



## 2º REQUERIMENTO

### SOBRE VINCULO LABORAL DOS TRABALHADORES DA CÂMARA MUNICIPAL DE ALMADA

**APRESENTADO POR:** Grupo Municipal do Bloco de Esquerda  
**DIRIGIDO A:** Sra. Presidente da Câmara Municipal de Almada  
**DATA:** 17 de Novembro de 2008

Considerando que:

1. Comparando os elementos do Balanço Social de 2007 com os dados da Informação do DMAG, subscrita pelo Dr. Pedro Filipe, datada de 27-10-2008, enviada em resposta ao nosso anterior requerimento sobre a natureza dos "vínculos laborais dos trabalhadores da Câmara Municipal de Almada", de 25-09-2008, pudemos verificar que a Câmara Municipal de Almada:
  - a) Aumentou em 59 o número total de efectivos em situação de precariedade;
  - b) Passou de 68 para 73 trabalhadores contratados a termo resolutivo;
  - c) Celebrou mais 54 contratos de prestação de serviços (de 66 em 2007, para 120 em 2008).
  
2. Ou seja, no curto período de dez meses (Dezembro de 2007 para Outubro de 2008), na Câmara Municipal de Almada a taxa de trabalho precário (contratados a termo, avençados e tarefeiros) aumentou 44% em relação à verificada no ano anterior, sendo que:
  - a) Os contratados a termo resolutivo subiram 7%;
  - b) Enquanto os prestadores de serviços 82%.
  
3. Encontram-se a decorrer 35 concursos internos (9 de acesso limitado e 26 de acesso geral) destinados ao provimento de 183 lugares do quadro de pessoal da CMA – todos eles abertos na 2.ª semana do corrente mês, portanto, a menos de 60 dias do prazo limite para proceder à justa promoção dos trabalhadores antes da entrada em vigor da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro –, sendo:
  - a) 58 lugares a prover através de concurso interno de acesso limitado – 42 vagas no grupo de pessoal técnico superior e 16 de técnicos profissionais;
  - b) 125 lugares a prover através de concurso interno de acesso geral – 19 vagas para técnicos superiores; 11 para técnicos; 22 para técnicos profissionais; 36 para administrativos e 37 para operários.

4. Tudo leva a crer que existirão, de facto, vários prestadores de serviços que se enquadram na tipificação legal deste tipo de contratos, embora a CMA continue a insistir em apresentar justificações genéricas (“necessidades dos serviços em obterem respostas técnicas altamente especializadas, algumas associadas ao desenvolvimento de projectos com duração limitada... nomeadamente de juristas/advogados, médicos, técnicos de desporto, técnicos de informática e outro tipo de consultoria técnica”). Todavia, uma percentagem tão elevada de efectivos nestas condições, situação que se mantém há vários anos e até tem vindo a crescer de forma significativa nos últimos meses, como aqui se evidencia, demonstra, com toda a clareza, que muitos serão com certeza aqueles que desempenham funções de carácter permanente.

Considerando ainda que:

- a) Os números referidos nos pontos 1 e 2 dos considerandos indiciam a prática continuada de uma “política de incentivo à precariedade”, ao contrário daquilo que é, publicamente, afirmado pelos responsáveis da autarquia;
- b) O exposto no ponto 3, torna evidente que a gestão dos recursos humanos na CMA primou, nos últimos anos, pela total ausência de valorização dos trabalhadores impedindo-os de usufruir do direito de progredir nas suas carreiras, cerceando-lhes a possibilidade de melhoria profissional e gorando-lhes expectativas de vida;
- c) Somente foram abertos, ao que se saiba, concursos internos (destinados, em exclusivo, a funcionários ou agentes da Administração Pública), de cariz limitado (somente para trabalhadores da CMA) ou gerais (para todos os funcionários públicos), de acesso às categorias intermédias das respectivas carreiras, ficando de fora as categorias de topo apesar de haver funcionários em condições de a elas aceder;
- d) Existem trabalhadores que, injustamente, a quando da sua integração na nova carreira e na posição remuneratória correspondente (conforme o disposto na Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro), face ao exposto na alínea anterior, serão prejudicados, de forma irreversível, em termos salariais e perspectivas de evolução profissional;
- e) Tem vindo a ser política da CMA não dar satisfação aos pedidos de reclassificação para a carreira técnica superior, apesar de os trabalhadores que possuem as habilitações académicas adequadas, na prossecução dos interesses do município e por ordem hierárquica superior já se encontrarem a exercer funções nessa categoria, alguns há vários anos consecutivos e até, por vezes, a desempenhar cargos de coordenação e responsabilidade.

