



Quadro geral relativo à informação e à consulta dos funcionários e empregados públicos da administração central do Estado

Acordo (Tradução)

Preâmbulo

Em dezembro de 2013, a Comissão adotou um Quadro de Qualidade sobre reestruturação e antecipação da mudança (QQR), o qual, pela primeira vez, diz respeito aos setores público e privado. O QQR convida os parceiros sociais a negociarem, ao nível adequado, medidas relativas à antecipação da mudança e reestruturação.

Este Acordo resulta do convite da Comissão Europeia para tratar esta matéria.

No seu programa de trabalho 2014-2015, o Comité de Diálogo Social Europeu para as Administrações Públicas Centrais (CDSAPC) fixou o objetivo de analisar os direitos à informação e à consulta tendo em vista melhorar o diálogo social, em particular em situações de reestruturação.

Numa primeira fase acordou-se com os parceiros sociais da administração central do Estado (2014) um conjunto de orientações políticas sobre a Gestão de Recursos Humanos para melhor antecipar e gerir a mudança, incluindo a recomendação: *“definir um quadro de diálogo social com as organizações sindicais de forma a aprofundá-lo em tempo útil no tocante a qualquer mudança na organização do trabalho, relações de emprego e contratuais antes, durante e após a implementação destas mudanças”*.

Em junho de 2015, o CDSAPC respondeu à consulta da Comissão Europeia sobre a consolidação das diretivas da UE respeitantes à informação e à consulta dos trabalhadores. Nesta resposta, o CDSAPC informou que tinha começado a negociar um Acordo legalmente vinculativo, em conformidade com o Artigo 155º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, atinente a um quadro comum relativo à informação e à consulta tendo em conta as especificidades das administrações centrais.

O objetivo deste Acordo consiste em definir os requisitos mínimos comuns para a informação e consulta dos trabalhadores através dos seus representantes, incluindo as organizações sindicais, nas administrações públicas centrais.

O Comité considera que:

- Informar e consultar os trabalhadores públicos é essencial para um diálogo social de qualidade;

- Um diálogo social nacional forte assegura boas condições de trabalho, permite um serviço público de qualidade e a gestão da mudança em qualquer situação económica;
- Este diálogo ajuda a incutir confiança e boas relações de trabalho. Além disso, está orientado para proteger postos de trabalho (sendo os despedimentos o último recurso) e reforçar a empregabilidade (por exemplo, formação).

Por todas estas razões, o Comité considera indispensável que todos os trabalhadores usufruam dos direitos de informação e consulta. No caso de exceções consagradas na legislação nacional para certas categorias de trabalhadores, as mesmas devem ser devidamente fundamentadas. O Comité encoraja os Estados Membros a rever estas exceções tendo em consideração os objetivos deste Acordo e, no caso de novas exceções, não ignorar estes objetivos.

O Comité encoraja os Estados Membros a promover a fixação de requisitos mínimos para os direitos de informação e consulta nas administrações locais e regionais.

O diálogo social constitui um dos pilares do modelo social europeu.

Tal é ilustrado pelo facto de o Artigo 151º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, por exemplo, declarar que a construção europeia deverá ter como um dos objetivos a promoção do diálogo social entre empregadores e trabalhadores.

Este objetivo reflete a abordagem europeia no sentido de se encontrarem condições de igualdade através da regulamentação de questões relativas ao emprego, baseadas na opinião dos trabalhadores relativamente às mudanças na organização do trabalho. Um diálogo eficaz é vital para o crescimento económico, relações de trabalho de qualidade, eficiência e qualidade do trabalho e dos serviços públicos.

Artigo 1: Objeto e princípios

A finalidade deste Acordo consiste em estabelecer um quadro geral fixando os requisitos mínimos comuns para os direitos à informação e à consulta dos trabalhadores, através dos seus representantes nas administrações públicas centrais.

Os requisitos definidos no presente artigo não impedem a aplicação de legislação nacional mais favorável relacionada com os direitos à informação e à consulta dos trabalhadores públicos, incluindo os direitos de negociação.

Estes requisitos não constituem fundamentos válidos para reduzir o nível geral de proteção prestada aos trabalhadores públicos no domínio abrangido por este Acordo.

Deve também especificar-se que as disposições práticas para a informação e consulta devem ser definidas e implementadas a nível adequado, em conformidade com a legislação nacional e práticas de relações laborais nestes Estados Membros.

Enquanto se procede à implementação das disposições práticas para a informação e consulta, os empregadores e os representantes dos trabalhadores devem cooperar num espírito de confiança e respeito, tendo em devida conta os direitos e obrigações recíprocos, bem como a missão do interesse geral da administração pública central para benefício dos cidadãos e o interesse dos trabalhadores.

