



Exmo. Senhor
Presidente da Comissão de Economia
da Assembleia Legislativa da Região
Autónoma dos Açores

Assunto: Proposta de Decreto Legislativo Regional nº 3/XXI - Regula a extinção da Sociedade para o Desenvolvimento Empresarial dos Açores, E.P.E.R.- Apreciação Pública no Âmbito da Participação das Comissões de Trabalhadores e Associações Sindicais no Processo de Elaboração de Legislação do Trabalho

O Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas, vem, no âmbito da participação das associações sindicais no processo de elaboração de legislação do trabalho, pronunciar-se sobre a proposta de Decreto Legislativo Regional nº 3/XXI que regula a extinção da Sociedade para o Desenvolvimento Empresarial dos Açores (SDEA, EP.E.R.), nos seguintes termos:

Deverá ser inserido um novo artigo com a epígrafe "**âmbito de aplicação**", que deverá ter a seguinte redação:

"Artigo

Âmbito de aplicação

- 1. O presente diploma aplica-se a todos os trabalhadores detentores de contrato de trabalho, em qualquer uma das suas modalidades, e em comissão de serviço ao abrigo do artigo 161º do Código do Trabalho, independentemente do seu clausulado.*
- 2. O presente diploma aplica-se igualmente a todos os trabalhadores em regime de prestação de serviços que satisfaçam necessidades permanentes da SDEA, E.P.E.R., com sujeição à direção e horário de trabalho a tempo completo.*

Deverá ser inserido um artigo referente aos direitos dos trabalhadores, que deverá ter a seguinte redação:

“Artigo

Direito dos Trabalhadores

- 1. Os trabalhadores abrangidos pelo presente diploma, salvo manifestação por escrito em contrário, têm direito à sua integração, mediante o procedimento concursal estabelecido no presente diploma, no quadro de pessoal da administração regional, preferencialmente, na área correspondente às funções exercidas na SDEA.*
- 2. O tempo de serviço prestado, de forma continuada, pelos trabalhadores na SDEA, E.P.E.R., em qualquer uma das modalidades de contrato de trabalho, e em comissão de serviço ao abrigo do artigo 161º do Código do Trabalho, independentemente do seu clausulado, releva para efeitos de antiguidade, aquando da integração do trabalhador na respetiva carreira na função pública.*
- 3. A não integração do trabalhador mediante procedimento concursal estabelecido no presente diploma, implica por parte do Governo Regional da Região Autónoma dos Açores o pagamento de uma indemnização ao trabalhador correspondente a 30 (trinta) vezes) a retribuição base mensal auferida pelo trabalhador na SDEA, E.P.E.R..*

O artigo 10.º n.º 1 da proposta apresentada deverá ter outra redação de modo a tratar de forma igualitária todos os trabalhadores que exercem funções na SDEA, E.P.E.R..

Assim, o n.º1 do artigo 10.º do diploma em análise deverá ter a seguinte redação:

“

- 1. O tempo de serviço prestado, de forma continuada, pelos trabalhadores detentores de contrato de trabalho, em qualquer uma das suas modalidades, e em comissão de serviço ao abrigo do artigo 161º do Código do Trabalho, independentemente do seu clausulado, na SDEA, E.P.E.R., releva para efeitos de antiguidade, aquando da integração do trabalhador na respetiva carreira na função pública.”*

A redação do n.º2 do artigo 10-º da proposta de diploma é ilegal, na medida em que ao colocar os trabalhadores numa posição remuneratória que corresponde a uma retribuição substancialmente inferior à que auferiam na referida empresa pública, reduz a retribuição que os trabalhadores auferiam enquanto trabalhadores da SDEA, E.P.E.R.

Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autônomas

Com efeito, o direito ao salário é indisponível, de tal sorte que a lei comina com nulidade a própria declaração em que o trabalhador abdique de parte do seu salário, independentemente de acordo entre o trabalhador e a entidade patronal, celebrado no início ou na pendência dessa relação.

Acontece que, mesmo em caso de cessação do contrato de trabalho, o princípio da irredutibilidade do salário mantém-se em virtude do salário ser insuscetível de cessão ou compensação, uma vez que estes limites sobrevivem à extinção do vínculo - vide neste sentido *in*, Joao Leal Amado (1993), "A Protecção do Salário", Coimbra, Editora Almedina.

O legislador teve a preocupação de garantir ao trabalhador, enquanto parte mais debilitada da relação contratual, especial proteção no que concerne à retribuição, atribuindo a esta um cuidado acrescido e preventivo de precaridade, proibindo expressamente a sua diminuição nos termos do artigo 129º do Código do Trabalho (CT).

O Código do Trabalho .no seu artigo 129º, nº1, d) estabelece o princípio geral de que é proibido ao empregador "diminuir a retribuição", salvo nos casos previstos neste Código ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho."

Neste sentido o Acórdão do STJ de 24.01.2018 *in* DGSJ ,refere que:

"Atento o disposto no artigo 129.º, n.º 1, al. d), do Código do Trabalho, salvo as exceções previstas naquele código, ou em instrumento de regulamentação coletiva do trabalho, não é lícita a diminuição da retribuição devida ao trabalhador, nem por decisão unilateral do empregador, nem mesmo por acordo."(sombreados nossos).

