

**SINDICATO DOS QUADROS TÉCNICOS DO ESTADO
E ENTIDADES COM FINS PÚBLICOS**

Rua Braamcamp, 88 - 2º Dto. 1269-111 Lisboa
Tel. 21 386 00 55 / Fax 21 386 07 85
www.ste.pt ste@ste.pt



Exmo. Senhor
Presidente da Comissão
de Orçamento, Finanças e
Administração Pública
Assembleia da República
Palácio de São Bento
1249-068 Lisboa

comissao-5A-COFAPCXII@parlamento.pt

1459/2012

2012-07-24

Assunto: Proposta de Lei n.º 81/XII/1.ª (Gov) – 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.

Relativamente ao assunto referenciado e a título introdutório, cumpre referir que as medidas ora apresentadas resultam, na sua grande maioria, da tentativa de **convergência com as normas do sector privado**. De facto, tal como expressamente referido na exposição de motivos da presente proposta de Lei: *“(...)assinala-se que o regime do contrato de trabalho aplicado aos trabalhadores em funções públicas optou, desde o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP), aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, por uma significativa aproximação às regras do CT, no que respeita à sua sistemática e teor, e considerando que em determinadas matérias o sector público não se pode dissociar do funcionamento do sector privado, designadamente no que respeita aos dias feriados, importa proceder às indispensáveis alterações, no sentido de conferir coerência às regras em apreço”*.

**SINDICATO DOS QUADROS TÉCNICOS DO ESTADO
E ENTIDADES COM FINS PÚBLICOS**

Rua Braamcamp, 88 - 2º Oto. 1269-111 Lisboa

Tel. 21 386 00 55 / Fax 21 386 07 85

www.ste.pt ste@ste.pt



No entanto, a este propósito há que salientar que nos encontramos perante realidades diferentes: a do sector público e a do sector privado.

De facto, recorde-se que apenas os trabalhadores do sector público sofreram cortes nas suas remunerações e suspensão do pagamento de subsídios.

Ora, não se pode pretender tratar de forma idêntica duas realidades distintas, sob pena de se encontrar violado o princípio da igualdade, previsto no art. 13.º da Constituição da República Portuguesa (CRP). De acordo com este preceito: *“Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei”*. Uma das dimensões deste princípio fundamental é exactamente *“tratar de forma igual o que é igual e de forma diferente o que é diferente”*.

É esta vertente do princípio da igualdade que se encontra sistematicamente violada nas medidas apresentadas, uma vez que as mesmas têm por base uma igualdade que se verifica não existir.

Com vista à concretização deste objetivo a presente proposta de Lei procede à alteração de vários diplomas legais:

1. Lei 12-A/2008, de 27 de Fevereiro – Regime de vinculação, de carreiras e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas;
2. Lei 59/2008, de 11 de Setembro - Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas;
3. Decreto-Lei 209/2009, de 3 de Setembro - Adapta à administração autárquica a Lei 12-A/2008;
4. Decreto-Lei 100/99, de 31 de Março – Estabelece o regime de férias, faltas e licenças dos trabalhadores nomeados da Administração Pública;
5. Decreto-Lei 259/98, de 18 de Agosto – Regras e princípios em matéria de duração e horário de trabalho na Administração Pública, determinando a aplicação aos trabalhadores nomeados dos regimes regra dos feriados e do estatuto do trabalhador estudante previstos no Código do Trabalho.

No âmbito destas alterações cumpre realçar as seguintes:

**SINDICATO DOS QUADROS TÉCNICOS DO ESTADO
E ENTIDADES COM FINS PÚBLICOS**

Rua Braamcamp, 88 - 2.º Dto. 1269-111 Lisboa
Tel. 21 386 00 55 / Fax 21 386 07 85
www.ste.pt ste@ste.pt



1. Lei 12-A/2008, de 27 de Fevereiro – Regime de vinculação, de carreiras e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas (LVCR).

1.1. No âmbito das alterações propostas cumpre realçar, por ser especialmente gravosa, a referente ao art. 61.º - regras de aplicação da mobilidade.

Determina-se na presente proposta que o acordo do trabalhador passa a ser dispensado, para efeitos de mobilidade interna, quando o local de trabalho se encontre a 60Kms inclusive do local da residência (n.º 1). No entanto, nos termos do n.º 4 o limite dos 60 Kms é reduzido para 30 kms quando o trabalhador pertença a categoria de grau de complexidade 1 e 2.

