

REQUERIMENTO Número / (.ª)

PERGUNTA Número / (.ª)

Expeça - se

Publique - se

O Secretário da Mesa

Assunto:

Destinatário:

Exmo. Senhor Presidente da Assembleia da República

No dia 27/02/2019 o Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda deu entrada de pergunta cujo teor se transcreve abaixo. Até à data não obteve resposta à pergunta em apreço tendo sido amplamente excedido o prazo regimental de resposta pelo que a replica integralmente.

A ERSAR é a Entidade Reguladora dos Serviços de Águas e Resíduos, I. P. que tem por missão a regulação e a supervisão dos setores dos serviços de abastecimento público de água, de saneamento de águas residuais urbanas e de gestão de resíduos urbanos, abreviadamente designados por serviços de águas e resíduos, incluindo o exercício de funções de autoridade competente para a coordenação e a fiscalização do regime da qualidade da água para consumo humano.

Na sequência da Lei n.º 10/2014, de 06 de março, que aprovou os Estatutos da ERSAR enquanto entidade administrativa independente, o regime regra passou a ser o plasmado no Código do Trabalho. A Lei Quadro das Entidades Reguladoras, aprovada em 2013, consagrou a figura de mobilidade intercarreiras para os trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas que se encontravam a exercer funções na ERSAR, nomeadamente antes da entrada em vigor dos Estatutos da ERSAR. Os trabalhadores que se encontravam integrados no mapa de pessoal da ERSAR, I.P., todos com vínculo de emprego público, foram, na sequência da entrada em vigor dos Estatutos, integrados no Mapa de Pessoal da ERSAR seriam reposicionados mantendo o respetivo vínculo jurídico na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas, bem como todos os demais direitos.

Conforme foi denunciado ao Grupo Parlamentar do BE esta situação gerou problemas/dúvidas e uma aplicação ambígua deste regime em quatro matérias essenciais:

- Regime jurídico aplicado às relações laborais na ERSAR

ERSAR não tem vindo a reconhecer aos trabalhadores os direitos consagrados para os trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas no que se refere a férias,

designadamente, o acréscimo de um dia por cada módulo de 10 anos de serviço, férias por conta do ano seguinte, ou a licenças, nomeadamente a licença para acompanhamento de cônjuge no estrangeiro ou a licença sem remuneração, aplicando, nestes casos, o Código do Trabalho a trabalhadores com vínculo de emprego público.

- Mobilidade

A ERSAR não tem vindo a reconhecer o direito à mobilidade, não permitindo aos trabalhadores que possam exercer funções noutros serviços da Administração Pública, com o argumento de que a ERSAR não está integrada na administração direta ou indireta do Estado, como se prevê no artigo 96.º do LGTFP. Isto apesar de o âmbito de aplicação desta Lei ser a administração direta e indireta do Estado, a administração regional e a administração autárquica, ou seja, de a aplicabilidade das normas referentes a mobilidade, constante dos artigos 92.º e seguintes, resultar do vínculo de emprego público dos trabalhadores e não do tipo de entidade, como resulta da interpretação conjugada do n.º 6 do artigo 1.º e da alínea c) do artigo 2.º da LGTFP. Acresce que a partir de determinada altura, perante o elevado n.º de pedidos, passou a recusá-los com o argumento de que o prazo de 6 meses não se aplica à ERSAR e a partir do final de 2017, a ERSAR passou a considerar que aos trabalhadores com vínculo público só se pode aplicar a figura da cedência de interesse público pelo facto da ERSAR ser uma entidade reguladora independente, não atendendo ao vínculo do trabalhador.

Assim sendo, importa saber qual o fundamento para que o Conselho de Administração da ERSAR já tenha autorizado pedidos de mobilidade decorridos 6 meses de um primeiro pedido e recuse outros pedidos de mobilidade com base na ultrapassagem desse prazo.

- Aplicação das 35 horas

A ERSAR não aplicou a reposição do horário de trabalho de 35 horas semanais logo após a entrada em vigor da Lei n.º 18/2016, de 20 de junho. Esta situação fez com que o horário de trabalho de 35 horas só tenha sido instituído, na ERSAR, em maio de 2017, através da aprovação do Regulamento Interno de Organização e Disciplina do Trabalho. Esta situação obrigou os trabalhadores a trabalharem mais 5 horas por semana durante quase um ano o que suscita a questão de quando será pago o valor de trabalho suplementar devido pelo período de incumprimento da lei aplicável.

- Descongelamento das carreiras

Os trabalhadores da ERSAR tiveram a progressão das suas carreiras congelada à semelhança dos restantes trabalhadores dos serviços públicos. A Lei do Orçamento do Estado (LOE) para o ano de 2018 estabeleceu regras para a efetivação do descongelamento e progressão nas carreiras dos trabalhadores com vínculo público e para os trabalhadores da Administração Pública, em geral, remetendo-se para o Decreto-Lei de Execução Orçamental (DLEO) a forma de aplicar essas regras nas carreiras dos trabalhadores das entidades administrativas independentes. No entanto, nem a LOE nem o DLEO originaram a tomada de medidas por parte da ERSAR no sentido de proceder ao cumprimento das normas legais. Importa, pois, que a ERSAR dê cumprimento ao procedimento de descongelamento de carreiras de acordo com as regras estipuladas para os trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas, com os pontos obtidos por cada trabalhador, desde o início do congelamento (antes do processo de transição de carreiras, que não considerou os pontos acumulados já obtidos) até 2018.

