiras transversais de informática, fiscalização, inspeção e investigação científica, assim como algumas carreiras setoriais, cuja discussão já foi encetada.

Por outro lado, temos também que refletir sobre as **melhores práticas de gestão da força de trabalho pública**. Por essa razão, para além dos projetos que se têm vindo a implementar para potenciar a gestão dos recursos humanos como, por exemplo, os centros de competências, **Portugal irá participar num projeto que o comité para a governança pública da OCDE está a desenvolver**, um guião para a gestão das pessoas no setor público, que formulará um conjunto de recomendações para que as



reformas dos serviços públicos sejam equilibradas e permitam obter retorno dos investimentos realizados nos trabalhadores públicos.

Não se trata apenas de criar oportunidades de carreira e de remuneração. Também é necessário que a Administração Pública defina e estimule as competências de que necessita para manter e desenvolver a capacidade organizacional necessária ao cumprimento das suas missões e à execução de políticas públicas que devem ser cada vez mais integradas e exigem atuação transversal a vários organismos e áreas governativas.

Embora o nível de tecnicidade da Administração Pública se situe nos 52% de trabalhadores com ensino superior (mais 27% que a população ativa), este indicador não oferece uma ideia clara sobre as competências detidas e necessárias para lidar com estas novas realidades.

A estratégia nacional de competências para Portugal apresentada recentemente na OCDE sublinha a necessidade da Administração



Pública portuguesa investir nas competências e encorajar os trabalhadores a desenvolver a aprendizagem ao longo da vida para adquirir as competências necessárias ao seu percurso profissional. Por isso, o Governo vai apostar na **renovação da oferta formativa**, desde o programa Qualifica AP, destinado especificamente aos trabalhadores públicos que será em breve apresentado, até ao Curso de Estudos Avançados em Gestão Pública para recrutar quadros altamente qualificados, passando pela celebração de protocolos com instituições de ensino, incluindo ensino superior e politécnico, com oferta formativa a preço mais baixo para trabalhadores públicos, incentivando, assim, a autoformação.

O reforço das qualificações e das competências permitirá o desenvolvimento, mais do que de carreiras, de percursos profissionais dos trabalhadores alicerçados em percursos pessoais de aprendizagem para adaptação proativa a novas exigências profissionais. Percursos que constituam um ponto de encontro entre a vontade individual e a necessidade organizacional. Percursos estimulantes para os trabalhadores que já estão na Administração Pública e para aqueles que é necessário recrutar,



novas gerações que contribuirão para rejuvenescer a média etária dos mais de 670 mil trabalhadores públicos, que hoje se situa nos 47 anos e proporcionar melhores serviços públicos.

Nesta linha de planeamento sustentável do futuro, o Governo irá aprovar, nos termos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), o **mapa anual consolidado de recrutamentos autorizados** que agrega, pondera e decide o plano anual de recrutamento de cada departamento governamental, em linha com as atividades previstas no plano de atividades e o orçamento disponível, assim como com a previsão plurianual para o quadriénio seguinte das entradas e saídas de trabalhadores na Administração Pública.

Na sequência da aprovação deste mapa, serão realizados **procedimentos concursais para constituição de reservas de recrutamento centralizadas** (no INA) para os postos de trabalho previstos nos mapas de pessoal de mais do que um órgão ou serviço, qualquer que seja a carreira ou categoria a que correspondam. Estes procedimentos centralizados trarão evidentes ganhos de eficiência e economia processual, permitindo,



ainda, proporcionar a adequada formação inicial aos trabalhadores recrutados.

Senhor presidente, senhoras e senhores deputados,

Existem evidências que indicam que não são só as carreiras e remunerações que motivam os trabalhadores da Administração Pública. As oportunidades de aprendizagem são fundamentais e são particularmente alavancadas em **BONS AMBIENTES DE TRABALHO**, o segundo eixo de intervenção do Governo para a Administração Pública.

Esta linha de ação envolve um conjunto amplo de medidas e está a ser concretizada por três áreas governativas: finanças, trabalho e saúde.

