

O QUE ERA NECESSÁRIO QUE O GOVERNO ESCLARECESSE SOBRE A “REFORMA” DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA NAS REUNIÕES DISTRITAIS**RESUMO DESTE ESTUDO**

O Secretário de Estado da Administração Pública anda a percorrer os distritos do País com o objectivo, diz ele, de esclarecer e tranquilizar os trabalhadores sobre a “reforma” governamental da Administração Pública. Esteve no dia 12 de Dezembro de 2008 em Braga, e já anunciou que estará no dia 9 de Janeiro de 2009 em Lisboa, 21 em Viseu, 28 em Setúbal, 6 de Fevereiro no Porto, 18 em Coimbra, 4 de Março em Faro, 13 em Beja, e 3 de Abril em Évora. Há questões graves que o governo tem-se recusado a esclarecer e que era importante que o Secretário de Estado o fizesse nessas reuniões e não as transformasse em sessões de propaganda do governo.

Era importante que o Secretário de Estado da Administração Pública esclarecesse como se compatibiliza a disposição constante do artº 88º da Lei 12-A/2008, que pretende liquidar o vínculo de nomeação na Administração Pública, com o texto constitucional, pois como escreveram Paulo Veiga e Moura e Cátia Arrimar “ esta alteração unilateral de regime de vinculação não é compatível com o texto constitucional, violando frontalmente o princípio constitucional da protecção da confiança e o direito fundamental de acesso à função pública”?.

Era importante que o Secretário de Estado esclarecesse que medidas o governo tenciona tomar para que a insegurança e precariedade provocada pelas eventuais alterações anuais nos quadros de pessoal dos serviços previstas no artº 5º da Lei 12-A/2008, não determinem que muitos trabalhadores sejam considerados em excesso e colocados na situação de mobilidade especial ou mesmo despedidos como prevê o artº 6º da mesma lei?.

Era igualmente importante que o Secretário de Estado esclarecesse que medidas o governo tenciona tomar para que se não verifique também em 2009 o congelamento de facto das carreiras da esmagadora maioria dos trabalhadores da Administração Pública ? E qual a dotação que existe no OE2009 para mudanças de posições remuneratórias e quantos trabalhadores poderão beneficiar de mudanças de posições remuneratórias em 2009 com essa verba, quando o artº 2º da Lei do OE2009 cativa, à partida, 25% das “verbas afectas às alterações facultativas de posicionamento remuneratório” ? E tudo isto porque o nº4 do artº 47º da Lei 12-A/2008 permite aos responsáveis dos serviços não afectar qualquer dotação para alteração de posições remuneratórias dos trabalhadores e, se isso acontecer, mesmo que os trabalhadores tenham as avaliações necessárias para poder mudar de posição remuneratória ela não terá lugar com excepção da situação prevista no nº 6 do mesmo artigo (o trabalhador ter somado 10 pontos). E mais quando o governo criou um novo encargo a ser suportado pelos orçamentos dos serviços – contribuição de 7,5% para a CGA – que vai custar aos serviços 585 milhões de euros em 2009.

Seria também importante que o Secretário de Estado esclarecesse que medidas o governo tenciona tomar para que não se criem desigualdade remuneratórias entre os trabalhadores de serviços diferentes e, no interior do mesmo serviço, entre os diferentes trabalhadores o que é permitido pelos nº1 e 2 do artº 46 da Lei 12-A/2008?

Seria igualmente importante que o Secretário de Estado esclarecesse que medidas o governo tenciona tomar para que não se criem desigualdades entre os trabalhadores que já estão na Administração Pública e os que entrarem no futuro para Administração Pública permitidas pelo artº 55 da Lei 12-A/2008, já que futuramente as remunerações de entrada serão negociadas individualmente entre o trabalhador e o responsável máximo do serviço ou da unidade orgânica.

Seria importante que o Secretário de Estado da Administração Pública nas reuniões distritais que fizesse clarificasse a posição do governo sobre as disposições graves das leis publicadas que criam insegurança e precariedade no emprego, que introduzem o arbítrio das chefias, que procuram instalar a psicologia do medo e do compadrio na Administração Pública, incompatível com um Estado democrático e com uma Administração Pública ao serviço de todos os cidadãos.

