

O novo Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas e riscos psicossociais emergentes

Conceição Baptista

Instituto Nacional de Administração, I.P.

Conceicao.baptista@ina.pt

**Reforma da
Administração
Pública: estruturas,
dirigentes e gestão
do desempenho**

**O papel da
legislação
como
pressuposto e
orientação
para a acção
preventiva**

Modernização da AP: Novo modelo de organização e gestão da Administração Pública assente num novo regime de emprego público, aproximando-o do regime laboral comum



Dois Vínculos:

- **Nomeação**, para funções com exercício de poderes de autoridade
- **Contrato** de trabalho em funções públicas, para demais funções



Direitos e deveres na área de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho: aplicável a ambos os vínculos.

(Revogação do DL 488/99 de 17 de Novembro: formas de aplicação do DL 441/91 de 14 de Novembro, à Administração Pública)

Questão

Como garantir a observância dos princípios gerais de prevenção aplicáveis a riscos psicossociais numa máquina “pesada e heterogénea” como a Administração Pública?



Valores declarados (fase 1) e valores em uso (fase 2)
nos Organismos Públicos

O facto (conceptual / legal) ...

As obrigações gerais da EEP e do trabalhador para prevenir riscos e promover saúde (Princípios da Prevenção) estão descritas no CTFP .

A realidade...

Com excepções evidentes em pontuais estudos de caso, mantêm-se rara / difusa a importância da prevenção e intervenção sobre os riscos psicossociais na AP.

A heterogeneidade de áreas de actividade na AP exige efectivação de estudos por sector e categorias profissionais com medidas muito específicas de intervenção.

A montante considerar:

Numa perspectiva psico organizacional, que factores transversais afectam o desempenho das organizações e dos seus trabalhadores,?

No caso da AP, exemplos: reformas e modernização administrativa; aproximação ao paradigma de gestão do sector privado e racionalização de efectivos; “velhas e novas” estruturas organizacionais que obrigam a que diferentes saberes e fazeres se tornem “rapidamente” unos.

Uma ideia subjacente: espaço para uma cidadania participativa nos processos de mudança?

A jusante considerar:

O impacto para os Organismos públicos dos factores de risco psicossocial : a extensão do problema.

A definição de uma politica publica de prevenção que parte da realidade estudada.

A aposta na manutenção de um sistema de SHST que atribua atenção aos riscos psicossociais.

A dificuldade de sistematização de informação...

A importância de Portugal vir a estar integrado (através das suas instituições publicas) em redes de investigação – acção que promovam o estudo e partilha de informação (metodologias, estatísticas e boas práticas) sobre riscos psicossociais.

Estratégia comunitária em matéria de segurança e saúde no trabalho que para 2002 – 2006 assinalou a necessidade de fomentar uma **abordagem global do bem estar no trabalho**.



A importância de implementar o conceito de **Organizações Saudáveis** e de monitorizar as Organizações para a estar atenta e interveniente no combate aos **riscos multifactoriais**.



Riscos psicossociais → **Stresse relacionado com o trabalho** : uma relação com custos directos e indirectos para as organizações. Em Portugal não existem dados oficiais que nos permitam compreender a extensão do fenómeno.



Faz sentido falarmos apenas de intervenções a nível organizacional e individual para as “questões psicossociais”?
O papel dos diplomas e normas legais como forma de acentuar e vincular as Organizações para a Acção.

Riscos psicossociais (Agência Europeia SST, 2007)

- Contratos precários em contexto de instabilidade no mercado de trabalho
- Sentimento de insegurança no trabalho
- Horários alargados de trabalho
- Intensificação do trabalho
- Difícil conciliação vida profissional – vida privada
- Elevadas exigências emocionais no trabalho desempenhado
- Assédio moral

Riscos psicossociais (Agência Europeia SST, 2007)



Quais os valores declarados na legislação portuguesa que estabelece a relação jurídica de emprego público que permitem garantir a protecção da segurança e saúde dos trabalhadores em FP?



Fase 1: Análise documental não sensível a sectores de actividade. Verificar pressupostos de base para a promoção de um trabalho seguro e saudável.

Análise ao novo quadro conceptual e legal :

Lei 59/2008 de 11 Setembro (RCTFP)

Lei 12 – A/2008 de 27 Fevereiro (LVCR)

Despedimento por inadaptação

Possibilidade de negociar o posicionamento remuneratório com a EEP (Que critérios de transparência? Sem definição)

Assistência médica: consultas médicas e exames de diagnóstico não permitem faltas justificadas. Passam a ter que ser alvo de “ausências autorizadas”

Novo paradigma de Avaliação de Desempenho (SIADAP 1,2,3)

A possibilidade de exceder a duração média do trabalho semanal (incluindo trabalho extraordinário) que está colocada nas 42h.

Dever da EEP “proporcionar boas condições de trabalho (físico e moral)” ; “prevenir riscos e doenças profissionais”. (Que recursos e meios?)

Análise ao novo quadro conceptual e legal :

Lei 59/2008 de 11 Setembro (RCTFP)

Lei 12 – A/2008 de 27 Fevereiro (LVCR)

Flexibilização do HT com fins de conciliação vida profissional – vida privada

Integração do Teletrabalho.

Maior quantidade de matérias objecto de Instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho

Riscos psicossociais (Agência Europeia SST, 2007)

- ✓ Contratos precários em contexto de instabilidade no mercado de trabalho
- ✓ Sentimento de insegurança no trabalho
- ✓ Percepção de gestão de recursos humanos pouco equitativa e diferenciada no espectro que permite a legislação. Ausência de controlo e de participação individual.
 - Horários alargados de trabalho
 - Intensificação do trabalho
 - Difícil conciliação vida profissional – vida privada
 - Elevadas exigências emocionais no trabalho
 - desempenhado
 - Assédio moral

Pressupostos na análise documental da legislação...

- A procura da Racionalização, eficácia, eficiência, qualidade, ...
A perspectiva de aproximação ao sector privado.
- Exigência de rápidas mudanças técnicas e organizativas implementadas segundo um processo único de *top – bottom* de Tomada de decisão
- Contrato individual de trabalho vs contrato psicológico
- Trabalho administrativo: Rigidez em descritivo de funções e hierárquica. Fraca autonomia e controlo para implementação de novas práticas profissionais.

Pressupostos na análise documental da legislação...

Trabalhadores FP: Obrigação em cooperar para a melhoria do sistema de SHST; dever de assumir a postura proactiva de comunicar avarias e deficiências verificadas, apresentar propostas para minimizar riscos, designar trabalhadores para SHST.

Declara-se a necessidade de mudança na gestão estratégica e corrente dos Organismos Públicos e verifica-se “o uso” das enraizadas formas de organização e trabalho.

Um quadro conceptual desfasado da realidade da AP? As exigências colocadas tem resposta?

O papel estruturante do Estado na promoção dos pressupostos centrais da filosofia de prevenção



Cultura de exemplo. Agente de promoção das condições de trabalho. Entidade de fiscalização / inspecção. Papel dinamizador de uma avaliação prospectiva: riscos emergentes, grupos vulneráveis, tipologias eficazes de intervenção, incentivo ao desenvolvimento de comunidades de partilha no domínio SHST (nacional e internacional).

Obrigada!

<http://emic.ina.pt/>