



**Federação Nacional
dos Sindicatos dos Trabalhadores
em Funções Públicas e Sociais**

ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA
Divisão de Apuradas Contas
CSST
N.º Único 509063
Entrada/Sentença nº SDO Data 11/11/14

À
Comissão de Segurança Social
e Trabalho
Palácio de S. Bento
1249-068 Lisboa

V/Ref.:

N/Ref.:

Data:

Assunto:

MSESS/296/2014

10/11/2014

Envio de parecer da FNSTFPS sobre a racionalização de efectivos do I.S.S. IP.

Exm^o Senhor

Para vosso conhecimento, em anexo segue o parecer desta federação dado no âmbito do processo de racionalização de efectivos do I.S.S. IP, para os fins tidos por convenientes.

Sem outro assunto de momento,

Com os melhores cumprimentos,

A Direcção Nacional
da FNSTFPS

(Luis Pesca)

Anexo: Ofício e Parecer.

Exma Senhora
Presidente do Conselho Directivo
do Instituto da Segurança Social, IP
Rua Rosa Araújo, n.º 43
1250-194 Lisboa

V/Ref:

N/Ref:

Data:

MSESS/285/2014

07/11/2014

Assunto:

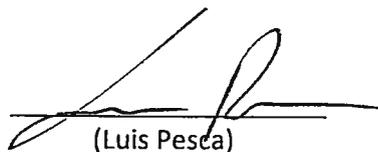
Envio de Pronúncia sobre a racionalização de efectivos do I.S.S. IP.

Exma Senhora,

Junto enviamos o Parecer desta Federação sobre o assunto em epígrafe.

Com os melhores cumprimentos,

A Direcção Nacional
da FNSTFPS



(Luis Pesca)

Anexo: Parecer em 14 páginas.

*PARECER DA FEDERAÇÃO NACIONAL DOS SINDICATOS
DOS TRABALHADORES EM FUNÇÕES PÚBLICAS E SOCIAIS*

DESPEDIMENTO COLECTIVO SEM JUSTA CAUSA NO ISS,IP

Na generalidade

- *Da inconstitucionalidade da requalificação ao abrigo do processo de redução de efectivos*

Vem o Instituto de Segurança Social, I.P., solicitar a emissão de parecer por parte da Federação Nacional dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais relativamente ao processo de «racionalização de efectivos» com vista à colocação de 697 trabalhadores desse Instituto (doravante ISS) em requalificação.

Cumpr, antes do mais, tecer algumas considerações sobre o instituto jurídico da requalificação. Tal mecanismo veio alargar os motivos de cessação do vínculo laboral dos trabalhadores em funções públicas, com fundamento em razões que não são sindicáveis e, portanto, de ordem subjectiva.

Ainda que a jurisprudência reconheça a especificidade do estatuto de empregabilidade da função pública, assente numa relação “entre um particular e o Estado” adstrita à “satisfação das necessidades de pessoal da Administração para prossecução do interesse público” (Ac. 683/99), admite que “(...) causas objetivas ligadas à reestruturação (...) dos serviços e organismos públicos podem levar à compressão do estatuto jurídico dos funcionários públicos sem que daí resulte forçosamente violada a segurança no emprego protegida constitucionalmente” (Ac. 285/92).

Sem embargo, os pressupostos da cessação do vínculo laboral dos trabalhadores em funções públicas, fundados em razões objetivas, devem estar constitucionalmente justificados à luz do conceito de justa causa de despedimento, enunciado no artigo 53º da CRP e, na sua qualidade de

restrições ao direito à segurança no emprego, devem submeter-se ao princípio do carácter restritivo das restrições de direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores, extraído dos nºs 2 e 3 do artigo 18º da CRP.

Assim, vindo a requalificação, numa primeira fase, reduzir substancialmente a remuneração dos trabalhadores, o essencial deste instituto radica em fórmulas indeterminadas que intentam habilitar, sem que estejam necessariamente reunidas garantias de precisão e certeza normativas, bem como de salvaguarda do devido processo, a colocação unilateral de trabalhadores em funções públicas numa “situação de requalificação”, da qual pode resultar a cessação do contrato de trabalho para aqueles que não reiniciem funções após o termo dessa situação.