Assim, o regime ora previsto determina que é dispensado o consentimento do trabalhador quando:

- a) O local de trabalho se situe até 60 kms, inclusive, do local de residência para os técnicos superiores;
- b) O local de trabalho se situe até 30 kms, inclusive, do local de residência para os assistentes técnicos e assistentes operacionais.

Verifica-se assim a existência de uma intolerável diferenciação entre os trabalhadores da Administração Pública. Efetivamente, sem se atender às suas circunstâncias concretas, determina-se que um grupo pode ficar sujeito a um limite e um outro grupo a um limite distinto e substancialmente superior (exatamente o dobro). Ora, tal situação consubstancia uma violação do princípio da igualdade.

Conforme já referido o princípio da igualdade encontra-se previsto no art. 13.º CRP. De acordo com o n.º 2 deste preceito: *“Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual”*.

Ora não existe qualquer fundamento para a diferenciação prevista na presente proposta de Lei.

**SINDICATO DOS QUADROS TÉCNICOS DO ESTADO
E ENTIDADES COM FINS PÚBLICOS**

Rua Braamcamp, 88 - 2.º Dto. 1269-111 Lisboa
Tel. 21 386 00 55 / Fax 21 386 07 85
www.ste.pt ste@ste.pt



E contra esta violação não pode sequer ser invocado o argumento de que os técnicos superiores auferem uma remuneração superior às restantes categorias de trabalhadores.

Efetivamente, o aumento da distância entre o local de trabalho e a residência, sem que seja requerido o acordo do trabalhador, para além de implicar um acréscimo, muitas vezes substancial, de despesas coloca ainda em causa outros direitos dos trabalhadores constitucionalmente garantidos, nomeadamente, o **direito ao repouso**.

De facto, importa referir que a CRP, dando acolhimento e em consonância com o preceituado na Declaração Universal dos Direitos do Homem (art. 24.º) e na Convenção Europeia dos Direitos do Homem (art. 8.º), determina que a integridade moral e física das pessoas é inviolável (art. 25.º) e que todos têm direito a um ambiente de vida humano, sadio e ecologicamente equilibrado (art. 66.º, n.º 1).

A este propósito pronunciou-se o Supremo Tribunal de Justiça (proc. 0782198, de 13.09.2007): *“O repouso e o sossego que cada pessoa necessita de desfrutar no seu lar para se retemperar do desgaste físico e anímico que a vida no seu dia-a-dia provoca no ser humano é algo de essencial a uma vida saudável, equilibrada e física e mentalmente sadia. O direito ao repouso, ao sossego e ao sono são uma emanção da consagração constitucional do direito à integridade física e moral da pessoa humana e a um ambiente de vida sadio, constituindo, por isso, direitos de personalidade e com assento constitucional entre os Direitos e Deveres Fundamentais. E a nossa lei fundamental concede uma maior protecção jurídica a estes direitos do que aos direitos de índole económica, social e cultural, havendo entre eles uma ordem decrescente de valoração. Como se afirma no ac. do S.T.J., de 98/10/22 (1), a personalidade humana é, verdadeiramente, a estrutura base dos direitos do homem, já que é sobre ela que assentam todos os demais direitos, nomeadamente os de natureza e carácter diferente. Daí que em caso de conflito entre estes direitos de base e outros prevaleçam aqueles que, hierarquicamente, são superiores por serem de espécie dominante. Na lei ordinária existe um dispositivo que expressamente manda dar prevalência, em caso de conflito de direitos, àquele que for considerado superior - n.º 2 do art. 335.º C.Civil.”*

**SINDICATO DOS QUADROS TÉCNICOS DO ESTADO
E ENTIDADES COM FINS PÚBLICOS**

Rua Braamcamp, 88 - 2.º Dto. 1269-111 Lisboa
Tel. 21 386 00 55 / Fax 21 386 07 85
www.sta.pt ste@sta.pt



Em segundo lugar, especificamente quanto aos direitos dos trabalhadores e com particular relevância para esta questão, cumpre citar o art. 59.º, n.º 1, d) e n.º 2, b) da Constituição da República Portuguesa (CRP).