Este governo publicou um conjunto numeroso de diplomas que alterou quase todas as leis da Administração Pública, e é a isso que Sócrates e o seu governo designam por “reforma” da Administração Pública. Muitas dessas leis mesmo antes de entrarem em vigor foram várias vezes alteradas pelo próprio governo, de que são exemplo as relativas ao Estatuto da Aposentação, e mesmo na Lei do OE2009, que ainda não entrou em vigor, o governo altera disposições de leis que antes publicara. Tudo isto mostra que essas leis foram elaboradas e aprovadas à pressa e sem se analisar as consequências da sua aplicação, criando assim uma grande insegurança e instabilidade em toda a Administração Pública, o que está também a provocar a desorganização de serviços públicos com consequências negativas para a população.

O Secretário de Estado da Administração Pública anda a percorrer os distritos do País com o objectivo, diz ele, de esclarecer e tranquilizar os trabalhadores sobre a reforma da Administração Pública. A mensagem que o Secretário de Estado procura fazer passar nessas reuniões é de que tudo está e vai correr bem com a “reforma” governamental da Administração Pública. No entanto, isso não é verdade, pois existem muitas questões importantes e graves que o governo nunca esclareceu e era importante que o fizesse nessas reuniões.

A MUNDANÇA DE VINCULO IMPOSTA UNILATERALMENTE É INCONSTITUCIONAL

O artº 88 da lei 12-A 2008 estabelece que todos os trabalhadores actualmente com vinculo de nomeação, que não exerçam as funções de soberania enumeradas no artº 10º da mesma lei (nas embaixadas, forças armadas, informações de segurança, investigação criminal, segurança pública e inspecção) “transitam, sem outras formalidades, para a modalidade de contrato por tempo indeterminado”, que são a esmagadora maioria dos trabalhadores da Administração Pública.

No entanto, como escreveram Paulo Veiga e Moura e Cátia Arrimar, no seu livro “Os novos Regimes de vinculação e de remunerações dos trabalhadores da Administração Pública” - Coimbra Editora - 2008, “ esta alteração unilateral de regime de vinculação não é compatível com o texto constitucional, violando frontalmente o principio constitucional da protecção da confiança e o direito fundamental de acesso à função pública, podendo-se dizer sumariamente que se “expropria” o trabalhador de uma qualidade, de um regime e de uma identidade que constitucionalmente lhe é assegurada – a de funcionário público – que fazia parte integrante do seu núcleo dos seus direitos adquiridos”(pág. 174). E acrescentam: “ O próprio Tribunal Constitucional já teve a oportunidade de salientar que a garantia de estabilidade de emprego público impossibilita que, sem o consentimento do interessado, possa haver uma alteração substancial do regime jurídico disciplinador e do estatuto específico dos funcionários” (Acórdão nº 154/86, Diário da República, I Série, de 12 de Julho de 1986).

Portanto, era necessário que o Secretário de Estado da Administração Pública esclarecesse nas reuniões distritais como se compatibiliza a disposição constante do artº 88º da Lei 12-A/2008 com o texto constitucional.

Para além disso, o parecer daqueles dois juristas assim como o acórdão do Tribunal Constitucional referidos reforçam a posição dos sindicatos da função pública para protestarem contra tal norma assim como a necessidade de todos os trabalhadores da Administração Pública actualmente com vinculo de nomeação reclamarem quando, de acordo com o artº 109 da mesma lei, tal transição for executada, “em cada órgão ou serviço, através de lista notificada a cada um dos trabalhadores e tornada pública por afixação no órgão ou serviço e inserção em página electrónica”. E esta divulgação deverá ter lugar com efeitos a partir da data de entrada em vigor do Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas, ou seja, a partir de 1 de Janeiro de 2009.

OS MAPAS DE PESSOAL, UM INSTRUMENTO GERADOR DE INSEGURANÇA E PRECARIIDADE

O nº3 do artº 5º da Lei 12-A/2008 estabelece que “os mapas de pessoal de cada órgão ou serviço são aprovados , mantidos ou alterados pela entidade competente para a aprovação da proposta de orçamento” . Portanto, a alteração do mapa de pessoal poderá acontecer todos os anos, pois todos os anos o responsável pelo serviço terá de apresentar uma proposta de orçamento aquando da elaboração do Orçamento do Estado.