Em suma, importa que a ERSAR faça refletir os efeitos do descongelamento na carreira da ERSAR quando, em consequência desse descongelamento, a remuneração da carreira pública ultrapasse a remuneração da carreira da ERSAR, (resultante do processo de transição de carreiras efetivado em 31/12/2015); que concretize tabela de equivalência direta entre índices/remunerações aplicável a trabalhadores com contrato de trabalho em funções e a trabalhadores com contrato individual de trabalho na ERSAR ou em situação de mobilidade intercarreiras e que implemente o sistema de atribuição de pontos no sistema de avaliação dos trabalhadores inseridos na carreira da ERSAR de forma a desencadear a articulação com a carreira pública, nomeadamente para os trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas.

- Avaliação de desempenho

A avaliação do desempenho dos trabalhadores da ERSAR foi feita através do SIADAP até 2015, avaliação que originou a acumulação de pontos para progressão na carreira, de acordo com o previsto na LTFP. A partir de 2016, na sequência da aprovação pelo Conselho de Administração da ERSAR de um "Regulamento de Avaliação do Desempenho" aplicável a todos os trabalhadores que não contempla a aplicação de pontos, o Conselho de Administração passou a ter o entendimento de que a LTFP não se aplica aos trabalhadores da ERSAR. O Regulamento de Avaliação aprovado contempla a existência de quotas (diferentes do SIADAP), nos termos fixados no Manual de Suporte do sistema de avaliação, mas não define regras harmonizadoras para a aplicação das quotas deixando a definição das medidas a tomar para um Comité de Avaliação de Desempenho (CAD) e ao Conselho de Administração a possibilidade de fixar/alterar notas. Esta articulação gerou problemas. Para além do número de pontos obtidos nos vários anos de aplicação do SIADAP não terem sido considerados, aquando da transição de carreiras efetuada com efeitos a 31/12/2015 (das carreiras públicas para as da ERSAR), que deveria ter respeitado o disposto no artigo 104.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, há necessidade de articular os efeitos da avaliação através do SIADAP com os efeitos do novo sistema de avaliação

Por outro lado, a aplicação do regulamento de avaliação de desempenho tem gerado discricionariedade e suscitado críticas por parte dos trabalhadores, que veem bloqueado, por esta via, o direito à progressão na carreira. A aplicação prática do sistema de avaliação tem resultado em notas finais atribuídas administrativamente pelo Conselho de Administração, sem que se conheça a sua fundamentação, homologadas antes de terem sido comunicadas aos trabalhadores.

A avaliação anual de cada trabalhador resulta da nota obtida através da média da nota obtida pela concretização de "objetivos" fixados e da nota atribuída a "competências". De entre os objetivos conjugam-se aqueles que dependem da concretização do trabalhador, mas 20% do total desta componente resulta da nota da ERSAR, enquanto organização, e mais 20% resulta da nota que tiver sido atribuída ao departamento em que o trabalhador estiver inserido no período em avaliação.

Face a dúvidas jurídicas comunicadas por email aos trabalhadores e sem qualquer suporte legal ou regulamentar a remuneração mensal mais elevada do trabalhador serviu para diminuir, nalguns casos, notas atribuídas a outro trabalhador.

Relativamente ao conhecimento, por parte dos avaliados, dos objetivos da ERSAR e dos objetivos do departamento/diretor, o Conselho de Administração comunicou por email que a

partilha ficaria ao critério do diretor, o que dá origem a que o comportamento gerado seja desigual na organização e que o princípio de transparência que suporta todo o regulamento de avaliação de desempenho não seja cumprido. Nada justifica que os critérios de harmonização de objetivos não sejam previamente definidos e conhecidos de forma genérica e aplicados a todos os trabalhadores, nem que sejam alterados no decurso do processo e que integrem matérias não contempladas em regulamento como sejam, por exemplo, a remuneração mensal do trabalhador. É de relevar a existência de recomendações do Comité de Avaliação de Desempenho e decisões do Conselho de Administração, que produzem resultados de avaliação, no que respeita à forma de aplicação de quotas, totalmente contrários aos que resultam das disposições regulamentares, adulterando por esta via a progressão na carreira dos trabalhadores.

Foi ainda denunciada ao Grupo Parlamentar do BE a falta de transparência na avaliação de desempenho por falta de divulgação das notas atribuídas a todos os trabalhadores (sem prejuízo pelo respeito das normas de sigilo em vigor) o que impossibilita que cada avaliado possa comparar a nota atribuída ao seu desempenho e conhecer o número de notas que foram objeto de alteração para cumprimento de quotas. Cumpre saber a forma como o processo é realizado, e os efeitos que este tem na carreira de todos os trabalhadores.

Tendo em conta a pertinência das questões que foram suscitadas nas diferentes matérias referidas e que o seu desrespeito representa penalizações dos direitos dos trabalhadores importa que exista uma intervenção expedita de forma a repor a legalidade.

Atendendo ao exposto, e ao abrigo das disposições constitucionais e regimentais aplicáveis, o Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda vem por este meio dirigir ao Governo, através da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, as seguintes perguntas:

1. O Governo tem conhecimento desta situação?
2. Que medidas pretende tomar com vista a garantir o cumprimento da lei no que toca aplicação do regime jurídico laboral sem discriminação de trabalhadores, à aplicação das 35 horas, aos pedidos de mobilidade, a uma avaliação de desempenho transparente e ao descongelamento das carreiras?

Palácio de São Bento, 14 de dezembro de 2019

Deputado(a)s

MARIA MANUEL ROLA(BE)

JOANA MORTÁGUA(BE)

ISABEL PIRES(BE)

JOSÉ MOURA SOEIRO(BE)