



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DAS FINANÇAS

Síntese da reforma da Administração Pública (2011-2013)

Secretaria de Estado
da Administração Pública

XIX Governo Constitucional
Lisboa, 30 de dezembro de 2013

- I Enquadramento, princípios e eixos de atuação da reforma da Administração Pública
- II Apresentação das medidas realizadas e em curso



I. Enquadramento, princípios e eixos de atuação da reforma da Administração Pública

O programa do Governo elenca três objetivos estratégicos para a Administração Pública

1. Reduzir o **peso do Estado para o limite das possibilidades financeiras do País** e com vista a um melhor Estado
2. Desenvolver **um Estado ágil e inovador...**, que preste **serviços de qualidade e individualizados aos cidadãos**, segundo **novos paradigmas de organização...**
3. Promover **um Estado que dignifique os seus agentes**, valorize o seu trabalho, o seu dinamismo e inovação, **invista na sua capacitação e motivação, avalie e remunere adequadamente...**

Situação atual do país reforça imperativo de atuação

Debilidades das contas públicas e intervenção externa

O cumprimento do programa de ajuda externa e o reequilíbrio das finanças públicas exigem esforços significativos

- Redução do défice do Estado de ~10% em 2010 para 4% em 2014
- Alterações estruturais para limitar a despesa estrutural das Administrações Públicas
- Nova estratégia orçamental para as Administrações Públicas (quadro orçamental plurianual)

Desadequação da Administração Pública à situação do país

Crescimento da máquina do Estado imune aos esforços de redução realizados

- Aumento de mais de 100% no número de trabalhadores da AP Central entre 1975 e 2011¹ (população: +7% no mesmo período)²
- +6,7pp na despesa da Administração Pública (excl. juros) em % do PIB entre 2000 e 2011³
- Rácio salário público-privado >1,5x (mais alto entre os 10 países Europeus analisados)⁴

Reduzidos níveis de eficiência e qualidade dos serviços

As Administrações Públicas são financeiramente deficitárias e têm margem para melhoria dos serviços

- Défice das AP cronicamente elevados 5,4% (1995) e 6,4% (estimativa 2012)⁵
- Custos salariais na educação básica e secundária por estudante entre os mais elevados da OCDE: \$4.743⁶
- 470 elementos das forças de segurança por 100 mil habitantes, entre os mais altos da Europa⁷

Contexto exige urgência de atuação e enquadramento das medidas de curto prazo em plano de reforma estrutural a médio/longo prazo

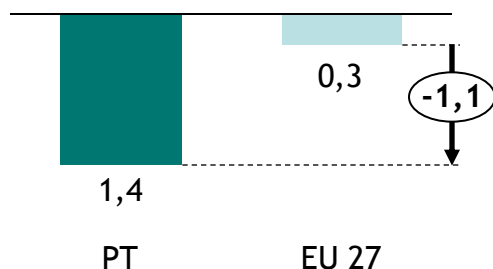
¹ DGAEP, “Análise da evolução das estruturas da administração pública central portuguesa decorrente do PRACE e PREMAC”, fevereiro de 2013

² INE; ³ AMECO; ⁴ ECB: Working paper nr 1406; ⁵ PORDATA; ⁶ OECD: Education at a Glance 2012 - Country Note Portugal; ⁷ IMF Portugal: Rethinking the State

