

# **25 PERGUNTAS E RESPOSTAS**

## **SOBRE**

### **AS LEIS E PROJECTOS DE DECRETOS E DE LEIS DO GOVERNO DE SÓCRATES PARA A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

**Lei 12-A/2008, Projectos de decreto de Fusão das  
Carreiras e de Tabela Remuneratória única e Propostas  
de Lei do Regime do Contrato de Trabalho em Funções  
Públicas e da Protecção social**

**Os aspectos essenciais destas leis e projectos, e consequências  
para os trabalhadores da Administração Pública e para a  
população**

**EUGÉNIO ROSA**

**ECONOMISTA**

[edr@mial.telepac.pt](mailto:edr@mial.telepac.pt)

**LISBOA, MAIO DE 2008**

## INDICE

|                                                                                                                                                          |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1- objectivo deste estudo.....                                                                                                                           | 3  |
| 2- como é que o governo pretende destruir o vinculo de nomeação que ainda têm a maioria dos trabalhadores da administração pública?.....                 | 4  |
| 3- como é que o governo pretende introduzir a precariedade permanente na administração pública?.....                                                     | 5  |
| 4- como é que o governo pretende facilitar o despedimento individual na administração pública? .....                                                     | 6  |
| 5- porque razão o regime do contrato a prazo que o governo pretende aplicar na administração pública é ainda pior do que o do sector privado? .....      | 7  |
| 6- como é que o governo pretende destruir as carreiras na administração pública e introduzir a polivalência total?.....                                  | 7  |
| 7- porque razão as leis deste governo vão criar graves desigualdades remuneratórias na administração pública e congelar na prática as carreiras?.....    | 10 |
| 8- porque razão as leis deste governo vão determinar a diminuição nos vencimentos e como é que transitoriamente este governo esconde isso? .....         | 13 |
| 9- como é que o governo agrava as desigualdades remuneratórias na administração pública e fomenta o compadrio?.....                                      | 14 |
| .....                                                                                                                                                    | 15 |
| 10 - como é que o governo manipula a opinião publica aumentando em 2009 os vencimentos a apenas 11.000 trabalhadores ?.....                              | 15 |
| 11 – qual é a situação das carreiras especiais ?.....                                                                                                    | 16 |
| 12- como é que o governo reduz o direito ao acréscimo remuneratório por trabalho nocturno?.....                                                          | 16 |
| 13- o que é que o governo pretende fazer aos suplementos remuneratórios ?.....                                                                           | 16 |
| 14- como é que o governo pretende ficar com o poder de exigir dados da vida privada dos trabalhadores? .....                                             | 16 |
| 15- como é que este governo discrimina a mulher que aborte? .....                                                                                        | 18 |
| 16- o que é a mobilidade interna que este governo pretende impor na administração pública?.....                                                          | 18 |
| 17- como é que o governo mantém o poder de disciplinar mesmo depois da cessação do contrato de trabalho?.....                                            | 19 |
| 18- como é que este governo reduz o número de faltas justificadas na administração pública.....                                                          | 20 |
| 19- como é que o governo pretende destruir o horario de trabalho de 7 horas por dia e 35 horas por semana através da “adaptabilidade” ?.....             | 20 |
| 20- como é o governo viola o direito constitucional dos sindicatos da administração pública à contratação colectiva? .....                               | 21 |
| 21-como é que o governo restringe fortemente as matérias que podem ser objecto de contratação colectiva ?.....                                           | 22 |
| 22- como é que o governo pretende ficar com o poder de fazer caducar convenções colectivas na administração pública que ainda nem foram negociadas?..... | 22 |
| 23- como é que este governo pretende restringir na administração pública os direitos sindicais ainda mais que no sector privado?.....                    | 23 |
| 24 – quais as principais alterações que este governo pretende fazer no sistema de protecção social dos trabalhadores da administração pública?.....      | 23 |
| 25- o simulacro de negociação imposto pelo governo de sócrates.....                                                                                      | 24 |

## 1. OBJECTIVO DESTE ESTUDO

O objectivo deste estudo é fornecer de uma forma sintética e compreensível informação consistente a todos aqueles que estão interessados em conhecer, de uma forma fundamentada, a legislação que o governo de Sócrates tem produzido nos últimos tempos destinada à Administração Pública, assim como as suas prováveis consequências. Não é um estudo pormenorizado das leis já publicadas e das que o governo de Sócrates pretende ainda publicar, cujo conteúdo é já conhecido porque os respectivos projectos já foram apresentados aos sindicatos. Também não é um estudo estritamente jurídico.

O que nos propomos realizar é apenas uma análise dos aspectos essenciais dessas leis e projectos, articulando e ligando todos esses aspectos, porque só assim é que será possível compreender, a nosso ver, os verdadeiros objectivos dessas leis, e como elas vão afectar no futuro de uma forma grave não só a carreira profissional, mas também a vida pessoal e familiar dos trabalhadores da Administração Pública e as funções sociais do Estado.

A apreensão daquilo que chamamos o núcleo duro destas leis, assim como a sua articulação, resultou do esforço de muitas horas de leituras repetidas que fomos obrigados a fazer dos projectos de lei e, depois, das próprias leis, com o propósito de compreender profundamente os seus objectivos e assim poder apoiar melhor os sindicatos da Frente Comum da Administração Pública no processo de “negociação” com o governo.

Uma aspecto essencial que se teve presente na elaboração deste estudo foi os seus principais destinatários. São os trabalhadores, em primeiro lugar, da Administração Pública, naturalmente interessados em compreender estas leis, porque elas vão ser aplicadas a eles, mas que não dispõem nem de muito tempo e, a maioria, não tem formação jurídica na área do direito do trabalho.. O facto deste estudo ser escrito por um não jurista, embora com formação jurídica (Pós-graduação de direito do trabalho da Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa), pensamos que até poderá ter vantagens, porque tenderá a não utilizar a linguagem codificada e cifrada que, em muitos casos, caracteriza a linguagem dos juristas e advogados, tornando de difícil entendimento para os principais destinatários dessas leis que são, na sua maioria, os trabalhadores, pois é a eles que elas se aplicarão.

Em todo este processo uma coisa é cada vez mais clara embora ainda não seja compreendida por todos. O que se está a verificar na Administração Pública é fundamental, não só para os seus trabalhadores, mas para todos os portugueses, que acabarão também por sofrer as consequências a nível dos serviços públicos prestados à população. Quem se dê ao trabalho de analisar com um mínimo de rigor e profundidade a legislação que tem sido publicada por este governo destinada a Administração Pública nestes últimos anos e aquela que este governo ainda pretende aprovar e publicar, cujo conteúdo é já conhecido, concluirá rapidamente que o acesso geral e em condições de igualdade aos serviços públicos essenciais (educação, saúde, segurança social, etc.), por parte da população e, nomeadamente, dos trabalhadores será profundamente afectado e diminuído. O que se está já verificar no campo da saúde e da educação são os primeiros sintomas de uma situação grave que este governo está a criar na Administração Pública. É importante a luta contra o Código do Trabalho, e contra as alterações para pior que este governo quer introduzir nele. Mas não é menos importante, e isso é por vezes esquecido, a necessidade de incorporar naquela luta, com idêntico grau de importância e visibilidade, a luta contra o Regime do Contrato de Trabalho em Funções e Públicas e das leis que estão associadas a ele, porque o que está em causa não é só os direitos e interesses legítimos de mais de 700.000 trabalhadores da Administração Pública mas a defesa das funções sociais do Estado, vitais para toda a população. O silêncio que eventualmente se verifique em relação à tentativa do governo em retirar aos sindicatos da Administração Pública o direito constitucional à contratação colectiva só poderá encorajar, a nosso ver, o governo na sua intenção de fragilizar e dividir os sindicatos. Tal como sucedeu em relação à Segurança Social, agora são os sindicatos da Administração Pública amanhã serão certamente os do sector privado. O que está a acontecer no sector público e no sector privado são as duas faces de uma mesma política contra os direitos e interesses vitais dos trabalhadores portugueses.

**Para tornar este texto de leitura mais fácil e possibilitar ao leitor ler apenas aquilo que lhe pode interessar de momento ele foi escrito sob a forma de perguntas e respostas. Os interessados poderão, utilizando o índice, saltar para a pergunta cuja resposta estão interessados em obter, evitando ler todo o estudo que, apesar do esforço para o reduzir, é ainda muito longo, mas as leis e projectos são também muito longos.**

## **2- COMO É QUE O GOVERNO PRETENDE DESTRUIR O VINCULO DE NOMEAÇÃO QUE AINDA TÊM A MAIORIA DOS TRABALHADORES DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA?**

O vínculo de nomeação é vital para qualquer Administração Pública. É por essa razão que em muitos países da União Europeia ele se mantém. E não é apenas porque dá segurança aos respectivos trabalhadores, como os seus críticos afirmam chamando “contrato vitalício”. O vínculo de nomeação é vital na Administração Pública porque a segurança que ele dá ao trabalhador permite a este prestar aos cidadãos os serviços públicos essenciais em condições de igualdade, já que o defende contra a chantagem e as pressões ilegítimas, contra o arbítrio e compadrio de chefias políticas e partidárias.

Para além disso, os actuais trabalhadores da Administração Pública quando entraram nela fizeram com o Estado um contrato em que uma das matérias essenciais era o vínculo de nomeação e era de esperar que o Estado, como pessoa de bem, cumprisse esse contrato. Mas agora este governo está a alterar, unilateralmente, esse contrato, eliminando o vínculo de nomeação, assim como outros direitos adquiridos pelos trabalhadores. De acordo com um parecer elaborado por um juiz jubilado do Tribunal Constitucional, a pedido da Federação dos Sindicatos da Administração Pública, a decisão do governo de acabar com vínculo de nomeação é inconstitucional. Para além disso, ela fragiliza a situação dos trabalhadores sendo mais difícil a estes resistir às pressões políticas e de outra natureza, porque pode estar em causa a manutenção do seu posto de trabalho.

Apesar de tudo isto, o governo pretende acabar com o vínculo de nomeação para todos os trabalhadores da Administração Pública com excepção apenas daqueles que estão funções que ele chama nucleares (os que exercem poderes de soberania como os embaixadores, inspectores, quadros permanentes das forças armadas, etc.), que representam menos de 10% dos trabalhadores da Administração Pública?

E como é que isso será feito? De acordo com o nº 4 do artº 88 da Lei de Vínculos, Carreiras e Remunerações (Lei 12-A/2008), “os actuais trabalhadores nomeados definitivamente que exercem funções diferentes das referidas no artº 10º, isto é, que não sejam nucleares, mantém os regimes de relação jurídica de emprego público e de reorganização de serviços e colocação de pessoal em situação de mobilidade especial próprios da nomeação definitiva e transitam sem outras formalidades, para a modalidade de contrato por tempo indeterminado”. Portanto, os actuais trabalhadores com regime de nomeação que não exercem funções nucleares transitam automaticamente para a situação de contrato por tempo indeterminado, embora continuem inscritos na CGA e, se se verificar redução ou extinção dos serviços onde estão, não são despedidos, mas sim colocados na situação de mobilidade especial.

E quando é que isso se verificará? De acordo com o nº1 do artº 109 da mesma lei, aquela mudança do vínculo de nomeação para a de contrato por tempo indeterminado é executada “através de lista nominativa notificada a cada trabalhador e tornada pública por afixação no órgão ou serviço e inserção em página electrónica”. Portanto, enquanto isso não se verificar os trabalhadores continuarão com o vínculo de nomeação.

