

## Reunião de DG da EUPAN – Presidência belga do Conselho da UE

Na cidade de Bruges, realizou-se, nos dias 28 e 29 de maio, a reunião de diretores-gerais da EUPAN, organizada pela Presidência belga do Conselho da UE.

Um dos temas abordados está relacionado com a Declaração de *Ghent sobre os* desafios e ações comuns para as administrações públicas europeias, assinada pelos ministros europeus responsáveis pela administração pública, transformação pública e função pública, bem como pelos comissários europeus, Johannes Hahn e Elisa Ferreira, em 27 de fevereiro de 2024, nos âmbitos da EUPAN e da Presidência belga da UE. Esta Declaração incide sobre sete áreas principais: perspetivas futuras; elaboração de políticas com base em dados concretos; equidade, inclusão e diversidade; bem-estar; ética e integridade; atratividade da função pública e colaboração europeia transnacional.

Mereceu especial atenção a questão da atratividade da função pública. Um desafio com que se confrontam todos os Estados-membros e que implica: atrair as competências necessárias; apresentar uma proposta de valor autêntica para os trabalhadores; investir, de forma continuada, na imagem de marca do empregador público; tornar os funcionários públicos “embaixadores” da administração pública; alterar o foco nos diplomas e certificados para a focalização nas competências e mudança de mentalidade.

Tema, igualmente, abordado, porque atualmente incontornável, foi o da tecnologia e da IA, discutido também na Escola de Verão da EUPAN e na DISPA (*Network of Directors of Institutes and Schools of Public Administration*), e cujo enfoque incidiu na importância das considerações éticas na implementação da IA e no estabelecimento de diretrizes específicas para a área dos RH, classificada como de alto risco, e na Lei da UE sobre IA (a primeira regulamentação abrangente a nível mundial sobre a inteligência artificial) enquadrada na estratégia digital da União Europeia e que visa garantir melhores condições para o desenvolvimento e a utilização desta tecnologia inovadora. Abordou-se ainda a oportunidade de coevolução decorrente desta tecnologia, bem como a importância da transparência na utilização da IA generativa, tendo sempre presente que a utilização da tecnologia pela tecnologia não constitui, de forma alguma, um objetivo.

Em relação à colaboração europeia, foi notória a disponibilidade dos DG para trabalhar numa iniciativa comum de avaliação comparativa dos recursos humanos, aproveitando a dinâmica existente no âmbito da rede EUPAN, assim como a vontade de tirar partido do apoio proposto pela Comissão através de vários instrumentos (IET, PACE, COMPACT, etc.).

Atendendo à visibilidade crescente da Rede, registou-se o pedido de adesão de mais dois países candidatos à UE, a Moldávia e a Ucrânia, que passam a participar nas próximas reuniões da EUPAN com o estatuto de observador.

O representante dos empregadores públicos dos governos centrais europeus, no Comité de Diálogo Social Europeu para as Administrações Públicas Centrais, fez o ponto de situação sobre a atividade que tem sido desenvolvida e a apresentação do plano de atividades 2024-25. Foi, ainda, disponibilizada informação sobre o Pacto para o Diálogo Social Europeu, que se espera concluído até ao início de 2025; o plano de ação sobre escassez de mão de obra e de competências na UE; as novas regras de governação económica da UE e as implicações no emprego e nas condições de trabalho; a implementação do acordo sobre a digitalização na APC; a transição ecológica justa no local de trabalho, a que acresce a revisão das diretrizes multisectoriais sobre violência e assédio no trabalho contra terceiros.

A utilização de dados na tomada de decisões políticas está a tornar-se cada vez mais importante. Melhorar os processos de tomada de decisão nas administrações públicas através da elaboração de políticas baseadas em dados constitui um dos desafios comuns que os membros da EUPAN enfrentam, atualmente.

As políticas de RH não são exceção. Através da recolha e análise de dados relacionados com diversos indicadores de RH, as organizações podem obter informações valiosas sobre a força de trabalho e fundamentar as suas decisões.

A fim de facilitar uma abordagem baseada em dados concretos na criação de futuras políticas de RH, a Presidência belga apresentou uma proposta de *Scorecard de RH*, que apresenta como objetivos: recolher dados quantitativos para criar um quadro de controlo de maturidade dos RH e identificar os principais desafios no futuro. Para o efeito, pretende-se recolher indicadores relevantes nos seguintes domínios: recrutamento e seleção; mobilidade; aprendizagem e desenvolvimento; bem-estar dos trabalhadores; inclusão e igualdade; condições de trabalho; responsabilidade social das empresas e ecologização e ética e integridade.

Com base nos dados recolhidos para o Scorecard de RH, em que participaram 31 países (27 Estados-membros, Islândia, Noruega, Sérvia e Suíça) e a Comissão Europeia, apresentam-se alguns resultados interessantes.

No contexto do recrutamento e considerando o indicador número de dias, verificou-se que desde a candidatura até ao final do processo seletivo a média é 117 dias, enquanto a Lituânia e Malta têm prazos mais curtos, 25 e 55 dias, respetivamente. Em relação aos métodos de seleção utilizados, nos formatos online e à distância, predomina, sobretudo, a entrevista (77,8%) e os testes por computador (63%).

Ao nível da atratividade do empregador público, os principais pontos fortes da marca do empregador da AP em toda a UE são: contribuir para o bem comum (90,6%); conciliação entre a vida profissional e a vida privada (87,5%); segurança no emprego (81,3%) e oportunidades de carreira (71,9%).

Em termos da taxa de absentismo, a média é 5,45%, destacando-se a Eslovénia com 22,4%, enquanto a Áustria apresenta a taxa mais baixa - 1,2%.

No caso do número máximo de dias em regime de trabalho à distância existe muita diversidade entre as administrações inquiridas. Enquanto na Finlândia o limite são 4 dias por semana e 3 na Bélgica, Comissão Europeia e França, já no Chipre a prestação de trabalho nesta modalidade não se aplica. Na Bélgica, dois terços (75,29%) do número total de trabalhadores podem trabalhar à distância numa base regular e na Alemanha 60,9%.

Quanto ao indicador trabalho a tempo parcial, dentro do universo de 18 países que reportaram a sua existência, os Países Baixos apresentam a taxa mais elevada (27,7%), seguido da Dinamarca (24,8%) e Suíça (24,3%), enquanto a Eslovénia regista a taxa mais baixa (2,5%), sendo a média de 13,3%. Contudo, em média, 76,5% de todos estes trabalhadores são mulheres, variando esta percentagem entre os 65% e 94%.

No atinente à responsabilidade social das empresas (RSE) e a ecologização, apenas 4 países (Dinamarca, Alemanha, Islândia e Países Baixos) declaram ter uma carta de RSE.

Da lista de indicadores propostos para o scorecard de RH da UE foram selecionados como os mais relevantes: o número de mulheres em cargos de direção superior (70%); a idade média (67,5%); a taxa

de feminização (57,5%); a taxa de trabalhadores acima dos 55 anos (55%) e a taxa de trabalhadores com idade inferior a 30 anos (50%).

Num horizonte temporal de três anos, as administrações europeias identificaram cinco desafios que consideram mais importantes e prioritários, a saber: *employer branding*/marca do empregador (62,5%); planeamento estratégico de pessoal (46,9%); gestão por competências (46,9%); retenção de talento e *outflow* (40,6%) e impacto da robotização/digitalização na política de RH (34,4%).