

Em defesa dos serviços públicos e dos seus trabalhadores



Em jeito de contextualização quanto à organização que dirige, a nossa entrevistada considera de destacar o seu “contributo para uma Administração Pública de qualidade ao serviço dos cidadãos”. Representando os quadros técnicos superiores da Administração Pública, muitos dos seus associados exercem funções dirigentes, “trabalhadores e dirigentes qualificados que, dia-a-dia, dão o seu contributo para serviços públicos de qualidade, no seu funcionamento, organização e gestão”. Não menos importante, evidentemente, tem sido também o “esforço que é feito todos os dias para que as condições de trabalho dignifiquem as funções exercidas por cada um dos sócios”.

O STE assume-se como uma organização que privilegia o diálogo, a reflexão, e o estudo das medidas e reformas que se vão

“O estatuto destes trabalhadores perdeu as garantias que asseguravam a independência para a defesa do interesse público”.

sucedendo na Administração Pública, assumindo a defesa dos seus associados, sempre na procura de soluções e na construção de um futuro melhor.

Este trabalho tem um histórico que remonta já ao ano de 1977, altura da fundação do STE, sendo, portanto, uma das primeiras estruturas sindicais que surgiram no seio da Administração Pública nacional após a Revolução de Abril.

Para além destas instâncias da sua intervenção, o STE desenvolve também um conjunto de iniciativas que visam acautelar as necessidades sentidas pelos associados. A Presidente fala-nos, a este respeito, da garantia de um apoio jurídico reconhecido pela sua qualidade e extensão, por via online ou por via presencial (nas delegações de Lisboa, Porto, Coimbra, Faro e Évora). Ao mesmo tempo, realça a vertente da Formação, que tem contemplado ações em áreas diversas “do Direito, Contabilidade e Fiscalidade, Informática, Desenvolvimento Pessoal, Segurança e Saúde no Trabalho, entre outras”. São apoios que o STE disponibiliza aos seus associados sem custos acrescidos.

Menos condições e menos segurança

Convidada a partilhar conosco a leitura que faz dos últimos anos, Maria Helena Rodrigues chama a atenção para a forma como “as condições de trabalho e a legislação laboral têm evoluído de uma forma ne-

Estivemos à conversa com Maria Helena Rodrigues, Presidente do Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e de Entidades com Fins Públicos (STE), que nos ofereceu a sua análise acerca de matérias que condicionam não apenas os profissionais que representa mas também a população portuguesa entendida no seu todo.

“Em 2016, mantém-se a impossibilidade de que os trabalhadores da Administração Pública progridam nas suas carreiras, mantendo-se, no entanto em vigor um sistema de avaliação que é requisito para essa mesma progressão”

gativa, não só para os trabalhadores da Administração Pública mas para todos os trabalhadores em geral”. Considera que “por um caminho de precariedade que traz total insegurança para aqueles que criam riqueza”. No caso concreto da Administração Pública, “assistiu-se, nos últimos anos, a alterações profundas ao Estatuto destes trabalhadores, que têm obrigações e deveres consagrados constitucionalmente e aos quais se exige que exerçam as suas funções exclusivamente ao serviço do interesse público, com respeito pelos princípios da igualdade, da proporcionalidade, da justiça e da boa fé. O seu estatuto perdeu as garantias que asseguravam a independência tão necessária para a defesa

do interesse público”. Quanto à apreciação que faz do Orçamento de Estado de 2016, diz-nos que vem “replacar de certa maneira as normas dos orçamentos anteriores”, enfatizando a proibição da evolução na carreira. “Em 2016, mantém-se a impossibilidade de que os trabalhadores da Administração Pública progridam nas suas carreiras, mantendo-se, no entanto em vigor um sistema de avaliação que é requisito para essa mesma progressão”. Menciona ainda que, se é verdade que, para este ano, está prevista uma reposição remuneratória, o que isso significa é que iremos simplesmente “voltar aos valores remuneratórios do ano de 2009, mas com perdas significativas de poder de compra”.

