

O DIREITO À CARREIRA COMO FACTOR DE TRABALHO COM DIREITOS E DE SERVIÇO PÚBLICO DE QUALIDADE

Intervenção de Artur Sequeira da Direcção Nacional da FNSTFPS

Em nome da Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais, agradecer o convite que nos foi endereçado, para intervir neste Debate sobre as “As carreiras e vínculos laborais no contexto do Sistema Nacional de Ciência e Tecnologia – Incidências Sociais e Sistémicas”.

Início a minha intervenção com a citação da introdução do estudo “Emprego Científico: para além da precariedade” da autoria de Frederico de Carvalho:

“A questão do “emprego científico” coloca-se hoje entre nós e, em geral, no mundo, como tema merecedor de particular atenção. Os “trabalhadores científicos” — não apenas os “cientistas” melhor dizendo: a força de trabalho científico (“the scientific work force”) tem, como grupo profissional, papel determinante no sentido e circunstâncias em que evoluirão, nas próximas décadas, a criação de riqueza, o bem-estar e a paz social; o próprio futuro sustentável do planeta e o modo como nele poderá ser garantida a sobrevivência da espécie humana.

Surgem naturalmente neste contexto, interrogações a que importa dar resposta.

“A “força de trabalho científica” e, designadamente, o número de investigadores no activo, adequam-se às necessidades ou carecem de ser reforçados?

Qual é, no presente, o papel dos sectores público e privado no que respeita às actividades de investigação, desenvolvimento e inovação, e, ainda, a

outras actividades científicas e técnicas, de carácter infra-estrutural, indispensáveis ao funcionamento das sociedades humanas?

Em que medida está o progresso do conhecimento científico e tecnológico, o seu ritmo de desenvolvimento e o seu impacto social, dependentes das condições de trabalho e do regime da sua prestação por parte do pessoal investigador, docente-investigador e de apoio técnico à investigação?

De que formas pode ser justamente avaliado o mérito dos centros e unidades de investigação e o rendimento dos investigadores e do pessoal de investigação e desenvolvimento (“research and development personnel”)?

No sector público, quais as fontes, modalidades e regimes de financiamento adequados, e qual o grau de autonomia de que devem dispor as instituições de I&DE?

Onde passa a linha de separação entre “o estudante” e “o profissional da investigação”; que consequências daí decorrem no que respeita a direitos laborais, estabilidade de emprego, progressão profissional e, naturalmente, para as perspectivas de vida daquelas e daqueles que escolhem ou se sentem atraídos pelos difíceis caminhos que levam à descoberta de conhecimento novo ou a aplicações da Ciência na esfera da Tecnologia.” Fim de citação.

Não respondendo a todas as pertinentes questões que acabei de citar, entendemos trazer-vos aqui algumas reflexões sobre o direito à carreira como elemento impulsionador da existência do trabalho (mesmo o científico!) com direitos e serviços públicos de qualidade, porque consideramos que esta questão é da maior actualidade para os trabalhadores da Administração Pública em geral e em particular para os trabalhadores científicos.

Não é por acaso que um dos motes da Greve Nacional dos Trabalhadores da

Administração Pública, do passado dia 27 de Outubro, foi o da exigência do descongelamento das progressões e promoções das carreiras que, como se sabe, estão travadas desde 2005, fruto das políticas dos sucessivos governos marcadas pela destruição e regressão dos direitos dos trabalhadores da Administração Pública, ainda que tendo por pretexto a “crise” e da alegada necessidade de contenção orçamental nas despesas com pessoal.

Em os “Novos Regimes de Vinculação de Carreiras e Remunerações”, Paulo Veiga e Moura define carreira como “o conjunto de funções de idêntica natureza, próprias de uma profissão, que os trabalhadores nela integrados estão vinculados a executar, independentemente da existência de alguma graduação e concreta diferenciação ao nível do seu conteúdo funcional”.

Esta definição, decorre da que legalmente estava fixada desde 1985, no Regime de Reestruturação de Carreiras da Função Pública, aprovado com o Decreto-Lei nº248/85, de 15 de Julho. E deste conceito, saliente-se - legalmente definido - partia-se para a definição de outros conceitos bem importantes para a construção do mecanismo legal da carreira – categoria, tipo de carreira, classificação das funções, remunerações e por aí fora.

Não é por acaso que, entre a aprovação deste diploma de reestruturação de carreiras da Função Pública, em 1985 e, os meados da década de noventa do Século XX, foram criadas e valorizadas tantas carreiras profissionais na Administração Pública, valorizações que devendo mesmo ser alvo de críticas e contestação, por não terem tido a amplitude devida em matéria dos direitos dos trabalhadores, não deixaram de constituir importantes avanços neste campo.

Mas os avanços conseguidos na definição clara do conteúdo das carreiras e

respectivas categorias trouxeram consigo a valorização salarial, mas também a dignificação do estatuto profissional de quem presta serviço na Administração Pública e, por conseguinte, um maior empenho dos trabalhadores no desempenho das suas funções. Isto acarretou maior confiança por parte dos utentes nos serviços públicos e um aumento da qualidade dos serviços prestados.

Interessa ainda realçar que a consagração do conceito de carreira profissional está directamente relacionada com a relação contratual e respectiva segurança. À medida que esta última se foi debilitando na Administração Pública, com a introdução de formas de contrato aproximadas às do contrato individual de trabalho e a subversão de figuras jurídicas que teoricamente não têm a ver com uma relação jurídica, como a da “bolsa”, o princípio do direito a uma carreira profissional também se foi perdendo.

A ofensiva contra o Estado e as suas funções, tal como estão ainda hoje constitucionalmente definidas, levada a cabo a partir dos anos noventa do século vinte, pelos sucessivos governos do PS e do PSD com ou sem CDS, puseram não só em causa a estrutura da Administração Pública, mas os direitos dos seus trabalhadores.

A privatização, como objectivo fundamental, levada a cabo pelas mais diversas formas, desde a privatização de estruturas à concessão de funções, teve sempre associada a destruição do regime jurídico da função pública, naquilo que o mesmo tinha de melhor para os trabalhadores da Administração Pública, a pretexto de uma falsa e justa necessidade de aproximação ao contrato individual de trabalho.

Daqui que, no mesmo caminho de um anterior pacote de diplomas, de um dos governos do PSD, aprovado em 2004, que pronunciavam uma

subversão significativa do regime de trabalho na Administração Pública, surgiu em 2008, a nova lei de vínculos, carreiras e remunerações – a Lei nº12-A/2008, de 27 de Fevereiro. E, desde logo, esta Lei, significativamente, revoga expressamente o Artº4º do Decreto-Lei nº248/85, o artigo que definia legalmente o conceito de “carreira”.

Isto não foi inocentemente feito. A estrutura de carreiras gerais até então existente foi destruída, ignorando o conteúdo funcional, a formação académica e profissional dos diversos grupos e diluindo numa amálgama de três grandes universos, profissões das mais diferentes áreas.

Simultaneamente foram extintas ou postas em “hibernação” centenas de carreiras específicas, atirando os trabalhadores nela integrados para o “saco” das carreiras gerais, sem que tenha sido minimamente considerada a especificidade das funções por aqueles exercidas, trazendo para as relações de trabalho na Administração Pública, o mesmo conceito de flexibilidade já introduzido anteriormente no contrato individual de trabalho do sector privado.

Criado este novo cenário no sistema de carreiras da Administração Pública, foi só juntar-lhe um sistema de remunerações restritivo, discricionário e reforçado no plano das injustiças relativas, para termos hoje um regime sem lógica e coerência e muito penalizador para os trabalhadores, porque desrespeita a experiência na carreira e as qualificações académicas e profissionais.

Nos serviços de investigação científica, conhecidos por Laboratórios do Estado, hoje integrados em Institutos Públicos e naqueles que estão agregados às Universidades, a realidade não é diferente, daquela aqui descrita para o universo da Administração Pública.

As políticas de pessoal levadas a cabo pelos sucessivos governos, não deixaram de fora os trabalhadores da Investigação Científica do Estado.

A carreira de investigação científica já foi alvo de várias tentativas para a sua destruição (a última em 2014, no governo PSD/CDS), através da subversão das progressões e promoções e do vínculo laboral. Simultaneamente, o rejuvenescimento não é feito, com a abertura de concursos de admissão de novos efectivos para a carreira. Pondo em causa o futuro da Investigação Científica no nosso País, os governos optam pelo sistemático recurso aos bolseiros.

Quanto às restantes carreiras profissionais, designadamente, aquelas que são determinantes no apoio à investigação científica, o quadro é extremamente preocupante, antes de mais pela grande falta de efectivos, já que a exemplo da carreira de investigação científica, para além de ficar com carimbo de carreira não revista e, o que tal significa, foram congeladas as admissões.

A isto, associa-se a repercussão directa da extinção das carreiras específicas, verificada em 2008, como a de técnico-profissionais de laboratório e de diversas carreiras de operário altamente qualificado, cujos trabalhadores foram estupidamente integrados nos grupos de carreiras gerais da Administração Pública, sem que tivessem sido consideradas as especificidades funcionais.

Mas como aquelas funções, nomeadamente dos operários, não podem ser dispensadas, recorre-se a empresas privadas não familiarizadas com o trabalho de precisão exigido a um operário de apoio à investigação científica, com todos os custos inerentes para o erário público, nomeadamente com o

aumento do tempo para o desenvolvimento do trabalho científico.

Não podemos ter dúvidas o “Sistema Científico e Tecnológico Nacional” tem que recuperar as carreiras profissionais de apoio à investigação essenciais para manutenção de equipamentos de elevada complexidade e para libertar os investigadores de tarefas essencialmente técnicas. Os trabalhadores hoje que executam essas tarefas estão inseridos nas carreiras gerais sem conteúdo funcional adequado e regime remuneratório digno.

Tem que se por fim à situação dos investigadores científicos que andam de bolsa em bolsa durante 10, 15, 20 e até mais anos. A lei 57/2017 (que aprova um regime de contratação de doutorados) apesar de ser um avanço, porque substitui bolsas por contratos, mantém a precariedade uma vez que esses contratos são a prazo. Relativamente ao programa de regularização dos vínculos precários existe um comportamento inaceitável por parte das instituições do Ensino Superior e Ciência que se têm furtado a prestar os esclarecimentos solicitados pela comissão bipartida que analisa os requerimentos, resistindo desta forma a que se regularize a situação destes trabalhadores.

Hoje, a ausência de trabalhadores das carreiras específicas atrás referidas, debilita de forma comprovada a Investigação Científica no Estado, porque a ausência de actividades de apoio e manutenção, degrada instalações e equipamentos. E, nos casos em que ainda assim é possível o recurso ao outsourcing, este é invariavelmente mais caro.

É assim fundamental por cobro ao uso e abuso da precariedade, regularizando a situação dos milhares de investigadores e professores através do acesso à carreira. É necessário criar uma carreira de apoio à investigação com várias categorias (de Operário especializado a Técnico

Superior).

Só assim o Ensino Superior e a Ciência poderão dar o seu contributo decisivo ao desenvolvimento do País e à sua soberania.

É preciso inverter este cenário, repondo o direito à carreira, com aquilo em que o seu conceito fundamental assenta: funções claramente definidas, direito à progressão e promoção, tabela remuneratória expressamente definida e com regras que travem injustiças relativas.

A isto, naturalmente, está associada a necessidade de consolidar, criar ou recriar as carreiras específicas que pela sua missão, competências e atribuições, se impõem em cada organismo ou serviço da Administração Pública.