- f) Apesar dos testemunhos em contrário (entre eles as afirmações proferidas pela própria Comissão de Trabalhadores nos seus comunicados de 07-10-2008 e 21-10-2008), a CMA se recusa a assumir que mantém em situação juridicamente ilegal alguns prestadores de serviços (tarefeiros, avençados e até em situações de "total ausência de vínculo laboral");
- g) Existem casos (chegados ao nosso conhecimento através dos próprios interessados) em que ao fim de dez anos como avençados, em situação de sujeição à hierarquia e disciplina dos serviços e a cumprir horário nas instalações da autarquia, desenvolvendo ao longo destes anos actividades de responsabilidade e méritos reconhecidos publicamente, os trabalhadores receberam cartas de rescisão contratual, subscritas pela Directora do DRH, sem uma única palavra de justificação, sendo-lhes indicada apenas, de forma seca, a data de cessação de funções, contrariando o disposto no artigo 124.º do Código do Procedimento Administrativo (dever de fundamentação).

***O Bloco de Esquerda vem, por este meio, ao abrigo do Regimento desta Assembleia Municipal e do disposto na alínea f) do n.º 1 do artigo 53.º da Lei n.º 169/99, de 18 de Setembro (na redacção da Lei n.º 5-A/2002, de 11 de Janeiro), solicitar que nos sejam fornecidas, por escrito, seguindo o elenco por nós aqui ordenado, as informações suficientes ao cabal esclarecimento das questões a seguir enunciadas:***

Atendendo ao facto de a existência de pessoal contratado em regime de prestação de serviços mas que desempenha funções subordinadas com carácter permanente há vários anos consecutivos (como se deduz pelos comunicados da CT da CMA atrás referidos e como temos conhecimento de casos concretos) indiciar a prática continuada de um acto ilícito (artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 184/89, de 2 de Junho, e artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 409/91, de 17 de Outubro, agora revogados pelo artigo 116.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro), pergunta-se:

- 1) Pretende a CMA proceder ao apuramento e responsabilização dos dirigentes que autorizaram fossem cometidas estas irregularidades?**
- 2) Que medidas, ao nível do controlo interno, pensa a CMA implementar para que, no futuro, não venham a ocorrer situações semelhantes às descritas no ponto anterior?**

O artigo n.º 94.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, impõe que seja feita a reapreciação, aquando da sua eventual renovação, de todos os contratos de prestação de serviços, os quais apenas podem ser renovados se obedecerem, cumulativamente, a todos os preceitos referidos no novo regime de vinculação, expressos no artigo 35.º do diploma atrás identificado, e que são:

- Execução de trabalho não subordinado;
- Inconveniência do recurso a qualquer modalidade de relação jurídica de emprego público;
- Trabalho realizado, em regra, por uma pessoa colectiva;

- Seja observado o regime legal da aquisição de serviços;
- O contratado comprove ter regularizadas as suas obrigações fiscais e com a segurança social.

Pergunta-se:

- 3) **A CMA tem estado a cumprir com esta diligência da reapreciação dos contratos de prestação de serviços, sejam em regime de tarefa ou de avença?**
- 4) **Quantos contratos de prestação de serviços (tarefa e avença) foram renovados?**
- 5) **Que fundamentos foram alegados, caso a caso, para justificar a renovação contratual?**
- 6) **Quantos trabalhadores foram dispensados?**
- 7) **Qual foi a argumentação utilizada, individualmente, para fundamentar os respectivos despachos de cessação contratual?**
- 8) **As funções que vinham a ser desempenhadas por estes trabalhadores foram dadas como terminadas definitivamente, ou passaram a ser executadas por outras pessoas: funcionários, avençados, tarefeiros ou outros?**

Sabendo-se que apenas podem ser renovados os contratos de prestação de serviços que obedeçam, cumulativamente, aos requisitos indicados, de forma taxativa, no n.º 2 do artigo 35.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, e que a violação das normas de celebração contratual faz incorrer o dirigente em responsabilidade civil, financeira e disciplinar (conforme o disposto no artigo 36.º do diploma atrás citado), pergunta-se:

- 9) **Pode a CMA garantir que todos os despachos de renovação entretanto emitidos se encontram fundamentados de forma correcta e em obediência estrita àqueles preceitos legais?**

Segundo a Informação referida no 1.º Ponto deste requerimento, subscrita pelo Dr. Pedro Filipe da DMAG, existiam na CMA, em 27-10-2008, 61 trabalhadores com contrato de prestação de serviços em regime de avença.