Indicadores de base ilustram exigência do caminho a percorrer

Crescimento do PIB real

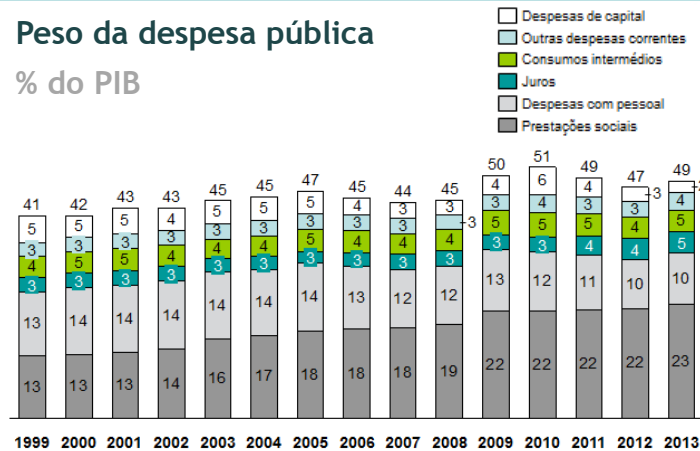
CAGR 2012/08, %



Fonte: AMECO - Compound Annual Growth Rate

Peso da despesa pública

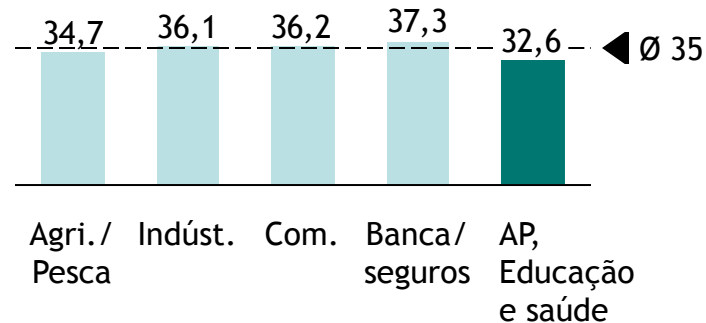
% do PIB



Fonte: INE e MF, outubro 2013

Tempo efetivo de trabalho diário

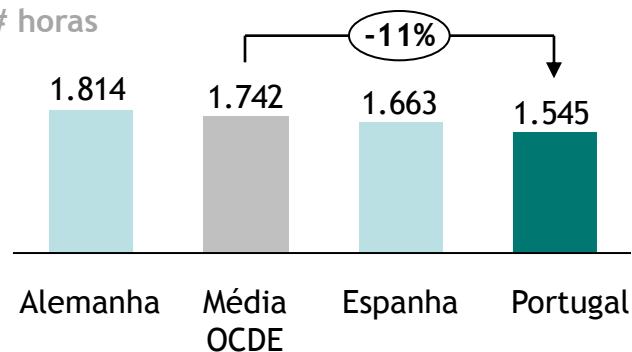
horas



Fonte: PORDATA; INE

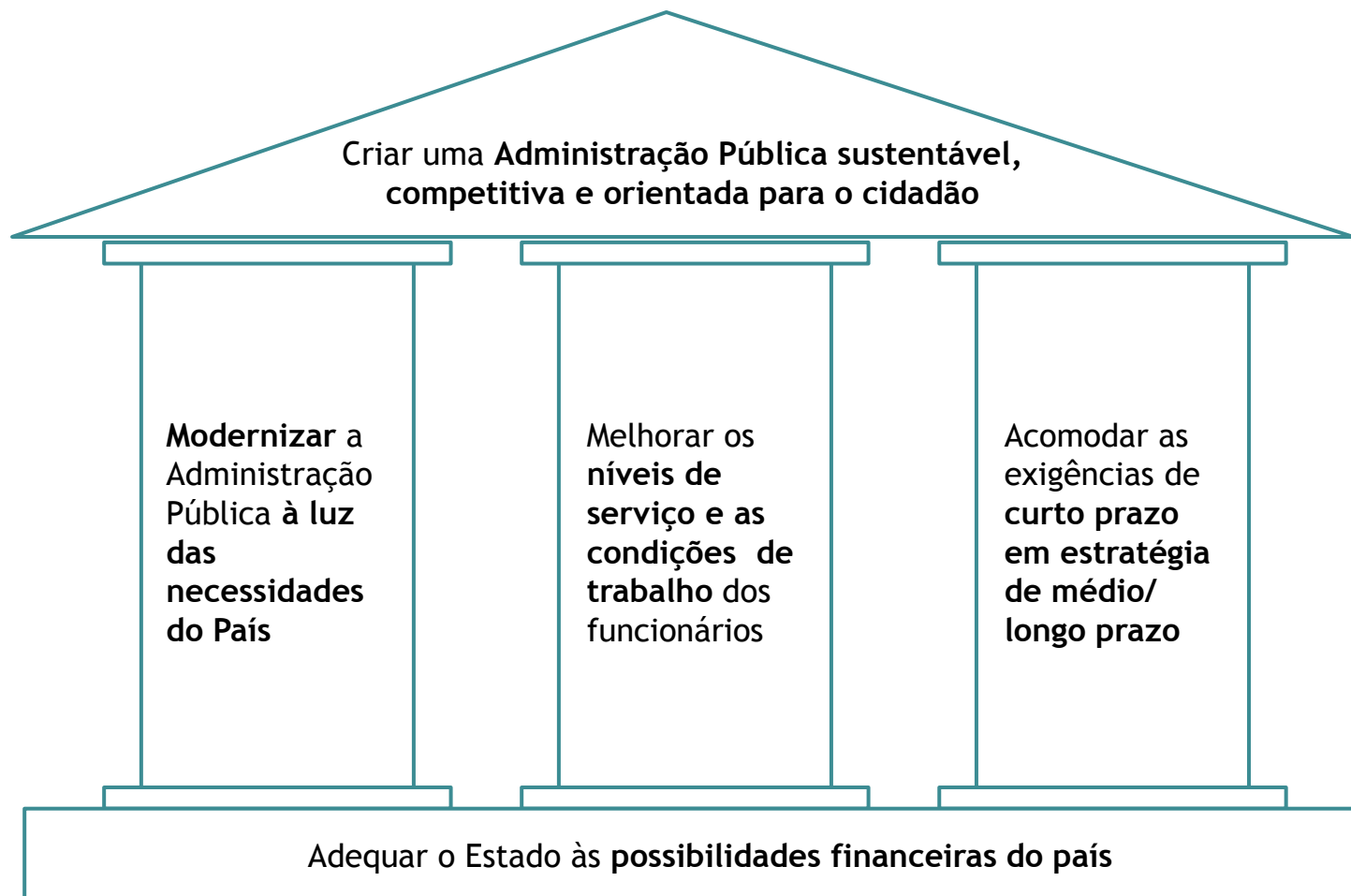
Horas de trabalho/ano

horas



Fonte: OECD 2011 Survey on Compensation of Employees

Cinco princípios estruturais formulam a visão para o futuro da Administração Pública ...



Visa-se uma Administração Pública eficiente e eficaz (“melhor Estado”), que garanta as respostas adequadas a um mundo em mudança, com custos compatíveis com a capacidade financeira do país.

... e que se consubstanciam através de cinco eixos de atuação

- I Reorganização e Redimensionamento das Administrações Públicas
- II Melhoria dos modelos de governação e gestão das Administrações Públicas
- III Revisão e reforço dos instrumentos de gestão de recursos humanos das Administrações Públicas
- IV Revisão e simplificação dos regimes jurídicos laborais do setor público
- V Revisão dos regimes jurídicos de proteção social do setor público



II. Apresentação das medidas realizadas e em curso

Necessário reduzir o peso da AP nas finanças públicas para garantir níveis de serviço (1/2)

	Medidas	Descrição	Status	Resultados
I	Reorganização e Redimensionamento das AP			
II	Plano de Redução e Melhoria da Administração Central do Estado (PREMAC)	Redução das estruturas e de cargos dirigentes da administração central do Estado, com simplificação das regras de fixação de unidades orgânicas e de estruturas matriciais da Administração Pública	Concluído <i>Segunda face do PREMAC a realizar em 2014</i>	Redução das estruturas das Administrações <ul style="list-style-type: none"> • 37% (Pública) • 20%¹ (Central) • 67%¹ (Periférica) • 24% (Indireta) • 49% (Órgãos consultivos e outros)
III	Rigorosa gestão de entradas e saídas na Administração Pública	Política de recrutamento restritiva e sujeita a rigoroso controlo Redução de contratos a termo (~50%)	Em curso	Redução de trabalhadores das APs <ul style="list-style-type: none"> • -3,6% em 2011 • -8,7% em dez/11-set/13 (~80K trabalhadores)
IV	Limitação do recurso ao outsourcing	Controlo central de contratações de serviços, com obrigatoriedade de redução de 10% nos custos unitários	Em curso	Obrigações de parecer prévio vinculativo do membro do Governo responsável pela área da AP
V				

¹ DGAEP, “Análise da evolução das estruturas da administração pública central portuguesa decorrente do PRACE e PREMAC”, fevereiro de 2013

Necessário reduzir o peso da AP nas finanças públicas para garantir níveis de serviço (2/2)

	Medidas	Descrição	Status	Resultados
I	Reorganização e Redimensionamento das AP	Programas de Rescisões por Mútuo Acordo <ul style="list-style-type: none"> - Regulamentação em 2012 dos Programas de Rescisões por Mútuo Acordo - Início da aplicação em 2013; aplicação de vários programas em 2014 	1º programa finalizado em 30 novembro Vários programas em preparação	+ 3000 pedidos de Assistentes técnicos/operacionais; + 450 pedidos de docentes (num mês)
II				
III				
	1.º Censo às Fundações realizado em Portugal	Identificação do “Estado paralelo”, com análise e avaliação de todas as fundações com actividade em Portugal	Concluído	<ul style="list-style-type: none"> • 98 sem alterações • 132 com alterações (mais de 30 extintas) • 193 com proibição de transferências
IV				
	Reforço da utilização de serviços partilhados	<ul style="list-style-type: none"> • Implementação de projetos <ul style="list-style-type: none"> – GeRFIP (área financeira) – GeRHup (área RH) – Compras Públicas • Criação de Entidade de Serviços Partilhados da AP (eSPap, IP) 	Em curso	Status em 12/2013 <ul style="list-style-type: none"> • 311 organismos com GeRFIP • Todos os organismos do MF com GeRHup - exceto AT
V				

Melhoria da gestão dos recursos públicos para promover a eficiência (1/3)

	Medidas	Descrição	Status	Resultados				
I	Reformulação do Sistema de Informação e Organização do Estado (SIOE)	<ul style="list-style-type: none"> Reforço da informação de gestão Recolha de informação sobre organização e RH dos órgãos e serviços da AP (2011) Alargamento do âmbito às empresas do SEE e SER, e às demais pessoas coletivas e entidades públicas (2012) 	Em vigor	SIOE assume-se como repositório único de informação sobre a organização e os recursos humanos do setor público Relevante ao desenvolvimento de análises para apoio à decisão				
II					Melhoria dos modelos de governação e gestão das APs			
III						Criação da Síntese Estatística trimestral do Emprego Público (SIEP)	Em vigor	Publicações trimestrais sobre as APs desde 1ºT2012
IV						Reformulação do Boletim do Emprego Público (BOEP)	Em vigor	Nova série: Nº8 - abril de 2013 Nº9 - outubro de 2013
V						Nova série bianual com dados, indicadores e análises no âmbito das estatísticas do mercado de trabalho	Em vigor	

Informação sobre a Organização do Estado

SIOE (SISTEMA DE INFORMAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO DO ESTADO)



A Síntese Estatística do Emprego Público (SIEP) é uma publicação trimestral de divulgação dos principais indicadores estatísticos sobre emprego nas administrações públicas

O Boletim de Estatística do Emprego Público (BOEP), através do qual a DGAEP pretende contribuir para a divulgação de dados e indicadores estatísticos sobre emprego público no âmbito das estatísticas do mercado de trabalho.

