

APRECIACÃO PÚBLICA

ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA	
Divisão de Apoio ao Legíslato	
COFAP	
N.º Único	462908
Entrada/Saida n.º	150
Data	29/9/2012

Diploma:

 Proposta de lei n.º 81 /XII (1.ª) Projecto de lei n.º _____ /XII (1.ª)

Identificação do sujeito ou entidade (a)

FEDERAÇÃO NACIONAL DOS SINDICATOS DOS TRABALHADORES EM FUNÇÕES PÚBLICAS E SOCIAIS

Morada ou Sede:

RUA RODRIGUES SAMPAIO, 138-3.º

Local LisboaCódigo Postal 1150 - 282 LISBOAEndereço Electrónico fnstfp@fnstfp.pt

Contributo:

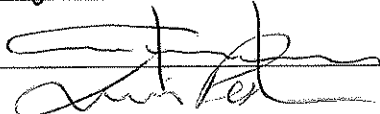
A Proposta de Lei em causa é o resultado de um processo desenvolvido pelo governo, que teve por base e ponto de partida o objectivo de aplicar aos trabalhadores que exercem funções públicas as medidas anti-trabalhadores acordadas com o FMI/UE/BCE e entre o Governo/Patronato/ UOT na Concertação Social,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

A Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais 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.

Nestes termos, esta federação rejeita a referida alteração e liminarmente a presente Proposta de Lei e exorta os deputados a votarem contra a sua aprovação.

Data 14 de Setembro de 2012

Assinatura



(a) Comissão de trabalhadores, comissão coordenadora, associação sindical, ou associação de empregadores, etc.



Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais

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 objectivo de aplicar aos trabalhadores que exercem funções públicas as medidas anti-trabalhadores acordadas com o FMI/UE/BCE e entre o Governo/Patronato/UGT na Concertação Social, designadamente as alterações ao Código do Trabalho introduzidas pela Lei nº23/2012, 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 actual 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 Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais 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 sector público, como do sector 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 Frente Comum dos Sindicatos da Administração Pública, em que esta Federação se integra, 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 objectivo. E desmontou logo a tática que o governo vem recorrentemente adoptando: apresentar inicialmente um conjunto de propostas péssimas, com o objectivo 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 objectivo de retirar direitos aos trabalhadores da Administração Pública conquistados ao longo de décadas de luta. Trata-se de executar um puro exercício de manipulação, para disfarçar a gravidade da sua actuação perante a opinião



pública, tentado voltá-la contra os trabalhadores.

2.

Os objectivos fundamentais da Proposta de Lei – além de aspectos formais e alguns acertos de redacção 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 Lei nº 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 subjectivos 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 actividade 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, constringendo-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 Lei nº 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 actuais), pelo que é pior do que a adoptada nas alterações ao Código do Trabalho, que mantém a situação existente para os actuais 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 objectivo 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 tecto máximo de 48.500 euros, muito mais desfavorável do que o regime do Código do Trabalho, onde não há qualquer tecto.

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, excepto 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 carácter de excepcionalidade 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 nocturno - art.º 28.º . Assim (1) a dedução no período normal de trabalho passa de 25% ou 50% (trabalho extraordinário nocturno) para 12,5%; (2) a dedução do acréscimo na remuneração horária passa de 25% (1.ª hora), 50% (subsequentes), 60% (1.ª hora nocturna) e 90% (subsequentes nocturnas), para 25% (1.ª hora diurna e nocturna) e 37,5% (subsequentes diurnas e nocturnas).

Na protecção social – art.º 8.º, novas alíneas f) e g), e art.º 19.º, novos números 6 e



7, da Lei nº59/2008, de 11/9.

Nivela por baixo o regime de protecção, nomeadamente na doença prolongada por período superior a um mês aos trabalhadores nomeados e do regime de protecção 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 Lei nº59/2008 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 Lei nº59/2008 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 nocturno 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 Decreto Lei.

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 colectiva, direito constitucional dos trabalhadores através das suas associações sindicais, fazendo prevalecer o regime legal sobre todos os instrumentos de regulamentação colectiva.



Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais

3.

Assim, a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais, 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 adopção de uma nova política, que promova a dinamização do sector 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 Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais repudia e rejeita integral e liminarmente a presente Proposta de Lei e exorta os deputados a votarem contra a sua aprovação.

Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais