

REVISÃO DA LEGISLAÇÃO APLICÁVEL AOS TRABALHADORES EM FUNÇÕES PÚBLICAS

Parecer do Gabinete Técnico do STAL à versão final do Governo (enviada em 17/05/2012)

1) Na sequência da reunião efectuada com a Frente Comum, em 15/5/2012, o governo enviou-nos aquilo que considera a **última versão de uma proposta de lei**, alterando os seguintes diplomas legais:

- Lei 12-A/2008 , de 27/2 , que estabelece os regimes de vinculação, de carreiras e de remunerações;

- Lei 59/2008, de 11/9, que aprovou o RCTFP;

- D. Lei 209/2009, de 3/9 – Adapta à A. Local a citada Lei 12-A/2008;

- D. Lei 100/99, de 31/3 – Regime de férias, faltas e licenças (trabalhadores em regime de nomeação)

- D. Lei 259/98, de 18/8 – Duração e horários de trabalho (Trabalhadores em regime de nomeação)

- Normas sobre aplicação aos trabalhadores em funções públicas dos regimes regra dos feriados e do estatuto do trabalhador estudante, previstos no Código do Trabalho.

2) Prendendo-nos, por agora, com as questões que julgamos mais importantes, aplicáveis à A. Local, salientamos especialmente o seguinte:

2.1) – MOBILIDADE ESPECIAL

Esta matéria vem regulada nas alterações introduzidas aos artigos 14.º a 16.º do D. Lei 209/2009, de 3/9, preceitos que determinam a aplicação, à A. Local, do regime de **mobilidade especial**, consignado na Lei 53/2006, de 7/12, com as adaptações decorrentes das competências dos respectivos órgãos.

Sublinha-se que a **gestão desta matéria está atribuída a “uma entidade gestora da mobilidade especial autárquica (EGMA), a constituir no âmbito de cada área**

metropolitana e comunidade intermunicipal”, como tudo se explicita no mencionado artigo 16.º

Trata-se de uma medida, **a chamada antecâmara de despedimento**, há longo tempo previsível mas que agora o governo pretende impor, porquanto, do seu ponto de vista, importa **articular esta figura com outras medidas lesivas dos postos de trabalho, como são, por exemplo, as decorrentes da extinção de um vultoso número de freguesias, bem como de empresas do sector empresarial local**, e, ainda, da extinção de cargos dirigentes e dos respectivos serviços, como consta de propostas de lei já pendentes na Assembleia da República.

A isto tudo acresce a obrigatória redução de, por agora, 1% a 3% do número de trabalhadores, imposta pela Lei do Orçamento de Estado.

2.2) MOBILIDADE GEOGRÁFICA

Para a A. Local esta matéria vem regulamentada nos termos previstos no artigo 12.º do citado D. Lei 209/2009, determinando-se que **é dispensado o acordo do trabalhador**, para efeitos de mobilidade interna, em qualquer das suas modalidades, quando se opere:

- a) Para unidade orgânica da área metropolitana ou comunidade intermunicipal em que se integre a entidade autárquica de origem;
- b) Para unidade orgânica de entidade autárquica integrante da área metropolitana ou comunidade intermunicipal da entidade autárquica de origem;
- c) Para unidade orgânica de entidade autárquica integrante da área metropolitana ou comunidade intermunicipal de origem.

Porém, este preceito **remete também para o disposto no artigo 61.º da Lei 12-A/2008**, na redacção agora proposta, pelo que **o acordo do trabalhador é dispensado quando se respeitarem os limites** para o efeito estabelecidos.

- Assim, concretizando, esse acordo **é dispensado quando a mobilidade se opere para um novo local de trabalho distanciado até 60 kms, do local de residência, limite que é reduzido para 30 kms.** quando se trate de trabalhadores titulares de uma categoria de grau de complexidade 1 (Assistentes operacionais).

Determina-se ainda que os trabalhadores podem solicitar a não sujeição à mobilidade, **invocando e demonstrando prejuízo sério** para a sua vida pessoal no prazo de 10 dias, designadamente através da comprovação da inexistência de transportes públicos ou da duração da deslocação em causa.

Por outro lado, o n.º 11 deste artigo 61.º atribui ao membro do governo responsável pelas finanças e A. Pública a competência para definir os termos em que podem ser compensados os **encargos adicionais** com deslocações pela utilização de transportes públicos colectivos.

Do exposto, deduz-se que **apenas carecem de acordo do trabalhador as deslocações superiores aos referidos limites de 60 ou 30 kms.**

Assim, **esta regulamentação é profundamente negativa**, permitindo longas deslocações dos trabalhadores, em condições impensáveis, quer pela carência de transportes, quer pelos tempos dessas deslocações, com prejuízos incalculáveis para a sua vida pessoal e familiar.