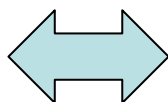
Melhoria da gestão dos recursos públicos para promover a eficiência (2/3)

Medidas	Descrição	Status	Resultados
<p data-bbox="144 364 164 392">I</p> <p data-bbox="222 521 421 696">Melhoria dos modelos de governação e gestão das APs</p> <p data-bbox="556 486 774 668">Alteração dos modelos de governação da Administração Pública</p>	<p data-bbox="817 344 1193 496">Processo de recrutamento transparente e não discriminatório com critérios de mérito e isenção</p> <ul data-bbox="817 539 1219 758" style="list-style-type: none"> • Revisão do Estatuto do Pessoal Dirigente • Revisão da Lei-Quadro dos Institutos Públicos • Revisão do Estatuto do Gestor Público 	Concluído	<p data-bbox="1470 344 1773 496">Instituição da Comissão de Recrutamento e Seleção da AP (CReSAP):</p> <ul data-bbox="1470 501 1779 796" style="list-style-type: none"> • Modelo de Concurso para designação de cargos de topo da adm. direta e indireta • Pareceres sobre as designações de gestores públicos
<p data-bbox="144 821 164 849">III</p> <p data-bbox="144 1013 164 1042">IV</p> <p data-bbox="144 1206 164 1235">V</p> <p data-bbox="556 963 774 1186">Racionalização e ajustamento das remunerações e regalias dos cargos de topo</p>	<p data-bbox="817 863 1193 1272">Instituição do modelo de Conselho diretivo nos Institutos Públicos Racionalização e ajustamento das remunerações e regalias dos cargos cessando as regalias e benefícios decorrentes da aplicação subsidiária do Estatuto do Gestor Público</p>	Concluído	<p data-bbox="1470 863 1760 1272">Equiparação das remunerações da Admin. direta e indireta: o presidente de um IP (exceto os de regime especial) é equiparado a DS1, o vice-presidente e vogais são equiparados a DS2</p>

Reformulação dos modelos de governação

- **Estatuto do Pessoal Dirigente da Administração Pública**
(Lei 64/2011, de 22 de dezembro);
- **Lei Quadro dos Institutos Públicos**
(Decreto-Lei n.º 5/2012, de 17 de janeiro);
- **Estatuto do Gestor Público**
(Decreto-Lei n.º 8/2012, de 18 de janeiro).

- **Criação da:**



Entidade independente, criada nos termos do artigo 5.º da Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro, que tem por missão o recrutamento e seleção de candidatos para cargos de direção superior na Administração Pública.

Reformulação dos modelos de governação

O Governo cumpriu com o objectivo de reestruturação dos modelos de governação no Estado:

- Novas regras de recrutamento e seleção que credibilizam as designações de titulares de cargos de direcção superior da administração direta e indireta, promovendo o mérito, a isenção, a transparência e “despartidarização” da Administração Pública.
- Os cargos de direcção superior são em regime de comissão de serviço, por períodos de 5 anos, num máximo de 10 anos consecutivos, deixando a mudança de Governo de ser causa de cessação de mandato.
- Racionalização e ajustamento das remunerações e regalias dos cargos da administração indireta, incluindo sector empresarial do Estado, às condições económicas do país e das próprias entidades públicas.

Melhoria da gestão dos recursos públicos para promover a eficiência (3/3)

Medidas	Descrição	Status	Resultados
<p>I</p> <p>Nova Lei dos Gabinetes dos membros do Governo</p>	<p>Revisão do regime jurídico aplicável aos gabinetes dos membros do Governo, com reforço da transparência/controlo</p>	<p>Concluído</p>	<p>- DL n.º 11/2012 e DL n.º 12/2012, ambos de 20 de janeiro de 2012</p>
<p>II</p> <p>Melhoria dos modelos de governação e gestão das APs</p> <p>Aprovação de Lei-Quadro das Fundações</p>	<p>Criação de mecanismos de controlo rigoroso e um regime mais exigente, para o regime fundacional em Portugal</p>	<p>Concluído</p>	<p>- Lei-Quadro das Fundações (Lei nº 24/2012, de 9 de julho)</p>
<p>III</p> <p>Aprovação de Lei-Quadro das Entidades Independentes de Regulação Económica</p>	<p>Definição das entidades reguladoras e enquadramento uniforme das atividades</p>	<p>Concluído</p>	<p>- Lei-Quadro das entidades independentes (Lei nº 67/2013, de 28 de agosto)</p>
<p>IV</p> <p>Simplificação de regras dos serviços da AP</p>	<p>Simplificação das regras de fixação de unidades orgânicas flexíveis e de estruturas matriciais de serviços da AP (DL n.º 116/2011, 5/12)</p>	<p>Concluído</p>	<p>Leis Orgânicas dos órgãos e serviços</p>
<p>V</p>			

Objetivo passa por um quadro de trabalhadores mais motivado e melhor gerido (1/4)

	Medidas	Descrição	Status	Resultados
I	Agilização dos mecanismos de mobilidade geral e geográfica	Introdução de regras que facilitam e incentivam movimentações entre serviços da administração	Em vigor	Leis do OE 2012 e do OE 2013
II	Reformulação da Mobilidade Especial (em 2012)	Implementação de mecanismos com vista a	Concluída	Reforço das competências do INA para gestão da mobilidade e requalificação
III		<ul style="list-style-type: none"> • Tornar reintegração mais célere e eficiente • Articular com a mobilidade interna • Estimular à procura ativa de reinício de funções após requalificação 		
IV	Protocolo para a promoção da excelência na Administração Pública	Celebração de protocolo referente à Aliança para a Promoção da Excelência na Administração Pública (APEX)	Em curso	Acesso a formação em instituições de ensino superior a trabalhadores da Administração Pública em condições muito especiais
V				

Revisão e reforço dos instrumentos de gestão de recursos humanos

Objetivo passa por um quadro de trabalhadores mais motivado e melhor gerido

Reforço dos instrumentos de gestão de recursos humanos

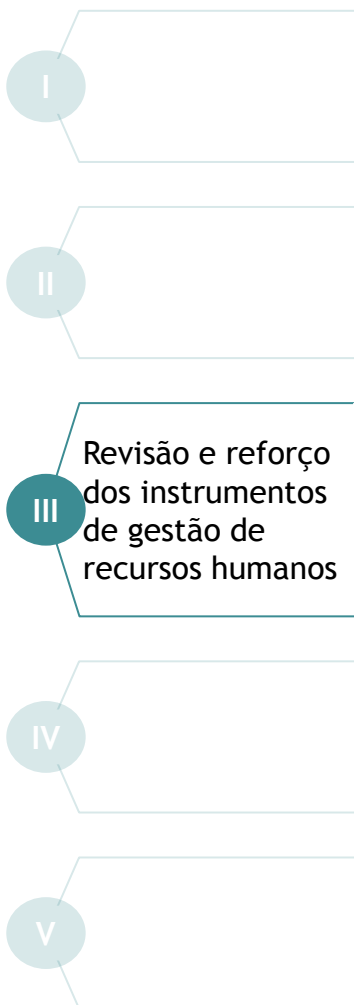
A necessidade de se apostar nos mecanismos de mobilidade e de requalificação dos trabalhadores surge ampliada num enquadramento de profunda reorganização da Administração Pública e de fortes restrições à admissão de novos efetivos. As Leis do Orçamento do Estado para 2012 e 2013 promoveram alterações à flexibilidade e mobilidade de recursos humanos na administração pública, simplificando a consolidação da mobilidade interna e melhorando a articulação da mobilidade interna com a mobilidade especial. Para potenciar a utilização racional dos recursos humanos das Administrações Públicas, a Lei nº66/2012 alterou vários diplomas aplicáveis a trabalhadores que exercem funções públicas, em aproximação às regras do Código do Trabalho para o setor privado.

