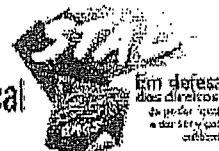




Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local
DIRECÇÃO REGIONAL DO PORTO



www.stal.pt

Rua da Torinha, 228 - H - 4.º - 4080-610 Porto - Telef: 223393840 - Fax: 223393849 - Email: stal.porto@stal.pt

ASSEMBLEIA DA REPUBLICA

COMISSÃO DE ORÇAMENTO E
FINANÇAS E ADMINISTRAÇÃO
PÚBLICA

FAX: 213917440

Nº FOLHAS – 1 + 5

DATA: 25.07.2012

Assunto: PARECER – Proposta de Lei nº 81/XII (1ª)

STAL – DIRECÇÃO REGIONAL DO PORTO

ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA Divisão de Apoio às Comissões COFAP Nº Único <u>439007</u> Entrada/Saída nº <u>470</u> Data <u>25/07/12</u>



SINDICATO NACIONAL DOS TRABALHADORES DA ADMINISTRAÇÃO LOCAL

Direcção Regional do Porto

Rua da Torrinha, 228 H - 4.º - 4050-610 PORTO - Telf. 223393840 - Fax: 223393849
E-mail: stal.porto@stal.pt



PARECER

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 objetivo de aplicar aos trabalhadores que exercem funções públicas as medidas antitrabalhadores 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 23/2012, 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 atual 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.

O STAL, 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 setor público, como do setor 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, o STAL, através da Frente Comum dos Sindicatos da Administração Pública, em que 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 objetivo. E desmontou logo a tática que o governo vem recorrentemente adotando: apresentar inicialmente um conjunto de propostas péssimas, com o objetivo 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 objetivo de retirar direitos aos trabalhadores da AP conquistados ao longo de décadas de

luta. Trata-se de executar um puro exercício de manipulação, para disfarçar a gravidade da sua atuação perante a opinião pública, tentando voltá-la contra os trabalhadores.

2.

Os objetivos fundamentais da PL – além de aspetos formais e alguns acertos de redação e terminologia - são retrocessos sociais graves, que afrontam grosseiramente várias normas da CRP, designadamente os art.ºs 58.º e 59.º.

Assim, sublinhamos, **particularmente** as seguintes matérias da proposta de lei em apreço:

a) Aplicação do regime de mobilidade especial à Administração Local - Alteração dos artigos 14.º e 16.º do DL 209/2009, de 3 de Setembro:

Não podemos deixar de iniciar a nossa análise por esta matéria, tendo em conta a sua incomensurável gravidade, porquanto lhe está subjacente o manifesto propósito de o governo continuar a sua política de destruição de serviços públicos essenciais e dos respectivos postos de trabalho.

Por isso, **repudiamos vivamente a aplicação** à A. Autárquica do D. Lei 200/2006, na parte respeitante ao regime de reestruturação de serviços e racionalização de efectivos, e, com a maior veemência, **repudiamos igualmente a consequente aplicação do regime de mobilidade especial, que, aliás, também se pretende impor nos processos de extinção ou fusão** de autarquias, como expressamente se determina na redacção prevista para o n.º 3 do artigo 14.º do citado D. Lei 209/2009.

Funcionando como verdadeira antecâmara dos despedimentos, o propósito de aplicação da mobilidade especial à A. Local constitui mais um vergonhoso atentado aos direitos dos trabalhadores, especialmente à segurança de emprego que a Constituição consagra.

De resto, esta iníqua intenção liga-se inexoravelmente ao processo de extinção de Autarquias, principalmente de Freguesias, que o governo pretende prosseguir a todo o custo, ao que se juntam os propósitos de extinção de um vultoso número de entidades, do sector empresarial local, com a perspectiva de milhares de despedimentos.

b) Mobilidade geral – alteração ao art.º 61.º e aditamento do art.º 61.º-A à Lei 12-A/2008, de 27 de fevereiro – alteração do artigo 12.º do D. Lei 209/2009, de 3 de Setembro.

Alarga-se a possibilidade da **mobilidade interna forçada** (sem acordo do trabalhador) de uma forma de tal modo desregrada que é possível deslocalizar os trabalhadores para entidades que, no limite, se distanciam em 60 km. (30 Km para as categorias de grau 1 e 2), da residência ou do local onde estão a prestar serviço.

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 subjetivos potenciam, além de abrir espaço ao amiguismo e ao nepotismo;

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 atividade 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.

c) 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 L 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.

d) 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 aos atuais contratados, pelo que é pior do que a adotada nas alterações ao Código do Trabalho, que mantém a situação existente para os atuais 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.

e) 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 optar por

sair da Administração Pública, indicia o objetivo principal destas alterações apresentadas pelo governo: despedir trabalhadores da Administração Pública – confronta o art.º 58.º da CRP.

f) Trabalho extraordinário – art.ºs 163.º, 164.º e 212.º do RCTFP

Elimina o descanso compensatório, exceto 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.

g) Regime de nomeação - DL 259/98, de 18/8

Reduz a compensação, nas 2 alternativas possíveis, acabando com a majoração do trabalho extraordinário noturno - art.º 28.º. Assim (1) a dedução no período normal de trabalho passa de 25% ou 50% (trabalho extraordinário noturno)-para 12,5%; (2) a dedução do acréscimo na remuneração horária passa de 25% (1.ª hora), 50% (subsequentes), 60% (1.ª hora noturna) e 90% (subsequentes noturnas), para 25% (1.ª hora diurna e noturna) e 37,5% (subsequentes diurnas e noturnas).

h) Feriados – art.º 8.º-A da L 59/2008 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.

i) Regime do Trabalhador Estudante – art.º 8.º-B da L 59/2008 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.

j) Regime de nomeação - além da redução das compensações por prestação de trabalho extraordinário, antes referido:

Reduz o que se considera trabalho noturno em 2 horas (passa de entre as 20 e as 7 horas, para entre as 22 e as 7 horas) – 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 DL.

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.

k) 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.

3.

O STAL 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 do Poder Local, 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 adoção de uma nova política, que promova a dinamização do setor 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, perfilhando o parecer do STAL, a Direcção Regional do Porto do STAL, reunida em 24/7/2012, repudia e rejeita integral e liminarmente a presente Proposta de Lei e exorta os deputados a votarem contra a sua aprovação.

Porto, 24 de Julho de 2012

João Avelino do Oliveira Fernandes
António Jacinto Ferreira da Castro
António Domingos Ferreira dos Santos
Vitorino António Ferreira Fernandes
João Fernando Correia Costa
Eduardo da Rocha Ferreira