

Mercado de trabalho e setor público  
por Isabel Corte-Real

21.10.2014

Fundação Gulbenkian  
Ciclo de conferências sobre emprego e  
sustentabilidade social

Ordem dos economistas /revista de  
Segurança social

# Estrutura

- O que se pretende para a Administração Pública? O cerne do serviço público e do emprego público
- A austeridade como pressão para a mudança
- Fragilidades
- O caminho das pedras: a Administração Pública e o quadro de emprego público que importa viabilizar/construir
- Conclusão

# O cerne do serviço público e do emprego público

- O que distingue a AP do setor privado?
  - **Natureza dos serviços**(há que garantir isenção , imparcialidade e equidade, valores fora do mercado)
  - **Gestão da complexidade** ( os governos e AP resolvem problemas que os indivíduos e organizações não podem resolver isoladamente )
  - **Os cidadão na relação com a AP tem um triplo papel** (utentes , financiadores através dos impostos, coautores das escolhas públicas através do voto)
  - **AP deve garantir memória institucional da governance , continuidade da ação administrativa** na prestação de serviços , gestão das crises e falhas de mercado

# O cerne do serviço público e do emprego público. Cont.

- Reflexão sobre as missões do Estado
  - Segurança, Justiça e Bem estar (social e económico)constituem desde há mais de um século as ambições /missões de serviço público
  - O Guião de reforma do estado fala em Diplomacia ,Justiça , Defesa .Tal definição, restritiva , não significa por si uma pequena despesa com a Administração.

# O cerne do serviço público e do emprego público. Cont.

- **O Guião reconhece a importância e papel do estado social. Porém :**
  - Há que definir o nível de ambição das missões do estado (não basta dizer que saúde ou educação são ambições).
  - Há que definir limites para privatização e mecanismos de mercado(só eficazes quando há concorrência entre prestadores privados )
- **Sem estas definições os conceitos de reforma do estado são inoperacionais e vazios**
- **A resposta às questões relativas ao cerne do serviço público ditam o quadro de emprego público que se deseja e do mercado de trabalho inerente , só sustentável se adequado às necessidades definidas**

# A austeridade como pressão para a mudança

- A crise e o programa de assistência tornaram mais aguda a necessidade de austeridade( não é nova nas APs) .**O que faltou** no delinear das medidas?
- **Faltou , no essencial , caracterizar os *Motivos da emergência bruta de uma despesa excessiva em Portugal* :**
  1. A austeridade tende a incidir sobre a administração direta do Estado. Porém é quase certo que tem sido a administração indireta, aquela onde se tem verificado o maior dispêndio .
  2. **Informação base, de diagnóstico da despesa excessiva , auxiliaria a combater as causas. Sem tal informação debatemos opiniões.**

Dados quantitativos e qualitativos sobre a despesa excessiva são necessários : as causas da despesa excessiva

# O que se fez?

- Reserva da *nomeação* para Forças armadas e de Segurança, representação externa e inspeção.
- Discricionariedade na 1) negociação de salários, 2) determinação de habilitações de entrada, 3) criação de situações de requalificação (desemprego e subemprego), 4) pouca confiança nos sistemas de avaliação
- Na prática, abolição de carreiras, com previsão de percursos profissionais longos (desde 2008, cfr. licenciados com percursos estimados para 120 anos)
- Congelamento total de salários e progressões
- Cortes nos salários (desde 2011)
- Agravamento das situações de mobilidade em requalificação (60% do salário no 1º ano, 40% nos subsequentes)
- Rescisões amigáveis
- Congelamento parcial de recrutamentos
- Agravamento dos descontos na ADSE

# Quais os resultados?

## **Na perspetiva do ajustamento :**

- O emprego na AP situava-se em 552 959 postos de trabalho (06.14);sendo de 612 566 em 2011
- Diminuiu 9,7% entre 12.2011 e 06.2014
- A AP representa cerca de 5,3% da população total , 10,5% da população ativa e 12,2% da população empregada. Está abaixo da média da OCDE (15,5% da população ativa )e é das mais baixas da EU.
- A massa salarial representa 10,3% do PIB abaixo da média da EU:10,6%; a quebra registada em Portugal desde 2012 tem sido mais acentuada que nos restantes países europeus

**Na perspetiva qualitativa,** de uma Administração desenhada para o futuro, todo sistema de função pública está congelado, nada se antecipa quanto ao futuro. Tal situação decorrente da crise é uma oportunidade para redefinir futuras ambições

# Fragilidades

1. **A AP tem sido capaz de construir respostas para resolver problemas complexos : da Ditadura(1974) ao programa de assistência(2014 ). Não tem sido valorizado. Assiste-se a um quase desmantelamento do serviço público, desprestigiante para a função pública.**
2. **Não se envolvem os dirigentes e serviços na sustentabilidade da redução da despesa .PRACEs e PREMACs (reformas macro) não se têm revelado eficazes**
3. **Uma austeridade distribuída com maior equidade entre diferentes grupos e teria contribuído para melhorar o moral da função pública e a qualidade do serviço público**
4. **A estrutura de recursos humanos da FP teria propiciado uma políticas de redução de despesa menos agressivas ( cerca de 215 000 aposentados desde 2005 e 82 240 desde 2011)**

# O caminho das pedras

|

1. A reforma do Estado e da função pública é de uma linear transparência: basta fazer em cada caso o que é ditado pelo bom senso. Qualquer gestor sabe quais são as decisões certas para o caminho da eficiência. Não é complexo nem exige sofisticação....
2. A reforma do Estado e da função pública não tem de ser necessariamente espetacular .
3. Passa por mobilizar a Administração e FP que temos, não podendo o país dar-se ao luxo de desperdiçar os meios que tem ao seu serviço.

# O caminho das pedras ...

## II

1. **É insubstituível o papel da Lei e do Direito**
2. **É imprescindível praticar o princípio da prestação de contas** essencial para controlo e regulação(exclusivo da AP)
3. **Os gestores do Estado têm de fazer prova de competência e integridade.**
4. **Voltar a ter profissionais de competência e de mérito na função pública é necessário para sustentabilidade das reformas e processo de redução da despesa.**
5. **A entrega de aconselhamento de decisões fulcrais a consultores externos é de todo desaconselhável** por criar promiscuidade entre interesses públicos e privados , por duplicar/ desincentivar a utilização de recursos competentes e por significar acréscimo de despesa
6. **A Administração, emprega todo o escol intelectual do país. Usá-lo no aconselhamento a decisões políticas criaria confiança** nas instituições públicas, que são pagas pelos contribuintes.

# Conclusão

- O valor da missão de serviço público
- A sustentabilidade do mercado do trabalho do setor público passa por competência, capacidade, integridade , imparcialidade dos trabalhadores em funções públicas
- Gestores públicos e um alta função pública motivada e competente são condição de realização de reformas e de sustentabilidade para o futuro e de preservação de memória institucional