

REQUERIMENTO Número / (.ª)

PERGUNTA Número / (.ª)

Expeça - se

Publique - se

O Secretário da Mesa

Assunto:

Destinatário:

Exmo. Senhor Presidente da Assembleia da República

A reposição das 35 horas como limite máximo dos períodos normais de trabalho, alterando a Lei Geral do Trabalho em funções públicas, travou o retrocesso que significou o aumento de trabalho na função pública.

Tratou-se de uma mudança fundamental com vista à promoção da criação de emprego, sem perda de remuneração para os trabalhadores, e que se traduz numa melhoria da organização dos tempos de trabalho. Iniciou-se assim, um caminho de reposição de direitos e, sobretudo, inverteu-se uma lógica de passado das relações laborais, para se iniciar um caminho de direitos e futuro.

O Centro Hospitalar do Tâmega e do Sousa, EPE, é uma empresa pública constituída por duas Unidades Hospitalares: a Unidade Hospital Padre Américo (Sede do Centro Hospitalar), em Penafiel, e a Unidade Hospital de Amarante. Estas unidades desempenham um papel importante na prestação de cuidados de saúde na região.

Estas unidades possuem funcionários com diferentes vínculos, com vínculo à função pública e com Contrato Individual de Trabalho (CIT) o que, como é sabido, introduz sempre dificuldades na sua forma de funcionamento.

Conforme resulta da exposição constante das denúncias que chegaram ao Grupo Parlamentar do BE dentro dos CIT encontramos os CIT com prémio de assiduidade e os CIT sem prémio.

A atribuição do prémio está dependente da ausência de faltas, ou seja, o prémio retirado na totalidade, independentemente do número de dias de falta. O prémio é uma percentagem fixa que incide sobre o salário base e é pago 11 meses ao ano, no caso de funcionários da Unidade Padre Américo, e 12 vezes ao ano, no caso da Unidade de Amarante. Há também a particularidade de, nos termos da denúncia que chegou ao Grupo Parlamentar do BE, a percentagem do prémio ser diferente para cada funcionário, nomeadamente em função da categoria, variando entre 14 e 34%.

Os CIT sem prêmio abrangem um conjunto de trabalhadores que nunca receberam, ou receberão, prêmio, ou seja, os que estão há menos tempo na instituição, sensivelmente desde 2013 e que, independentemente da sua assiduidade, não recebem prêmio.

Alegadamente, os CIT sem prêmio já passaram, de forma "automática", às 35 horas e terão direito à progressão na carreira, embora essa informação ainda não tenha sido transmitida, de forma expressa, por parte do CHTS.

Os CIT com prêmio correspondem a um conjunto de funcionários que recebe o prêmio de acordo com a assiduidade.

Neste caso, os CIT com prêmio estão todos nas 40 horas e, segundo o CHTS, não terão direito a progressão de carreira a não ser que passem para as 35 horas, sendo que, alegadamente, para passarem para as 35 horas, lhes é colocado como condição abdicarem deste prêmio.

Em termos práticos, o resultado desta situação é que, a curto/médio prazo, quem trabalhe, por exemplo, há 17 anos na instituição, terá que abdicar do prêmio para progredir, e com essa progressão ficará a ganhar menos do que o que ganhava antes.

Esta combinação de vários critérios e as diferenças de tratamento entre trabalhadores introduzem entropia e instabilidade nos trabalhadores que têm vindo a solicitar esclarecimentos aos recursos humanos do Centro Hospitalar.

O Centro Hospitalar não facultou qualquer resposta, em alguns casos há mais de um mês, tendo sido amplamente excedido o prazo legal para o efeito e, tanto quando chegou ao conhecimento do BE, existe um elevado número de processos pendentes no Tribunal de Trabalho sobre esta matéria.

