

PROPOSTA DE LEI N.º 81/XII (1.ª)

Altera vários diplomas aplicáveis a trabalhadores que exercem funções públicas e determina a aplicação a estes dos regimes regra dos feriados e do Estatuto do Trabalhador Estudante previstos no Código do Trabalho

(Separata n.º 16, DAR, de 07 de julho de 2012)

1.

A Proposta de Lei em causa é o resultado de um processo desenvolvido pelo governo, que teve por base e ponto de partida o objetivo de aplicar aos trabalhadores que exercem funções públicas as medidas antitrabalhadores acordadas com o FMI/UE/BCE e entre o Governo/Patronato/UGT na Concertação Social, designadamente as alterações ao Código do Trabalho introduzidas pela L 23/2012, de 25 de junho, que se encontra em apreciação no Tribunal Constitucional.

Assim, se este processo não for travado, o seu resultado não poderá deixar de piorar a atual legislação e constituir um grave retrocesso laboral, social e civilizacional, contrariando o próprio sentido e razão de ser do direito do trabalho e a Constituição da República Portuguesa.

A Frente Comum de Sindicatos da Administração Pública sempre se manifestou e lutou - e continuará a manifestar-se e a lutar - contra retrocessos laborais, sociais e civilizacionais na legislação do trabalho, tanto do setor público, como do setor privado.

Por isso, apoiando a posição da CGTP-IN, rejeitámos liminarmente a Proposta de Lei 46/XII, que deu origem à Lei 23/2012, de 26 de junho e que agora se pretende transpor genericamente (e nalguns casos piorar) para a Administração Pública.

Também por isso, a FCSAP deixou claro, desde as primeiras reuniões com o governo - antes da apresentação da presente Proposta de Lei - que não daria acordo nem assinaria qualquer documento que retirasse direitos aos trabalhadores e utilizaria todos os meios para lutar contra tal objetivo. E desmontou logo a tática que o governo vem recorrentemente adotando: apresentar inicialmente um conjunto de propostas péssimas, com o objetivo de alterar um pormenor aqui e ali para as transformar “apenas” em muito más e, assim, “justificar” a afirmação de que houve um “*manifesto benefício*” para os trabalhadores da Administração Pública e abrir algum espaço para permitir que alguma organização possa colaborar com o seu objetivo de retirar direitos aos trabalhadores da AP conquistados ao longo de décadas de luta. Trata-se de executar um puro exercício de manipulação, para disfarçar a gravidade da sua atuação perante a opinião pública, tentando voltá-la contra os trabalhadores.

2.

Os objetivos fundamentais da PL – além de aspetos formais e alguns acertos de redação e terminologia - são retrocessos sociais graves, que afrontam grosseiramente várias normas da CRP, designadamente os art.ºs 58.º e 59.º.

Na mobilidade – alteração ao art.º 61.º e aditamento do art.º 61.º-A à L 12-A/2008, de 27 de fevereiro (LVCR)

Alarga-se a possibilidade da mobilidade interna forçada (sem acordo do trabalhador) para os concelhos confinantes das áreas metropolitanas de Lisboa e Porto e, nos restantes casos, também para os concelhos confinantes daquele onde o trabalhador presta serviço ou onde reside, até à distância de 60Km (30 Km para as categorias de grau 1 e 2).

Elimina-se o limite hoje existente, que impede que as deslocações impliquem despesas mensais superiores a 8% da remuneração líquida mensal e que o tempo gasto nas deslocações exceda 25% do horário de trabalho (ou, excedendo-o, não ultrapasse o tempo gasto nas deslocações entre a residência e o local de trabalho).

A invocação de prejuízo sério é uma mera possibilidade (“*os trabalhadores podem solicitar*”) e, mesmo que tal prejuízo seja demonstrado, fica dependente da decisão da administração – não se trata de um direito à não sujeição à mobilidade, se houver prejuízo sério, mas sim de uma possibilidade de a administração aceitar ou não que assim seja, com as inerentes disfunções e injustiças que a aplicação de critérios subjetivos potenciam, além de abrir espaço ao amiguismo e ao nepotismo. Neste âmbito, é sobretudo grave a eliminação da consideração de “*relevante*”, para a “*invocação e comprovação de prejuízo sério*”, de motivos familiares tais como: “*a situação laboral do cônjuge ou unido de facto, do ponto de vista geográfico*”, “*o sucesso escolar dos descendentes*” ou “*a saúde do próprio, descendentes ou ascendentes a cargo do trabalhador, e outros que revelem necessidade premente do seu acompanhamento*” – cfr. n.º 9 do art.º 61.º -, violando-se flagrantemente o direito à articulação da vida familiar com a vida profissional e desrespeitando-se o trabalhador como pessoa.