De acordo com o primeiro preceito referido, o trabalhador tem direito: *“Ao repouso e aos lazeres, a um limite máximo da jornada de trabalho e a férias periódicas pagas”*.

Neste sentido, conforme salientam JORGE MIRANDA e RUI MEDEIROS¹: *“Os direitos ao repouso e lazer, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas têm, em parte, uma natureza análogo aos direitos, liberdades e garantias. (...) Bem tem andando, por isso, o Tribunal Constitucional quando, confrontando com alguns direitos em particular consagrados no artigo 59.º, n.º 1. alínea d), considera que se trata de direitos, liberdades e garantias e, assim sendo, são directamente aplicáveis e vinculativos quer para as entidades públicas quer para as entidades privadas (Acórdãos n.ºs 368/97 e 635/99).”*

Assim, sintetizando GOMES CANOTILHO E VITAL MOREIRA²: *“O direito ao repouso (n.º 1/d) e os direitos com ele conexados devem ser contados, por um lado, entre os direitos análogos aos direitos, liberdades e garantias (cfr. art. 17.º) e, por outro lado, entre os direitos fundamentais derivados (cf. supra, nota I), de tal modo que, uma vez obtido um determinado grau de concretização, esta não pode ser reduzida (a não ser nas condições do art. 18.º), impondo-se directamente a entidades públicas e privadas”*.

Ora, perante tais considerações, dúvidas não podem existir que a medida proposta, ora em análise, coloca em causa o direito fundamental ao repouso e à necessária conciliação entre a vida familiar e profissional.

De facto, conforme determina o art. 59.º, n.º 1, b): *“Todos os trabalhadores (...) têm direito: (...) b) a organização do trabalho (...) de forma a facultar a minha vida pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida pessoal”*.

¹ *Constituição Portuguesa Anotada*, Tomo I, Coimbra Editores, 2005, págs. 608 e 609.

² *Constituição Portuguesa Anotada*, Tomo I, Coimbra Editores, 2005, pág. 773.

**SINDICATO DOS QUADROS TÉCNICOS DO ESTADO
E ENTIDADES COM FINS PÚBLICOS**

Rua Braamcamp, 88 - 2.º Dto. 1269-111 Lisboa
Tel. 21 386 00 55 / Fax 21 386 07 85
www.ste.pt ste@ste.pt



Por último quanto a este regime cumpre ainda realçar os seus inequívocos impactos no orçamento do trabalhador. Efetivamente as **deslocações são suportadas pelo mesmo**, prevendo-se aliás a **revogação** do Decreto-Lei n.º 190/99, de 5 de Junho, que estabelece o **regime geral da atribuição de incentivos à mobilidade dos recursos humanos da Administração Pública** (art. 16.º da proposta de Lei). Tudo isto a acrescer às reduções remuneratórias de 2011, 2012 e 2013, faz perspectivar para os trabalhadores, sobre os quais passa a recair esta ameaça, um cataclismo sem nome.

1.2. Prevê-se ainda na presente proposta de Lei, o aditamento à LVCR do art. 61.º-A – Mobilidade interna temporária em órgão ou serviço com unidade orgânicas desconcentradas.

No artigo em causa, cuja presente proposta de Lei pretende aditar, é criado a mobilidade em **órgãos ou serviços com unidades orgânicas desconcentradas**.

A mesma implica a **transferência obrigatória de trabalhadores para serviços desconcentrados a mais de 60Kms** (uma vez que presumimos, sem que a proposta de Lei seja clara, que até 60Kms a mobilidade terá por fundamento legal o art. 61.º) por um **período máximo de um ano**.

Ora, esta nova figura pretende simplesmente **fazer uso dos trabalhadores para fazer face às necessidades dos serviços carenciados**, mas sem que para tal sejam pagos (pelo menos de forma justa, conforme os requisitos legais).

Se se pode considerar a presente modalidade legítima para os trabalhadores que venham voluntariamente a manifestar o seu interesse o mesmo não acontece com os que são **escolhidos com base em critérios definidos casuisticamente pelo dirigente máximo do serviço** (ainda que sujeitos a aprovação do membro do Governo com poder de direção, superintendência ou tutela).

