INTERVENÇÃO DO MINISTRO DAS FINANÇAS, MÁRIO CENTENO

Audição Regimental

COMISSÃO DE TRABALHO E SEGURANÇA SOCIAL

14 DE MARÇO DE 2018

Senhora Presidente,

Senhoras e senhores deputados,

Avaliar o caminho que fazemos para cumprir os nossos compromissos e perspetivar o futuro com transparência são duas expressões do exercício democrático das nossas responsabilidades. É com essa perspetiva que hoje partilho convosco um balanço das principais iniciativas em matéria de Administração Pública e emprego público e os principais aspetos daquilo que ainda vamos fazer nesta legislatura.

Já por diversas vezes tive ocasião de afirmar que o Governo considera o reconhecimento e reforço da Administração Pública

como um processo de transformação contínuo e colaborativo com um propósito comum: entregar valor aos cidadãos, através de políticas públicas sustentáveis e com resultados.

Esse processo exige que nos empenhemos em desenvolver capacidade organizacional, para construir soluções para problemas complexos.

Mas exige também que nos dediquemos a criar condições para o envolvimento ativo dos trabalhadores, encontrando as melhores fórmulas de organização do trabalho que respondam às necessidades do presente e do futuro das organizações públicas.

Tudo isto em permanente diálogo, ouvindo todas as partes interessadas.

O Governo definiu a intervenção necessária para melhorar a Administração Pública no quadro da modernização do Estado, em torno de três eixos de intervenção centrados nas pessoas. É em torno desses três eixos que vos apresento um balanço e um projeto de atuação já em curso.

Não nos podemos, no entanto, alhear das questões de sustentabilidade, seja financeira seja social. A sustentabilidade é o que permite a uma sociedade — a um país! — definir um rumo e prosseguir nesse rumo ao longo de um período suficientemente longo de tempo. E essa é a nossa mais importante missão enquanto decisores políticos.

Querer retirar benefícios instantâneos de uma posição económica e financeira mais favorável é tão prejudicial como querer escrever um *diktat* ideológico no decurso de um período de ajustamento global.

A austeridade consiste em, num período de recessão económica, implementar medidas que promovem uma maior depressão económica. Foi o que tivemos durante alguns anos, dois/três anos. E foi errado, porque colocou a AP contra o setor privado. Os jovens contra os menos jovens. Os imigrantes contra os nacionais.

Tudo ao contrário do que pensamos dever ser feito.

Assim, o **primeiro eixo** da nossa intervenção é a **valorização dos trabalhadores** em funções públicas.

Todos sabemos que trabalhadores motivados e envolvidos contribuem para concretizar os objetivos de todas as políticas com eficiência, responsabilidade e focalização nas necessidades sociais.

Depois de anos de desinvestimento e de desvalorização dos serviços e dos agentes públicos, para abordar este desafio, para além da eliminação dos cortes salariais e da reposição das 35 horas de trabalho, já garantimos a reposição dos valores normais do trabalho extraordinário, um novo regime da formação profissional e temos dado enfoque à regeneração de serviços públicos, em particular nas áreas da Saúde e da Educação, com o reforço de efetivos.

Como já tive ocasião de referir, na Saúde, isto representou um aumento do número de médicos e enfermeiros em cerca de 11% (correspondendo a um aumento líquido médio de 930 médicos e

1.400 enfermeiros por ano em cada um dos anos desta legislatura). Na Educação, entre o final de 2014 e o final de 2017 o número de professores aumentou cerca de 6.138, correspondendo a um aumento médio de 2.000 professores por ano.

O **COMBATE À PRECARIEDADE** foi já debatido a semana passada aqui no Parlamento. O Governo está a cumprir o objetivo de regularizar as situações de precariedade até final deste ano. Este é um processo minucioso, democrático, algo moroso, mas também dinâmico, e que, assim, todos os dias evolui. Esta semana já temos deliberados 7.889 pareceres favoráveis pelo conjunto das Comissões de Avaliação Bipartida e 1.224 pareceres favoráveis homologados referentes à Administração Direta e Indireta, estando os serviços respetivos a preparar a abertura dos procedimentos concursais respetivos. Aliás, neste momento, já estão abertos 16 concursos, nas áreas da Presidência e Modernização Administrativa e na Defesa Nacional.