Para além disso, e isso é importante que os trabalhadores controlem, segundo o nº 3 do mesmo artigo, na lista nominativa deve constar, relativamente a cada trabalhador “entre outros elementos, a referência à modalidade de constituição da sua relação jurídica de emprego público, às situações de mobilidade geral do, ou no, órgão ou serviço e ao cargo ou carreira, categoria, atribuição, competência ou actividade que cumpre ou executa, posição remuneratória e nível remuneratório”. Portanto, o tipo de contrato que passa a ter, se está ou não em situação de mobilidade geral, a carreira, a categoria, a remuneração, pelo menos tudo isto deverá da lista nominativa que tem de ser entregue ao trabalhador.

**É importante que cada trabalhador esteja atento a esta lista, que a analise muito bem quando a receber, e se quiser contestar o que lhe está a suceder ou algum ponto constante da lista, essa será a altura certa. Portanto, muita atenção à chamada lista nominativa que vai aparecer em breve.**

### **3- COMO É QUE O GOVERNO PRETENDE INTRODUIR A PRECARIEDADE PERMANENTE NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA?**

De acordo com o nº1 do artº 5º da Lei de Vínculos, Carreiras e Remunerações em cada órgão ou serviço existirão mapas de pessoal que “contêm a indicação do número de postos de trabalho de que o órgão ou serviço carece para o desenvolvimento das respectivas actividades”, as competências e as actividades dos seus ocupantes; os cargos, carreiras e categorias que lhes correspondem; e quando necessário, a área de formação académica ou profissional de que o seu ocupante deva ser titular.

E como é que o governo pretende introduzir a precariedade permanente utilizando os mapas de pessoal? – De acordo com o nº3 do mesmo artigo, “os mapas de pessoal são aprovados, mantidos ou alterados pela entidade competente para a aprovação da proposta de orçamento e tornados públicos por afixação no órgão ou serviço em página electrónica”. Portanto, aquando da elaboração do Orçamento de Estado em cada ano os trabalhadores poderão ser confrontados com alterações a nível dos mapas de pessoal.

E segundo o nº4 do mesmo artigo 5º “a alteração dos mapas de pessoal que implique redução dos postos de trabalho fundamenta-se em reorganização do órgão ou serviço”. E esta reorganização dos serviços faz-se com base no Decreto-Lei 200/2006, que regula a extinção, fusão e reestruturação de serviços e racionalização de efectivos (ver nomeadamente os seus artº 3º e artº 7º). Portanto, em qualquer ano pode-se verificar uma redução de postos de trabalho em qualquer serviço ou órgão.

E o que acontecerá aos trabalhadores que sejam considerados em excesso? De acordo com o nº8 do artº 6º da Lei de Vínculos, Carreiras e Remunerações (Lei 12-A-2008), “sendo excessivo o número de trabalhadores em funções o órgão ou serviço começa por promover as diligências legais necessárias à cessação das relações jurídicas de emprego público por tempo determinado ou determinável de que não careça e, quando necessário, aplica às restantes o regime legalmente previsto, incluindo o de colocação de pessoal em situação de mobilidade especial”. Portanto, se existirem trabalhadores que sejam considerados em número excessivo pelo responsável máximo, em primeiro lugar são despedidos os que estiverem contratos a prazo e por tempo indeterminável (a prazo incerto). E se não for suficiente o que acontecerá aos outros? Se forem trabalhadores nomeados ou ex-nomeados (os que passaram do regime de nomeação para a modalidade de contrato por tempo indeterminado) são colocados na situação de mobilidade especial. E se forem trabalhadores que tiveram sempre contrato por tempo indeterminado, de acordo com o nº5 do artº 33 da Lei de Vínculos, Carreiras e Remunerações é dado ao trabalhador um prazo de 10 dias para decidir se quer ser colocado na situação de mobilidade especial pelo prazo de um ano. Se não quiser é imediatamente despedido. Se optar pela situação de mobilidade especial de acordo com o nº8 do mesmo artigo, mas se no prazo de um ano não arranjar novo emprego na Administração Pública então também é despedido.

**Parece ser fundamental que quando os órgãos ou serviços estejam a elaborar os seus orçamentos e mapas de pessoal aquando da elaboração do Orçamento do Estado para o ano seguinte, os trabalhadores e, nomeadamente, os seus representantes, em particular os delegados sindicais, estejam muito atentos para intervir e lutar contra os despedimentos e mesmo contra a colocação de trabalhadores na “prateleira”, com redução de vencimento, que é a situação de mobilidade especial (Lei nº 53/76). Para isso podem utilizar o direito à informação estabelecido no Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas. O seu artº 503 estabelece o direito à informação dos delegados sindicais, mas estes para obter informação sobre os mapas de pessoal e sobre o orçamento têm de pedir por escrito como dispõe o nº 3 daquele artigo**

#### **4- COMO É QUE O GOVERNO PRETENDE FACILITAR O DESPEDIMENTO INDIVIDUAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA?**

Aqui haverá que distinguir os trabalhadores em regime de nomeação e os ex-nomeados (aqueles que por força do artº 88 da Lei 12-A/2008 passarão ou passaram do regime de nomeação para a modalidade de contrato de trabalho por tempo indeterminado) daqueles que sempre tiveram contrato individual de trabalho. Aos primeiros, e só a estes, aplica-se o despedimento com base em duas avaliações negativas previsto no Estatuto Disciplinar. Aos restantes trabalhadores aplica-se o despedimento por inadaptação que o governo pretende introduzir na Administração Pública através do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas.

Assim, de acordo com o novo nº1 do artº 69 do Estatuto Disciplinar, “quando um trabalhador nomeado ou, não sendo titular de cargo dirigente ou equiparado, que exerça as suas funções em comissão de serviço tenha obtido duas avaliações do desempenho negativas consecutivas, o dirigente máximo do órgão ou serviço instaura obrigatória e imediatamente um processo de averiguações”. Segundo o nº 2 do mesmo artigo “o processo de averiguações destina-se a apurar se o desempenho que justifique aquelas avaliações constitui infracção disciplinar imputável ao trabalhador avaliado por violação culposa de deveres funcionais, designadamente do dever de zelo”. Portanto, se a um trabalhador tiver sido atribuída duas avaliações negativas (desempenho inadequado) de acordo o SIADAP 3 (artº 50º), é levantado imediatamente um processo de averiguações que se pode transformar num processo disciplinar o qual poderá determinar o despedimento do trabalhador. Isto não existe no sector privado, já que duas avaliações negativas dadas pela entidade patronal não constituem motivo para despedir o trabalhador.

Como já se referiu, a disposição anterior é para se aplicar aos trabalhadores em regime de nomeação e também àqueles que antes também tiveram este regime. E o que se aplicará aos outros que sempre tiveram contrato de trabalho mesmo por tempo indeterminado? O despedimento por inadaptação que o governo pretende introduzir na Administração Pública através do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas.

Assim, de acordo com o artº 405 deste Regime “constitui fundamento de despedimento do trabalhador a sua inadaptação superveniente ao posto de trabalho”. E como é que se considera que o trabalhador não é apto para o posto de trabalho? Segundo o nº1 do artº 406 do mesmo RCTFP quando se verifique: “(a) Redução continuada da produtividade ou de qualidade; (b) Avarias repetidas nos meios afectos ao posto de trabalho; (c) Riscos para a segurança e saúde do próprio trabalhador, dos restantes trabalhadores ou de terceiros”. Em relação aos trabalhadores “de carreiras ou categorias de grau 3 de complexidade funcional (ex. : técnicos superiores do regime geral), quando “não tenham sido cumpridos os objectivos previamente fixados e formalmente aceites por escrito” (um exemplo, de como o governo pretende utilizar também o SIADAP 3 para despedir trabalhadores).

**O que pode defender os trabalhadores contra a generalização desta forma de despedimento na Administração Pública são os requisitos objectivos que são necessários verificarem-se para que o trabalhador possa ser despedido por inadaptação. Por isso é fundamental, se esta disposição vier a ser aprovada e publicada, estar muito atento ao que consta do artº 407 – requisitos para poder ter lugar o despedimento por inadaptação – e o artº 432 do Regime de Trabalho em Funções Públicas que trata das situações em que o despedimento por inadaptação é considerado ilícito.**

## 5- PORQUE RAZÃO O REGIME DO CONTRATO A PRAZO QUE O GOVERNO PRETENDE APLICAR NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA É AINDA PIOR DO QUE O DO SECTOR PRIVADO?

De acordo com o nº2 do artº 130 do Código do Trabalhador, se um trabalhador com contrato a prazo estiver a realizar tarefas permanentes necessárias à entidade que o contratou, o contrato a prazo transforma-se automaticamente em contrato por tempo indeterminado.

Na Administração isso não acontecerá. Assim, de acordo com o nº2 do artº 128 do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, “ o contrato a termo resolutivo não se converte, em caso algum, em contrato por tempo indeterminado”. E segundo o nº3 do mesmo artigo, quem sofre as consequências de tal situação é o trabalhador atingido pela precariedade, pois esse contrato é nulo e o trabalhador é despedido mais cedo se tal situação for identificada ou denunciada.

**Os sindicatos da Frente Comum propuseram ao governo que a contratação de trabalhadores a prazo se fizesse através de concurso e, no caso de se concluir que estavam a realizar tarefas permanentes e necessárias ao serviço o contrato a prazo se transformasse em contrato por tempo indeterminado. O governo aceitou a primeira parte – o concurso – mas não aceitou que o contrato a prazo se transformasse em contrato definitivo, o que revela a intenção deste governo em manter e mesmo agravar a precariedade na Administração Pública.**

## 6- COMO É QUE O GOVERNO PRETENDE DESTRUIR AS CARREIRAS NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E INTRODUIR A POLIVALÊNCIA TOTAL?

Segundo os artº 95 a 100 da Lei de Vínculos, Carreiras e Remunerações, em substituição das 1674 carreiras e categorias que existem actualmente no regime geral da Administração Pública são criadas apenas três carreiras: a de Técnico Superior; Assistente Técnico e Assistente Operacional.

A nova carreira de Técnico Superior, para onde transitarão os actuais Técnicos Superiores e os Técnicos do regime geral, tem apenas uma categoria, que é a de Técnico Superior. Portanto deixa de existir qualquer carreira profissional como actualmente existe.

A nova carreira de Assistente Técnico tem apenas duas categorias: a de Coordenador Técnico e a de Assistente Técnico. Na 1ª categoria serão integrados os actuais chefes de secção e os coordenadores das actuais carreiras de técnico-profissional do regime geral. Na categoria de Assistente Técnico serão integrados os actuais assistentes administrativos do regime geral, os tesoureiros do regime geral, e os técnicos profissionais do regime geral. Como não existem mais categorias, os trabalhadores que forem integrados nestas duas deixarão de ter qualquer carreira profissional como actualmente sucede, a não ser aqueles que transitarem de assistente para coordenador técnico, cujo número será naturalmente muito reduzido.

Finalmente, a nova carreira de Assistente Operacional terá apenas três categorias, a saber: a categoria de Encarregado Geral Operacional, onde serão integrados os actuais encarregados das carreiras de pessoal operário geral; a categoria de encarregado geral onde serão integrados os actuais encarregados das carreiras de pessoal operário do regime geral. E a categoria de Assistente Operacional onde serão integrados a esmagadora maioria dos trabalhadores desde os operários especializados até aos auxiliares de limpeza. Como não existem mais categorias os trabalhadores integrados em cada uma destas categorias não terão qualquer carreira profissional como existe actualmente.