- 10) **Solicita-se seja indicado, em relação a cada um dos trabalhadores acima indicados, os seguintes elementos: data de celebração e prazo de validade do respectivo contrato, valor mensal da avença, habilitações académicas do contratado assim como uma breve descrição das funções contratualizadas.**

Segundo a mesma Informação referida no 1.º Ponto deste requerimento, existiam na CMA, em 27-10-2008, 59 trabalhadores com contrato de prestação de serviços em regime de tarefa.

- 11) **Solicita-se seja indicado, em relação a cada um dos trabalhadores acima indicados, os seguintes elementos: data de celebração e prazo de validade do respectivo contrato,**

**custo total da prestação de serviços, habilitações académicas do contratado assim como uma breve descrição das funções contratualizadas.**

Ainda segundo a Informação referida no 1.º Ponto deste requerimento, existem na CMA 73 trabalhadores com contrato de trabalho a termo certo resolutivo.

**12) Solicita-se seja indicado, em relação a cada um dos trabalhadores acima indicados, os seguintes elementos: data de celebração e prazo de validade do respectivo contrato, carreira e categoria do contratado, habilitações académicas, vencimento mensal e local de trabalho.**

Segundo dados do Balanço Social de 2007, 20% do pessoal técnico da CMA (incluindo técnicos superiores, técnicos e técnicos profissionais) tem contratos de vinculação precária (19% em regime de tarefa/avença e 1% a termo resolutivo), pelo que é por demais evidente que estamos perante a satisfação de necessidades permanentes dos Serviços, ideia esta que se reforça ao verificarmos que 28% dos técnicos superiores têm contratos de prestação de serviços.

A estes números acrescem, ainda, as situações referidas no 1.º Ponto deste requerimento, tornando maior a evidência de que parte significativa destes trabalhadores serão “falsos recibos verdes” pelo que o respectivo contrato não poderá ser renovado, nos termos da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

Partindo do princípio que estes trabalhadores foram contratados porque eram necessários à prossecução de determinadas actividades de carácter permanente, a sua ausência acabará por provocar sérias disfunções na organização dos diversos departamentos da autarquia, pelo que a sua continuidade em funções é fundamental ao regular funcionamento dos Serviços.

Assim sendo pergunta-se:

**13) Está a CMA disponível para, em conjunto com os sindicatos e a estrutura representativa dos trabalhadores do município, avançar com a criação de comissões arbitrais para resolver o problema dos “falsos recibos verdes” existentes na autarquia, procedendo à sua integração no quadro de pessoal, à semelhança da solução encontrada no caso da Câmara Municipal de Lisboa?**

**14) Caso contrário, que outra solução pensa a CMA adoptar para proceder à justa integração dessas pessoas e não gorar as expectativas que lhes foi criando ao longo do tempo?**

Faltam uns escassos 43 dias para terminar o prazo de que dispõe a autarquia para, nos termos dos artigos 95.º a 100.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, proceder à integração dos trabalhadores no novo sistema de carreiras.

Isto é, está a esgotar-se o tempo limite para proceder à regularização dos casos de trabalhadores que desempenham funções diferentes da sua categoria oficial e que auferem, em regra, um vencimento muito inferior ao que lhes seria devido por direito.

Segundo fomos informados, e os comunicados da CT da CMA já aqui mencionados confirmam, existem vários pedidos de reclassificação que têm vindo a ser sistematicamente ignorados.

Atendendo ao facto de que a entrada em vigor da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, ao não prever a figura da reclassificação, irá impedir esses trabalhadores de alcançarem as suas expectativas de realização profissional, após terem investido com muito empenho na sua valorização (muitos deles com bastante esforço pessoal e financeiro), perguntamos:

**15) Quais foram os fundamentos alegados para recusar a pretensão daqueles trabalhadores?**

**16) Sabe a CMA quantos funcionários existem nestas circunstâncias?**

**17) Pensa a CMA proceder à reclassificação destes trabalhadores fazendo o merecido ajuste entre as funções que desempenham efectivamente e o vencimento da correspondente categoria?**

Segundo nos comunicaram recentemente, existem trabalhadores em carreiras técnicas, nomeadamente no grupo de pessoal técnico profissional, em condições de serem promovidos em categorias de topo para as quais não foram abertos concursos internos de acesso. Perguntamos:

**18) Tem a CMA noção de quantos funcionários estarão nesta situação?**

**19) Pensa a autarquia proceder, ainda, à abertura dos respectivos concursos até ao final do corrente ano?**

R O Grupo Municipal do Bloco de Esquerda

*Helena Queiroz*