A este propósito cumpre ainda salientar a **inexistência de qualquer participação das associações sindicais no âmbito de todo este processo**. Considerando que, nos termos do art. 56.º, n.º 1 CRP, *“compete às associações sindicais defender e promover a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores que representem”*, não fará sentido excluir as mesmas do presente processo no âmbito de um procedimento com especial impacto na vida dos seus associados.

h

**SINDICATO DOS QUADROS TÉCNICOS DO ESTADO
E ENTIDADES COM FINS PÚBLICOS**

Rua Braamcamp, 88 - 2.º Dto. 1269-111 Lisboa

Tel. 21 386 00 55 / Fax 21 386 07 85

www.ste.pt ste@ste.pt



Por último, e à semelhança do que ocorre já com o regime geral a presente modalidade coloca novamente em causa direitos fundamentais dos cidadãos, como o **direito ao repouso e conciliação entre a vida pessoal e familiar** (cfr. ponto 1.1.).

2. Lei 59/2008, de 11 de Setembro - Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP)

2.1. Especificamente quanto à Lei 59/2008, determina-se o aditamento do art. 8.º-A – feriados.

De acordo com esta disposição passa a aplicar-se aos trabalhadores que exercem funções públicas o regime de feriados estabelecido no Código do Trabalho.

Assim, em comparação com o regime atual esta disposição implica, o **desaparecimento** dos feriados obrigatórios do Corpo de Deus, 5 de Outubro, 1 de Novembro e 1 de Dezembro.

A alteração exposta põe em causa os **direitos constitucionalmente garantidos ao repouso e conciliação entre a vida privada e familiar**. Basta para tal concluir que o trabalhador passa a exercer a sua actividade mais 4 dias num ano de trabalho.

Por outro lado, considerando que o trabalhador **irá exercer a sua actividade em mais 4 dias no ano, sem que ocorra o correspondente aumento da retribuição**, deverá igualmente concluir-se que a alteração apresentada é contrário ao princípio da **irredutibilidade do vencimento** (cfr. adiante o ponto 2.2)

2.2. Determina-se a alteração ao art. 212.º- trabalho extraordinário (compensação).

Prevê-se a **redução dos acréscimos devidos pela prestação de trabalho extraordinário** para 25% (no regime actual 50% na primeira hora ou fracção desta), 37,5% (no regime actual 75% nas horas ou fracções subsequentes) e 50% (no regime actual 100% no trabalho prestado no dia de descanso semanal obrigatório ou complementar e em dias feriado).

b

**SINDICATO DOS QUADROS TÉCNICOS DO ESTADO
E ENTIDADES COM FINS PÚBLICOS**

Rua Braamcamp, 88 - 2.º Dto. 1269-111 Lisboa
Tel. 21 386 00 55 / Fax 21 386 07 85
www.ste.pt ste@ste.pt



Propõem-se ainda a alteração do **art. 213.º, n.º 2 - feriados (acréscimo devido pela prestação de trabalho)**.

De acordo com a legislação actual o acréscimo devido pela prestação de feriado em dia de feriado obrigatório é de 100%, sendo que na proposta ora apresentada este acréscimo é reduzido para 50%.

Quanto a estas propostas importa considerar que as mesmas colocam em causa o **direito à justa retribuição**. De facto, de acordo com o art. 59º, nº 1, d), da CRP: "Todos os trabalhadores têm direito (...) a) à **Retribuição do trabalho, segundo a quantidade natureza e qualidade**".

Conforme refere PEDRO ROMANO MARTINEZ³: "**A retribuição é contrapartida da actividade**, assenta no carácter regular e periódico da sua realização e tem natureza patrimonial".

Neste sentido a Constituição da República Portuguesa prevê o **princípio da Irredutibilidade do vencimento**. Esta consagração e protecção resulta de duas realidades distintas:

- a) Em primeiro lugar, do facto de recorrendo ao art. 16º da CRP ("Os direitos fundamentais consagrados na Constituição não excluem outros constantes das leis e das regras aplicáveis de direito internacional"), se dever considerar que o direito à retribuição possui uma natureza análoga aos direitos liberdades e garantias.
- b) Em segundo lugar do facto de os limites dos trabalhadores constituírem limites à revisão constitucional (art. 288º, e) da CRP) o que determina que os direitos cuja titularidade resulte da Constituição não podem ser alterados (sobretudo quando em sentido desfavorável) por parte do legislador ordinário, pelo menos relativamente aos trabalhadores que à data da alteração legislativa já detenham determinada qualidade.