De acordo com o projecto de decreto de fusão de carreiras que o governo apresentou aos sindicatos, **302** carreiras e categorias actuais serão **integradas** na nova carreira de **Técnico Superior**; **40** carreiras e categorias actuais serão **integradas** na futura categoria de **Coordenador Técnico**; **466** das actuais carreiras e categorias serão **integradas** na nova carreira de **Assistente Técnico**; **4** actuais carreiras e categorias serão integradas na nova categoria de **Encarregado Geral Operacional**; **51** na nova carreira de **Encarregado Operacional**; **567** das actuais carreiras e categorias serão **integradas** na nova carreira de

**Assistente Operacional. E 244 das actuais carreiras não serão enquadradas em nenhuma das novas carreiras** permanecendo com estão com as categorias que têm

No quadro seguinte estão algumas das actuais carreiras e categorias com a indicação das novas carreiras em que o governo pretende integrar

| NOVO SISTEMA                                                                                                                                                          |                        | ACTUAL SISTEMA - Algumas das carreiras actuais incluídas nas novas carreiras                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| CARREIRA                                                                                                                                                              | Categoria              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>TECNICO SUPERIOR</b><br>MAPA I do Projecto de decreto de Fusão de carreiras                                                                                        | Técnico Superior       | Actuário, advogado, arquitecto, assessor, chefe repartição, conselheiro de orientação profissional, consultor, consultor jurídico, economista, engenheiros, engenheiros técnicos, médico, investigador, pessoal técnico, técnico finanças, técnicos (de muitas áreas, incluindo contabilista e de contabilidade, de formação profissional, de secretariado), técnicos superiores (de muitas áreas distintas), etc.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>ASSISTENTE TECNICO</b><br>MAPA III do Projecto de decreto de Fusão das careiras                                                                                    | Assistente Técnico     | Administrativo(a), agentes, agentes técnicos (muitas áreas), animador, assistentes (muitas áreas) , apoios (muitas áreas), auxiliar e chefe de contabilidade, chefes de secretaria, chefe serviço (várias áreas), conferencista, chefe vendas, técnico finanças, decorador, desenhadores, director museu e estabelecimento, educador, fiscais (várias áreas), fotógrafos, guias, impressor, monitores, operadores (muitas áreas diferentes), orçamentista, provador, recepcionistas, secretária (incluindo a do director), secretariado, técnicos administrativos, técnicos auxiliares (muitas áreas diferentes) , técnicos (muitas áreas, incluindo ambiente, técnico de emprego, etc.), técnicos profissionais (muitas áreas diferentes), tesoureiro, tradutor, topógrafo, vendedor, vigilante-recepcionista, visitador                                                                                                                   |
| <b>ASSISTENTE OPERACIONA L</b><br>MAPA VI do Projecto de Decreto de Fusão de careiras                                                                                 | Assistente operacional | Agentes (educação familiar, sanitários), agentes técnicos, ajudantes (múltiplas áreas) , arquivista, auxiliares (muitas áreas diferentes, incluindo administrativo , acção médica, educação, enfermagem, cozinha, limpeza), auxiliares técnicos , bombeiro, caixa, carpinteiro, chefe de armazém, classificador, condutores, continuo, contramestre, correio, cozinheiros ( incluindo cozinheiro-chefe), despenseiros, electricistas, empregados(as) (de muitas áreas), empregado auxiliar, fiel auxiliar, fiel de armazém, fiel, fotógrafos, guardas, jardineiro, maquinistas, mestres, mecânico-chefe, monitores (escolar, de saúde), motoristas, operadores ( muitas áreas), operários (muitas áreas, incluindo agrícola e frezador), porteiro, praticantes, revisores, serventes, telefonista, técnicos de serviços e obras, trabalhador agrícola e rural, tractorista, tradutor, tratador, vigilantes, visitador (a), viveirista etc.. |
| <b>CARREIRAS E CATEGORIAS SUBSISTENTES ( que serão mantidas e que não foram incluídas nas novas carreiras e que são 244 carreiras/categorias actuais)</b><br>MAPA VII |                        | Fiscais, adjunto administrativo e de administração, adjunto de serviços (várias áreas, incluindo de director; administrador), agente de métodos, ajudantes (várias áreas), assistentes( acção educativa, de investigação, etc.) bombeiro aeroporto, capataz, chefe de armazém, chefe de contabilidade, chefe de cozinha, chefe de departamento, chefe de mesa, chefe de oficinas, chefe de secretaria, chefe de sector comercial, controlador-coordenador, coordenadores (várias áreas), delegados, director de serviço clínico, educador de infância, encarregados (muitas áreas), enfermeiros, farmacêutico, gerente, guarda florestal, inspectores, medico de clínica geral e escolar, monitor formação profissional, odontologista, parteira, professores incluindo auxiliar, regentes, técnicos (vária áreas, incluindo contabilista, auxiliares, de emprego), tesoureiro-chefe, etc..                                                 |

FONTE : Projecto decreto de fusão de carreiras , disponível em [www.dgap.gov.pt](http://www.dgap.gov.pt)

Para destruir o actual sistema de carreiras, e deixar os trabalhadores da Administração Pública sem qualquer carreira, o governo utiliza três instrumentos.

O primeiro, é aquele que se acabou referir, que é o de integrar os trabalhadores em novas carreiras que não têm categorias, são carreiras unicategorias. Por exemplo, a nova carreira de Técnico Superior tem apenas uma categoria. A de Assistente Técnico tem praticamente apenas uma categoria pois só existe esta mais a de Coordenador Técnico, que é de chefia, e o acesso a esta está reservado a um numero reduzido de trabalhadores. O mesmo sucede com a de Assistente Operacional, que para além dela só existem as categorias de Encarregado Geral Operacional e a de Encarregado Operacional que são de chefia.

O segundo instrumento, que o governo pretende utilizar para acabar com o sistema de carreiras e introduzir a polivalência são definições generalistas das suas funções, em que não faz qualquer diferença nas funções que os trabalhadores que as integram realizam. Por exemplo, na carreira/categoria de Assistente Operacional o governo pretende integrar as actuais carreiras de operários, incluindo especializado, a de motorista, auxiliar administrativo e auxiliar de limpeza, e as suas funções são definidas de uma forma idêntica como se conclui da leitura do Anexo da lei de vínculos, carreiras e remunerações (Lei 12-A/2008). O mesmo sucede em relação às novas carreiras de Técnico Superior e Assistente Técnico que apesar de incluir centenas das actuais carreiras as funções definidas para cada uma delas são as mesmas (ler o anexo à Lei 12-A/2008 e aconselhamos a cada trabalhador que analise como estão definidas as suas novas funções da carreira/categoria para onde transitará.

O terceiro instrumento, que o actual governo pretende utilizar para destruir o actual sistema de carreiras e introduzir a polivalência total é o nº3 do artº 43 da lei de vínculos e carreiras que diz textualmente o seguinte: “ A descrição do conteúdo funcional (da carreira ou categoria) não pode em caso algum constituir fundamento para o não cumprimento do dever de obediência, com apenas uma excepção: se essa ordem envolver a prática de um crime” . Só neste caso é que o trabalhador poderá recusar cumprir a ordem da chefia pois, em todos os outros, mesmo que envolva a realização de funções que nada têm a ver com as suas funções ele está obrigado a executá-las.

**Uma das formas que os trabalhadores têm de lutar contra a destruição do sistema de carreiras é os seus representantes intervirem na elaboração dos mapas de pessoal a nível de cada serviço. Isto porque de acordo com o nº1 do artº 5º da Lei 12-A/2008 nos mapas de pessoal deve constar: (a) O número de postos de trabalho; (b) A atribuição, competência ou actividade a executar por cada ocupante; (c) O cargo, carreira e categoria que lhe correspondam; (d) Dentro de cada carreira ou categoria, a área de formação académica ou profissional de que o seu ocupante deva ser titular. E para obter tal informação os delegados sindicatos devem utilizar o artº 503 do RCTFP.**

## 7- PORQUE RAZÃO AS LEIS DESTE GOVERNO VÃO CRIAR GRAVES DESIGUALDADES REMUNERATÓRIAS NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E CONGELAR NA PRÁTICA AS CARREIRAS?

De acordo com o projecto de decreto de Tabela Remuneratória única para a Administração Pública que foi apresentado aos sindicatos pelo governo, no futuro existirão 115 posições remuneratórias, ou seja, 115 valores de vencimentos diferentes, que variarão entre o valor do salário mínimo nacional (1ª posição = 426€) e 6171,82 euros (115ª posição). Ao regime geral aplicar-se-á apenas as posições até 55ª (3.169,31 euros). A sua distribuição pelas diferentes carreiras é a que consta do quadro seguinte.

| O NOVO SISTEMA DO GOVERNO DE SÓCRATES- Sem Posições Transitórias |                        |                     |                  |                    | SISTEMA ACTUAL                  |                    |                                      |                    |                  |          |        |              |
|------------------------------------------------------------------|------------------------|---------------------|------------------|--------------------|---------------------------------|--------------------|--------------------------------------|--------------------|------------------|----------|--------|--------------|
| CARREIRA                                                         | Categoria              | Posição Remuneração | TABELA ÚNICA     |                    | CARREIRA                        | Remune-<br>- ração | Categoria                            | Remune-<br>- ração |                  |          |        |              |
|                                                                  |                        |                     | PR               | Remune-<br>- ração |                                 |                    |                                      |                    |                  |          |        |              |
| TECNICO SUPERIOR                                                 | Técnico Superior       | Máxima              | 55ª              | 3.169,3 €          | TECNICO SUPERIOR                | Máxima             | Assessor Principal                   | 3.002,49 €         |                  |          |        |              |
|                                                                  |                        |                     | 53ª              | 3069,23€           |                                 | Mínima             | Estagiário                           | 1.070,89 €         |                  |          |        |              |
|                                                                  |                        |                     | 51ª              | 2969,14€           | TECNICO REGIME GERAL            | Máxima             | Tec. Especialista Principal          | 2.168,47 €         |                  |          |        |              |
|                                                                  |                        |                     | 48ª              | 2819,02            |                                 |                    |                                      |                    |                  |          |        |              |
|                                                                  |                        |                     | 45ª              | 2668,89            |                                 |                    |                                      |                    |                  |          |        |              |
|                                                                  |                        |                     | 42ª              | 2518,77            |                                 |                    |                                      |                    |                  |          |        |              |
|                                                                  |                        |                     | 39ª              | 2368,64€           |                                 |                    |                                      |                    |                  |          |        |              |
|                                                                  |                        |                     | 35ª              | 2218,52€           |                                 |                    |                                      |                    |                  |          |        |              |
|                                                                  |                        |                     | 31ª              | 1968,31€           |                                 |                    |                                      |                    |                  |          |        |              |
|                                                                  |                        |                     | 27ª              | 1768,14€           |                                 |                    |                                      |                    |                  |          |        |              |
|                                                                  |                        |                     | 23ª              | 1567,98€           |                                 |                    |                                      |                    |                  |          |        |              |
|                                                                  |                        |                     | 19ª              | 1367,81€           |                                 |                    |                                      |                    |                  |          |        |              |
|                                                                  |                        | 15ª                 | 1167,64€         | Mínima             |                                 |                    |                                      |                    | Estagiário       | 740,61 € |        |              |
|                                                                  |                        | 11ª                 | 967,47€          |                    |                                 |                    |                                      |                    |                  |          |        |              |
| ASISTENT E TECNICO                                               | Assistente Técnico     | Máxima              | 14ª              | 1.117,6€           | PESSOAL ADMINIS-<br>TRATIVO     | Máxima             | Asistente Admi-<br>nistrativo Espec. | 1.124,72 €         |                  |          |        |              |
|                                                                  |                        |                     | 13ª              | 1067,6€            |                                 | Mínima             | Assistente Admi-<br>nistrativo       | 663,89 €           |                  |          |        |              |
|                                                                  |                        |                     | 12ª              | 1017,5€            |                                 |                    |                                      |                    |                  |          |        |              |
|                                                                  |                        |                     | 11ª              | 967,47€            |                                 |                    |                                      |                    |                  |          |        |              |
|                                                                  |                        |                     | 10ª              | 917,43€            |                                 |                    |                                      |                    |                  |          |        |              |
|                                                                  |                        | Mínima              | 9ª               | 867,39€            | PESSOAL TECNICO<br>PROFISSIONAL | Máxima             | Tec. Esp.<br>Principal               | 1.201,00 €         |                  |          |        |              |
|                                                                  |                        |                     | 8ª               | 814,01€            |                                 | Mínima             | Tec.Prof. 2ª<br>classe               | 663,89 €           |                  |          |        |              |
|                                                                  |                        |                     | 7ª               | 767,31€            |                                 |                    |                                      |                    |                  |          |        |              |
|                                                                  |                        |                     | 6ª               | 717,27€            |                                 |                    |                                      |                    |                  |          |        |              |
|                                                                  |                        |                     | 5ª               | 663,89€            |                                 |                    |                                      |                    |                  |          |        |              |
| ASSISTENTE OPERACIONAL                                           | Assistente Operacional | Máxima              | 8ª               | 814,0 €            | OPERÁRIO                        | Máxima             | Alt. Qual.<br>Principal              | 950,79 €           |                  |          |        |              |
|                                                                  |                        |                     | 7ª               | 767,31€            |                                 |                    |                                      |                    |                  |          |        |              |
|                                                                  |                        |                     | 6ª               | 717,27€            |                                 |                    |                                      |                    |                  |          |        |              |
|                                                                  |                        |                     | 5ª               | 663,89€            |                                 |                    |                                      |                    |                  |          |        |              |
|                                                                  |                        |                     | 4ª               | 617,18€            |                                 |                    |                                      |                    |                  |          |        |              |
|                                                                  |                        |                     | 3ª               | 567,14€            |                                 |                    |                                      |                    |                  |          |        |              |
|                                                                  |                        |                     | 2ª               | 517,10€            |                                 |                    |                                      |                    |                  |          |        |              |
|                                                                  |                        |                     | PESSOAL AUXILIAR | Máxima             |                                 | Auxiliar técnico   | 830,69 €                             |                    |                  |          |        |              |
|                                                                  |                        |                     |                  |                    |                                 |                    |                                      | Mínima             | Auxiliar técnico | 633,88 € |        |              |
|                                                                  |                        |                     |                  |                    |                                 |                    |                                      |                    |                  |          | Máxima | Motorista    |
|                                                                  |                        |                     |                  |                    | Mínima                          |                    |                                      |                    |                  |          |        |              |
|                                                                  |                        |                     |                  |                    |                                 |                    |                                      |                    |                  |          | Máxima | Fiscal Obras |
|                                                                  |                        |                     |                  | Mínima             | Fiscal Obras                    | 503,75 €           |                                      |                    |                  |          |        |              |
|                                                                  |                        |                     |                  |                    |                                 |                    | Máxima                               | Aux.Administrat.   | 713,93 €         |          |        |              |
|                                                                  |                        |                     |                  | Mínima             | Aux. Administrat.               | 427,02 €           |                                      |                    |                  |          |        |              |
|                                                                  |                        |                     |                  |                    |                                 |                    | Máxima                               | Auxilair limpeza   | 630,52 €         |          |        |              |
|                                                                  |                        |                     |                  | Mínima             | Auxiliar limpeza                | 426,00 €           |                                      |                    |                  |          |        |              |
|                                                                  |                        |                     | Mínima           |                    |                                 |                    | 1ª                                   | 426,00€            |                  |          |        |              |

FONTE : Projecto de decreto "Tabela remuneratória única", disponível em [www.dgap.gov.pt](http://www.dgap.gov.pt)

É fácil de concluir que o novo sistema remuneratório assim como o arbítrio das chefias que este governo pretende introduzir na Administração Pública, por um lado, consolidará a destruição das carreiras e, por outro lado, criará graves desigualdades a nível de remunerações. Para compreender o que inevitavelmente sucederá basta ter presente o seguinte.

Como mostra o quadro anterior a repartição das posições remuneratórias é a seguinte: **Técnico Superior** : 14 posições remuneratórias compreendidas entre a 11ª (967,47€) e 55ª (3.169,31€) ; Coordenador Técnico : 4 posições remuneratórias compreendidas entre 14ª (1.117,6€) e 22ª (1.517,93€); **Assistente Técnico** : Todas as posições remuneratórias compreendidas entre a 5ª (663,89€) e a 14ª (1.117,6€) ; Encarregado Geral Operacional : 12ª (1.017,52€) e 14ª (1.117,6€) ; Encarregado Operacional: Todas as posições remuneratórias compreendidas entre a 8ª (814,01€) e 12ª (1.017,52€) ; **Assistente Operacional** : Todas as posições remuneratórias compreendidas entre 1ª (426€) e 8ª (814,01€).

A atribuição de uma posição remuneratória a cada trabalhador dentro de cada carreira dependerá do arbítrio da chefia, contrariamente ao que sucedia com o actual sistema em que existiam várias categorias em cada carreira a que eram atribuído vários índices a que correspondiam diferentes vencimentos e a passagem de um nível remuneratório para outro estava fixado na lei.

Embora o artº 47º da lei de Vínculos, carreiras e remunerações (Lei 12-A/2008) estabeleça que a passagem de uma posição remuneratória pressuponha a obtenção de duas menções máximas consecutivas (2 excelentes), ou três menções imediatamente inferiores às máximas (3 relevantes), ou cinco menções imediatamente inferiores às anteriores (5 adequados), o artº 46º altera profundamente o disposto neste artigo, deixando o trabalhador de ter assegurada a mudança de posição remuneratória mesmo que obtenha todas aquelas menções, pois introduz o arbítrio do dirigente máximo, já aquela mudança passa a depender somente da decisão dele.

Efectivamente, de acordo com o nº1 do artº 46º , “tendo em consideração as verbas orçamentais ... o dirigente máximo do órgão ou serviço decide ... em que medida este se propõe suportar encargos decorrentes de alterações do posicionamento remuneratório na categoria dos trabalhadores do órgão ou serviço”. E de acordo com o nº4 do artº 47º “não há lugar a alteração do posicionamento remuneratório quando, não obstante reunidos os requisitos (as menções referidas anteriormente) o montante máximo de encargos fixado para o universo em causa se tenha previsivelmente esgotado”. Portanto, mesmo que o trabalhador tenha obtido as referidas menções, se o dirigente máximo não tiver afectado uma parte do orçamento do serviço para alterações remuneratórias ou o afectado tenha-se esgotado o trabalhador não mudará de posição remuneratória. Como esta afectação está dependente do livre arbítrio do dirigente máximo, poderá acontecer que o dirigente de um serviço tenha afectado uma parte do orçamento para tal fim e o dirigente de outro serviço não tenha afectado nada, o que determinará que os trabalhadores de um serviço mudarão de posição remuneratória enquanto os do outro não mudarão, o que criará desigualdades a nível remuneratório entre os trabalhadores de diferentes serviços.

Mas as desigualdades que o novo sistema inevitavelmente criará não serão apenas entre trabalhadores de diferentes serviços. Elas também terão inevitavelmente lugar no interior de cada serviço. E isto porque de acordo com o nº2 do artº 46 da Lei de Vínculos, carreiras e remunerações , o dirigente máximo de da serviço poderá definir “o universo das carreiras e categorias onde as alterações do posicionamento remuneratório na categoria podem ter lugar”. E de acordo com o nº 4 do mesmo artigo, as alterações das posições remuneratórias “podem não ter lugar em todas as carreiras, ou em todas as categorias de uma mesma carreira ou ainda relativamente a todos os trabalhadores integrados em determinada carreira ou titulares de determinada categoria”. Isto significa que a própria lei chega ao cúmulo de dar poder ao dirigente máximo para fazer alterações numa posições remuneratórias e não em outras, para fazer em determinadas categorias e não em outras, mesmo que todos os trabalhadores tenham obtido as mesmas menções na avaliação e pertençam ao mesmo serviço. É o arbítrio puro e duro que este governo pretende introduzir na Administração Pública, o que gerará inevitavelmente desigualdades e desmotivação.

Esta situação de arbítrio ainda é agravada mais porque, de acordo com o nº 2 artº 47 da Lei 12-A/2008, mesmo que todos os trabalhadores tenham obtido a mesma avaliação, “o dirigente máximo ... pode determinar que a alteração do posicionamento na categoria do trabalhador se opere para qualquer outra posição seguinte àquela em que se encontra”, portanto passando à frente de outros trabalhadores com melhores classificações.

E que o nº 6 do artº 47 da Lei de Vínculos, carreiras e remunerações estabeleça que “há lugar de alteração obrigatória de posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que o trabalhador se encontra ... quando tenha acumulado 10 pontos nas avaliações do seu desempenho”, no entanto isso não reduz o arbítrio referido anteriormente. E isto porque devido ao sistema de quotas imposto pela lei do SIADAP apenas 5% dos trabalhadores poderão obter a classificação de “excelente” em cada ano, e 20% a classificação de relevante, o que determinará que, por força de lei, 75% poderão obter no máximo a classificação de desempenho “adequado”. Isto significa que cerca de 75% dos trabalhadores da Administração Pública só terão assegurada a mudança de posição remuneratória ao fim de 10 ou mais anos. É evidente que isto funcionará na prática como uma nova forma de congelamento das carreiras para a esmagadora maioria dos trabalhadores da Administração Pública.

**Uma das formas que os trabalhadores têm de lutar contra o agravamento das desigualdades remuneratórias e contra o congelamento na prática das carreiras é, através da acção dos seus representantes, reivindicando que seja afectado em cada serviço, e em cada ano, uma parte do orçamento do serviço para alterações de posições remuneratórias. De acordo com o nº3 do artº 7º da Lei 12-A/2008, “compete ao dirigente máximo do órgão ou serviço ... decidir sobre o montante máximo de cada um dos tipos de encargos ... com alterações do posicionamento remuneratório”. E segundo o nº 4 do mesmo artigo “ a decisão ... é tomada no prazo de 15 dias após o início de execução do orçamento”. Portanto, é nesse momento a altura certa para que os representantes dos trabalhadores de cada serviço intervenham junto ao dirigente máximo procurando que seja afectada uma parcela do orçamento para alterações de posições remuneratórias. E para isso podem obter a informação necessário pedindo-a por escrito de acordo com o artº 503 do RCTFP.**

## 8- PORQUE RAZÃO AS LEIS DESTE GOVERNO VÃO DETERMINAR A DIMINUIÇÃO NOS VENCIMENTOS E COMO É QUE TRANSITORIAMENTE ESTE GOVERNO ESCONDE ISSO?