Objetivo passa por um quadro de trabalhadores mais motivado e melhor gerido (2/4)

	Medidas	Descrição	Status	Resultados	
I	Sistema de requalificação dos trabalhadores em funções públicas	Substituição do regime de mobilidade especial por sistema de requalificação para apoio à reestruturação de serviços através de <ul style="list-style-type: none"> • Formação (12 meses) a trabalhadores • Promoção da recolocação através da entidade gestora (INA) 	Em vigor	Lei nº80/2013. <i>Foi declarada inconstitucional a possibilidade de cessação de vínculo ao fim de 12 meses na situação de requalificação</i>	
II					
III	Revisão e reforço dos instrumentos de gestão de recursos humanos	Modelo centralizado de recrutamento de recém licenciados	Renovação e aumento da tecnicidade dos quadros da AP através do recrutamento seletivo, centralizado e objetivo de jovens licenciados através de concurso	Em vigor	Objetivo <ul style="list-style-type: none"> • PEPAC - 1.000 estagiários/ano • 500 contratados/ano
IV		Simplificação do sistema de avaliação de desempenho	Revisão dos normativos do sistema integrado de avaliação de desempenho (SIADAP)	Concluído	Simplificação de procedimento enquanto as consequências da AD estiverem suspensas
V					

Objetivo passa por um quadro de trabalhadores mais motivado e melhor gerido (3/4)

Revisão de Carreiras



Carreiras revistas:

Min/Serviço	Carreiras especiais
MS	Médica De Clínica geral De Saúde Pública Hospitalar
MNE/Serviços Externos	Pessoal Auxiliar
	assistente administrativo
	telefonista
	motorista de ligeiros
	auxiliar administrativo
	Chefia
	Chanceler
	Chefe de Chancelaria
Vice-Cônsul	
Pessoal Técnico	

Em revisão:

Min/Serviço	Carreiras especiais
MF/AT	Técnico superior aduaneiro de laboratório
	Analista aduaneiro de laboratório
	Analista aduaneiro auxiliar de laboratório
	Secretário aduaneiro
	Verificador auxiliar aduaneiro
	Técnico Superior Aduaneiro
	Técnico Verificador Aduaneiro
	Técnico Economista (DGCI)
	Técnico Jurista (DGCI)
	Grupo de Administração Tributária (GAT)
	Gestão tributária
	Gestor tributário
	Inspecção Tributária
	Téc. administração tributária-adjunto
Investigação Tributária	
MS	Técnica Superior de Saúde
MJ	Guardas Prisionais
Generalidade dos Serviços	Técnico de Informática
	Especialista de Informática
	Consultor de Informática

Objetivo passa por um quadro de trabalhadores mais motivado e melhor gerido (4/4)

	Medidas	Descrição	Status	Resultados
I	Análise das remunerações praticadas no setor público	Desenvolver, com base na informação do SIOE, um estudo abrangente sobre diferenças de retribuição entre o setor público e privado	Estudo da Mercer, divulgado em 22 de fevereiro de 2013	Base de reflexão à revisão da política remuneratória praticada no setor público
II				
III	Revisão e reforço dos instrumentos de gestão de recursos humanos Aplicação da Tabela Remuneratória Única (TRU)	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicação da TRU a todas as carreiras da AP • Valorização de trabalhadores mais qualificados • Revisão de carreiras e eliminação de regimes paralelos 	Em curso	Norma habilitante prevista em sede de Lei de Orçamento de Estado para 2014
IV				
V	Revisão dos suplementos remuneratórios na Administração Pública	<ul style="list-style-type: none"> • Levantamento global de remunerações, suplementos e outras regalias na AP e SEE (Lei n.º64/2013) • Definição de regras para atribuição e cálculo de suplementos 	<ul style="list-style-type: none"> • Lei publicada a 23-agosto • Processo a concluir até 6 de fevereiro 	Relatório de caracterização com recomendações divulgado em 19 de dezembro de 2013

Criar uma Administração Pública com regime laboral tendencialmente único para garantir coerência (1/2)

	Medidas	Descrição	Status	Resultados
I	Aumento da mobilidade geográfica e reorganização do trabalho em funções públicas	Introdução de regras que facilitam e incentivam movimentações voluntárias Introdução de instrumentos de flexibilização na organização dos tempos de trabalho	Em vigor	Lei nº 66/2012
II				Adaptabilidade grupal Banco de horas individual e grupal
IV	Redução de compensação por caducidade de contratos	Redução e clarificação da atribuição da compensação por caducidade dos contratos a termo certo e a termo incerto	Em vigor	Lei nº 66/2012
IV	Simplificação dos regimes jurídicos laborais do setor público	<ul style="list-style-type: none"> Alinhamento do período de trabalho da AP em Portugal com o das AP dos demais Estados Membros e com o setor privado Definição de período de atendimento da AP de 8 horas diárias 	Em vigor	Lei nº 68/2013
V	Alteração do período de trabalho de 35 para 40 horas & Reorganização dos tempos de trabalho			

Criar uma Administração Pública com regime laboral tendencialmente único para garantir coerência

Reforma laboral da AP (em vigor desde 1/1/2013) Lei nº66/2012, de 31 de dezembro

MOBILIDADE	RESCISÃO POR MÚTUO ACORDO	COMPENSAÇÕES E INDEMNIZAÇÕES	ORGANIZAÇÃO DOS TEMPOS DE TRABALHO
Mobilidade interna sem limites geográficos com adesão voluntária.	Rescisão por mútuo acordo entre a entidade empregadora pública e o trabalhador, mediante compensação calculada pelas regras gerais.	Redução em 50% do acréscimo remuneratório referente a trabalho extraordinário e descanso compensatório	Regras aplicáveis à adaptabilidade individual e grupal e introdução dos bancos de horas individual e grupal: dependentes de IRCT
Mobilidade geográfica : sem acordo do trabalhador : 60 km do local de residência, ou 30 km do local		Limitação da cumulação de vencimentos	Redução de feriados Limite temporal do gozo de férias do ano civil
Mobilidade especial: Adaptação à administração local.		Regras de compensação por cessação de contrato de trabalho	Regras referentes à arbitragem laboral

Criar uma Administração Pública com regime laboral tendencialmente único para garantir coerência

Alteração do horário de trabalho nas Administrações Públicas Lei nº 68/2013, de 29 de Agosto

O período normal de trabalho dos trabalhadores em funções públicas passa de 7 h/dia e 35 h/semana para 8 h/dia e 40 h/semana

O período de atendimento deve, tendencialmente, ter a duração mínima de 8 horas diárias, e abranger o período da manhã e da tarde;

Os horários específicos existentes devem ser adaptados, por iniciativa das respetivas tutelas, ao novo período normal de trabalho de referência;