Acresce que a aferição da existência de um **prejuízo sério** é da competência da Administração, que assim decidirá discricionariamente, em função de critérios eminentemente subjectivos.

2.3) – ALTERAÇÕES AO RCTFP

- Adaptabilidade e banco de horas

Esta matéria vem contemplada nos artigos 127.º A a 127.º F, aditados ao RCTFP, relevando-se o seguinte:

- Quanto à **adaptabilidade individual** - Artigo 127.ºA- Definição do período normal de trabalho, em termos médios, por **acordo entre trabalhador e empregador**, podendo prever-se o **aumento do período normal de trabalho até 2 horas e atingir o limite de 45 semanais**, com posterior compensação, mediante a redução até 2 horas diárias, dos períodos normais de trabalho de 35 horas.

- **O acordo é celebrado por escrito, mediante proposta, por escrito, do empregador, presumindo-se a aceitação** por parte do trabalhador que a ela **não se oponha, por escrito, nos 14 dias** seguintes ao conhecimento da mesma.

E assim se subverte um pretensu acordo, **transformando-se uma proposta em acordo, desde que os trabalhadores não reajam no mencionado prazo**, bem se conhecendo os constrangimentos e as formas de coação que os podem afectar. De resto, **não é inocente que se ignorem as estruturas representativas dos trabalhadores, individualizando as “negociações”...**

Sublinha-se, porém, que, a versão final sob análise introduziu um novo artigo – 127.º F – do qual decorre que **a instituição, por acordo entre entidade empregadora e trabalhador, da adaptabilidade individual e do banco de horas individual, depende da sua prévia previsão em IRCT.**

Sendo assim, estranha-se a razão por que essa previsão não vem logo contemplada nos preceitos que regulam especificamente essa matéria, figurando num artigo autónomo, o que, no mínimo, estabelece a confusão e o conseqüente abuso na instituição destas modalidades!

- Quanto à **adaptabilidade grupal** – Artigo 127.-B - Destaca-se a possibilidade de previsão no IRCT que institua o regime de adaptabilidade previsto no actual art.127.º da aplicação desse regime ao conjunto de trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade orgânica, **caso pelo menos 60%** dos trabalhadores dessa estrutura serem por ele abrangidos;

- Por outro lado, **no caso de a proposta de acordo prevista no artigo anterior ser aceite por pelo menos 75%** dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade

orgânica, o empregador pode aplicar o mesmo regime aos restantes trabalhadores dessa estrutura.

Trata-se de mais umas **habilidades, tendentes a desregular os horários de trabalho**, amarrando os trabalhadores a acordos que não fizeram ou que configuram situações de verdadeiro desespero de causa.

- Quanto ao banco de horas– Art. 127.º C

Determina-se que, por IRCT, pode ser instituído um regime de banco de horas, em ordem a que o horário de trabalho possa ser aumentado **3 horas diárias e atinja 50 semanais, com o limite anual de 200 horas.**

Por outro lado, a forma de compensação do trabalho prestado em acréscimo é regulada no IRCT podendo ser feita mediante redução equivalente ao tempo de trabalho prestado, alargamento do período de férias ou pagamento em dinheiro.

- Banco de horas individual– Artigo 127.º-D

É instituído por **acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador**, podendo neste caso o período normal de trabalho ser aumentado até **2 horas diárias e atingir 45 horas semanais e 150 anuais**, devendo o acordo regular a forma de compensação dos acréscimos de trabalho, nos termos atrás referidos.

Este acordo é celebrado por escrito, mediante proposta por escrito da entidade empregadora que se tem por aceite pelo trabalhador se este a ela não se opuser, por escrito, nos 14 dias seguintes ao seu conhecimento.

Por outro lado, determina o art. 127.º- E que este regime, **se for aceite por, pelo menos 75%** dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade orgânica, pode ser extensivo aos restantes trabalhadores dessa estrutura.

Reiteramos aqui os comentários atrás produzidos, a propósito destes pretensos acordos!

E reiteramos igualmente o que atrás referimos, a propósito da prévia previsão desta modalidade, em IRCT, nos termos do citado artigo 127.º F

- Banco de horas grupal – Artigo 127.º-E

Determina este artigo que o IRCT que instituir o banco de horas previsto no artigo 127.º C e que atrás referimos, pode prever que **a entidade empregadora o possa aplicar ao conjunto dos trabalhadores** de uma equipa, secção ou unidade orgânica, quando se verificarem as condições referidas no n.º 1 do também atrás citado artigo 127.º B. E prevê-se **idêntico alargamento ao que atrás referimos**, a propósito da aceitação por pelo menos **75% dos trabalhadores**, situação que merece idênticos comentários.