Como mostram os dados do quadro seguinte a remuneração de entrada da nova carreira de Técnico Superior é inferior à remuneração de entrada da actual carreira de Técnico Superior, e as remunerações mais elevadas das futuras carreiras de Assistente Técnico e de Assistente Operacional são inferiores às remunerações mais elevadas de algumas das actuais carreiras que serão integradas nas novas carreiras.

| O NOVO SISTEMA DO GOVERNO DE SÓCRATES - Sem Posições Transitórias |                        |             |                 |                | SISTEMA ACTUAL         |             |                                                                  |             |
|-------------------------------------------------------------------|------------------------|-------------|-----------------|----------------|------------------------|-------------|------------------------------------------------------------------|-------------|
| CARREIRA                                                          | Categoria              | Remuneração | TABELA ÚNICA    |                | CARREIRA               | Remuneração | Categoria                                                        | Remuneração |
|                                                                   |                        |             | PR              | Remuneração    |                        |             |                                                                  |             |
| TECNICO SUPERIOR                                                  | Técnico Superior       | Máxima      | 55 <sup>a</sup> | 3.169,31 Euros | TECNICO SUPERIOR       | Máxima      | Assessor Principal                                               | 3.002,49 €  |
|                                                                   |                        | Mínima      | 11 <sup>a</sup> | 967,47 Euros   | TECNICO REGIME GERAL   | Máxima      | Estagiário                                                       | 1.070,89 €  |
| ASSISTENTE TECNICO                                                | Assistente Técnico     | Máxima      | 14 <sup>a</sup> | 1.117,60 Euros | PESSOAL ADMINISTRATIVO | Máxima      | Tec. Esp. Principal                                              | 2.168,47 €  |
|                                                                   |                        | Mínima      | 5 <sup>a</sup>  | 663,89 €       |                        | Mínima      | Estagiário                                                       | 740,61 €    |
| ASSISTENTE OPERACIONAL                                            | Assistente Operacional | Máxima      | 8 <sup>a</sup>  | 814,01 €       | OPERÁRIO Auxiliar      | Máxima      | Assistente Administrativo Espec. Tec.Prof. 2 <sup>a</sup> classe | 1.124,72 €  |
|                                                                   |                        | Mínima      | 1 <sup>a</sup>  | 426,00 €       |                        | Mínima      | Alt. Qual. Principal                                             | 950,79 €    |
|                                                                   |                        |             |                 |                |                        |             | Auxiliar limpeza                                                 | 426,00 €    |

Assim a remuneração de entrada na nova carreira de Técnico Superior é de 967,47 euros que é inferior à da actual categoria de “Estagiário” da carreira de Técnico Superior que é de 1070,89 euros. Em relação às novas categorias de Assistente Técnico e de Assistente Operacional sucede precisamente o mesmo mas em relação às remunerações mais elevadas. Assim, a remuneração mais elevada da nova categoria de Assistente Técnico é 1117,6 euros, quando a remuneração mais elevada de “Assistente Administrativo Especialista”, que é integrada nessa nova carreira, é já de 1124,72 euros. O mesmo sucede em relação à nova categoria e carreira de Assistente Operacional. A remuneração mais elevada desta categoria é de 814,01 euros, quando a remuneração mais elevada de um operário especializado, uma carreira que será integrada naquela, é já de 950,79 euros.

O mesmo sucede em relação à nova categoria de Coordenador Técnico da carreira de Assistente Operacional, e às categorias de Encarregado Geral Operacional e Encarregado Operacional da nova categoria de Assistente Operacional em que as remunerações máximas são inferiores a algumas das categorias que vão ser integradas nelas.

A forma como o governo procura esconder este problema é o seguinte: para os trabalhadores que já estão na Administração Pública cria em cada uma das novas carreiras aquilo a que chama “posições remuneratórias transitórias” que são remunerações mais elevadas que só se aplicam aos trabalhadores que já estão na Administração Pública, não se aplicando aos que entrarem para a função pública a partir da entrada em vigor das novas leis, que o governo prevê que seja em 1 de Janeiro de 2009. Estes últimos irão auferir remunerações mais baixas que as actualmente praticadas, o que só pode mostrar a intenção deste governo de afastar da Administração Pública os trabalhadores mais qualificados.

O quadro seguinte mostra os valores das “posições remuneratórias transitórias “ que o governo cria nas novas carreiras.

| CARREIRA                      | Categorias                    | DA TABELA REMUNERATÓRIA ÚNICA |                 |             |
|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-----------------|-------------|
|                               |                               | Posição Remuneratória         | Nível da Tabela | Remuneração |
| <b>ASSISTENTE TÉCNICO</b>     | Coordenador Técnico           | Transitória                   | 23 <sup>a</sup> | 1.567,98 €  |
| <b>ASSISTENTE TÉCNICO</b>     | Assistente Técnico            | Transitória                   | 16 <sup>a</sup> | 1.217,68 €  |
|                               |                               | Transitória                   | 15 <sup>a</sup> | 1.167,64 €  |
| <b>ASSISTENTE OPERACIONAL</b> | Encarregado Geral Operacional | Transitória                   | 15 <sup>a</sup> | 1.167,64 €  |
|                               | Assistente Operacional        | Transitória                   | 11 <sup>a</sup> | 967,47 €    |
|                               |                               | Transitória                   | 10 <sup>a</sup> | 917,43 €    |
|                               |                               | Transitória                   | 9 <sup>a</sup>  | 867,39 €    |

Portanto, na categoria Coordenador Técnico é criada uma posição remuneratória transitória que corresponde à 23<sup>a</sup> da Tabela Remuneratória única; na categoria de Assistente Técnico são criadas duas posições remuneratórias transitórias, que correspondem à 16<sup>a</sup> e 15<sup>a</sup> da Tabela Remuneratória única; na categoria de “Encarregado Geral Operacional é criada uma posição remuneratória transitória que corresponde à 15<sup>a</sup> da Tabela Remuneratória única ; e na categoria de Assistente Técnico são criadas três posições remuneratórias transitórias que correspondem à 11<sup>a</sup>, 10<sup>a</sup> e 9<sup>a</sup> da Tabela Remuneratória única. Estas remunerações só se aplicam aos trabalhadores que já estão na Administração Pública não se aplicando aos trabalhadores que entrarem a partir do início de 2009.

**Os sindicatos da Frente Comum propuseram ao governo que as posições remuneratórias transitórias em fixas, mas o governo recusou, o que só mostram que ele defende uma política de baixos salários e baixas qualificações na Administração Pública, contrariando aquilo que muitas vezes apregoa.**

## 9- COMO É QUE O GOVERNO AGRAVA AS DESIGUALDADES REMUNERATÓRIAS NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E FOMENTA O COMPADRIO?

Em substituição dos actuais concursos para o acesso à Administração Pública em que as condições são pré-definidas sabendo cada candidato que remuneração e outras condições terá direito se for seleccionado, o governo de Sócrates pretende introduzir na Administração Pública a negociação individual da remuneração entre o trabalhador, a parte mais fraca, e a entidade empregadora pública, a parte mais forte, sem estabelecer regras que a 2<sup>a</sup> deverá respeitar.

Assim, de acordo com o nº1 do artº 55 da Lei 12-A/2008, “ o posicionamento do trabalhador recrutado numa das posições remuneratórias da categoria é objecto de negociação com a entidade empregadora pública”. Portanto, o dirigente máximo poderá propor livremente ao candidato ao emprego a posição remuneratória mais baixa ou mais alta das posições remuneratórias da carreira/categoria para a qual o recrutamento foi feito, podendo ultrapassar as posições remuneratórias dos trabalhadores que já estão no serviço há muitos anos. E não se pense que isto se aplica apenas aos novos trabalhadores que entrem, futuramente, para a Administração Pública pois, de acordo com o nº2 do mesmo artigo, “ a negociação com os candidatos colocados na situação de mobilidade especial antecede a que tenha lugar com os restantes candidatos”.

É evidente que este sistema que o governo pretende introduzir na Administração Pública contribuirá também para o agravamento das desigualdades remuneratórias na Administração Pública, e permitirá também compadrios e influências políticas partidárias pois o dirigente máximo poderá oferecer ao candidato qualquer posição remuneratórias da Tabela entre as várias que estão afectas à categoria onde ingressará o candidato.

## **10 - COMO É QUE O GOVERNO MANIPULA A OPINIÃO PÚBLICA AUMENTANDO EM 2009 OS VENCIMENTOS A APENAS 11.000 TRABALHADORES ?**

Os sindicatos da Frente Comum da Administração Pública apresentaram uma proposta de alteração à Tabela Remuneratória única do governo que consistia fundamentalmente no seguinte: (1) Um aumento de 50 euros em todas as posições remuneratórias da tabela do governo; (2) As posições remuneratórias transitórias criadas pelo governo deviam ser transformadas em posições definitivas a aplicar também aos trabalhadores que entrassem futuramente na Administração Pública, e não apenas aos actuais como pretende o governo.

E a justificação era clara e consistente. O 1º ministro, aquando do debate de Orçamento de Estado para em 2008, tomou o compromisso publico que os trabalhadores da Administração Pública não sofreriam, em 2008, mais uma nova redução do seu poder de compra, a juntar às sofridas nos quatro anos anteriores. No entanto, o aumento dos vencimentos da Administração Pública em 2008 foi apenas de 2,1% e a subida da taxa de inflação homóloga já atinge 3,1%, com tendência para acelerar ainda mais. Assim, para que o compromisso tomado publicamente pelo governo fosse respeitado, e para restituir uma pequena parcela do poder de compra já perdido pelos trabalhadores da Administração Pública, era necessário, no mínimo, aumentar as posições remuneratórias da Tabela apresentada pelo governo em, pelo menos, 50 euros.

Em relação à transformação das posições remuneratórias transitórias em definitivas ela era absolutamente necessária por duas razões. Em primeiro lugar, para que não se verificasse retrocesso social no campo remuneratório na Administração Pública. E isto porque os valores dessas posições remuneratórias mais elevados já existem actualmente na Administração Pública e são auferidos por trabalhadores. Torná-los transitórios e deixar de os aplicar à Administração Pública, significa que os trabalhadores que entrarem futuramente para a Administração Pública já não terão acesso a esses valores mais elevados, o que significa que se verificará retrocesso remuneratório real na função pública. Em segundo lugar, o governo ao tomar tal medida está, no fundo, a promover uma política de baixos salários que está associado a baixas qualificações, o que é incompatível com uma Administração Pública de qualidade o que exige trabalhadores altamente qualificados. É a política de baixos salários e de baixas qualificações, que trouxe o atraso para o País, que o governo diz que é necessário alterar, mas que no fundo pretende praticar na área em que é directamente responsável.

**O governo não aceitou a proposta da Frente Comum dos sindicatos da Administração Pública** tendo apresentado uma contraproposta que inclui intenções de clara manipulação de opinião pública que é perito. E a contraproposta do governo foi a seguinte.