E segundo o nº1 do artº 6º da mesma lei, “face aos mapas de pessoal , o órgão ou serviço verifica se se encontram em funções trabalhadores em numero suficiente, insuficiente ou excessivo” . E se o responsável pelo serviço considerar que o número de trabalhadores em funções é excessivo, o que é que acontece a esses trabalhadores? Segundo o nº 8 do artº 6º da Lei 12-A/2008, aos trabalhadores que o responsável considere que estão em excesso, se forem ex-nomeados são colocados na situação de mobilidade especial; se tiverem um contrato de trabalho de emprego público, seja sem termo ou a termo, são despedidos ou imediatamente ou eventualmente ao fim de um ano. E isto porque o artº 33º da mesma lei (nº 5 a 8), dispõe que aos trabalhadores a despedir é apenas dada a possibilidade de serem colocados, durante um ano, na situação de mobilidade especial e, se nesse período de tempo, não conseguirem arranjar emprego na Administração Pública, serão então definitivamente despedidos.

As questões que o Secretário de Estado da Administração Pública devia esclarecer nessas reuniões distritais eram as seguintes: Como poderá haver tranquilidade e normalidade na Administração Pública com a insegurança e precariedade que é criada todos os anos com a aprovação dos mapas de pessoal? Como é que o trabalhador da Administração Pública sabendo que o chefe, por qualquer razão, o poderá colocar na lista de trabalhadores em excesso se sentirá tranquilo? Que medidas o governo tenciona tomar para acabar com tal ameaça e insegurança?

Pelo seu lado, os trabalhadores para reduzir essa ameaça continua poderão utilizar disposições constantes do Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas. Assim, de acordo com os

artigos 337 do Anexo I à Lei 59/2008 (os delegados sindicais) e com os artº 234 e 235 do Anexo II da mesma lei (a comissão de trabalhadores) têm direito a ser informados e consultados sobre os mapas de pessoal. E isto até porque o artº 337, nº2, alínea b) dispõe especificamente que o direito a informação e consulta abrange “ a informação e consulta sobre a situação, a estrutura e a evolução provável do emprego no órgão e serviço e sobre eventuais medidas de antecipação previstas, nomeadamente em caso de ameaça para o emprego”. Mas para que isso suceda terão de requerer por escrito informações sobre os mapas de pessoal, as quais terão de ser prestadas num prazo máximo de 10 dias pelo responsável pelo serviço (artº 337 do Anexo I e artº 235 do Anexo II). Também o nº1 do artº 235 estabelece que têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer “quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial de trabalhadores do órgão e serviço ou o agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos”. Com base na informação assim obtida poderão contestar qualquer tentativa para colocar trabalhadores na situação de mobilidade especial ou para despedir trabalhadores. Para além disso, e como referem também Paulo Moura e Cátia Arrimar, quando o mapa de pessoal determine a cessação ou modificação de uma relação de emprego público, esse “acto será passível de ser objecto de controlo judicial” (pág. 16, obra citada).

AS CATEGORIAS DOS QUADROS DE PESSOAL DEVERÃO SER OBJECTO DE NEGOCIAÇÃO COM OS SINDICATOS

O nº1 do artº 5º da Lei 12-A/2008, dispõe que os mapas de pessoal contêm a indicação do número de postos de trabalho de cada órgão ou serviço com a indicação da atribuição, competência ou actividade; do cargo ou da carreira e categoria; e dentro de cada carreira e, ou, categoria, quando imprescindível, da área de formação académica ou profissional de que o seu ocupante deva ser titular”. Portanto, é a nível de quadros pessoal que poderão ser definidas categorias profissionais e estabelecidas com maior clareza as competências e, naturalmente, as respectivas funções dos trabalhadores. Esta matéria, no entanto, é uma matéria específica da contratação colectiva, e o governo teima em não reconhecer esse direito constitucional.

Também em relação a esta matéria os trabalhadores podem exigir o respeito pelo direito à informação e consulta constantes nos artº 337 do Anexo I da Lei 59/2008 e nos artº 234 e 235 do Anexo II da mesma lei. E isto até porque o artº 234 dispõe especificamente que esse direito abrange “ a gestão dos recursos humanos, em função dos mapas de pessoal”.