Tal é o caso do motivo atinente *ao desequilíbrio económico financeiro estrutural e continuado do órgão ou serviço*¹, o qual exhibe dificuldades de enquadramento no conceito de “justa causa” na cessação do vínculo e de harmonia com o princípio da proporcionalidade na restrição do direito à segurança no emprego, dado que:

- a) A cessação da relação de emprego de um trabalhador não pode depender, à luz do artigo 53º da CRP, de eventos tão imponderáveis, ocasionais e fortuitos, como o facto de a unidade orgânica onde labora sofrer uma contracção orçamental num certo e determinado ano, associado a uma simples ausência de decisão da Administração em reafectá-lo a outros serviços, volvido o período de 12 meses em que é colocado em situação de requalificação;
- b) A relação sistemática de factos, actos e virtuais omissões que predicam a cessação do vínculo laboral nos termos da requalificação permite ao Estado dispor dos seus funcionários e dispensá-los com um grau de liberdade que, de acordo com a jurisprudência constitucional (Ac. n.º 117/2001), é dificilmente compatível com o conceito de justa causa, o qual exclui despedimentos sustentados em motivações

¹ N.º 2 do artigo 245º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) que exige, aliás, demonstração em relatório fundamentado e na sequência de processo de avaliação, de que os seus efectivos se encontram desajustados face às necessidades das actividades que prossegue e aos recursos financeiros que estruturalmente lhe possam ser afectos, demonstração que não foi feita pelo ISS.

- injustificadas, potencialmente arbitrárias e carentes de precisão;
- c) Parece existir, à luz do princípio da proporcionalidade, um défice de justificação da norma, pois não é possível demonstrar, à luz do n.º 2 do artigo 18.º da CRP, que o princípio de “boa gestão administrativa (Ac. n.º 154/2010), que fundamentaria a dispensa de pessoal por razões orçamentais num dado ano económico, possa assumir um “maior peso” do que o núcleo essencial da segurança no emprego dos trabalhadores contratados para a prossecução do interesse público;
- d) No que tange ao risco de eclosão de decisões arbitrárias da Administração que afectem negativamente a esfera dos direitos e garantias dos trabalhadores, cumpre acrescentar que uma redução orçamental aprovada para uma unidade orgânica no decurso de um determinado ano económico ou a entrega a privados da gestão de unidades ou serviços poderá ser decidida na base de motivações de ordem política, destinadas a gerar despedimentos especialmente orientados para determinados serviços;
- e) Por fim, em termos de uma indispensável precisão normativa na restrição de direitos, tanto o motivo mediato de cessação do vínculo laboral por razões orçamentais ou pela sua entrega a privados (assente numa mera decisão política), como a causa imediata dessa cessação derivada da ocorrência de uma simples situação não materialmente fundamentada são desacompanhados de critérios “objectivos” e “seguros” (Ac. n.º 117/2001) que permitam aos tribunais controlar a legalidade das condutas da Administração que conduzam ao despedimento, gerando um défice garantístico lesivo do princípio da proporcionalidade.

Ora, para se chegar ao processo de requalificação, prevê o Decreto-Lei n.º 200/2006, de 25 de Outubro, o regime geral relativo à extinção, fusão e reestruturação de serviços da Administração Pública e à racionalização de efectivos, aplicável a todos os serviços da administração directa e indirecta do Estado (n.º 1 do artigo 2.º). Nos termos do seu artigo 3.º, a extinção e fusão de serviços exige a prolação de diploma próprio, e implica, respetivamente, a cessação, sem transferência de atribuições e competência, e a transferência total das atribuições e competências de um ou mais serviços, que se extinguem, para um ou mais serviços existentes ou a criar (n.ºs 1 e

2). Por seu turno, a reestruturação de serviços tem lugar por determinação de acto próprio, tendo, porém, como pressuposto, a reorganização de serviços, por efeito de alteração da sua natureza jurídica ou das suas atribuições, competências ou estrutura orgânica interna (n.º 3). Encontra-se, assim, em comum aos referidos campos de actuação, a intervenção no plano orgânico e funcional, surgindo o plano da gestão de recursos humanos – o número de postos de trabalho a manter e a sua distribuição - como vertente necessária, mas secundária, da reorganização operada pela extinção ou fusão do órgão ou serviço, ou de modificações estruturais na sua conformação estatutária e definição de atribuições e competências.