Não são despidiendos os custos avultados com estes processos, nomeadamente com custas processuais e indemnização, *quando o CHTS tem carência de verbas para compras de equipamentos ou contratação de profissionais para a urgência.*

Há assim três preocupações essenciais transmitidas por estes trabalhadores:

i) 35 horas

O CHTS aplicou, de forma direta, as 35 horas a todos os funcionários com CIT sem prêmio de assiduidade. Os restantes CIT continuam a trabalhar as 40 horas, sem qualquer informação sobre as condições para que possam aderir às 35 horas.

Acresce que não é claro qual o vencimento a aplicar para quem opte por 35 horas havendo situações em que se pretende comparar CIT com funcionários com vínculo público, sem fazer a respetiva correspondência com o nível de retribuição dentro de cada categoria. É material e formalmente diferente a situação de um Assistente Técnico, com CIT, que se encontre no 3.º nível da situação de um Assistente Técnico, com Vínculo Público, que se encontre no 1.º nível. De outra forma, estaria a fazer-se tábua rasa da situação particular de cada funcionário, e comparar o incomparável, tendo apenas como critério a categoria de cada um.

Acresce que foram feitos pedidos para a aplicação das 35 horas que não obtiveram resposta e

houve situações em que a Administração solicitou aos funcionários que abdicassem do prémio, por escrito, para que pudessem ter acesso às 35 horas.

Os trabalhadores denunciam a total falta de transparência quanto *aomodus operandi* utilizado pela Administração relativamente à matéria das 35 horas, e as consequências remuneratórias, o que agrava a situação de fragilidade em que se encontram.

Em suma, parece existir uma tentativa de redução de custos à custa da transição para as 35 horas.

ii) Progressões de carreira

Não estão a ser prestados quaisquer esclarecimentos aos trabalhadores quanto ao descongelamento das carreiras e ao pagamento do aumento de 50% referente à progressão, estando a ser difundido o entendimento que apenas há progressão para quem adira às 35 horas.

Se se mantiver o pressuposto de que a transição para as 35 horas determina a perda do prémio, e por consequência a diminuição da retribuição, fazendo depender a progressão na carreira desta transição, na prática não se verifica o esperado aumento de salário como consequência do descongelamento.

iii) Avaliação

É ainda de salientar, na senda da falta de transparência *supra* descrita, que são pouco claros os critérios utilizados na avaliação.

Alegadamente, existem assistentes técnicos que celebram contratos, logo no topo da carreira, para fazer as mesmas funções desempenhadas há anos por outros trabalhadores, sem evolução, ou seja, exatamente na mesma situação em que se encontravam quando foram contratados.

Por outro lado, há técnicos superiores, com salários de nível 5, sem licenciatura, sendo que a licenciatura é condição para aceder à categoria.

As denúncias referem ainda a atribuição de subsídios, apoios e ajudas de custo, ao nível de Administrador Hospitalar, a licenciados que não possuem a formação específica para esta carreira.

Todo o exposto acima quer quanto à aplicação das 35 horas, quer quanto às carreiras e à avaliação, exige uma intervenção urgente que garanta, por um lado, maior transparência por parte da Administração, a regularização das situações anómalas identificadas, o respeito dos direitos laborais, e, por outro, o regular funcionamento da instituição.

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 do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, as seguintes perguntas:

1. O Governo tem conhecimento desta situação?
2. Tem o Governo conhecimento de alguma ação inspetiva realizada pelas entidades

- competentes em alguma das unidades do Centro Hospitalar? Se sim, quais os resultados?
3. O que pretende o Governo fazer, designadamente por via das entidades competentes e dos organismos que tutela, para garantir o cumprimento das normas laborais e o respeito pelos direitos dos trabalhadores?
 4. Que orientações foram remetidas pelo Governo relativamente à aplicação das 35 horas e do descongelamento das carreiras nas empresas públicas? Com que objetivo?
 5. Está o Governo disponível para emitir orientações claras que garantam uma maior transparência na aplicação das 35 horas e no descongelamento das carreiras nas empresas públicas?

Palácio de São Bento, 17 de setembro de 2018

Deputado(a)s

JOANA MORTÁGUA(BE)

MOISÉS FERREIRA(BE)

ISABEL PIRES(BE)

JOSÉ MOURA SOEIRO(BE)