Por outro lado, as exceções previstas ao princípio da irredutibilidade salarial previstas no Código do Trabalho são as seguintes:

- a) Mudança do trabalhador para categoria inferior, nos termos do artº 119º do CT, sendo que tal mudança acompanhada de redução salarial o acordo entre trabalhador e empregador tem de ser autorizado pelo serviço com competência inspetiva do ministério responsável
- b) Passagem de regime de trabalho a tempo completo para tempo parcial -cf artº 150º do CT;
- c) Prestação de trabalho em regime de tempo intermitente durante o período de inatividade, cf. nº 1 do artº 157º do CT.



Ora, no caso em apreço, não se verifica nenhuma das exceções constantes do Código do Trabalho, que permitam a diminuição da retribuição dos trabalhadores da SDEA, E.P.E.R.

Os trabalhadores da SDEA, E.P.E.R, que não têm vínculo de emprego público, encontram-se numa situação de precaridade, na medida que ou **“vão para o desemprego”** ou **aceitam uma redução substancial, de forma permanente, na sua retribuição.**

Verifica-se, assim, que o Governo da Região Autónoma dos Açores que criou a SDEA, E.P.E.R, e aceitou pagar as retribuições contratualizadas, vem agora, deste modo, aproveitando-se da situação precária dos trabalhadores, impor a estes uma redução substancial, de forma permanente, nos seus salários, pois, caso não a aceitem, ficam desempregados.

Constata-se, assim, que a atribuição aos trabalhadores de uma posição remuneratória, nos termos do nº 2 do artigo 10.º da proposta de diploma apresentada pelo Governo Regional, inferior à auferida atualmente pelos trabalhadores da empresa a extinguir é ilegal, por violação do disposto no artigo 129º, nº1, d) do Código do Trabalho.

O Governo Regional ao assumir esta posição ilegal põe em causa a estabilidade económica familiar e, conseqüentemente, o cumprimento pontual e integral dos encargos assumidos pelos trabalhadores na sua vida particular (por exemplo, a compra de uma casa), compromissos esses assumidos com base na retribuição estabelecida nos seus contratos de trabalho celebrados com a SDEA, E.P.E.R.

Acresce, ainda, que a proposta do Decreto Legislativo Regional nº 3/XXI - Regula a extinção da Sociedade para o Desenvolvimento Empresarial dos Açores, E.P.E.R.- viola, de forma clara, o disposto no n.º 2 do artigo 29.º do Decreto Legislativo Regional n.º 1/2013/A, de 19 de fevereiro, que criou a esta sociedade.

Estabelece o nº 2 artigo 29.º Decreto Legislativo Regional n.º 1/2013/A, de 19 de fevereiro, com a epígrafe **“Extinção e liquidação”**, que:

“(…)

2. Em caso de extinção da SDEA, EPER, sob qualquer forma, a Região Autónoma dos Açores assume todos os ativos e passivos, posições contratuais e responsabilidades individuais.”

(sombreados nossos).



De acordo o nº2 do artigo 29.º deste diploma, a Região Autónoma dos Açores terá que assumir as posições contratuais.

Assim sendo, assumindo a Região Autónoma dos Açores as posições contratuais da SDEA, E.P.E.R., nomeadamente no que concerne aos contratos de trabalho celebrados por esta empresa pública, terá de assumir, forçosamente, o pagamento das retribuições estipuladas em cada um dos contratos de trabalho/comissões de serviço celebrados entre aquela empresa e os seus trabalhadores.

Salienta-se, ainda, que a não contabilização da antiguidade e a atribuição da avaliação de desempenho, no que respeita aos corpos dirigentes da SDEA, E.P.E.R, em comissão de serviço ao abrigo do Código do Trabalho, nos termos consagrados na proposta legislativa em análise, viola o princípio da igualdade – artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa-- relativamente aos restantes trabalhadores da SEDEA, EPER., até porque estes nunca deixaram de exercer as suas funções de técnicos superiores, cumulativamente, com as funções de cargos dirigentes.

A proposta de diploma que nos ocupa, configura-se-nos como lamentável ao reduzir a zero a antiguidade e avaliação de desempenho dos corpos dirigentes da SDEA, E.P.E.R, em comissão de serviço ao abrigo do Código do Trabalho, quando transitarem para administração pública.

Com efeito, não se compreende tal medida, por parte de uma Administração Pública que se pretende valorizada nos seus quadros, e que, assim, fica impedida – bem como os referidos trabalhadores - de fazer o respetivo recrutamento para cargos dirigentes de direção intermédia de 1.º grau (diretor de serviços) e de 2.º grau (chefe de divisão), nos termos dos artigos 2.º e 4º do Decreto Legislativo Regional n.º 2/2005/A de 9 de Maio de 2005, na medida em que aqueles trabalhadores perdem os anos durante os quais exerceram os cargos dirigentes naquela empresa, cumulativamente, com as funções correspondentes à sua categoria profissional.