Novos desafios na organização do trabalho

Questionada sobre a retoma das 35 horas semanais, alerta que “também por esta via se repõe um corte remuneratório superior a 14%, isto porque o aumento da duração do trabalho sem o aumento da remuneração representou perda do seu valor”, e para a forma como a medida possa ser ou não aplicável a todos, “distinguindo trabalhadores da mesma Administração Pública em função do vínculo laboral, sendo que esta distinção não faz sentido”.

A propósito da matéria, aproveita também para partilhar a sua reflexão sobre como o trabalho deve ser entendido daqui em diante, num contexto em que o

Apoio jurídico

O STE oferece aos seus associados serviços de apoio jurídico, sem custos acrescidos.

Para proceder à marcação de uma consulta jurídica, poderá utilizar o contacto telefónico de cada um dos locais indicados em http://www.ste.pt/ste_contactos.html

Poderá igualmente solicitar a pré-marcação de uma consulta jurídica através do formulário presente em http://www.ste.pt/ste_apoio_jur.asp

recurso às tecnologias de informação e comunicação (TIC) ou à robótica se manifesta de forma cada vez mais intensa: “Quando retiramos trabalhadores de funções que exigem mão-de-obra intensiva e recorremos a novas formas de prestação e organização do trabalho, vamos provavelmente ter necessidade de dar novas qualificações e capacitação aos trabalhadores para o exercício de outras funções. Neste momento, e face ao desemprego existente, temos que dividir o trabalho que temos por mais pessoas. Não faz sentido, portanto, aumentarmos a duração do trabalho, temos sim é que dividi-lo e ter menos horas, para que tenhamos mais pessoas a viver da remuneração que vem do trabalho. A redução do período normal de trabalho permite também uma maior compatibilização com a vida familiar, o que é um preceito constitucional, e permite, assim, uma sociedade mais harmoniosa, com outras possibilidades de desenvolvimento social e cultural que de certa forma contribuem, também, para a economia”.

Qualificar não é despedir

A mesma reflexão é válida para a questão da chamada requalificação dos trabalhadores da Administração Pública, processo que tem sido outro dos objetos de contestação deste sindicato: “A “requalificação” foi um eufemismo criado para colocar trabalhadores em inatividade, pagando-lhes depois um valor irrisório inferior ao do subsídio de desemprego. Não é isso que defendemos. O que pretendemos é ter as pes-

“A ‘requalificação’ foi um eufemismo criado para colocar trabalhadores em inatividade, pagando-lhes depois um valor irrisório inferior ao do subsídio de desemprego. Não é isso que defendemos. O que pretendemos é ter as pessoas a trabalhar a 100%, a produzir e a dar o seu contributo.”

soas a trabalhar a 100%, a produzir e a dar o seu contributo. Se dizem que não podem dar 35 horas a todos os serviços porque faltam trabalhadores, como é que, ao mesmo tempo, temos gente em inatividade? Isto não faz qualquer sentido”. Continuando, volta a colocar a tónica na opção pela reconversão das competências

Formação

O STE promove anualmente a realização de mais de 100 acções de formação profissional que objectivam o aperfeiçoamento dos quadros e a melhoria dos serviços prestados pelos serviços da Administração Pública em que estes se encontram inseridos.

Aceda ao regulamento da formação, ao boletim de inscrição e às fichas de curso em http://www.ste.pt/ste_form.html

dos trabalhadores: “Se há pessoas que, em termos funcionais, possam estar desajustadas, pela existência de uma série de metodologias e de instrumentos que nos permitem uma execução mais rápida e eficiente do trabalho, o que devemos fazer é formação com vista à sua capacitação para ocupação de novos postos de trabalho. O Estado tem vários organismos com responsabilidades na formação que podem ter esse papel, habilitando os trabalhadores em função de um determinado posto de trabalho que ele vai ocupar em vez de manter o trabalhador condenado à inatividade”. Rematando, “esta requalificação que está ainda em vigor é tudo menos um incentivo. É colocar um rótulo de incapaz nas pessoas e isto é completamente inaceitável. O que há a fazer é acrescentar competências, ensinar novos métodos de trabalho”.