O **DESCONGELAMENTO DE CARREIRAS** é a medida de implementação mais complexa que consta do Programa do

Governo, com um impacto financeiro de mais de 650 milhões de euros.

Desde cedo que este processo se adivinhava exigente: o descongelamento é garantido de forma descentralizada, por todos os serviços de recursos humanos da Administração Pública, depois de 7 anos de congelamento. Por essa razão, o Governo apresentou uma regra simples, que não alterou carreiras nem regras de regime, limitou-se a desbloquear as valorizações remuneratórias que decorrem das regras próprias de cada carreira.

Assim, a partir de 1 de janeiro, todos os trabalhadores que reúnam condições de alteração de posicionamento remuneratório têm garantida a respetiva produção de efeitos na data devida, mesmo que os serviços realizem o respetivo processamento mais tarde por razões apenas e só operacionais.

No momento dos cortes salariais e no momento da reversão dos cortes, os serviços apenas tiveram que parametrizar os sistemas informáticos de processamento salarial. E em muitos serviços a

reversão dos cortes só se registou em fevereiro e março. Neste momento, há uma tarefa bastante mais exigente: garantir que está disponível toda a informação necessária à determinação das progressões a que o trabalhador tenha direito, o que pressupõe terem atualizados os processos individuais com as avaliações de desempenho, a contagem de tempo quando necessária, e outra informação necessária a determinadas carreiras, por exemplo, a formação obrigatória. Se os serviços não mantiveram os dados atualizados durante o longo período do congelamento, têm que os atualizar agora, com a maior celeridade possível.

E este foi o trabalho iniciado ao longo de 2017 com o RIVA e que foi solicitado a todos os serviços da AP.

De todo o modo, os dados recolhidos até agora, permitem concluir que já cerca de 40.000 trabalhadores tiveram valorização remuneratória em janeiro e fevereiro e prevê-se que, em março, este número venha pelo menos a duplicar.

No que concerne às carreiras cujo elemento determinante da progressão é o tempo, as progressões concretizam-se ao longo do ano, à medida que os trabalhadores completem os módulos de tempo necessários. Tal como é expectável que ocorram ao longo do ano, os ajustamentos decorrentes de retificações aos processos individuais ou da realização de ponderações curriculares que revejam em alta a avaliação dos trabalhadores, originando mais pontos a contabilizar.

Contamos, no final deste mês de março, realizar novo ponto de situação do descongelamento de carreiras.

É importante referir que o processo de descongelamento não se confunde com um outro tema, que é o tema da negociação de uma eventual **contagem de tempo** nas carreiras cujo elemento determinante da progressão é o tempo. São, aliás, normas diferentes da LOE.

Trata-se de um debate novo porque não estava previsto no Programa do Governo. Um debate difícil e complexo: implica rever

os pressupostos em que assentaram as regras aprovadas entre 2011 a 2017, o que teria uma incidência orçamental de grande dimensão.

Para que esse debate não coloque em causa as contas públicas, a LOE aprovada por este Parlamento enquadra o debate com a ponderação da sustentabilidade das carreiras e compatibilização com os recursos disponíveis. Não poderia ser doutra forma. Não é possível reescrever o passado.

É com esta perspetiva que têm decorrido discussões setoriais sobre este tema, com abertura e sentido de responsabilidade por parte do Governo, de forma transparente, com partilha de dados, ponderação dos impactos e discussão informada para procurar soluções sustentáveis.

Soluções que não voltem a fazer parar o cronómetro, porque nenhum dos profissionais da AP perceberia que isso voltasse a acontecer. Temos que tornar as carreiras da AP sustentáveis

financeiramente. Esse é um esforço de todos. E não vai ficar completo em 2018.