As posições remuneratórias temporárias criadas em cada uma das novas carreiras, com excepção da de Técnico Superior, aplicam-se a todos os trabalhadores que sejam integrados nelas e não apenas aos trabalhadores que antes tinham acesso a essas remunerações mais elevadas. Na teoria é uma medida positiva, mas na prática será de aplicação muito reduzida pelas razões que explicamos no ponto 7 deste estudo, que o leitor poderá ler para compreender a política remuneratória deste governo..

De acordo com o artº 104 da Lei de Vínculos, carreiras e remunerações (Lei 12-A/2008), na transição para as novas carreiras, os trabalhadores são reposicionados na posição remuneratória da Tabela remuneratória que corresponda ao valor que auferia. No caso do valor da Tabela não coincidir com aquele que o trabalhador recebia, é criada automaticamente uma posição remuneratória transitória na Tabela igual ao que ele recebia que, no entanto, não poderá ser inferior ao valor mais baixo da carreira onde é integrado. E a contraproposta do governo foi a seguinte: No caso da diferença entre a remuneração que o trabalhador passar a receber e o valor imediatamente seguinte da Tabela Remuneratória única do governo for inferior a 20 euros, quando esse trabalhador tiver uma mudança de posição remuneratória, a mudança da posição não se fará para a imediatamente seguinte, o que representaria um aumento inferior a 20 euros, mas sim para a posição remuneratória imediatamente seguinte a essa, o que dará um aumento superior a 50 euros. O problema é que, como acabou por reconhecer o próprio Secretário de Estado, em 2009 prevê-se que apenas 11.000 trabalhadores dos mais de 700.000 existentes na Administração Pública, ou seja, apenas 1,5% poderão ser beneficiados com tal aumento. Este baixíssimo número também prova que o sistema de mudanças remuneratórias introduzido pelo governo de Sócrates determinará o congelamento de facto generalizado das carreiras na Administração Pública, como têm vindo a denunciar os sindicatos.

## **11 – QUAL É A SITUAÇÃO DAS CARREIRAS ESPECIAIS ?**

Embora a Tabela Remuneratória única também se aplique às carreiras especiais (é por isso que ela tem 115 posições remuneratórias diferentes apesar de se aplicar ao regime geral as posições remuneratórias até à 55ª posição), em relação quer à fusão de carreiras quer em relação às remunerações apenas se tratou do regime geral.

E isto porque de acordo com o nº1 do artº 101º da Lei 12-A/2008, “as carreiras de regime especial e os corpos especiais são revistos no prazo de 180 dias a partir da data da publicação daquela lei”. E o governo, até a esta data, ainda não apresentou qualquer proposta.

## **12- COMO É QUE O GOVERNO REDUZ O DIREITO AO ACRÉSCIMO REMUNERATÓRIO POR TRABALHO NOCTURNO?**

Actualmente é considerado trabalho nocturno o realizado depois das 20 horas, tendo o trabalhador a receber um acréscimo remuneratório pelas horas feitas depois das 20 horas. O governo de Sócrates pretende considerar que a noite não começa às 20 horas mas sim às 22 horas, com o objectivo de reduzir as despesas à custa da redução do poder de compra dos trabalhadores que realizam trabalho nocturno, que é um trabalho mais penalizador. Assim de acordo com o nº3 do artº 192 da Proposta de Lei de Contrato de Trabalho em Funções Públicas (Anexo I) “na ausência de fixação por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho considera-se período de trabalho nocturno o compreendido entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte”. Os comentários são desnecessários.

## **13- O QUE É QUE O GOVERNO PRETENDE FAZER AOS SUPLEMENTOS REMUNERATÓRIOS ?**

De acordo com o nº1 do artº 112 da Lei 12-A/2008, os suplementos remuneratórios serão revistos num prazo de 180 dias, podendo: (a) Ser mantidos, total ou parcialmente; (b) Ser integrados total ou parcialmente na remuneração; (b) Ou deixam de ser auferidos.

De acordo com o nº2 do mesmo artigo quando não sejam mantidos, parcial ou total, os suplementos o que não se mantém “continua a ser auferido pelos trabalhadores até ao fim da sua vida activa na carreira ou na categoria por causa de cuja integração ou titularidade adquiriram direito a eles”. Mas segundo o nº3 mantêm-se inalteráveis, portanto não têm mais qualquer actualização.

## **14- COMO É QUE O GOVERNO PRETENDE FICAR COM O PODER DE EXIGIR DADOS DA VIDA PRIVADA DOS TRABALHADORES?**

Para se poder responder de uma forma consistente à pergunta colocada vai-se dividir a resposta em quatro pontos.

### **A) INFORMAÇÕES SOBRE A VIDA PRIVADA DO TRABALHADOR**

O nº2 do artº 16 do Projecto de Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP) começa por reafirmar o direito à reserva da intimidade da vida privada, o qual “abrange quer o acesso quer a divulgação de aspectos atinentes à vida íntima e pessoal, nomeadamente relacionados com a vida familiar, afectiva e sexual, com o estado de saúde e com as convicções políticas religiosas”. Isto devia significar que ninguém tem o direito de exigir a outrem informações sobre a sua vida privada e íntima.

No entanto, o artº 17 do mesmo RCTFP dá o dito por não dito permitindo à entidade empregadora pública obter dados dessa natureza.

Assim, de acordo com o nº1 do artº 17 a entidade empregadora pública pode exigir ao candidato e ao trabalhador, portanto inclui o trabalhador que já está na Administração Pública há vários anos, que preste informações relativas à sua vida privada “quando estas sejam estritamente necessárias e relevantes para avaliar a aptidão do trabalhador no que respeita à execução do contrato de trabalho”. Portanto, fica ao arbítrio da entidade empregadora pública definir que “informações relativas à vida privada do trabalhador” exigir a este com a justificação de que são “necessárias e relevantes para avaliar a aptidão do trabalhador”, não estabelecendo a proposta de lei qualquer limite objectivo àquilo que ela pode pedir.

**COMO OPÔR-SE :** É evidente que esta norma viola o artº 26 da Constituição da República que diz expressamente o seguinte : “ A todos são reconhecidos os direitos ... a reserva da vida privada e familiar. O nº1 do artº 17 do projecto de RCTFP também estabelece que a entidade empregadora pública forneça “por escrito a respectiva fundamentação”. Portanto, quer aquele preceito constitucional quer a proibição de acesso directo por parte da entidade empregadora pública a dados desta natureza quer a fundamentação que a entidade empregadora terá de fazer (a sua análise deverá servir para mostrar a falta de validade dela) devem ser utilizadas para impedir a devassa da vida privada do trabalhador.

## **B) INFORMAÇÕES SOBRE O ESTADO DE SAÚDE E GRAVIDEZ**

O mesmo sucede em relação a “informações relativas à sua saúde ou estado de gravidez”. Efectivamente, o nº 2 do artº 17 do projecto de RCTFP estabelece que “a entidade empregadora pública não pode exigir ao candidato a emprego ou ao trabalhador que preste informações relativas à sua saúde ou estado gravidez”, mas na 2ª parte do mesmo número permite exigir tal informação “quando particulares exigências inerentes à natureza da actividade profissional o justifiquem e seja fornecida por escrito a respectiva fundamentação”.. *O Tribunal Constitucional quando se pronunciou sobre o Código do Trabalho declarou inconstitucional que a entidade empregadora tivesse acesso directo a este tipo de informação.*

O nº3 do artº 17 estabelece que as informações referidas no nº2 , mas não as referidas no nº1 que tratamos no ponto anterior, “ são prestadas a médico, que só pode comunicar ao empregador se o trabalhador está ou não apto a desempenhar a actividade”

## **C) INFORMAÇÕES SOBRE TESTES E EXAMES MÉDICOS**

O nº1 do artº 19 do projecto de RCTFP começa por estabelecer que o empregador “não pode, para efeitos de admissão ou permanência no emprego, exigir ao candidato a emprego ou ao trabalhador a realização ou a apresentação de testes ou exames médicos, de qualquer natureza, para comprovação das condições físicas ou psíquicas”.

No entanto, logo seguir no mesmo número, dá-se o dito por não dito, pois permite à entidade empregadora pública exigir tais testes quando considere que “tenham por finalidade a protecção e segurança do trabalhador ou de terceiros, ou quando particulares exigências inerentes à actividade o justifiquem, devendo em qualquer caso ser fornecida por escrito ao trabalhador a respectiva fundamentação”. E o mais grave é que a forma genérica como está redigido este artigo permite que a entidade empregadora fique com o poder de definir as situações em que exigirá ficando o trabalhador apenas com a possibilidade de recorrer para os tribunais o que é sempre difícil e moroso.

No entanto, apesar de todo este condicionalismo negativo, é preciso ter presente que o nº2 do artº 19 estabelece a proibição absoluta de tal exigência em relação ao teste de gravidez, ao dispor que “a entidade empregadora pública não pode, em circunstância alguma, exigir a realização de testes de gravidez” e o nº3 do artº 19º dispõe que o “médico responsável pelos testes deverá apenas comunicar ao empregador se o trabalhador está ou não apto para desempenhar a actividade”, não podendo dar a conhecer à entidade empregadora o conteúdo e os resultados dos testes realizados salvo se o trabalhador autorizar por escrito que pode ser fornecida.

#### **D) INFORMAÇÕES TENDO COMO BASE CAMARAS DE VIGILÂNCIA INSTALADAS NOS LOCAIS DE TRABALHO**

O nº1 do artº 20 do Projecto de RCTFP embora estabeleça que a entidade empregadora pública “ não pode utilizar meios de vigilância a distância no local de trabalho....com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador”, no entanto, no nº 2 do mesmo artigo, dá o dito por não dito pois estabelece que a utilização “é lícita sempre que tenha por finalidade a protecção e segurança de pessoas e bens, ou quando exigências inerentes à natureza da actividade o justifiquem”.

E o nº3 do mesmo artigo estabelece que “ a entidade empregadora pública deve informar o trabalhador sobre a existência e finalidade dos meios de vigilância utilizados”, embora não por escrito.

**Os sindicatos da Frente Comum apresentaram a seguinte proposta: as câmaras de vigilância não podem captar imagens nos locais de trabalho, de descanso ou de zonas de entrada das casas de banho e dos refeitórios” . Mas mesmo isto o governo não aceitou.**

**COMO OPÔR-SE:** Também aqui uma forma de lutar contra a devassa da vida privada do trabalhador poderá ser com base nos mesmos fundamentos que foram referidos anteriormente: inconstitucionalidade com base no artº 26 da Constituição. A Comissão de Protecção de Dados tinha apontado, em relação ao Código de Trabalho, como inconstitucional “a admissibilidade da vigilância aos trabalhadores por câmaras” (Público, 23.05.2003).

#### **15- COMO É QUE ESTE GOVERNO DISCRIMINA A MULHER QUE ABORTE?**

O artº 35 do Projecto de Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas regula a concessão de licença de maternidade. Uma delas, prevista no nº 6 deste artigo, visa permitir à mulher a recuperação em caso de aborto, já que é natural que a deixe abalada. No entanto o Projecto de RCTFP prevê a mesma discriminação que existia no Código do Trabalho de Bagão Félix, já que dispõe no nº 6 daquele artigo que a mulher só tem direito a uma licença “com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias ... no caso de aborto expontâneo , bem como na situações previstas no artigo 142 do Código Penal”. Portanto, se a mulher tiver abortado em condições não previstas no artº 142 do Código Penal e não seja aborto expontâneo já tem direito a uma licença para recuperar, embora possa ter ficado muito mais abalada e debilitada fisicamente. Recorde-se que a lei anterior ao Código do Trabalho de Bagão estabelecia simplesmente que a mulher tinha direito a tal licença no caso de aborto.