Em março, foi realizado um encontro com especialistas e representantes dos trabalhadores sobre este tema, para debater as melhores formas de atuação.



Para os principais constrangimentos apontados, nomeadamente o quadro legal insuficiente, informação deficiente, uma fraca cultura de saúde e segurança dos dirigentes e trabalhadores e falta de conhecimento das competências em Saúde e Segurança no Trabalho instaladas na Administração Pública, foram apontadas algumas soluções que o Governo está a materializar num **plano de ação** com uma estratégia clara para a Saúde e Segurança no Trabalho na Administração Pública com medidas concretas e quantificadas. Medidas que vão desde a capacitação até à partilha de recursos e a planos de saúde ocupacionais setoriais, em função dos objetivos definidos por cada área governativa, sempre com envolvimento de dirigentes, trabalhadores e os seus representantes.

Este plano é conjugado com o diploma que prevê a criação de serviços de Saúde e Segurança no Trabalho na Administração Pública, até final de 2019, assim como as contraordenações a aplicar em caso de incumprimento pela Autoridade para as Condições do Trabalho.



Senhor presidente, senhoras e senhores deputados,

As estratégias e políticas dependem da boa gestão. Concretizam-se através de processos e operações liderados por dirigentes competentes, que envolvem e mobilizam as suas equipas na prossecução das missões dos seus organismos no quadro das prioridades e das políticas públicas definidas pelo Governo.

Por isso, melhorar a **ORGANIZAÇÃO E A GESTÃO PÚBLICA** é o nosso terceiro eixo de intervenção.

Os dirigentes públicos têm um papel fundamental e é essencial que o assumam de forma proativa, responsável e inovadora, para encontrar novas formas de gerir e de melhor servir a sociedade.

A promoção da inovação no setor público é um objetivo constante do Programa do XXI Governo Constitucional e não se esgota na inovação nas políticas ou na inovação tecnológica. É igualmente importante, senão mesmo fundamental, a inovação na gestão, em particular na gestão das pessoas.



Equipas bem geridas são equipas motivadas em organizações produtivas, eficientes e sustentáveis. E gerir com inovação é fundamental não só para produzir melhores resultados mas também para gerar satisfação nas equipas e multiplicar a própria capacidade de inovação.

Para dinamizar esta capacidade, em junho o Governo apresentará um conjunto de Incentivos à inovação na gestão da Administração Pública, previsto na lei de Orçamento do Estado para 2018 e que terá seguramente resultados mensuráveis.

Senhor presidente, senhoras e senhores deputados,

Há muito tempo que a Administração Pública iniciou um caminho de mudança profunda. Do tempo das repartições às lojas do cidadão. Do tempo do papel azul de 25 linhas aos serviços on line. A Administração Pública já não é o que era em muitos aspetos e tem necessidade de se reinventar a si própria para corresponder a novos desafios. Desafios que requerem serviços públicos



renovados, preparados para o futuro, com agilidade, competência e também com sustentabilidade.

Este tema da sustentabilidade é um tema crítico pois a Administração Pública representa cerca de 40% do Produto Interno Bruto em emprego, organização e produção de serviços e bens.

Todos nós temos a responsabilidade de refletir e de fazer as escolhas que nos garantam um futuro melhor na Administração Pública, um futuro com perspetivas de realização profissional e pessoal, motivação e abertura à mudança.

A discussão em torno dos modelos que queremos, dos modelos que são mais ajustados à nossa realidade e dos modelos de que necessitamos para um futuro sustentável deve estar na nossa agenda de discussão política. Modelos que gerem sinergias entre pessoas qualificadas e organizações capazes, numa transformação estrutural de indivíduos, organizações e da própria sociedade.

Muito tem sido feito por este Governo, muito haverá seguramente ainda a fazer. Projetar um caminho de desenvolvimento mútuo,



das pessoas e das organizações, com passos sólidos e investimentos estratégicos e articulados, compatíveis com os recursos do país e garantindo à Administração Pública o futuro que desejamos.

Este é o desafio. Este é o desafio que corresponde ao Programa de Governo.

Muito obrigado.