OS TRABALHADORES NÃO TÊM QUALQUER GARANTIA DE PROGRESSÃO NA CARREIRA

O nº1 do artº 47 da Lei 12-A/2008 começa por estabelecer que o trabalhador poderá mudar de posição remuneratória, ou seja, passar a receber uma remuneração mais elevada, se obtiver, através da avaliação,: (a) Duas menções máximas consecutivas; (b) Três menções imediatamente inferiores às referidas na alínea anterior; (c) Cinco menções referidas na alínea anterior, desde que consubstanciam desempenho positivo, consecutivas.

No entanto, o nº4 do mesmo artigo, dá o dito por não dito, pois dispõe o seguinte: “Não há lugar a alteração de posição remuneratória quando a dotação orçamental para o universo de trabalhadores em causa fixada pelo respectivo responsável com esse objectivo se tenha previsivelmente esgotado”. Portanto, os trabalhadores de um serviço poderão ter obtido as avaliações necessárias para mudar de posição remuneratória, mas se o responsável decidir num ano não afectar qualquer dotação orçamental para esse fim, os trabalhadores não poderão mudar de posição remuneratória.

A única excepção a esta situação é a prevista no nº 6 do artº 47 da mesma lei que estabelece que o trabalhador mudará obrigatoriamente de posição remuneratória desde que tenha acumulado 10 pontos na avaliação de desempenho. No entanto, para mais 75% dos trabalhadores Administração Pública (por imposição do artº 75 da Lei 66-B/2007, 75% não poderão ter a classificação de “desempenho relevante” e “desempenho excelente”) serão necessários para conseguir isso muito mais de 10 anos, o que significa o congelamento de facto da sua carreira profissional (necessitarão, na melhor das hipóteses, de 40 anos para subir 4 posições remuneratórias, e a carreira de Técnico Superior tem 14 posições remuneratórias; a de Assistente Técnico também 14 posições remuneratórias; e a de Assistente Operacional 8 posições remuneratórias; portanto, seriam necessárias várias vidas activas para alcançar o topo da carreira)

Seria importante também que o Secretário de Estado esclarecesse o seguinte: Que medidas o governo tenciona tomar para que se não verifique, também em 2009, o congelamento de facto das carreiras da esmagadora maioria os trabalhadores? Qual é o montante da dotação que existe no OE2009 para mudanças de posições remuneratórias e quantos trabalhadores poderão beneficiar de mudanças de posições remuneratórias em 2009 com a verba que foi afecta para esse fim?

O AGRAVAMENTO INEVITÁVEL DE DESIGUALDADES REMUNERATÓRIAS ENTRE TRABALHADORES

Eugénio Rosa - Economista

O nº 1 do artº 46 da Lei 12-A/2008 dispõe que é da competência do dirigente máximo do órgão ou serviço, tendo em consideração as verbas orçamentais destinadas a mudanças de posições remuneratórias que ele próprio decidiu nos termos do artº 7º desta mesma lei, decidir “se, em que medida, este se propõe suportar encargos decorrentes de alterações do posicionamento remuneratório na categoria dos trabalhadores do órgão ou serviço”. Portanto, num mesmo ano, pois nada impede isso, pode acontecer que o dirigente máximo de um serviço decida suportar encargos decorrentes de alterações do posicionamento remuneratório, e o dirigente de outro órgão ou serviço decida não suportar encargos com alterações de posições remuneratórias, o que determinará que os trabalhadores do primeiro serviço terão progressão na sua carreira, enquanto os trabalhadores do segundo serviço ficarão, nesse ano, com a sua carreira congelada. É evidente, que uma situação destas, que é possível acontecer com esta lei do governo, determinará a criação de desigualdades remuneratórias entre os trabalhadores dos diferentes serviços.

Mas as desigualdades remuneratórias poderão ser criadas dentro do mesmo serviço. E isto porque, de acordo o nº4 do mesmo artigo, as alterações de 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 da mesma categoria”. Portanto, a própria lei dá cobertura à criação de desigualdades dentro do mesmo serviço ou órgão, pois permite ao responsável máximo excluir determinadas carreiras ou categorias de mudança de posições remuneratórias.

E tudo isto é ainda agravado por uma outra disposição contida no artº 48 da Lei 12-A/2008, denominada “Alteração do posicionamento remuneratório –Excepção” , que permite ao dirigente máximo, mesmo que um trabalhador não tenha as avaliações necessárias para poder mudar de posição remuneratória, decidir que ele passe à frente dos restantes trabalhadores, “para qualquer outra posição remuneratória seguinte àquela em que se encontra” (nº2).