A alteração não prejudica:

- a manutenção de períodos normais de trabalho superiores vigentes, previstos em diploma próprio;
- os regimes próprios de carreiras para as quais vigore já o período normal de trabalho de 40 horas por semana e 8 horas por dia, incluindo os respectivos regimes de transição;
- a possibilidade de negociação de horários inferiores, através de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Criar uma Administração Pública com regime laboral tendencialmente único para garantir coerência

Gestão de Recursos Humanos Lei nº66-A/2012, de 31 de dezembro (LOE2013)

REDUÇÃO DE CONTRATOS A TERMO

No sentido da racionalização dos custos com pessoal e a par dos procedimentos de reorganização de serviços, designadamente ao nível das regras de reafecção de pessoal previstas na Lei n.º 53/2006, de 7 de dezembro, a Lei do Orçamento do Estado para 2013 prevê a redução do número de contratos de trabalho a termo resolutivo. Pretende-se que os organismos reequacionem a necessidade deste tipo de contratação em função das suas atribuições. Adicionalmente, e sem prejuízo de situações especiais em que se justifique este regime contratual, condiciona-se a renovação de contratos de trabalho a termo resolutivo a situações excepcionais, de relevante interesse público.

COMPENSAÇÃO DO TRABALHO EXTRAORDINÁRIO

A Lei do Orçamento do Estado para 2013 prevê a redução adicional de 50% na compensação sobre o valor do pagamento do trabalho extraordinário em dia normal de trabalho, em dia de descanso semanal ou feriado, como medida transitória a vigorar em 2013 e 2014, aplicável aos trabalhadores cujo período normal de trabalho não exceda as 7 horas por dia ou as 35 horas por semana.

Criar uma Administração Pública com regime laboral tendencialmente único para garantir coerência (2/2)

Maior Simplex legislativo da AP

	Medidas	Descrição	Status	Resultados	
I	Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas	<ul style="list-style-type: none"> Assume a convergência do regime dos trabalhadores públicos com o regime privado, ressalvadas as especificidades exigidas pela função e pela natureza pública do empregador Estado. Assume como modelo regra de vínculo de emprego público a figura do contrato de trabalho em funções públicas Integra, harmoniza e racionaliza as múltiplas alterações legislativas concretizadas nos últimos dez anos no regime laboral da função pública Convergência com o regime laboral privado no que respeita ao regime de férias. 	Proposta legislativa apresentada	Simplificação legislativa: A LTFP segue a sistemática do atual Código do Trabalho (CT), revogando 10 diplomas legais, que no seu conjunto contêm perto de 1300 artigos por cerca de 400 artigos concentrados e articulados numa única Lei	
II					
IV					
IV					Simplificação dos regimes jurídicos laborais do setor público
V					

Aproximar os regimes de proteção social é assegurar equidade (1/2)

	Medidas	Descrição	Status	Resultados
I	Aproximação dos efeitos do Regime de Proteção Social Convergente (RGPC) para as regras do Regime Geral da Segurança Social (RGSS)	Aproximação dos efeitos das regras para a eventualidade na doença e na idade legal de reforma em matéria de passagem à situação de aposentação para os subscritores da CGA	Em vigor	A partir de janeiro de 2013: Não pagamento de baixas até 3 dias e redução de 10% nas baixas médicas a partir do 4.º até ao 30.º dia Eliminação da transição faseada para os 65 anos
II				
IV				
IV				
V				
	Aumento das contribuições dos beneficiários para a ADSE	Ajuste das contribuições dos trabalhadores da AP para a ADSE dos atuais 1,5% para <ul style="list-style-type: none"> • 2,25% em 2013 • 2,5% em Janeiro 2014 	Em vigor	Introduzido no Orçamento de Estado retificativo para 2013

Revisão dos regimes jurídicos de proteção social

Aproximar os regimes de proteção social é assegurar equidade

Regime de Proteção Social Convergente Lei nº66-A/2012, de 31 de dezembro (LOE2013)

APROFUNDA A CONVERGÊNCIA DOS REGIMES DE PROTEÇÃO SOCIAL DOS TRABALHADORES EM FUNÇÕES PÚBLICAS COM A REGRAS DO REGIME GERAL

- a) **Redução do absentismo ao trabalho:** aproximação dos efeitos das regras para a eventualidade na doença. Os trabalhadores abrangidos pelo Regime de Proteção Social Convergente ficam sujeitos ao não pagamento de baixas até 3 dias e à redução de 10% na remuneração base diária (sem reembolso) para baixas médicas a partir do 4.º até ao 30.º dia;
- b) **Convergência da idade legal da aposentação para os 65 anos (idade legal geral).** Com esta antecipação suprime-se a transição faseada que se encontrava prevista (ao ritmo de 6 meses por cada ano civil) para todos os subscritores da CGA, quer os abrangidos pela idade legal geral, quer os que beneficiam de idades especiais, como sejam os militares e polícias cuja idade de reforma passa, a 1 de janeiro de 2013, de 60 anos. A revogação do regime de transição implica que a passagem à reserva seja, a partir de 1 de janeiro de 2013, aos 55 anos (em vez dos 53 anos e 6 meses).
- c) **Alteração da fórmula de cálculo para futuras pensões da CGA:** a primeira parcela na formação da pensão dos subscritores da CGA inscritos até 31 de agosto de 1993 passa a considerar as remunerações revalorizadas, entre o ano a que respeitam e o ano de aposentação, com o índice que melhor reflete a evolução das remunerações da administração pública que é o índice 100 da escala salarial das carreiras de regime geral.

Aproximar os regimes de proteção social é assegurar equidade (2/2)

	Medidas	Descrição	Status	Resultados
I	Convergência do Regime de Proteção Social Convergente com o Regime Geral da Segurança Social	Convergência dos sistemas de pensões da CGS com o RGSS	Futuros pensionistas: componente P1 reduz-se de 89% para 80% do salário	Atuais pensionistas: redução de 10% na componente P1 <i>Declarada inconstitucional através do Acórdão n.º 862/2013, de 19 de dezembro.</i>
II				
IV		Aumento da contribuição das entidades empregadoras públicas para a CGA	Alinhamento da contribuição do empregador público para a CGA com a contribuição para a Segurança Social	Aumento de 20% para 23.75%
IV				
V		Revisão dos regimes jurídicos de proteção social		

- Transferência dos fundos de pensões da banca para a Segurança Social no final de 2011, no montante de 6 mil milhões de euros (garantiu o cumprimento da meta do défice em 2011):

- A responsabilidade pelas pensões em pagamento à data de 31 de Dezembro de 2011, previstas no regime de segurança social substitutivo constante de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho vigente no sector bancário, foi assumida, com efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2012, pela Segurança Social;

- Esta transferência foi realizada ao abrigo de um Acordo Tripartido, celebrado entre o Governo, a APB e os sindicatos do setor bancário.

- Criação da Contribuição Extraordinária de Solidariedade, alargada a todos os sistemas de pensões, públicos e privados, e com incidência sobre rendimentos de pensões superiores a 1350 euros.

(i) 3,5% sobre a totalidade das pensões de valor mensal entre 1.350,00€ e 1.800,00€;

(ii) 3,5% sobre o valor de 1.800,00€ e 16% sobre o remanescente das pensões de valor mensal entre 1.800,01€ e 3.750€, perfazendo uma taxa global que varia entre 3,5% e 10%;

(iii) 10% sobre o montante mensal superior a 3.750€ e até 5.030€;

(iv) 25% sobre o montante que exceda 5.030€, mas que não ultrapasse 7.545€;

(v) 50% sobre o montante que ultrapasse 7.545€.