2.4) – OUTRAS ALTERAÇÕES À LEI 59/2008, DE 11/9 E AO RCTFP APROVADO POR ESTA LEI

Releva-se especialmente o seguinte:

2.4.1) A aplicação **do regime de suspensão do contrato, por motivo de doença prolongada, para efeitos de férias**, aos trabalhadores abrangidos pelo regime de protecção social convergente, isto é, beneficiários da ADSE e CGA (Vide art. 19.º da citada Lei).

Daqui decorre, por exemplo, que adoecendo um trabalhador, em determinado ano, por um período superior a 30 dias, apresentando-se apenas ao serviço no ano seguinte, neste ano terá as férias previstas para o ano da contratação, isto é, 2 dias por cada mês de trabalho prestado, até ao máximo de 20 dias, direito vencido após 6 meses de serviço prestado no ano de regresso.

2.4.2) - Alteram-se os **artigos 164.º, 212.º e 213.º do Regime**, para ele transpondo normas impostas pelo Orçamento de Estado de 2012, em matéria de trabalho extraordinário e descanso compensatório, salientando, especialmente, a **redução a metade dos acréscimos** devidos pela prestação de trabalho extraordinário (Art. 212.º);

- Por outro lado, **a redacção proposta para o artigo 213.º do Regime é ainda pior do que a imposta pela Lei do O. Estado**, porquanto o trabalho realizado em dias feriados obrigatórios, em que a entidade empregadora está legalmente dispensada de suspender o trabalho, é retribuído com um descanso compensatório com duração de **metade** do número de horas prestadas ou com o acréscimo de 50% da remuneração pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a escolha à entidade empregadora pública.

2.4.3) – CADUCIDADE DOS CONTRATOS A TERMO – ARTIGOS 252.º E 253.º DO RCTFP

A nova redacção introduzida reduz substancialmente o montante da compensação devida pela caducidade dos contratos a termo, fixando-a em **20 dias de remuneração base por cada ano completo de antiguidade**, não podendo ser superior a 20 vezes a rmmg nem o seu montante global ser superior a 12 vezes a remuneração base mensal do trabalhador.

No caso de **fracção de ano**, esse montante é calculado proporcionalmente.

2.4.4) – CESSAÇÃO POR ACORDO – ART. 255.º E 256.º

Por um lado, o artigo 255.º estabelece uma série de **requisitos de observância obrigatória**, para a eventual cessação do contrato por acordo.

Por outro lado, o artigo 256.º fixa **a compensação a atribuir, nos seguintes termos:**

- Corresponde, no máximo, **a 20 dias de remuneração base** por cada ano completo de antiguidade, sendo calculada proporcionalmente, no caso de fracção de ano e o seu **montante global não pode ser superior a 100 vezes a rmmg, nem ao montante global das remunerações a auferir pelo trabalhador até à idade legal de reforma ou aposentação**

Em boa verdade, pode-se afirmar que esta regulamentação poderá conduzir a tudo o que se lhe quiser chamar mas não à desvinculação enformada pela liberdade de formação da

vontade dos trabalhadores, **sendo previsível que, em muitos casos, a sua eventual aceitação se verifique em autêntico desespero de causa.**

3 – Constata-se que esta versão final teve algumas alterações, sob a velha política de que importa mudar alguma coisa para que, no fundamental, tudo fique na mesma e eventualmente justificar a injustificável assinatura pelos mesmos de sempre!...

Parece-nos ter sido esse o propósito do governo, comparando o texto inicial com esta versão dita final.

Salienta-se, porém, que **o governo não abdicou de uma única medida verdadeiramente importante**, ainda que aqui ou ali aparente ter procurado ser mais “generoso”, na formulação desta versão final.

Essa pretensa “generosidade” nada mais representa do que o bíblico prato de lentilhas, servido a quem por pouco se vende, dispondo-se a subscrever tão execrável proposta, como noutras ocasiões temos constatado!

Em conclusão, **parece-nos legítimo afirmar que esta proposta de lei é um dos instrumentos mais redutores de direitos** produzidos após a Revolução de Abril, articulando-se ou dando lamentável sequência a outros já formalizados ou que estão na forja, como é o caso dos diplomas respeitantes à extinção de autarquias, ao regime do sector empresarial local, à regulamentação dos cargos dirigentes e a um conjunto de outros anunciados diplomas, nomeadamente os ligados à alardeada “reforma autárquica”!

Lisboa, 18/5/2012

O Gabinete Técnico do STAL