Trata-se por isso de um verdadeiro direito fundamental.

³ *Direito do Trabalho*, Almedina, 2006, pags. 559 e 560.

**SINDICATO DOS QUADROS TÉCNICOS DO ESTADO
E ENTIDADES COM FINS PÚBLICOS**

Rua Braamcamp, 88 - 2º Dto. 1269-111 Lisboa

Tel. 21 386 00 55 / Fax 21 386 07 85

www.ste.pt ste@ste.pt



Ora, as diminuições das quantias pagas como compensação do trabalho extraordinária, ora propostas, consubstanciam uma clara violação deste direito fundamental.

2.3. É profundamente alterado o art. 255.º - regime da cessação por acordo.

Uma primeira nota quanto ao facto de no regime ora proposto **não prever nenhum requisito que decorra da vontade do trabalhador**. Todos os requisitos para que opere a cessação por mútuo acordo dependem única e exclusivamente 'da vontade' da Administração Pública. Efectivamente o que está aqui em causa é uma **verdadeira extinção do posto de trabalho e, conseqüentemente o despedimento do trabalhador**. Só que não está prevista a intervenção das organizações sindicais nem é mencionado, como devia, o **direito ao subsídio de desemprego**. Ora, encontramos-nos perante mais uma **violação do direito do trabalhador constitucionalmente consagrado** (art. 59.º, n.º 1, e)): *"Todos os trabalhadores (...) têm direito: (...) e) À assistência material, quando involuntariamente se encontrem em situação de desemprego"*.

Por outro lado, criar regras para a *"cessação do acordo"* e simultaneamente, prever que podem ser criadas outras regras, por portaria, com *"condições específicas"* para *"programas sectoriais"* de *"redução de efectivos"*, é totalmente inaceitável.

3. É igualmente alterado o Decreto-Lei 209/2009, de 3 de Setembro - Adapta à administração autárquica a Lei 12-A/2008.

3.1. Alteração ao art. 12.º - regras de aplicação da mobilidade

De acordo com o regime actual, em termos geográficos, é dispensado o acordo do trabalhador quando a mobilidade se opere para unidade orgânica da mesma entidade autárquica.

De acordo com as alterações propostas é dispensado o acordo do trabalhador quando a mobilidade se opere:

- a) Para unidade orgânica da área metropolitana ou comunidade intermunicipal;
- b) Para unidade orgânica de entidade autónoma da área metropolitana ou comunidade intermunicipal.

**SINDICATO DOS QUADROS TÉCNICOS DO ESTADO
E ENTIDADES COM FINS PÚBLICOS**

Rua Braamcamp, 88 - 2.º Dto. 1269-111 Lisboa
Tel. 21 386 00 55 / Fax 21 386 07 85
www.ste.pt ste@ste.pt



Verifica-se assim um substancial alargamento da área geográfica onde é dispensado o acordo do trabalhador para que a mobilidade possa operar.

Neste sentido, valem aqui todas as considerações feitas a propósito da violação do direito ao repouso e conciliação da vida profissional e familiar (cfr. ponto 1.1.). Mais uma vez não se prevê a atribuição de qualquer incentivo sendo a deslocação e os inerentes custos suportados pelo trabalhador. Ora, esta é uma situação insustentável.

4. Relativamente às alterações ao Decreto-Lei n.º 259/98, de 18 de Agosto, aplicável aos trabalhadores nomeados, cumpre referir o seguinte:

4.1. Alteração do art. 28.º - compensação do trabalho extraordinário.

Prevê-se, à semelhança do estabelecido para o RCTFP, a redução das compensações a atribuir.

O regime actual estabelece o acréscimo de 25% para a primeira hora de trabalho extraordinário diurno, 50% para as horas subsequentes de trabalho extraordinário diurno, 60% para a primeira hora de trabalho extraordinário nocturno e 90% para as restantes horas de trabalho extraordinário nocturno.

De acordo com a alteração proposta os acréscimos passam a ser os seguintes: 25% da remuneração na primeira hora ou fracção desta e 37,5% da remuneração nas horas ou fracções subsequentes.