- Desenvolvimento do trabalho da Equipa para os Assuntos do Território.



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DAS FINANÇAS

Anexos

Evolução das despesas com pessoal

Despesa pública em contabilidade nacional

Fonte: INE e MF, outubro de 2013

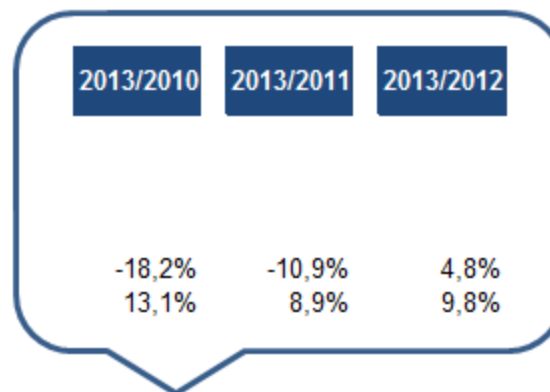
	2010	2011	2012	2013 (1)
Em milhões de euros				
Despesa total	89.019	84.423	78.244	80.292
Despesa primária	84.123	77.552	71.090	72.838
Despesa com pessoal	21.157	19.422	16.510	17.304
Pensões (2)	21.701	22.524	22.345	24.535
Subtotal	42.858	41.947	38.855	41.838

% Despesa total				
Despesa com pessoal	24%	23%	21%	22%
Pensões (2)	24%	27%	29%	31%
Subtotal	48%	50%	50%	52%

% Despesa primária				
Despesa com pessoal	25%	25%	23%	24%
Pensões (2)	26%	29%	31%	34%
Subtotal	51%	54%	55%	57%

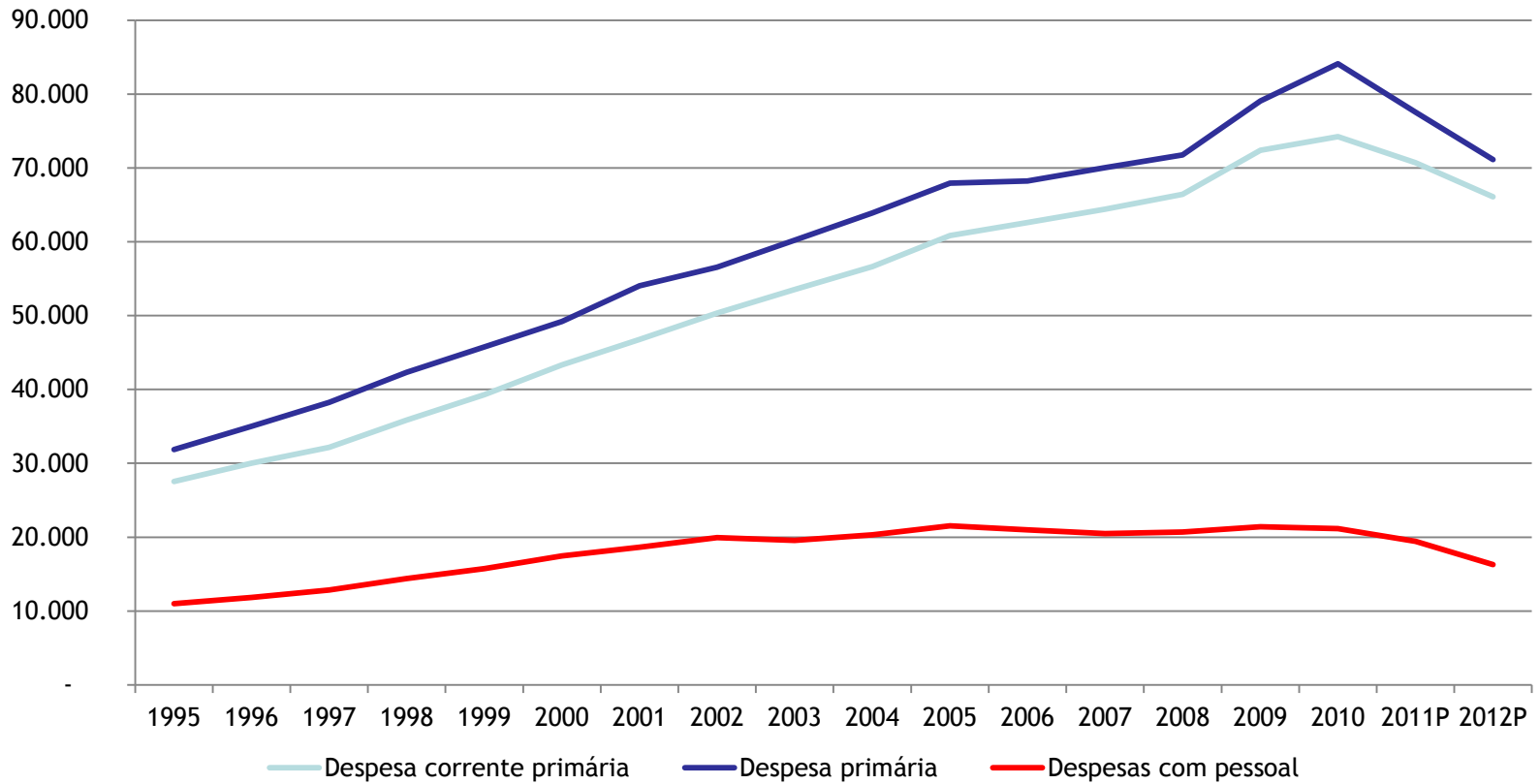
(1) Valores do 1º OE Retificativo 2013

(2) Pensões de aposentação, sobrevivência e invalidez; atribuídas pela CGA e pela Segurança Social; o valor de pensões pago pela CGA não inclui as pensões relativas à Marconi e BPN que estão a ser pagas pela SS.