Seria importante também que o Secretário de Estado da Administração Pública esclarecesse se está de acordo com a criação de desigualdades de tratamento remuneratórios entre os trabalhadores dos diferentes serviços e se, relativamente a cada serviço, está de acordo com a criação de desigualdades de tratamento remuneratório entre os trabalhadores do mesmo serviço ou órgão? E se não está que medidas o governo tenciona tomar para que isso não aconteça?

A CRIAÇÃO DE DESIGUALDADES REMUNERATÓRIAS ENTRE OS TRABALHADORES QUE JÁ ESTÃO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E OS QUE ENTRAREM NO FUTURO

De acordo com o nº1 do artº 55º da Lei 12-A/2008, “ o posicionamento do trabalhador recrutado numa das posições remuneratórias de categoria é objecto de negociação com a entidade empregadora”. Contrariamente ao que sucedia, em que existia uma remuneração de acesso à carreira, segundo esta nova disposição passa a não existir, sendo negociada a remuneração individualmente à entrada, entre o trabalhador e a entidade empregadora. Como a lei não fixa qualquer limite máximo, conseqüentemente qualquer posição remuneratória das várias existentes em cada carreira poderá ser atribuída.

É evidente que este arbítrio na fixação da remuneração de entrada (depende apenas da negociação entre as duas partes), para além de permitir que funcione a “cunha” e o cartão partidário, poderá determinar que um trabalhador, com as mesmas qualificações do que um que já está na Administração Públicas há vários anos, vá ganhar muito mais criando-se assim também desigualdades remuneratórias entre os trabalhadores.

A pergunta que o Secretário de Estado devia esclarecer era a seguintes: Que medidas o governo tenciona tomar para evitar a criação de desigualdades remuneratórias entre os novos trabalhadores da Administração Pública e os que já estão nela há vários, já que o artº 55 da Lei 12-2008 dá poder ao responsável máximo para negociar e fixar, através de negociação individual, com os trabalhadores que se apresentem nos concursos qualquer posição remuneratória das várias que existem relativamente a cada carreira (14 das de Técnico Superior, 14 de Assistente Técnico, e 8 de Assistente Operacional)?

Também os delegados sindicais, ao abrigo do direito de informação e consulta poderão exigir informações sobre a “evolução provável do emprego “ do serviço (artº 337, nº2 , alínea b do Anexo I do RCTFP). O mesmo em relação às Comissões de Trabalhadores que poderão obter o orçamento do serviço, e informações sobre a “gestão dos recursos humanos, em função dos mapas de pessoal” (artº 234, nº 1, Anexo II do RCTFP).

O SIADAP: um sistema de avaliação que o governo pretende utilizar contra os trabalhadores

Mesmo sem entrar em conta com o facto de duas avaliações negativas constituírem motivo suficiente para processo disciplinar e despedimento (artº 69 da Lei 58/2008), a análise de algumas

das disposições mais importantes da Lei 12-A/2008 mostrou a forma como o governo tenciona utilizar o SIADAP, que é a seguinte: Se o trabalhador não obtiver as avaliações necessárias para poder mudar de posição remuneratória ele não muda; mas se obtiver, o trabalhador não tem assegurada a alteração da posição remuneratória. Tudo depende do arbítrio do responsável máximo ter decidido afectar ou não, nesse ano, uma parcela do orçamento do serviço ou órgão para mudanças de posições remuneratórias dos trabalhadores.

Em relação ao SIADAP, interessa ter presente o seguinte. Segundo o nº2 do artº 9º da Lei 66-B/2007, os três subsistemas de avaliação (SIADAP1, SIADAP 2 e SIADAP 3) “funcionam de uma forma integrada pela coerência entre objectivos fixados no sistema de planeamento, objectivos do ciclo de gestão do serviços, objectivos fixados na carta de missão dos dirigentes superiores e objectivos fixados aos demais dirigentes e trabalhadores”. Portanto, se os subsistemas “funcionam de uma forma integrada” é necessário que todos eles existam e funcionem para que cada um deles possa funcionar. No caso concreto do SIADAP 3, que abrange os trabalhadores, para que ele possa funcionar de uma forma integrada e coerente é necessário que funcionem simultaneamente o SIADAP 1 e o SIADAP 2, e que os objectivos a nível de cada um deles sejam conhecidos pelos trabalhadores para que os objectivos negociados/fixados para cada trabalhador sejam articulados de uma forma coerente com os objectivos do SIADAP 1 e do SIADAP2.