De qualquer forma, se as referidas preocupações estão dirigidas aos profissionais que já fazem parte da Administração Pública, Maria Helena Rodrigues entende que “não podemos deixar de pensar que esta também está carecida de novos quadros, de gente que tenha abordagens diferentes e que lhe traga rejuvenescimento. É impensável a quantidade de jovens que saíram e que agora estão a criar riqueza noutros países, que ao que sabemos estão muito satisfeitos com o trabalho dos portugueses”.

O contributo das mulheres na construção de uma sociedade mais justa

Por fim, e a propósito do acolhimento de abordagens diferen-

tes, a problemática da situação da mulher é também algo ao qual a nossa interlocutora se mostra sensível. Considera “evidente que há um caminho a percorrer e que todos os dias reparamos nisso”. Reforçando, “tem havido, claramente, uma obstrução por via da manutenção de determinado tipo de lugares que são sucessivamente ocupados por homens”. No fundo, “quando se afasta dos órgãos de decisão um grupo numeroso de cidadãos, neste caso as mulheres, estamos a reduzir a nossa margem e a capacidade para encontrar novas soluções para os problemas e, consequentemente, ficamos mais pobres”. Algo que, neste caso em concreto, considera que não se percebe, dado que “há hoje mais mulheres que concluem o Ensino Superior, tanto Licenciaturas como Mestrados e Doutoramentos”. Admitindo que, “num primeiro momento, talvez seja necessário que se equacione a questão da fixação de quotas a respeitar no preenchimento de lugares de topo na Administração”, apela também a que “as mulheres vão à luta e digam o que pensam sobre a questão e que caminho propõem”. Para concluir refere que “o futuro que se deseja melhor deve ser obra de mulheres e de homens”.

“Quando se afasta dos órgãos de decisão um grupo numeroso de cidadãos, neste caso as mulheres, estamos a reduzir a nossa margem e a capacidade para encontrar novas soluções para os problemas e, consequentemente, ficamos mais pobres”



SINDICATO DOS QUADROS TÉCNICOS DO ESTADO E ENTIDADES COM FINS PÚBLICOS

SEDE

R. Braamcamp, 88 - 2º andar Dto.
1269-111 LISBOA
Telef.: 213 860 055
Fax: 213 860 785
Tlm.: 96 136 41 23/96 172 41 06
correio eletrónico: ste@ste.pt

PORTO

R. da Alegria, 248 - 1º andar Esq.
4000-034 PORTO
Telef. e Fax: 222 004 630
Tlm.: 93 864 86 72
correio eletrónico: porto@ste.pt

COIMBRA

Av. Fernão de Magalhães, 676
3º andar - Sala 1
3000-174 COIMBRA
Telef.: 239 838 176
Fax: 239 825 186
correio eletrónico: coimbra@ste.pt

ÉVORA

Alcárcova de Baixo, 54 - Sala B
7000-841 Évora
Telef. e Fax: 266 744 771
Tlm.: 96 172 41 37
correio eletrónico: evora@ste.pt

ALGARVE

Edifício Ninho de Empresas
Piso 2, Gab. 13-Estrada da Penha
8000-489 FARO
Tlm.: 92 549 40 67
c. eletrónico: ste.algarve@gmail.com

GUARDA

R. Almirante Gago Coutinho, 10
1º andar - Sala J
6300-GUARDA
c. eletrónico: ste.guarda@sapo.pt
Tlm.: 96 172 41 37

VISEU

R. do Gonçalves, 53 - Sala 6
3500-137 VISEU
c. eletrónico: ste.viseu@gmail.com
Tlm.: 96 187 97 31

AÇORES

R. do Rego, 24 - 1º andar
9700-161 ANGRA DO HEROISMO
Telef. e Fax: 295 217 079
c. eletrónico: steacores@post.com

MADEIRA

R. Câmara Pestana, 6
1º andar - Sala D
9050-017 FUNCHAL
Telef. e Fax: 291 241 638