Outro investimento muito relevante é realizado na formação e qualificação dos trabalhadores. Para além das necessidades de desenvolvimento de competências alinhadas com os planos de atividades dos serviços, o Governo definiu como prioritárias as **competências digitais**, necessárias para apoiar novos modelos organizacionais e novas respostas aos cidadãos, assim como o aumento das qualificações escolares, através do **PROGRAMA QUALIFICA AP** que se encontra em desenvolvimento, tendo por objetivo operacionalizar uma estratégia integrada de educação e formação de adultos para aumentar a qualificação efetiva dos trabalhadores, contribuindo para que estes detenham os perfis de competências ajustados às necessidades novas e sempre dinâmicas da Administração Pública.

Por fim, ainda no primeiro eixo de intervenção, definimos um **PROGRAMA DE HARMONIZAÇÃO DE CARREIRAS** que permita trabalhá-las, nomeadamente as carreiras por rever, procurando

maior coerência e equidade no sistema através da definição de um quadro conceptual que balize o emprego público do futuro.

Senhora presidente, senhoras e senhores deputados,

Para que os trabalhadores públicos sejam os primeiros agentes ativos da melhoria do funcionamento da Administração Pública, para além dos aspetos associados às carreiras, remunerações e capacitação, é também necessário garantir **BOAS CONDIÇÕES DE TRABALHO**, tema que constitui o nosso **segundo eixo de intervenção**.

Os anos de austeridade deixaram marcas profundas nos serviços públicos. Para além do enfraquecimento da capacidade de resposta aos cidadãos, também tiveram reflexos claros nos ambientes de trabalho, gerando desmotivação, falta de confiança e insatisfação.

Combater este clima negativo exige um esforço acrescido em termos de investimento mas também de orientação dos dirigentes

para o exercício das suas responsabilidades de gestão, visando proporcionar melhores condições de trabalho.

Foi por isso que discutimos com os sindicatos uma **proposta para alteração da lei do trabalho em funções públicas, concluindo a transposição para a ordem jurídica interna da Diretiva em matéria de Saúde e Segurança no Trabalho** (SST) e estabelecendo as formas de aplicação do respetivo regime aos órgãos e serviços da administração pública. Este diploma, que está a seguir o seu percurso, prevê a criação de serviços de saúde e segurança no trabalho na administração pública, até ao final de 2019, assim como as contraordenações a aplicar em caso de incumprimento pela Autoridade para as Condições do Trabalho.

Senhora presidente, senhoras e senhores deputados,

Melhorar a ORGANIZAÇÃO E A GESTÃO PÚBLICA é o nosso **terceiro eixo** de intervenção.

A gestão permite flexibilizar a rigidez estrutural da administração pública através da atuação concertada e articulada de vários

serviços e a gestão das pessoas que trabalham nos serviços públicos deve merecer especial atenção.

Os dirigentes públicos têm um papel fundamental. É essencial que assumam o papel de gestores dos seus serviços e de líderes das suas equipas, para as envolver nos projetos de transformação, de forma a servir a sociedade.

Alargaremos o conjunto de **Incentivos à inovação na gestão da administração pública.**

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. Os incentivos à inovação na gestão visam criar um ecossistema 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.

Estes incentivos à inovação, traduzidos em formação específica, prémios e projetos experimentais, 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 dessa mesma despesa.

Senhora presidente, senhoras e senhores deputados,

Todas as medidas que enunciámos concretizam uma visão integrada sobre a Administração Pública e um propósito claro: valorizar e capacitar a Administração Pública para servir o país.

Uma Administração Pública que deve ter a capacidade de olhar sobre si própria, questionar-se e reinventar-se para melhor cumprir as suas missões. Uma Administração Pública que deve estimular novos comportamentos e atitudes por parte dos atores que intervêm nos processos de mudança, em particular os dirigentes e os trabalhadores.

Acreditamos que, com esta atuação articulada, são criadas as condições para que todos façam a sua parte. Porque todos temos um papel a desempenhar na construção do futuro, sabendo nós que esse futuro se constrói a cada dia com credibilidade, com sustentabilidade, e cumprindo todos, mas todos, os nossos compromissos.

Muito obrigado.