Os sindicatos da Frente Comum apresentaram ao governo uma proposta, que este recusou, e que era a seguinte: a eliminação na proposta do governo do da frase “expontâneo , bem como na situações previstas no artigo 142 do Código Penal”.

#### **16- O QUE É A MOBILIDADE INTERNA QUE ESTE GOVERNO PRETENDE IMPOR NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA?**

De acordo com o artº 60 da Lei 12-A/2008, a mobilidade interna pode revestir a forma de mobilidade na categoria e de mobilidade intercarreiras ou categorias.

Em relação a mobilidade de categorias, isso pode significar a subida ou descida de categoria, embora esta última tenha de ter o acordo do trabalhador. Em relação à carreira, também é necessário o acordo do trabalhador para carreira de grau de complexidade funcional inferior (nº4, artº 61). O problema é quando se verificar a ameaça de colocação do trabalhador na situação de mobilidade especial ou de despedimento se ele não aceitar a descida de categoria ou de carreira.

De acordo com o artº 61 da mesma lei é dispensado o acordo do trabalho, portanto ele deixa de ser necessário, quando a mobilidade: (a) Se opere para órgão ou serviço do mesmo concelho ( e há concelhos grandes ou com maus transportes); (b) Se o órgão ou serviço de origem ou de residência se situe no concelho de Lisboa ou do Porto e se mobilidade é para concelho confinante; (c) Se opere para qualquer outro concelho desde que isso não provoque cumulativamente ao trabalhador um despesa superior a 8% da remuneração líquida mensal e o tempo gasto nas deslocações não exceda 25% do horário de trabalho, ou excedendo não seja superior ao que gastava anteriormente na deslocação casa/emprego/casa (este tempo soma-se ao horário de trabalho).

Finalmente de acordo com o artº 64 da Lei 12-A/2008, “ a mobilidade na categoria que se opere dentro do mesmo órgão ou serviço consolida-se definitivamente por decisão do respectivo dirigente máximo: (a) Sem o acordo do trabalho, se no início não foi necessária; (b) Com o seu acordo, quando foi necessário no início e no caso de mudança de actividade”. Aqui também o problema é quando se utiliza a ameaça de colocar o trabalhador na situação de mobilidade especial ou de o despedir.

## **17- COMO É QUE O GOVERNO MANTÉM O PODER DE DISCIPLINAR MESMO DEPOIS DA CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO?**

No sector privado, quando cessa o contrato de trabalho, ou seja, quando o trabalhador sai da empresa, cessa também o poder disciplinar da entidade patronal, isto é, a entidade patronal já não o pode punir.

Na Administração Pública, o governo quer manter esse poder disciplinar mesmo depois da cessação do contrato de trabalho. Assim, de acordo com o nº4 do artº do Estatuto Disciplinar, “a cessação da relação jurídica de emprego público ou a alteração da situação jurídico-funcional não impedem a punição por infracções cometidas no exercício da função”. Portanto, o trabalhador quer no caso de sair da Administração Pública quer no caso de passar à situação de aposentado continuaria a estar sujeito ao poder disciplinar da antiga entidade empregadora pública, podendo ser punido.

E segundo o nº1 do artº 12º do Estatuto Disciplinar, “em caso de cessação da relação jurídica de emprego público, ou seja, de saída da Administração Pública, as penas de suspensão e de demissão são executadas desde que os trabalhadores constituam nova relação jurídica de emprego público ou passem à situação de aposentação ou reforma”. Por ex., um trabalhador que saia da Administração e que 12 anos depois concorra num concurso e entre de novo na Administração Pública poderá imediatamente após o ingresso ser despedido ou suspenso.

Em relação aos trabalhadores aposentados ou reformados, de acordo com o nº 2 do mesmo artº 12, “ as penas são aplicadas nos seguintes termos: (a) A multa não pode exceder o valor correspondente a 10 dias de pensão por ano; (b) A de suspensão é substituída pela perda de pensão por igual tempo; (d) As de demissão e de despedimento por facto imputável ao trabalhador são substituídas pela perda de pensão pelo período de 2 anos”.

Apesar do carácter profundamente injusto e persecutório destas disposições o governo só aceitou eliminar as punições relativamente aos aposentados e reformados devido à pressão dos sindicatos da Administração Pública da Frente Comum mas manteve o poder disciplinar para além da cessação do contrato de trabalho, nas condições referidas anteriormente, em relação aos trabalhadores activos que tenham saído da Função Pública. Portanto, estes continuarão a poder ser punidos depois de terem saído da Administração Pública, cumprindo a pena se mais tarde ingressarem na Administração Pública. E isto apesar dos sindicatos da Frente Comum terem proposto a eliminação desta norma.

## **18- COMO É QUE ESTE GOVERNO REDUZ O NÚMERO DE FALTAS JUSTIFICADAS NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

O artº 21 do Decreto-Lei 100/99 considera, para a Administração Pública, 22 tipos de faltas justificadas. O artº 225 do projecto do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas considera apenas 12 tipos de faltas justificadas que são as seguintes: (1) As dadas , durante 15 dias seguidos, por altura do casamento; (2) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino de acordo com o previsto na lei; (3) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente de trabalho ou cumprimento de obrigações legais; (4) As motivadas por necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar, de acordo com o previsto na lei; (5) As motivadas por tratamento ambulatorio, realização de consultas médicas e realização de MCDT que não possam efectuar-se fora do período normal de trabalho e só pelo tempo estritamente necessário; (6) As ausências não superiores a 4 horas pelo responsável pela educação de menor e uma vez por trimestre; (7) As dadas por doação de sangue e socorrismo; (8) As dadas para participar pela necessidade de submissão a métodos de selecção em procedimento concursal; (9) As dadas por conta do período de férias; (10) As dadas por trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva; (11) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período eleitoral; (12) As que por lei forem como tal justificadas. Portanto, todas as outras faltas são consideradas faltas injustificadas.

De acordo com a alínea a) do nº2 do artº 230 do projecto de Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, as faltas justificadas dadas por motivo de doença determinam a perda de remuneração “desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença”. De acordo com esta disposição passariam a existir na Administração Pública dois sistemas: um para os trabalhadores inscritos na CGA, em que se aplicaria o actual sistema aplicado aos trabalhadores com regime de nomeação; o outro sistema, que é do regime geral da Segurança Social, em que o trabalhador não recebe qualquer subsidio nos três primeiros dias em que está doente, e depois tem direito a receber o corresponde a 65% da remuneração nos restantes dias de doença.

## **19- COMO É QUE O GOVERNO PRETENDE DESTRUIR O HORARIO DE TRABALHO DE 7 HORAS POR DIA E 35 HORAS POR SEMANA ATRAVÉS DA “ADAPTABILIDADE” ?**

De acordo com o nº1 do artº 163 do projecto de Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, para todos os trabalhadores da Administração Pública, independentemente do tipo de vinculo que têm, “ o período normal de trabalho não pode exceder sete horas por dia nem trinta e cinco horas por semana”.

No entanto, logo nos artigos seguintes o governo dá o dito por não dito. Assim, de acordo com o nº1 do artº 166 “a duração média do trabalho deve ser apurada por referência ao período que esteja fixado em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável, não podendo ser superior a 12 meses, ou , na falta de tal previsão, por referência, a períodos de 4 meses “ que , para certas actividades (ex.: saúde, recolha de lixo, actividades em que o processo de trabalho não possa ser interrompido, etc.) , “pode ser alargado para seis meses” (nº2). Isto significa, que sem acordo do trabalhador ou do respectivo sindicato, a entidade empregadora pública poderia aumentar o período normal diário de trabalho até 3 horas (passava para 10 horas diárias) e a duração semanal de trabalho até 50 horas, de acordo com as necessidades da entidade empregadora, sem ser obrigada a pagar horas extraordinárias. Para que isso acontecesse, bastaria que nos dias em que se verificasse menos serviço a entidade empregadora dispensasse os trabalhadores as horas necessárias para compensar as que tinha feito a mais para além das 7 horas diárias. O cálculo seria realizado apenas ao fim de 4 ou 6 meses de acordo com a decisão da entidade empregadora. Um exemplo imaginado para tornar tudo isto mais facilmente compreensível. Suponha-se que a entidade empregadora decide que o chamado “período de referência “ é de 6 meses. Portanto durante os 6 meses o trabalhador com um horário semanal de 35 horas teria de fazer 840 horas (35 horas semana vezes 4 semanas por mês vezes 6 meses). Portanto só ao

fim dos 6 meses é que se faria contas, para ver quantas horas fez o trabalhador. Se tivesse realizado mais de 840 horas, é que pelas horas realizadas mais seriam pagas horas extraordinárias. Portanto, o controlo das horas realizadas pelo trabalhador deixaria de ser diário ou semanal, Seria feito só ao fim de 6 meses, podendo o trabalhador realizar em vários dias 10 horas diárias e 50 horas semanais. Seria uma espécie de “banco de horas” gerido pela entidade empregadora de acordo com os seus interesses. Portanto, a vida pessoal e familiar do trabalhador desapareceria, já que este ficaria permanente disponível para a entidade empregadora pública.

**Durante a “negociação” o Secretário de Estado da Administração Pública afirmou que a posição do governo era a de que a “adaptabilidade” só pudesse ser introduzida na Administração Pública através de acordo negociado com os sindicatos. No entanto, quando a Frente Comum propôs que no artº 169 do RCTFP fosse introduzido mais um número com a seguinte redacção – “O regime de adaptabilidade só pode ser introduzido por meio de IRCT negociado” - ele recusou aceitar, o que mostra bem a má consciência deste governo.**

## **20- COMO É O GOVERNO VIOLA O DIREITO CONSTITUCIONAL DOS SINDICATOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA À CONTRATAÇÃO COLECTIVA?**

Contrariamente ao que se verifica no sector privado, o governo pretende retirar aos sindicatos da Administração Pública o direito constitucional (artº 56 da Constituição da República) à contratação colectiva. E o argumento utilizado faz lembrar a justificação do fascismo para retirar os direitos políticos aos portugueses e proibir os partidos políticos, a saber: que se o não fizesse teria de negociar com uma multiplicidade de sindicatos e seria uma grande confusão.

Assim, de acordo o artº 540 do projecto de Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, a legitimidade para celebrar acordos colectivos, deixaria de ser dos sindicatos da Administração Pública e passaria a ser, no caso de Acordos Colectivos de Carreiras Gerais (ACCG), apenas das confederações sindicais. Em relação a Acordos Colectivos de Carreiras Especiais (ACCE) a legitimidade para negociar acordos seria apenas das confederações sindicais, e dos sindicatos não filiados em confederações, o que não sucedia até no caso anterior.

Em relação aos Acordos Colectivos de Entidade Empregadora Pública (ACEEP) , a legitimidade para celebrar acordos seria apenas das confederações sindicais e dos sindicatos não filiados nas confederações.

Em resumo, a proposta do governo representa de facto, em relação aos sindicatos da Administração Pública, o confisco do direito constitucional à contratação colectiva que não se verifica mesmo no Código do Trabalho de Bagão Félix e é uma clara violação do artº 56 da Constituição da República de acordo com um parecer feito por um juiz jubilado do Tribunal Constitucional a pedido da Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública.