A compensação com “*os encargos adicionais com deslocações em que o trabalhador incorra*” também não passa de uma possibilidade, a definir por despacho do membro do governo responsável pela área das finanças e da Administração Pública.

O aditamento do art.º 61.º-A introduz a mobilidade interna temporária forçada, por um ano, com ajudas de custo, para qualquer ponto do território nacional.

Sobre a invocação de prejuízo sério vale o que se disse para a mobilidade prevista no art.º 61.º.

Qualquer destas modalidades de mobilidade, além de afrontar o princípio constitucional da “*organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar*” - alínea b) do n.º 1 do art.º 59.º - pode ser utilizada como uma forma de pressão sobre os trabalhadores, constrangendo-os no exercício dos seus direitos e podendo levá-los à aceitação da cessação do contrato por acordo, a que mais à frente nos referimos.

Na adaptabilidade (individual e grupal) e banco de horas (individual e grupal) – aditamento dos art.ºs 127.º-A, 127.º-B e 127.º-C, 127.º-D, 127.º-E e 127.º-F à L 59/2008, de 11/9 (RCTFP)

A especificação da adaptabilidade individual e grupal e a introdução do banco de horas, individual e grupal, permite desregulamentar por completo a vida familiar e profissional do trabalhador e utilizar também estes meios como forma de repressão e chantagem.

Apesar da sua aplicação depender da previsão em IRCT, para não se aplicar a adaptabilidade e o banco de horas grupais terá de haver um IRCT que “*disponha de modo contrário*”, podendo sempre o governo impedir a sua existência. Por outro lado, permite-se a sua imposição a todos os trabalhadores, desde que 60%, nuns casos, ou 75%, noutros, aceitem esse regime e desde que não haja o tal IRCT que disponha de modo contrário.

Não aceitamos que o facto de uma maioria assinar uma determinada prestação de trabalho em regime de adaptabilidade ou banco de horas se imponha ou se sobreponha à situação específica e à vontade de cada trabalhador individualmente considerado, afrontando-se assim, também, o princípio da autonomia da vontade.

Com as constantes pressões e os ritmos de trabalho resultantes da clara falta de pessoal em muitos serviços públicos, estes regimes porão em causa o horário de 7 horas diárias e 35 horas semanais.

Na caducidade dos contratos a termo - art.ºs 252.º e 253.º do RCTFP

Redução do valor da compensação pela caducidade do contrato a termo (certo e incerto) de 24 ou 36 dias por ano, para apenas 20 dias, com limites que não existiam: 20 vezes o rendimento mínimo mensal garantido para o valor da remuneração base mensal e 12 vezes a remuneração base mensal para o montante global da compensação.

Esta proposta aplica-se a todos os contratados (incluindo os atuais), pelo que é pior do que a adotada nas alterações ao Código do Trabalho, que mantém a situação existente para os atuais trabalhadores – aqui já não vale o princípio da uniformização.

As alterações propostas postergam o princípio da confiança, ínsito no conceito de Estado de direito democrático, consagrado no art.º 2.º da CRP.

Na cessação por acordo – art.ºs 255.º, 255.º-A e 256.º do RCTFP

A regulamentação da cessação por mútuo acordo, em simultâneo com a imposição de outras medidas que podem ser utilizadas como formas de pressão e chantagem para obrigar o trabalhador a sair da Administração Pública, indicia o objetivo principal destas alterações apresentadas pelo governo: despedir trabalhadores da Administração Pública – confronta o art.º 58.º da CRP.

Este regime é particularmente grave na medida em que pode obrigar os trabalhadores a aceitarem uma compensação com um teto máximo de 48.500 euros, muito mais desfavorável do que o regime do Código do Trabalho, onde não há qualquer teto.

A celebração de «acordos» de cessação implica ainda a impossibilidade do trabalhador prestar serviços à Administração Pública ou estabelecer uma relação de emprego público durante um grande período de tempo.

Este regime permitirá, no fundo, o despedimento encapotado e a baixo custo dos trabalhadores da Administração Pública.

No trabalho extraordinário – art.ºs 163.º, 164.º e 212.º do RCTFP

Elimina o descanso compensatório, exceto no dia de descanso semanal obrigatório – revogação dos n.ºs 1 e 2 do art.º 163.º do RCTFP – e, obviamente, elimina a possibilidade de o descanso compensatório relativo a trabalho extraordinário em dias normais ser substituído por trabalho remunerado com o acréscimo mínimo de 100% - eliminação do n.º 2 do art.º 164.º.