Por outro lado, assunção de que aos trabalhadores da SDEA, E.P.E.R., a partir de 2009, na sua avaliação de desempenho, apenas é atribuída a menção de “Adequado”, para efeitos de progressão na carreira na função pública, é um pressuposto errado, que desvirtua a realidade.

Com efeito, à semelhança das melhores práticas internacionais vigentes nas empresas privadas – que, como é sabido, regem-se por objetivos claros e definidos para cada unidade funcional como forma de avaliar o sucesso da organização social, económico e financeiro como um todo – na SDEA., E.P.E.R., foram estabelecidos, desde a sua fundação, parâmetros claros de avaliação



de desempenho, quer quantitativos, quer qualitativos, para todos os departamentos e, consequentemente, para todos os trabalhadores.

Neste sentido, cumpre dizer que, face à circunstância de apresentação por parte da SDEA de 9 (nove) candidaturas ao Plano Operacional Açores 2020, o estabelecimento de objetivos e seu respetivo cumprimento constituía condição *sine qua non* não só para o sucesso na aprovação destas candidaturas como para a libertação de fundos face aos *milestones* e calendarização previamente definida, senão vejamos:

Período: 2014-2017

	CÓDIGO UNIVERSAL	DESIGNAÇÃO DO PROJETO
1	ACORES-03-0752- FEDER-000006	MARCA AÇORES - Uma Marca Agregadora de Valor Acrescentado para a Região
2	ACORES-03-0752- FEDER-000010	Internacionalização da Economia Açoriana
3	ACORES-03-0651- FEDER-000001	Fomento do Empreendedorismo e Inovação na Região Autónoma dos Açores
4	ACORES-03-0853- FEDER-000012	Capacitação e Desenvolvimento Empresarial na Região Autónoma dos Açores

Período: 2018-2019

	CÓDIGO UNIVERSAL	DESIGNAÇÃO DO PROJETO
1	ACORES-03-0752-FEDER- 000038	Os produtos açorianos e estratégia de consolidação da Marca Açores
2	ACORES-03-0752-FEDER- 000039	Promoção da Região como destino de negócios e reforço da competitividade do tecido empresarial

3	ACORES-03-0651-FEDER-000025	Fomento e Apoio a iniciativas no âmbito do Empreendedorismo
4	ACORES-03-0853-FEDER-000044	Transformação Digital no Empreendedorismo e na Inovação
5	ACORES-03-0853-FEDER-000043	Capacitação empresarial em gestão e liderança de sustentabilidade

A título de contextualização, repare-se que nas referidas candidaturas constituem obrigatoriedade:

- i. a apresentação de descrição das ações a desenvolver;
- ii. a estratégia de investimento;
- iii. o modelo de operacionalização;
- iv. os objetivos;
- v. a respetiva justificação;
- vi. a contratualização de resultados e
- vii. os respetivos indicadores.

É de salientar que, com o sucesso da obtenção da Certificação do Sistema de Gestão de Qualidade implementado pela SDEA, E.P.E.R., em conformidade com a norma NP EN ISO 9001:2008, a 10 de Dezembro de 2015, respetiva revalidação anual, e transição da Certificação do Sistema de Gestão de Qualidade, em conformidade com os requisitos da NP EN ISO 9001:2015, a 13 de Julho de 2018 – processo coadjuvado por auditorias externa periódicas – houve ainda maior necessidade de escarpelizar os objetivos da organização e das suas equipas, quer por via de indicadores de desempenho por áreas funcionais, quer pelo estabelecimento de indicadores empresariais e standardizados a nível internacional, designadamente os KPIs (*Key Performance Indicators*) que obrigam a elevado detalhe, avaliações mensais, trimestrais, semestrais e anuais, e correlação direta e inequívoca tanto aos objetivos estratégicos da SDEA como a cada elemento da sua organização.

Face ao exposto, facilmente se poderá aduzir pela excelência do trabalho produzido que em termos de avaliação de desempenho se traduz em classificações individuais de mérito

“Relevante” e “Excelente”, para utilizar a nomenclatura da função pública, com elevado grau de comprometimento e superação dos objetivos definidos.

Deverão, assim, os nºs 2 e 3 do artigo 10.º da proposta de Decreto Legislativo Regional nº 3/XXI, passar a ter a seguinte redação:

“(…)

2. Aos trabalhadores recrutados é atribuída a sua posição remuneratória ou posição intermédia correspondente à retribuição auferida na SDEA, E.P.E.R, ou caso não exista, a posição remuneratória mais próxima, mas não inferior, da retribuição auferida na respetiva carreira na Administração Pública, sendo contabilizadas as avaliações de desempenho, a partir de 2004 a 2008, de Muito Bom ou Bom e, a partir de 2009, a menção de Relevante.

3. O tempo de serviço prestado na SDEA, E.P.E.R, revela para efeitos de futura alteração de posicionamento remuneratório, nos termos da lei.”

Este é o contributo do Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autônomas.

Horta, 15 de Março de 2021

A Direção Regional do SPSSRA