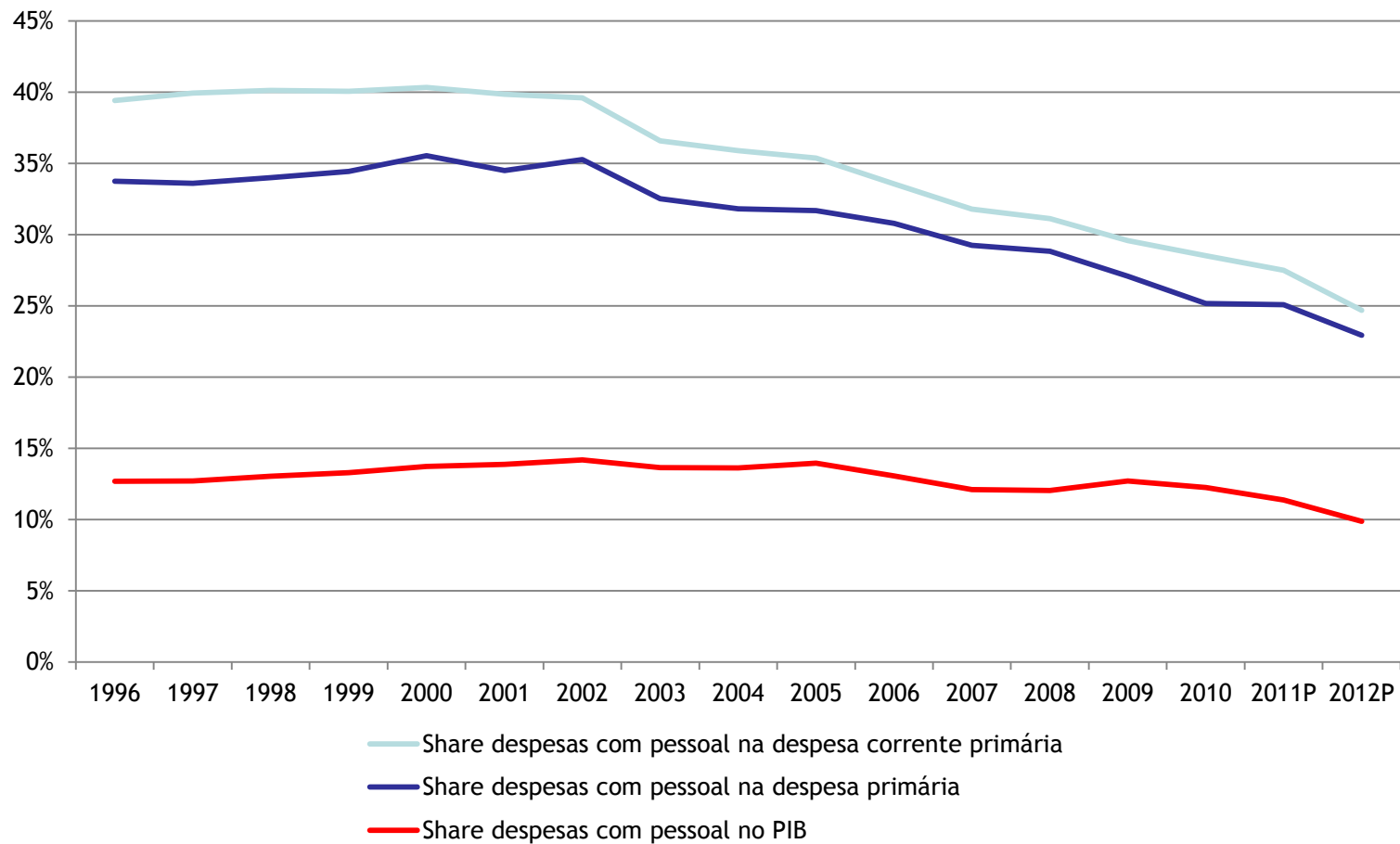


A redução da despesa com pessoal ultrapassa o efeito das medidas temporárias sobre as remunerações.

Evolução das despesas com pessoal



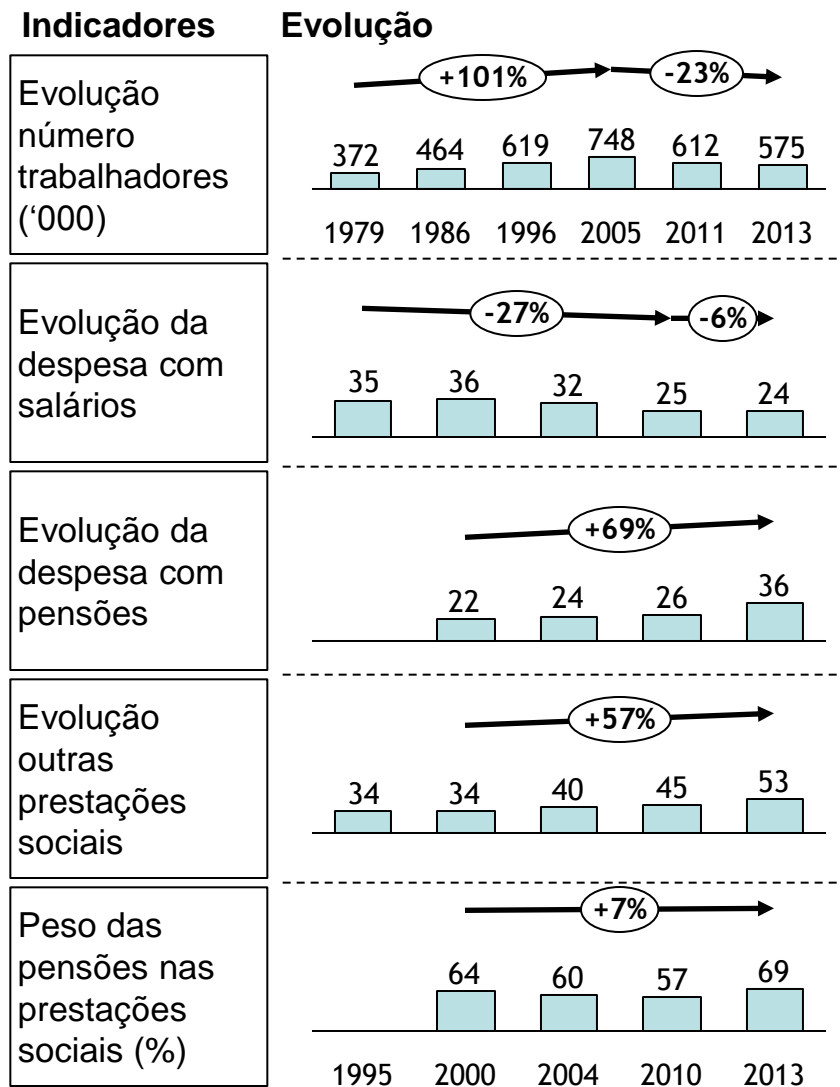
Evolução das despesas com pessoal



Principais indicadores do lado da despesa tiveram crescimento elevado nos últimos anos

Percentagem da despesa primária

Durante anos o Estado viveu acima das suas possibilidades...

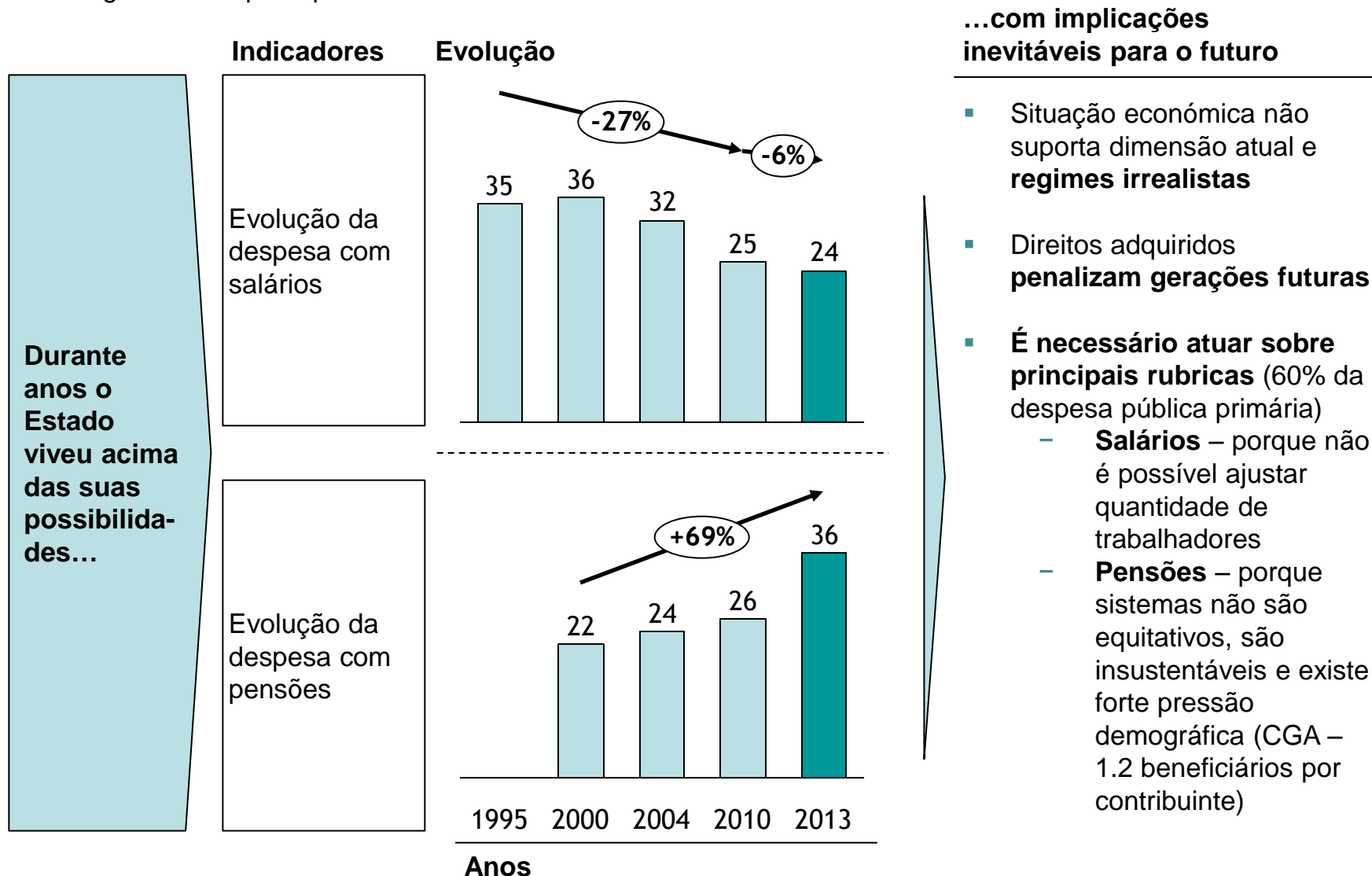


...com implicações inevitáveis para o futuro

- Situação económica não suporta dimensão atual e regimes irrealistas
- Direitos adquiridos penalizam gerações futuras
- É necessário atuar sobre principais rubricas (60% da despesa pública primária)

Principais indicadores do lado da despesa tiveram crescimento elevado nos últimos anos

Percentagem da despesa primária



1 É necessário ajustar o peso do Estado às possibilidades do país - principais medidas

Medidas	Período	Legado	Resultados
Limitação de outsourcing (controlo central)	TBD	Evolução consumos intermédios (mM€)	TBD
Reforço da utilização de serviços partilhados	2007	<p>3,7 5,7 6,3 8,9 7,5</p> <p>1995 2000 2004 2010 2013</p>	Status em 06/2013
Gestão de entradas e saídas na AP (congelamento admissões)	2011	Evolução de # trabalhadores ('000)	<ul style="list-style-type: none"> • 311 organismos com GeRFIP • 20 organismos (MF) com GeRHup
Programa de Rescisões por Mútuo Acordo	<ul style="list-style-type: none"> • Regulamentação (2011) • Programa 2013 	<p>372 464 619 748 612 575</p> <p>1979 1986 1996 2005 2011 2013</p>	
Política remuneratória AP			
Reduções salariais	2011	Regra em vigor desde 2011, com cortes que distorcem lógica de valorização dos trabalhadores	Redução das despesas com salários em ~5% versus 2010
Aplicação da Tabela Remuneratória Única (TRU)	2009	Poucas foram as carreiras da AP integradas nos 115 níveis remuneratórios. Criação de <u>n</u> posições virtuais	Objetivo de integração do salário base de todos os trabalhadores com contrato trabalho funções públicas
Revisão dos suplementos remuneratórios	Em curso.		

Racionalização da Administração Central

Evolução de estruturas

Tipo de Macro-Estrutura	Situação Inicial	Estruturas Extintas	Estruturas Mantidas	Estruturas Criadas	Nova Situação	Variação	
Administração Directa	145	66	79	19	98	-47	-32%
Central	102	37	65	19	84	-18	
Periférica	43	29	14	0	14	-29	
Administração Indirecta							
Institutos Públicos	74	21	53	4	57	-17	-23%
Órgão Consultivos	122	67	55	2	57	-65	-53%
Outros Organismos	18	14	4	1	5	-13	-72%
	359	168	191	26	217	-142	-40%

Evolução de quadro de dirigentes

Situação inicial		Situação Final		Variação global	
Dirigentes Superiores	Dirigentes Intermédios	Dirigentes Superiores	Dirigentes Intermédios	Dirigentes Superiores	Dirigentes Intermédios
715	5571	440	4135	-275	-1436
6286		4575		-1711	
				-38%	-26%
				-27%	

Racionalização da Administração Central - PREMAC



Análise da evolução das estruturas
de administração pública central portuguesa decorrente
do PRACE e do PREMAC



Direção-Geral da Administração e do Emprego Público
Fevereiro de 2013

Num trabalho divulgado no site da DGAEP, de análise da evolução de estruturas decorrente do PRACE e do PREMAC é demonstrado o decréscimo pronunciado do total de estruturas da administração central em cerca de **50%**, sendo esta redução mais acentuada durante a aplicação do PREMAC:

Ministério	PRACE	PREMAC	Global
Ministério da Administração Interna	3,50%	75,00%	75,90%
Ministério da Solidariedade e da Segurança Social	26,90%	50,00%	63,50%
Ministério da Educação e Ciência	12,50%	51,40%	57,50%
Ministério da Saúde	21,20%	38,50%	51,50%
Ministério da Agricultura, do Mar, do Ambiente e do Ordenamento do Território	13,30%	42,30%	50,00%
Ministério da Economia e do Emprego	20,30%	36,20%	49,20%
Presidência do Conselho de Ministros	30,00%	22,50%	45,70%
Ministério da Justiça	21,70%	22,20%	39,10%
Ministério das Finanças	8,00%	26,10%	32,00%
Ministério da Defesa Nacional	11,80%	6,70%	17,70%
Ministério dos Negócios Estrangeiros	11,50%	4,30%	15,40%
Global	20,30%	36,70%	49,60%



PREMAC

O Programa de Redução e Melhoria da Administração Central foi executado, estando finalizadas as leis orgânicas das entidades de carácter estável que integram as leis orgânicas dos ministérios.

O relatório final de aplicação encontra-se publicado no portal do governo

[Http://www.portugal.gov.pt/pt/os-ministerios/ministerio-das-financas/documentos-oficiais/20121129-premac.aspx](http://www.portugal.gov.pt/pt/os-ministerios/ministerio-das-financas/documentos-oficiais/20121129-premac.aspx)

Racionalização da Administração Pública

Racionalização e redução de custos nas TIC

A Resolução do Conselho de Ministros n.º 12/2012, de 12 de janeiro, aprovou as linhas gerais do **plano global estratégico de racionalização e redução de custos com as TIC**, com referência a **25 medidas** que assentam nos seguintes eixos de atuação na área das TIC:

- (i) melhoria dos mecanismos de governabilidade;
- (ii) redução de custos;
- (iii) utilização para potenciar a mudança e a modernização administrativa;
- (iv) partilha de soluções comuns e;
- (v) estímulo ao crescimento económico.

Os ganhos esperados resultam de uma maior governabilidade, da concentração da função informática em cada ministério e da racionalização de meios. A estratégia contém a continuação da adoção de serviços partilhados na área financeira, de recursos humanos e de logística.