Os objectivos de cada serviço devem constar do **QUAR**, ou seja, do **Quadro de Avaliação e Responsabilização**. Portanto, antes de serem fixados os seus objectivos, os trabalhadores devem exigir conhecer o QUAR do seu serviço. E de acordo com a alínea b) do nº 1 do artº 62º, “a definição dos objectivos e resultados a atingir pelas unidades orgânicas deve envolver os respectivos dirigentes e trabalhadores”. Portanto, os objectivos das unidades orgânicas devem estar naturalmente articulada com a do serviço, e essa definição dos objectivos e resultados deve ser prévia e envolver os trabalhadores.

Por outro lado, o nº 3 do artº 62º da Lei 66-A/2007 dispõe que na fase de planeamento estabelecem-se as articulações necessárias na aplicação dos vários subsistemas que constituem o SIADAP (SIADAP 1, 2 e 3), nomeadamente visando o alinhamento dos objectivos do serviço, dos dirigentes e demais trabalhadores”. Esta disposição reforça, a necessidade de envolvimento e participação dos trabalhadores quer na definição dos objectivos a nível de cada um dos seus subsistemas quer depois na avaliação dos resultados obtidos, ou seja, na chamada auto-avaliação, e a necessidade dos trabalhadores conhecerem previamente os objectivos dos serviços e dos seus responsáveis para poderem fixar os seus objectivos, pois o cumprimento dos objectivos a nível dos serviços e chefias é também feito através do cumprimento dos objectivos que se venham a fixar para cada trabalhador.

Se tudo isto não está a ser respeitado a nível dos serviços e pelos responsáveis, e parece que não está acontecer na maioria dos casos, seria necessário que os trabalhadores confrontassem o Secretário de Estado com situações concretas verificadas nos seus serviços, nomeadamente no caso de se terem verificado a imposição de objectivos absurdos e ilegais, pois os objectivos não devem ser impostos, mas sim contratualizados, como dispõe os artº 66 e 67 da Lei 66-A/2007. Pedimos para que nos enviem para o endereço – edr@mail.telepac.pt informações sobre a forma como tem sido fixados os objectivos aos trabalhadores pelos serviços, em que data do ano o foram, e o teor dos objectivos fixados, nomeadamente os que considerem ilegais ou absurdos. Com base em casos concretos poder-se-á fazer uma análise objectiva da forma como o governo está impor a aplicação do SIADAP , pois apesar de se ter realizado a 2ª reunião do Conselho Coordenador de Avaliação dos Serviços em 27.11.2008, o governo foi incapaz de apresentar quaisquer dados sobre a aplicação do SIADAP..

AS CONSEQUENCIAS PARA A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DA “REFORMA” DO GOVERNO

A existência na Administração Pública do vínculo de nomeação e de regras claras na progressão na carreira defendia os trabalhadores contra o arbítrio das chefias e do poder político; impedia a chantagem sobre os trabalhadores para que satisfizessem interesses pessoais ou partidários; e garantia a prestação de serviços públicos, em igualdade, a todos os cidadãos. Este governo, ao pretender acabar com o vínculo de nomeação e ao alterar profundamente as regras que existiam na Administração Pública, nomeadamente quanto à admissão e à progressão na carreira; à fixação de remunerações, ao direito ao emprego, etc., tornando tudo isto totalmente dependente do arbítrio das chefias, como se mostrou, cria condições para o aumento das desigualdades entre os trabalhadores dos diferentes serviços e mesmo no interior de cada serviço, para a chantagem dos trabalhadores, para os despedimento de trabalhadores mais firmes, etc.; em suma, o que se pretende introduzir na Administração Pública é a desigualdade, a precariedade, a psicologia do medo e o poder absoluto e arbitrário das chefias, e acabar, objectivamente, com uma Administração Pública independente, que sirva, em igualdade, todos os cidadãos, passando a

servir melhor alguns, aqueles que sejam do agrado das chefias e do poder político. É contra tudo isto que todos os portugueses se devem opor.

Eugénio Rosa - 30.12.2008

Economista ,

edr@mail.telepac.pt