REPÚBLICA PORTUGUESA

GABINETE DA MINISTRA DA MODERNIZAÇÃO DO ESTADO E DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Intervenção da Ministra da Modernização do Estado

e da Administração Pública

Seminário 10 anos Contratação Coletiva

Teatro Thalia, 4 de dezembro de 2020

Senhor Secretário de Estado da Administração Pública,

Senhor Diretor Geral da Direção-Geral da Administração e Emprego Público,

Todos os participantes;

Toda a audiência que nos segue remotamente,

As minhas primeiras palavras são de agradecimento à DGAEP por ter tido a iniciativa de organizar este evento. É muito importante que o momento presente não faça esmorecer a dinâmica das instituições, nem limite o seu contributo para o debate público em temas importantes como aquele que nos juntou aqui hoje.

A pandemia ensinou-nos que, por mais adversas que sejam a condições que enfrentamos, a solução não é parar, mas sim encontrar caminhos alternativos. A administração pública deu provas dessa capacidade de

adaptação e, por isso, quero também aproveitar este momento para saudar os seus trabalhadores.

A contratação coletiva, como forma de regular as condições de trabalho, tem tido um importante contributo para o diálogo e para a paz social, permitindo a aproximação de posições entre os representantes dos empregadores públicos, designadamente o Governo, e as estruturas sindicais representativas dos trabalhadores. Nalgumas matérias, esse trabalho conjunto traduziu-se em melhorias significativas para vários setores da Administração Pública e, consequente, numa melhor prestação de serviços públicos.

Com a introdução da contratação coletiva para os trabalhadores em funções públicas foi possível regular matérias importantes ligadas à organização e duração do tempo de trabalho. São disso exemplos:

- a redução da duração do período experimental;
- a prática de jornada contínua e horário flexível; e
- o alargamento do limite anual da duração do trabalho extraordinário.

Foi também através do acordo coletivo de carreiras gerais, alcançado em 2009, que se estabeleceram novas regras que criaram condições mais favoráveis para o exercício da atividade sindical.

Nas carreiras especiais, destaco particularmente os acordos obtidos na área da Saúde, através dos quais foi possível regular aspetos do exercício profissional, como por exemplo a avaliação de desempenho, a segurança e saúde no trabalho ou ainda a definição de serviços mínimos em caso de greve.

Pela natureza da relação jurídica de emprego público – em que o Estado, enquanto empregador, também pode legislar – poder-se-ia julgar que a negociação coletiva perde importância. Sem prejuízo de salientar que, no âmbito da legislação, há outras formas de participação, desde logo a negociação da mesma com os sindicatos. No entanto, não podemos esquecer que a relação jurídica de emprego público é, antes de mais, uma relação laboral. É nesse sentido que a contratação coletiva assume uma dimensão fundamental, permitindo aos trabalhadores contratualizar soluções diversas adaptadas às especificidades das suas funções.

A contratação coletiva é uma grande mais valia para o direito laboral em geral, que não deve deixar de fora as relações jurídicas de emprego público. Até porque é uma forma de equilibrar essa relação jurídica, sem prejuízo dos direitos e deveres de cada parte, que obviamente se têm de manter. E também de uma ideia de equidade transversal que é intrínseca à Administração Pública – independentemente de falarmos de carreira gerais

ou de carreira especiais, de diferentes áreas de atividade ou de diferentes áreas governativas.

Esta é uma grande diferença em relação às relações privadas, porque no privado, os trabalhadores não tendem a tomar como desigualdade a circunstância de no empregador A terem certas condições e no empregador B outras condições. Mas quando o empregador é o Estado, enquanto pessoa coletiva pública nas suas múltiplas facetas, essa sensação de perda de equidade e de perda de igualdade sente-se com muito mais veemência. Esta é uma das grandes dificuldades quando se legisla ou se negoceia na Administração Pública.

Ainda assim, estas dificuldades não nos devem imobilizar. Este instrumento pode e deve ser mais utilizado em todas as matérias que a lei permita. Já se falou aqui do teletrabalho, é uma das matérias em que pode haver um campo fértil para trabalho em termos de contratação coletiva, até porque sendo uma realidade que surge exponenciada num contexto muito excecional, mas que acredito que ainda que com outros contornos tenha vindo para ficar.

É preciso que o teletrabalho não retire direitos aos trabalhadores e é preciso também que não se traduza numa redução da qualidade dos serviços públicos que a administração pública presta.

É verdade que assistimos a um maior dinamismo da contratação coletiva na administração local, que se explica pelo seu número e pela autonomia local de que dispõe.

Temos atualmente cerca de 270 mil trabalhadores abrangidos pelo Acordo Coletivo de Carreiras Gerais, mais de 100 mil trabalhadores abrangidos por Acordos Coletivos de Empregador Público e perto de 30 mil trabalhadores abrangidos por Acordos Coletivos de Carreiras Especiais.

São números expressivos, mas acredito que existe ainda uma margem de progressão que podemos e devemos explorar. Este momento, em que assinalamos a primeira década de contratação coletiva na Administração Pública e tendo como mote o relatório elaborado pela DGAEP, é a altura certa para fazer um balanço e para perspetivar o futuro. Foi isso que aqui fizemos e agradeço as todos os que participaram neste seminário o importante contributo que deram nesse sentido.

Muito obrigada!