Artigo 2º: Disposições específicas

Com base nas disposições particulares constantes da legislação nacional, as disposições do presente acordo podem não se aplicar aos trabalhadores públicos aos quais foram cometidas responsabilidades de autoridade pública, particularmente referentes à segurança nacional, ordem pública ou poder judiciário.

Artigo 3º: Definições

Para efeitos de implementação deste Acordo e das suas disposições, devem-se aplicar as seguintes definições:

Administrações públicas centrais significam administrações sob a autoridade do Estado, a nível federal, central, nacional e /ou equivalente.

Legislação nacional engloba as leis, regulamentos e práticas, incluindo acordos coletivos referentes a relações laborais em vigor nos Estados Membros que afetem os direitos à informação e à consulta dos trabalhadores públicos.

Trabalhador público significa funcionário público e pessoal contratado das administrações públicas centrais.

Representantes dos trabalhadores públicos são os representantes sindicais e, se previsto na legislação nacional e/ou nas práticas que regulamentam situações de emprego, outros organismos de representação dos trabalhadores.

Informação significa transmissão de dados pelo empregador aos representantes dos trabalhadores, de modo a permitir a familiarização e análise do assunto em consideração.

A informação deverá ser comunicada num dado momento, e de forma e conteúdo apropriado, de modo a permitir aos representantes dos trabalhadores realizarem uma avaliação aprofundada do eventual impacto das medidas propostas.

Consulta significa troca de opiniões e o estabelecimento de diálogo entre os representantes dos trabalhadores e o empregador.

A consulta deverá ser realizada num dado momento, e de forma e conteúdo apropriado, de modo a permitir aos representantes dos trabalhadores expressarem a sua opinião e assim terem a possibilidade de influenciar as medidas propostas pela administração, com base na informação prestada sobre as mesmas e com a qual se relaciona a consulta.

Artigo 4º: Âmbito

Salvo quando os parceiros sociais, com base na legislação nacional, decidem conjuntamente os temas para consulta e informação:

A consulta deve abranger:

- saúde e segurança no trabalho;
- tempo de trabalho e política de conciliação entre a vida familiar e profissional;
- consequências sobre as condições de emprego resultantes de decisões que alteram a organização das estruturas e serviços ou quando põem em risco o emprego.

Os seguintes temas são tratados no âmbito da informação ou consulta conforme a legislação nacional e o diálogo social:

- orientações sobre remunerações;
- formação dos trabalhadores;
- igualdade de género e medidas não discriminatórias;
- proteção social especificamente aplicável aos trabalhadores públicos.

Artigo 5º: Disposições práticas

A informação e a consulta nas áreas definidas no artigo precedente devem relacionar-se com as medidas propostas conducentes a mudanças na situação dos trabalhadores.

Artigo 6º: Confidencialidade e ordem pública

A legislação nacional pode estipular a obrigação de não divulgação para os representantes dos trabalhadores, quando a informação lhes é expressamente prestada de forma confidencial e quando a mesma pode comprometer o interesse público.

Nos casos específicos e de acordo com critérios objetivos, previstos na legislação nacional, os empregadores podem abster-se de comunicar a informação ou de realizar a consulta quando circunstâncias excecionais poderiam prejudicar seriamente o funcionamento dos serviços públicos ou por razões de segurança ou de ordem pública.

Artigo 7º: Proteção dos representantes dos trabalhadores

De forma a implementar as disposições práticas para a informação e consulta, os empregadores deverão assegurar que os representantes dos trabalhadores, no exercício das suas funções, gozem de proteção e garantias adequadas, de forma a permitir-lhes exercer devidamente as funções que lhes são cometidas.

Artigo 8º: Acompanhamento

O presente Acordo está sujeito a monitorização, pelo menos de dois em dois anos, no âmbito do comité do diálogo social europeu para as administrações públicas centrais, especialmente no que respeita à implementação dos artigos 2º e 6º.

Artigo 9º: Procedimentos

A implementação das disposições práticas estabelecidas no presente Acordo pode estar sujeita a procedimentos de revisão administrativa ou judicial, conforme a legislação nacional.

Bruxelas, 21 de dezembro de 2015.

Pela EUPAE

Marylise Lebranchu
*Ministra francesa
da Descentralização
e da Função Pública*

Pela TUNED

Britta Lejon
Porta-voz da Tuned

Jan Willem Goudriaan
Secretário-Geral da EPSU

Klaus Heeger
Secretário-Geral da CESI