Diferentemente, a racionalização de efectivos, ora invocada pelo ISS, dirige-se primariamente à maximização gestonária dos recursos humanos, como resposta *correctiva* de quadros disfuncionais em órgão ou serviços cuja estrutura e missão não sofre modificações. Toma como pressuposto o desajustamento do órgão ou serviço para a prossecução das suas atribuições e competências, desajustamento que apresenta nexos causal com os meios humanos que tem ao seu dispor. Finalmente, estabelece procedimentos destinados, num primeiro momento, à avaliação dessa distonia e, em seguida, à intervenção adequadora dos efectivos aos objectivos, atribuições, actividades e necessidades de funcionamento do serviço – algo que o ISS, como adiante se verá, não faz.

Ora, em consequência da tramitação deste processo, a requalificação situa-se já fora da “dinâmica regular da relação de emprego” e comporta afectação importante de posições jurídicas subjectivas no âmbito de relação juslaboral.² Neste procedimento, a aprovação pelos membros do Governo competentes dos mapas atrás referidos equivale ao reconhecimento de que “os trabalhadores que estão afetos ao serviço são desajustados face às suas necessidades permanentes ou à prossecução de objectivos”, isto é, o Governo dá o seu acordo quanto à decisão de despedimento aqui em apreço.

Assim, ISS e Governo dão acordo a uma primeira fase de afastamento dos trabalhadores do seu

² Cfr. Ana Fernandes Neves, «O Direito da Função Pública, Tratado de Direito Administrativo Especial», Vol. IV, 2010, pág. 492

posto de trabalho – do lugar – e a colocação em inactividade, caso não logre obter de imediato a reafetação, com consequências graves no direito à retribuição; numa segunda fase, o prolongamento dessa situação para além de um ano intensifica o grau de afetação até atingir o grau máximo de compressão do direito à segurança no emprego: **motiva o despedimento.**

O artigo 53.º da Constituição consagra o direito à segurança no emprego, em que se inscreve, como direito negativo ou de defesa, a proibição dos despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos. Como elemento central da arquitetura constitucional dos direitos fundamentais próprios dos trabalhadores – que a revisão de 1982 reuniu em capítulo próprio e transferiu para o elenco dos direitos, liberdades e garantias -, constitui a garantia da garantia (Acórdão n.º 581/95).

Ora, estão pois em causa direitos, liberdades e garantias, logo, a licitude do despedimento só pode aferir-se no confronto com as circunstâncias concretas de cada caso, devendo, então, assegurar a suscetibilidade de controlo judicial; proporcionalidade (proibição do excesso), com observância das dimensões da necessidade, adequação e proporcionalidade; garantias procedimentais, permitindo a defesa do trabalhador; e controlo das prognoses, aferindo da subsistências das razões de ultima ratio que conduzem ao despedimento (cfr. Constituição da República Portuguesa Anotada, vol. I, 4ª edição, 2007, págs. 709 e 710). *«Ao invés, a garantia do emprego sempre condicionará de forma muito exigente, por maioria de razão, a admissibilidade de despedimentos por motivos objetivos, sendo incumbência do Estado assegurar pelo menos dois pressupostos: a) a existência de situações não imputáveis ao próprio empregador que, pela sua própria natureza, tornem inexigível ao mesmo a continuação da relação de trabalho; b) a adequada compensação ao trabalhador pela rutura da relação de trabalho por facto que não lhe é imputável (ibid.).»³*

Ora, e já decidiu o Tribunal Constitucional que *«ao habilitar a decisão gestionária que determina o processo de requalificação, enquanto elo inicial da cadeia de actos em que se pode inscrever a cessação da relação de emprego público, por efeito da mera redução da transferência do Estado, o legislador não individualiza, nem precisa, qualquer critério ou padrão que permita sindicat*

³ Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 474/2013

adequação das razões que determinaram o decisor, mormente se são razões de índole geral, independentes do desempenho (potencial ou efetivo) do órgão ou serviço em questão na satisfação das suas competências e atribuições, e na prossecução do interesse público, ou razões de disfunção do órgão ou serviço, mormente no plano dos recursos humanos (sendo as despesas com pessoal apenas uma das rubricas do orçamento, de acordo com o artigo 7.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro). Nenhum critério densificador do significado gradativo de tal diminuição quantitativa de dotação e da sua relação causal com o início de procedimento de requalificação no concreto e específico órgão ou serviço resulta da previsão legal, o que abre campo evidente à imotivação e esta à arbitrariedade, com projeção inexorável na cadeia decisória que se segue, predeterminados os seus atos (e fundamentos) pela decisão genética. Inexiste, assim, na norma constante do segundo segmento do n.º 2 do artigo 4.º do Decreto em apreço, qualquer campo valorativo de controlo, na perspetiva da colocação de trabalhadores em situação de inactividade, potencialmente causadora da cessação do respetivo contrato de trabalho.», juízo que se transpõe, na íntegra, quando estamos perante a opção pela privatização ou entrega de serviços a privados ou instituições particulares de solidariedade social!!!!

Ora, a requalificação – e neste caso, com base no processo de racionalização de efectivos - comporta uma insuprível margem de indeterminação sobre a suficiência de razões transitórias, que coloquem a decisão no perímetro da redução de efectivos apenas ao serviço da diminuição imediata e pontual de custos, e não da identificação de disfunções profundas e estruturais, mas antes de opções políticas de privatização de serviços (como a higiene e a segurança) e a entrega a privados e IPSS de equipamentos sociais.

Neste quadro, não se vislumbra como podem os Tribunais, chamados a dirimir conflito sobre a legalidade da conduta da Administração Pública na determinação de abertura de procedimento de requalificação, na ausência de critérios seguros de decisão na lei, proceder a esse controlo. Em especial, as decisões de cedência de serviços, estabelecimentos e gestão e a revisão dos contratos de gestão, subtraídas ao controlo judicial porque de índole política, condiciona e determina toda a cadeia decisória a jusante, vinculada a esse pressuposto.

Na especialidade

- *Da falta de fundamentação dos elementos disponibilizados pelo ISS*
- *Das incoerências processuais – Da participação das associações sindicais*

Outro aspecto deverá ser considerado e tem que ver com o direito de participação das associações sindicais de participar nos procedimentos relativos a trabalhadores, no âmbito de processos de reorganização de órgãos ou serviços, previsto na al. d) do art. 338º da LTFP.

Com efeito, esta estrutura sindical foi, pela primeira vez, no presente processo de racionalização de efectivos, notificada em 04/11/2014, para exercer o seu direito de participação até às 16 horas do dia 7/11/2014.

Em primeiro lugar cumpre referir que, não obstante não se encontrar previsto nenhum prazo para o exercício deste direito no art. 338º da mencionada lei, a verdade é que, o critério da razoabilidade determina que o prazo para pronúncia é muito curto tendo em consideração a complexidade dos factos apresentados e que resultam na colocação de 690 (seiscentos e sessenta e dois) trabalhadores em situação de requalificação.

Em segundo lugar, importa indagar a partir de que momento se verifica o direito de participação supra referido.

Os nºs 2 e 3 do art. 245º da LTFP determinam que *“2- A racionalização de efectivos tem lugar nos termos de legislação especial⁴, podendo ainda ocorrer por motivos decorrentes de desequilíbrio económico-financeiro estrutural e continuado do órgão ou serviço, e após demonstração, em relatório fundamentado e na sequência de processo de avaliação, de que os seus efectivos se encontram desajustados face às necessidades das actividades que prossegue e aos recursos financeiros que estruturalmente lhe possam ser afectos.*

⁴ Decreto-Lei nº 200/2006, de 25 de Outubro

3 – A fundamentação subjacente à invocação de desequilíbrio económico-financeiro para iniciar um processo de racionalização de efectivos, previstos no número anterior, deve obter, após emissão de parecer técnico da entidade responsável pela gestão do programa orçamental em que o órgão ou serviço se integra, despacho favorável do membro do Governo responsável.”

Nos termos do disposto no nº4 do art. 3º do Decreto-Lei nº 200/2006, de 25 de Outubro, a racionalização de efectivos ocorre quando, por decisão do dirigente máximo do serviço ou do membro do Governo de que dependa, se procede a alterações nas áreas funcionais dos recursos humanos necessários ao adequado funcionamento de um serviço, após reconhecimento, em acto fundamentado, na sequência de processo de avaliação, de que o pessoal que lhe está afecto é desajustado face às suas necessidades permanentes ou à prossecução de objectivos.

