

Projeto de Lei n.º 704/XII/4.ª (BE)

Revoga o Regime de Requalificação

A Frente Comum dos Sindicatos da Administração Pública, pronunciando-se sobre o teor do projecto afirma desde já a sua concordância com o mesmo.

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.

Ora, o regime jurídico da requalificação determina, numa primeira fase, a redução substancial da remuneração dos trabalhadores sendo que 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.

Ora, 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.

9 de Fevereiro de 2015

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 injustificadas, potencialmente arbitrárias e carentes de precisão; e, 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.

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).

Estão, pois, em causa direitos, liberdades e garantias que o regime de requalificação veio violar, com o propósito único de permitir o despedimento de trabalhadores da Administração Pública e, com ele, o avanço na destruição de serviços públicos e das funções sociais do Estado.

9 de Fevereiro de 2015

Ora, a requalificação comporta uma insuprível margem de indeterminação sobre a suficiência de razões transitórias e é, como tal, um mecanismo que não pode ser aceite uma vez que briga frontalmente com a Constituição da República Portuguesa e com os direitos dos trabalhadores da Administração Pública.

A Frente Comum de Sindicatos dos Trabalhadores da Administração Pública sempre se opôs a qualquer mecanismo que pretenda a colocação de trabalhadores na prateleira, o desrespeito total pela sua dignidade profissional e pela sua carreira – desde a mobilidade especial à requalificação.

Neste sentido, sugere-se que o partido proponente (BE) inclua também a revogação do regime de mobilidade especial, que será ripristinado em caso de revogação dos artigos 245.º a 275.º, da Secção II “Reafectação de trabalhadores em caso de reorganização e racionalização de efetivos”, incluída no Capítulo VIII, do Título IV, da Parte II da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, situação que a Frente Comum entende inadmissível pelas razões expostas no Parecer ao Projecto de Lei n.º 748/XII do PS.

FCSAP