Assim, pode concluir-se que (à excepção da actual compensação para primeira hora de trabalho extraordinário diurno, distinção que desaparece) nos encontramos perante um **decrécimo generalizado das compensações devidas.**

Face ao exposto e pelos fundamentos já invocados quanto à alteração proposta para redução das compensações a pagar no âmbito do RCTFP, a medida ora em causa consubstancia uma **violação do direito à justa retribuição** (cfr. ponto 2.2.).

**SINDICATO DOS QUADROS TÉCNICOS DO ESTADO
E ENTIDADES COM FINS PÚBLICOS**

Rua Braamcamp, 88 - 2.º Dto 1269-111 Lisboa

Tel. 21 386 00 55 / Fax 21 386 07 85

www.ste.pt ste@ste.pt



- 4.2. Alteração ao art. 33.º - regime do trabalho em dias de descanso complementar e em feriados.** Em particular cumpre aqui realçar a alteração ao n.º 2 onde se determina o pagamento do trabalho prestado em dia de descanso.

De acordo com o regime actual a compensação é calculada através da multiplicação do valor da hora normal de trabalho pelo coeficiente 2 e confere direito a um dia completo de descanso na semana de trabalho seguinte.

Com a proposta apresentada o coeficiente passa a ser de 1,5 e o dia de descanso passa a poder ser gozado apenas nos três dias úteis seguintes.

Da comparação dos dois regimes resulta uma **diminuição do acréscimo compensatório a pagar.**

Ora, à semelhança do que se disse a propósito da redução devida pela prestação de trabalho extraordinário (cfr. ponto 2.2), esta medida consubstancia uma violação do **princípio da irredutibilidade do vencimento.** Por outro lado e aqui à semelhança do referido quanto à alteração proposta ao art. 164.º, n.º 1 do RCTFP (cfr. ponto 1.2) cumpre salientar que o prazo de três dias para gozo do descanso compensatório se nos afigura muito curto.

- 5. Quanto à alteração ao Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de Março, que estabelece o regime de férias, faltas e licenças dos trabalhadores nomeados, cumpre, assinalar:**

- 5.1. Em primeiro lugar, salientar que o processo de aposentação por incapacidade (a que seja aplicável o art. 47.º) passa a ser urgente.**

No entanto, quanto à simplificação do procedimento cumpre destacar a nossa discordância face à possibilidade de se dispensar a participação do médico relator. Efectivamente, consideramos que a utilização abusiva de atestados médicos para prolongamento da situação de baixa (que não corresponderá certamente à generalidade dos casos existentes) não pode legitimar a eliminação da 'ponta final' do procedimento sob pena de o mesmo se tornar menos rigoroso e preciso.

**SINDICATO DOS QUADROS TÉCNICOS DO ESTADO
E ENTIDADES COM FINS PÚBLICOS**

Rua Braamcamp, 88 - 2º Dto. 1269-111 Lisboa

Tel. 21 386 00 55 / Fax 21 386 07 85

www.ste.pt ste@ste.pt



Discordamos igualmente da eliminação do efeito suspensivo do requerimento de uma junta de recurso.

Por último, face às medidas analisadas cumpre recordar que o **art. 59.º, n.º 1, b) da CRP** onde se determina que: *“Todos os trabalhadores (...) têm direito: (...) b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes”*.

Ora, conforme realçam GOMES CANOTILHO E VITAL MOREIRA⁴: *“O direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, tem por destinatário, simultaneamente, os empregadores e o Estado, que deve tomar medidas no sentido apontado e de forma a facultar a realização pessoal (n.º 1/b), pressupõe a ideia de que trabalho pode ser pessoalmente gratificante”*.

Por seu turno o **art. 81.º, a) CRP** determina que: *“Incumbe prioritariamente ao Estado no âmbito económico e social: a) Promover o aumento do bem-estar social e económico e da qualidade de vida das pessoas (...)”*.

Considerando as propostas apresentadas e em particular o facto de as mesmas corresponderem todas elas a perda de direitos e de certeza jurídica por parte do trabalhador, forçoso se torna concluir que as mesmas **não contribuem para a promoção da realização pessoal e aumento do bem-estar social a que o Estado está obrigado**.