Tal como referido anteriormente, esta estrutura sindical foi notificada em 04/11/2014 do despacho do Senhor Secretário de Estado da Administração Pública que aprovou o mapa comparativo entre o número de efectivos existentes no serviço e o número de postos de trabalho necessários para assegurar a prossecução e o exercício das atribuições e competências e para a realização do objectivos do ISS,IP, bem como do despacho e cópia da deliberação do Conselho Directivo que aprovou o estudo de avaliação organizacional e aprovação dos membros do Governo, nos termos do nº5 do art. 251º da LTFP, para efeitos de fundamentação do processo de racionalização de efectivos.

Tendo sido também nesta data notificada para, ao abrigo do direito de participação nos procedimentos relativos a trabalhadores, no âmbito de processos de reorganização de órgãos ou serviços, previsto na al. d) do art. 338º da LTFP, se pronunciar sobre o presente processo.

Ora, é entendimento desta estrutura sindical que tal direito tem lugar, desde logo, aquando do processo de avaliação do pessoal existente e das necessidades permanentes, que é quando, efectivamente, se inicia o procedimento de racionalização de efectivos.

Desde logo, porque, em bom rigor, se desconhecem quais os critérios levados a cabo para determinar o excesso de 697 trabalhadores, não sendo indicação suficiente a descrição abstracta dos factores endógenos e exógenos, identificados no estudo de avaliação organizacional. Razão pela qual o direito de que temos vindo a falar se encontra preterido.

Por outro lado, ainda no mesmo estudo de avaliação organizacional, mais concretamente no ponto 2.1.3, refere-se como um dos factores exógenos a celebração de protocolos de cedência de gestão de estabelecimentos com IPSS, a nível nacional, designadamente, na valência de creche e jardim de infância e apoio à terceira idade e que *“este processo encontra-se, ainda, em fase de conclusão, na sequência de procedimento de selecção desenvolvido ao abrigo do Código da Contratação Pública, aprovado por despacho do SESSS de 18/6/2012 com implicações na mobilidade de pessoal e impactos nas necessidades de efectivos e reajustamento de funções mas que possibilitou já a transferência de 35 estabelecimentos para a rede solidária, sendo que se encontravam, à data, a desempenhar funções nos mesmos cerca de 400 trabalhadores que ficaram sem funções atribuídas no ISS porque correspondiam a áreas de trabalho/ intervenção inexistentes na estrutura orgânica e na sua missão dos serviços central e distritais.”*

Relativamente ao supra transcrito, cumpre indagar se foi dado cumprimento ao procedimento de reorganização de órgão ou racionalização de efectivos, tendo em consideração a transferência dos estabelecimentos e a inexistência de funções atribuídas aos 400 trabalhadores que desempenhavam funções nos mesmos.

É que, esta estrutura sindical não foi em momento algum notificada para exercer o seu direito de participação, sendo certo que a ele havia lugar, nas circunstâncias acima mencionadas.

O que consubstancia não só uma violação do direito de participação, mas, antes dele, a violação da lei, mormente do disposto no Decreto-Lei nº200/2006, de 25 de Outubro.

Como já se referiu, o ISS,IP pretende concretizar um processo de racionalização de efectivos, a coberto das disposições do Decreto-Lei nº200/2006, de 25 de Outubro, sobre a extinção, fusão e

reestruturação de serviços da Administração Pública e da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei nº35/2014, de 20 de Junho.

Para o efeito, apresentou um alegado “estudo de avaliação organizacional”, assente nas orientações do Governo, “no sentido da promoção de ganhos de eficiência e rentabilização dos recursos humanos na Administração Pública”.

Importa, antes de mais, precisar que a eficiência tem por base uma “relação proporcional entre a qualidade e a quantidade de *inputs* e a qualidade e a quantidade de *outputs* produzidos”(Sebastião Teixeira *in* Gestão das Organizações).

Por outro lado, rentabilizar os recursos humanos tem por significado, obter dos mesmos o máximo de rendimento possível.