## **21-COMO É QUE O GOVERNO RESTRINGE FORTEMENTE AS MATÉRIAS QUE PODEM SER OBJECTO DE CONTRATAÇÃO COLECTIVA ?**

O projecto de Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas introduz o princípio do tratamento mais favorável o que, em relação ao sector privado onde não existe, é um aspecto positivo. Assim de acordo com o artº 4º : “(1) As normas do RCTFP podem ser afastadas por IRCT quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador e se delas não resultar o contrário” (2) As normas do RCTFP e dos IRCT não podem ser afastadas por contrato, salvo quando delas resultar o contrário e este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador.

Apesar destes aspectos positivos em relação ao Código do Trabalho de Bagão Félix, que não respeita o princípio do tratamento mais favorável, o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas contém disposições a nível de contratação colectiva que são graves retrocessos, em alguns aspectos ainda piores do que se verificou com a aprovação do Código do Trabalho

Assim, o projecto de Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas prevê no nº 2 do artº 2º do Anexo I dois tipos de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho negociais, a saber: (1) Acordos Colectivos de Carreira (ACC), aplicáveis a uma ou várias carreiras, independente do órgão ou serviço onde os trabalhadores exerçam funções; (2) Acordos Colectivos de Entidade Empregadora Pública (ACEEP) aplicáveis a uma entidade empregadora pública, com ou sem personalidade jurídica (por ex., uma direcção geral).

Por outro lado, segundo o nº1 do artº 536 “os acordos colectivos de trabalho são articulados , devendo o acordo colectivo de carreira indicar as matérias que podem ser reguladas pelos acordos colectivos de entidade empregadora pública” . E se isso não suceder, de acordo com o nº2 do mesmo artigo , “o acordo colectivo de entidade empregadora pública apenas pode regular as matérias de duração e organização do tempo de trabalho”. Portanto, para além das múltiplas normas imperativas que existem nas leis publicadas pelo governo de Sócrates (ex.: carreiras, Tabela Remuneratória única, etc.), esta “articulação” representa uma grave limitação ao direito constitucional à contratação dos sindicatos da Administração Pública, transformando esse direito num simulacro.

Como prova disso, interessa recordar o que se verifica no sector privado e que consta mesmo do Código do Trabalho de Bagão Félix.

Assim , segundo o nº1 do artº 536 do Código do Trabalho, “o acordo de empresa afasta a aplicação do acordo colectivo e do contrato colectivo”, portanto o instrumento de âmbito mais restrito afasta o instrumento de âmbito mais alargado; e “o acordo colectivo afasta a aplicação do contrato colectivo”, portanto também se verifica o mesmo que anteriormente. E a razão é clara: a introdução através de acordos de âmbito mais restrito condições mais favoráveis aos trabalhadores e melhor adaptadas à especificidade de cada empresa, pois se isso não suceder os sindicatos podem-se recusar a celebrar tais acordos.

No projecto de Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, o governo inverte a pirâmide passando o instrumento de âmbito mais alargado a determinar aquilo que poderá ser negociado num instrumento de âmbito mais restrito. O objectivo é claro: limitar os direito constitucional à contratação colectiva dos sindicatos e trabalhadores da Administração Pública.

## **22- COMO É QUE O GOVERNO PRETENDE FICAR COM O PODER DE FAZER CADUCAR CONVENÇÕES COLECTIVAS NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA QUE AINDA NEM FORAM NEGOCIADAS?**

A Administração Pública é uma área em que não existe praticamente convenções colectivas de trabalho, e que é urgente celebrá-las pois, face ao arbítrio que a legislação publicada por este governo vai determinar como se explicou anteriormente, é absolutamente necessário estabelecer normas que dêem segurança aos trabalhadores para que estes possam garantir um serviço público de qualidade e de acesso em condições de igualdade a todos os cidadãos.

No entanto, mesmo antes de celebrar quaisquer contratos, o governo pretende introduzir normas que determinem a caducidade automática dos acordos que se venham a celebrar, dando assim mais uma mensagem negativa aos trabalhadores da Administração Pública das intenções do governo.

Assim de acordo com o nº2 do artº 557 do projecto de Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, se ao fim de dois anos e 8 meses a contar da data em que o acordo foi denunciado por uma das partes se não se chegar a um acordo, o acordo em vigor caduca, mantendo-se apenas em vigor, para além do que é imperativo, o seguinte: (a) Suplementos remuneratórios e prémios de desempenho; (b) Duração do tempo de trabalho. Tudo o restante cessa os seus efeitos, portanto desaparece, o que certamente criará instabilidade na Administração Pública.

### **23- COMO É QUE ESTE GOVERNO PRETENDE RESTRINGIR NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA OS DIREITOS SINDICAIS AINDA MAIS QUE NO SECTOR PRIVADO?**

O projecto de Regime do Contrato de Trabalho em Funções Pública reduz significativamente o número de dirigentes com direito a crédito de horas, não só em relação à situação actualmente existente, mas também ao que está regulado para o sector privado e que consta do Código do Trabalho de Bagão Félix.

Assim, de acordo com o nº1 do artº 400 do projecto de Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas : (a) Os sindicatos com um número igual ou inferior a 200 membros tem direito a um dirigente sindical com direito a crédito de horas (4 dias por mês); (b) Os sindicatos com mais de 200 associados tem direito a um dirigente sindical com direito a crédito de horas por cada 200 associados ou fracção, até ao limite máximo de 100 membros.

Em relação ao sector privado, e de acordo com o artº 400 da Lei que regulamenta o Código do Trabalho, o número de dirigentes com crédito de horas no sector privado calcula-se da seguinte forma: (a) Empresas com menos de 50 trabalhadores sindicalizados: 1 membro; (b) Empresas com 50 a 99 sindicalizados: 2 membros; (c) Empresas com 100 a 199 sindicalizados : 3 membros; (c) Empresas com 200 a 499 sindicalizados: 4 membros; etc.: (i) Empresas com 10.000 ou mais associados: 12 membros. . Portanto, o cálculo faz-se por empresa e não somando todos os associados o que, em muitos casos, dá um numero de dirigentes com crédito de horas superior.

Em relação aos dirigentes sem crédito de horas, o número de faltas justificadas que podem dar é apenas 33 faltas por ano, não tendo qualquer limite o número de faltas dadas por ano pelos dirigentes com direito a crédito de horas (4 dias por mês), o que é igual ao sector privado.

### **24 – QUAIS AS PRINCIPAIS ALTERAÇÕES QUE ESTE GOVERNO PRETENDE FAZER NO SISTEMA DE PROTECÇÃO SOCIAL DOS TRABALHADORES DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA?**

O governo de Sócrates entregou aos sindicatos da Administração Pública uma Proposta de Lei sobre a “Protecção social dos trabalhadores que exercem funções públicas” com o objectivo de alterar o sistema de protecção social existente.

De acordo com o seu artº 3º “a presente lei aplica-se a todos os trabalhadores que exercem funções públicas, independentemente da modalidade de vinculação e da relação jurídica de emprego público”; portanto, é para aplicar-se tanto aos com vínculo de nomeação como a todos os outros, seja qual a entidade a que estejam a prestar serviço.

De acordo com o artº 6º desta proposta de lei passariam a existir dois regimes de segurança social, a saber: (1) O Regime geral de segurança social, que é o dos trabalhadores por conta de outrem do sector privado que passaria também a abranger trabalhadores da Administração Pública; (2) Regime de protecção social convergente que, como o próprio nome indica, seria um regime próximo e a convergir para o do sector privado.

O primeiro regime – o regime geral da Segurança Social - abrangeria : (a) Todos os trabalhadores, independentemente da modalidade do vínculo constituído. a partir de 1.1.2006; (b) Os restantes trabalhadores que entraram para a Administração Pública antes daquela data mas que tinham sido enquadrados no regime geral da Segurança Social, ou seja, aqueles com contrato individual de trabalho.

Estranhamente, o artº 10º desta proposta de lei estabelece que “a protecção social na eventualidade de desemprego dos trabalhadores que exercem funções públicas, nas condições referidas no artº 10º da Lei 12-A/2008, ou seja, em regime de nomeação, é efectuada nos termos do regime geral da segurança social”; portanto, parece que o governo está já a admitir que trabalhadores com regime de nomeação possam ser atingidos pelo desemprego sendo, de acordo com o nº2 deste mesmo artigo, que “ o pagamento dos montantes das prestações sociais na eventualidade de desemprego é feito pelas entidades empregadoras competentes”. E o nº 3 do mesmo artigo dispõe que tudo isto é também “aplicável aos trabalhadores referidos no nº 4 do artº 88 da Lei 12-A /2008”, ou seja, aqueles que vão transitar do regime de nomeação para a modalidade de contrato por tempo indeterminado.

O regime de protecção social convergente, ou seja, o segundo regime referido anteriormente, iria abranger todos os trabalhadores que entraram para a Administração Pública até 31.12.2005, e que não foram enquadrados no regime geral da segurança social. E segundo o artº 13º da proposta de lei, este regime integra as seguintes eventualidades: (a) Doença; (b) Maternidade, paternidade e adopção; (c) Desemprego; (d) Acidentes de trabalho e doenças profissionais; ( e) Invalidez; (f) Velhice; (g) Morte. Portanto, o desemprego é confirmado.

Segundo o nº2 do artº 23º desta proposta de lei os montantes das quotizações e contribuições do regime de protecção social convergente será estabelecido por decreto-lei, o que pode significar que se pretende alterar a situação actual.

Finalmente, de acordo com o nº1 do artº 29 da mesma proposta, a regulamentação das prestações do “regime de protecção social convergente é feita por decreto lei de acordo com os princípios, conceitos e condições gerais do sistema de segurança social e os específicos do seu sistema previdencial”, o que poderá significar que os valores actuais sejam aproximados aos do regime geral da segurança social.

## **25- O SIMULACRO DE NEGOCIAÇÃO IMPOSTO PELO GOVERNO DE SÓCRATES**

Em todos os projectos de lei “negociados” para a Administração Pública o governo de Sócrates tem imposto um simulacro de negociação através da imposição de períodos de negociação extremamente curtos, que impedem qualquer verdadeira negociação; por meio da recusa em fornecer dados absolutamente necessários para uma negociação séria a que está obrigado pela própria lei da negociação da Administração Pública, e pela recusa sistemática em aceitar as propostas dos sindicatos ou em tirar as devidas conclusões às críticas consistentes feitas por eles.

No entanto, foi com os projectos de decreto sobre a Tabela Salarial única, com o decreto de Fusão das Carreiras que a arrogância e o “quero, posso e mando” do governo de Sócrates alcançou o nível mais elevado.

Assim, de acordo com o calendário imposto pelo governo representado pelo Secretário de Estado da Administração Pública teve-se apenas duas reuniões (4 horas ) para “negociar” a Tabela Remuneratória Única que tem 115 posições remuneratórias; uma reunião de duas horas para “negociar” o decreto de Fusão das Carreiras que abrange 1674 carreiras e categorias. Para o Regime do Contrato do Trabalho em Funções Públicas o governo impôs apenas 4 reuniões, o que correspondeu a 8 horas, o que dá uma média superior a 120 artigos por hora. E para a “negociação” da proposta de lei de protecção social o governo fixou apenas duas reuniões, o que corresponde a quatro horas.

Estes números dão bem um ideia clara daquilo que o governo de Sócrates entende por “negociação com as associações sindicais”. Os comentários parecem desnecessários.