Tratando-se de perda direitos dos trabalhadores, as medidas propostas violam ainda a **regra da proibição do retrocesso social, fundada no princípio da confiança inerente ao Estado de Direito**. Esta regra traduz-se num verdadeiro dever de o Estado se abster de atentar contra a realidade dada aos direitos sociais consolidados na ordem jurídica e tutelados pela CRP. De facto, uma vez alcançada uma determinada evolução ao nível da legislação ordinária, tais direitos passam a constituir uma garantia constitucional.

Mas esta não é uma garantia absoluta: de facto, a regra da proibição do retrocesso social apenas impossibilita que as alterações a efectuar sejam aplicáveis a quem, à data da alteração, assumia já a qualidade de trabalhador.

Ou seja, desta regra resulta que, pelo menos, relativamente aos trabalhadores actuais devem manter-se os regimes previstos na legislação actual e que são efectivamente

⁴ *Constituição Portuguesa Anotada*, Tomo I, Coimbra Editores, 2005, pág. 773.

**SINDICATO DOS QUADROS TÉCNICOS DO ESTADO
E ENTIDADES COM FINS PÚBLICOS**

Rua Braamcamp, 88 - 2.º Dto. 1269-111 Lisboa
Tel. 21 386 00 55 / Fax 21 386 07 85
www.ste.pt ste@ste.pt



mais favoráveis, sob pena de resultar violada a **regra da proibição do retrocesso social**.

Conexo com a regra da proibição do retrocesso social e a propósito das medidas em causa cumpre ainda referir o **princípio do Estado de Direito Democrático** que resulta do disposto no **art. 2.º da CRP**.

“O princípio do Estado de direito democrático «é sobretudo conglobador e integrador de um amplo conjunto de regras e princípios constitucionais dispersos pelo texto constitucional» (cfr. Gomes Canotilho e Vital Moreira, op. cit., 1.º vol., p. 74). (...) De todo o modo, não se pode excluir que o princípio do Estado de direito democrático, não obstante a sua função essencialmente aglutinadora e sintetizadora de outras normas constitucionais, produza, de per si, eficácia jurídico normativa. Essa eficácia será produzida quando constituir «consequência imediata e irrecusável daquilo que constitui o cerne do Estado de um direito democrático, a saber, a protecção dos cidadãos contra a prepotência e o arbítrio (especialmente por parte do Estado)» (cfr. Gomes Canotilho e Vital Moreira, op. cit., ibid.; o itálico é dos autores)”⁵.

Uma das vertentes do princípio do Estado de Direito Democrático é, conforme resulta do supra citado, o **princípio da protecção da confiança**.

Para que haja lugar à tutela jurídica da confiança, conforme já reiterado pela jurisprudência do Tribunal Constitucional (Acórdãos n.ºs 128/2009, 188/2009, 3/2010 e 396/2011) devem estar reunidos os seguintes requisitos: **(i)** é necessário que o Estado tenha adoptado comportamentos que gerem nos particulares expectativas da sua continuidade; **(ii)** que estas expectativas sejam, em consequência dos referidos comportamentos, legítimas, justificadas e fundadas em boas razões; **(iii)** que com base nessas expectativas, os particulares tenham programado a sua vida e **(iv)** que ocorram razões de interesse público que justifiquem a não continuidade do comportamento que gerou expectativas.

Genericamente quanto às propostas a analisar adiante cumpre salientar que as mesmas, correspondem a manutenção dos regimes jurídicos existentes correspondem a expectativas dignas de tutela jurídica da confiança, resultantes, nomeadamente, da sua prática reiterada e regime jurídico constante ao longo dos anos.

⁵ Acórdão do Tribunal Constitucional, n.º 287/90.


**SINDICATO DOS QUADROS TÉCNICOS DO ESTADO
E ENTIDADES COM FINS PÚBLICOS**

Rua Braamcamp, 88 - 2.ª Dto. 1269-111 Lisboa
Tel. 21 386 00 55 / Fax 21 386 07 85
www.ste.pt ste@ste.pt



Face ao exposto iremos concluir que as medidas propostas colocam em causa o princípio do Estado de Direito Democrático na sua vertente da protecção da confiança.

Éis a apreciação que fazemos das medidas propostas, podendo concluir-se que discordamos da sua larga maioria, por considerarmos que as mesmas representam violações intoleráveis dos direitos dos trabalhadores públicos.

pel
A Direcção

(L. Bettencourt Picanço)

LPB/FPM