Diz o ISS, IP que, no sentido da obtenção deste desiderato, “determinou a realização de todas as diligências e operações tendentes à avaliação dos respectivos recursos humanos face às necessidades de funcionamento dos serviços”.

E concluiu o ISS, IP, pela necessidade da dispensa, por via da requalificação, porque outra não há, de 697 trabalhadores, identificados pelas carreiras onde estão integrados pelas funções que exercem, como se conclui dos elementos fornecidos a esta Federação.

Invoca o ISS, IP, a existência de factores exógenos e endógenos, para proceder à “racionalização de efectivos”, factores esses que, antes de mais, não surgiram inesperada e subitamente, mas têm vindo a afectar de há algum tempo a esta parte, o ISS,IP e todos os outros organismos da Administração Pública, com claros prejuízos para a execução do serviço público e lacunas graves no atendimento/acompanhamento dos cidadãos, concretamente das franjas mais vulneráveis que têm visto reduzida a qualidade do acesso aos serviços da Segurança Social.

Os factores exógenos aqui invocados estão, claramente, integrados na perda de competências do ISS,IP, na área da Acção Social, para a Administração Local, num processo – o da criação da Rede Local de Intervenção Social - que põe em causa a universalidade e equidade do acesso ao apoio,

por parte dos cidadãos, nesta área da Segurança Social. E, noutro – o da celebração de protocolos de cedência de gestão de estabelecimentos à SCML e às IPSS – que mais não representa do que a privatização dos estabelecimentos agora cedidos, a longo prazo.

Quanto aos endógenos, directamente relacionados com a introdução de novas tecnologias nos processos de trabalho, podemos apenas e só afirmar que o ISS, IP se revela um mau gestor de recursos humanos, porque não só entende os trabalhadores ao seu serviço, como meros instrumentos de trabalho, dispensáveis consoante os “ventos” das alegadas necessidades, como não foi capaz de promover, a seu tempo, a exigível reciclagem de conhecimentos dos trabalhadores que o Instituto identifica como afectados pela introdução das novas tecnologias e o seu reaproveitamento.

Ainda se dirá, que não só o ISS,IP, é responsável por esta má gestão, como também o Governo, enquanto promotor da administração dos organismos e serviços do Estado, uma administração que deveria ser integrada e não, como acontece, espartilhada e sem coerência, como se comprova com o presente processo.

De facto, ao avaliar as carreiras e funções dos trabalhadores afectados, facilmente se conclui que o processo em apreço era facilmente dispensável, não fora, por um lado, a evidente intenção de reduzir o número de trabalhadores e por outro, como já se referiu, a desintegração da gestão dos recursos humanos na Administração Pública, directa e indirecta.

Diversas questões se podem colocar e que comprovam a má gestão, ou mesmo, ausência de gestão dos recursos humanos:

-O Governo decidiu proceder, ao abrigo do disposto no artº66º da Lei do Orçamento do Estado para 2011, à cedência de vinte e cinco estabelecimentos integrados no ISS, IP, à SCML, sem que, contudo, no diploma legal que regulou a cedência, previsse a imediata transferência dos respectivos trabalhadores, para o mapa de pessoal deste organismo.

Sendo um e outro, organismos da Administração Pública central, ainda que indirecta,

porque razão se não consolidou, no imediato, a situação laboral daqueles trabalhadores?

-O Governo determinou a celebração de protocolos de cedência de gestão de estabelecimentos com as IPSS sem que, contudo, tornasse como condição obrigatória para a sua concretização, a assunção das responsabilidades contratuais dos trabalhadores envolvidos, por parte das Instituições signatárias. O resultado, como reconhece o “Estudo de avaliação organizacional”, foi desastroso, como se lê em 2.1.3. : *“400 trabalhadores sem funções atribuídas no ISS”*.

-Na sequência desta situação, porque não tomou o Governo, em consonância com o ISS, IP, medidas legislativas e de gestão, no sentido de reafectar às escolas e jardins de infância da rede pública, designadamente, os trabalhadores da carreira docente; da carreira de assistente operacional (muitos deles com experiência profissional adequada) e da carreira de técnico de orientação escolar; ou de reafectar às unidades de saúde do Serviço Nacional de Saúde, os trabalhadores das carreiras de enfermeiro e de técnico de diagnóstico e terapêutica?