Reduz para metade o acréscimo pela prestação de trabalho extraordinário, quer em dia normal, quer em dia de descanso semanal e em dia feriado – art.º 212.º.

Impõe para o futuro o que já estava previsto em sede de Orçamento do Estado para 2012, violando de forma inaceitável, quer o direito ao repouso e aos lazeres, quer o caráter de exceção do trabalho suplementar, que leva a que o seu pagamento seja uma justa compensação pela violência que comporta o aumento do horário de trabalho para os trabalhadores e para as suas famílias.

No **regime de nomeação (DL 259/98, de 18/8)**, reduz a compensação, nas 2 alternativas possíveis, acabando com a majoração do trabalho extraordinária noturno - art.º 28.º . Assim (1) a dedução no período normal de trabalho passa de 25% ou 50% (trabalho extraordinário noturno) para 12,5%; (2) a dedução do acréscimo na remuneração horária passa de 25% (1.ª hora), 50% (subsequentes), 60% (1.ª hora noturna) e 90% (subsequentes noturnas), para 25% (1.ª hora diurna e noturna) e 37,5% (subsequentes diurnas e noturnas).

Na proteção social – art.º 8.º, novas alíneas f) e g), e art.º 19.º, novos números 6 e 7, da L 59/2008, de 11/9.

Nivela por baixo o regime de proteção, nomeadamente na doença prolongada por período superior a um mês aos trabalhadores nomeados e do regime de proteção social convergente, reduzindo o período de férias a dois dias por cada mês, com o máximo de 20 dias úteis.

Nos feriados – art.º 8.º-A da L 59/2008 e art.ºs 168.º, 169.º e 213.º do RCTFP, da mesma Lei

Redução de 4 feriados, ou 5, se contarmos com o Carnaval – art.º 8.º-A da Lei do RCTF, que remete para o regime do Código do Trabalho (CT), art.ºs 168.º e 169.º do RCTFP e alínea g) do art.º 16.º (Norma Revogatória) do diploma.

Diminui para metade, ou o descanso compensatório ou o acréscimo remuneratório (de 100% para 50%), relativo a trabalho prestado em dia feriado obrigatório, em órgão ou serviço legalmente dispensado de suspender o trabalho nesse dia – art.º 213.º do RCTFP.

No regime do Trabalhador Estudante – art.º 8.º-B da L 59/2008 e alínea g) do art.º 16.º da norma revogatória

Acaba com a possibilidade de utilização de 6 horas por parte do trabalhador estudante, ao remeter esta matéria para a aplicação do regime do Código do Trabalho.

No regime de nomeação - além da redução das compensações por prestação de trabalho extraordinário, antes referido:

Reduz o que se considera trabalho noturno em 2 horas (passa de entre as 20 e as 7 horas, para entre as 22 e as 7) – art.º 32.º do DL 259/98, de 18/8.

Diminui a compensação do trabalho prestado em dia de descanso semanal de 2 x o valor da hora normal de trabalho para 1,5 – art.º 33.º do mesmo DL.

Reduz o período em que o gozo de férias concede mais 5 dias: de 31/5 para 30/4 e de 1/10 para 1/11 – art.º 7.º do DL 100/99, de 31/3.

Referimos ainda a alteração proposta ao regime de faltas injustificadas – art.º 192.º do RCTFP: o período de ausência a considerar, para efeitos de perda da remuneração, abrange os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de falta.

Por último, constata-se que a Proposta de Lei também viola, flagrantemente, no seu artigo 15º, o direito à contratação coletiva, direito constitucional dos trabalhadores através das suas associações sindicais, fazendo prevalecer o regime legal sobre todos os instrumentos de regulamentação coletiva.

3.

Assim, a Frente Comum de Sindicatos da Administração Pública considera que estas alterações, além de inconstitucionais, são um instrumento jurídico aberrante, que põem em causa a continuidade da prestação de funções sociais essenciais do Estado e que colocam o país numa posição de retrocesso social e civilizacional inaceitáveis.

Por outro lado, também consideramos que os problemas do País não se resolvem com medidas de austeridade como cortes salariais, aumentos de impostos e restrições de direitos, mas sim com a adoção de uma nova política, que promova a dinamização do setor produtivo, o crescimento económico, a criação de mais e melhor emprego, o aumento dos salários e das pensões, a justiça social e o desenvolvimento nacional sustentado. **Não há desenvolvimento económico sustentado sem aumento de salários e melhoria das condições de vida e de trabalho.**

Nestes termos, a Frente Comum de Sindicatos da Administração Pública repudia e rejeita integral e liminarmente a presente Proposta de Lei e exorta os deputados a votarem contra a sua aprovação.

FCSAP