-Finalmente, concluindo o ISS,IP, no seu “Estudo de avaliação organizacional”, que “...da leitura do mapa...” inserto na página 6, resulta “...a maior necessidade de trabalhadores integrados nas categorias e carreiras de assistente técnico e de técnico superior...” porque razão, havendo trabalhadores da carreira de assistente operacional que, desempenham as funções de assistente técnico e/ou têm as habilitações legalmente exigidas, não procedeu atempadamente, como lhe competia, à mobilidade intercarreiras, prevista na LCTFP?

O ISS,IP, invoca os objectivos governamentais de ganhos de eficiência e de rentabilização dos recursos humanos para reduzir, o número de postos de trabalho no respectivo mapa de pessoal, colocando os trabalhadores que os ocupam à mercê do processo de requalificação.

Cria-se, deste modo, uma manifesta contradição, porquanto, ao colocar na situação de inactividade 697 trabalhadores, não se verificam quaisquer ganhos de eficiência, porquanto o ISS,IP perdeu as atribuições que determinavam o exercício das funções pelos trabalhadores

dispensados e muito menos se pode afirmar que se rentabilizam recursos humanos, porquanto os mesmos irão ser colocados na inactividade, sem dar qualquer rendimento.

Daí que sejamos obrigados a concluir que não está a presidir a este processo qualquer intenção de incremento da eficiência e de rentabilização dos recursos humanos. O que fica à evidência é um declarado processo de dispensa de trabalhadores, a sua colocação na inactividade com perda de direitos, designadamente, de remuneração e numa fase posterior, de despedimento.

Por outro lado, esta estrutura tem conhecimento de que as tarefas de limpeza, segurança e manutenção dos equipamentos e instalações é realizada em regime de outsourcing, tarefas estas que correspondem ao conteúdo funcional de assistentes operacionais.

É também do conhecimento desta estrutura que o ISS,IP tem várias pessoas a exercer funções ao abrigo dos “contratos de emprego-inserção” e “contratos emprego-inserção +”, previstos na Portaria nº128/2009, de 30/01, alterada pelas Portarias nº294/2010, de 31/05, 164/2011, de 18/04 e 378-H/2013, de 31/12 e 20-B/2014, de 30 de Janeiro, através dos quais é “desenvolvido trabalho socialmente necessário”.

Considerando-se *trabalho socialmente necessário* a realização, por desempregados inscritos no Instituto de Emprego e da Formação Profissional, I.P. (IEFP), de actividades que satisfaçam necessidades sociais ou colectivas temporárias.

Tais contratos têm a duração máxima de 12 meses, findos os quais, a entidade empregadora que beneficia do apoio pode substituir o “desempregado”, fazendo, assim, face às suas necessidades permanentes, mas com um custo muito reduzido.

O que determina que o ISS,IP recorra à utilização sucessiva destas pessoas, colmatando necessidades permanentes e fazendo com que os postos de trabalho, ora enunciados, seja, desnecessários, porquanto não contabilizados.

- **Pedido de informações**

Sem prejuízo do que antecede, e ao abrigo do direito fundamental à informação, ínsito no art. 268º, nº1 da CRP, concretizado nos arts. 61º e ss. do CPA, bem como para os efeitos do disposto no nº1 do art. 104º do CPTA, requer a V. Exª se digne notificar a requerente:

- a) do número de postos de trabalho afectos às áreas de limpeza, segurança e manutenção de equipamentos, em regime de outsourcing e da descrição das tarefas que os trabalhadores em regime de outsourg executam;
- b) do número de “contratos emprego-inserção” e “contratos emprego-inserção +” actualmente em vigor, data do seu término, e das funções desempenhadas pelos respectivos contratados;
- c) das modalidades de mobilidade existentes no ISS, IP e que se encontram contempladas no mapa comparativo e bem assim, da menção do número de trabalhadores que se encontra em mobilidade interna cujo serviço de origem é o ISS,IP e menção do número de trabalhadores que se encontra em mobilidade interna cujo serviço de destino foi o ISS,IP.

Conclusões:

Em conclusão, esta Federação rejeita, pelas razões acima invocadas, o presente processo de racionalização de efectivos que deve ter como único e exclusivo destino, a sua imediata anulação.

Lisboa, 6 de Novembro de 2014

A FNSTFPS

