

***Propostas de Alteração à Proposta de Lei do Governo que  
«aprova o regime de valorização profissional dos trabalhadores com  
vínculo de emprego público e procede à segunda alteração à Lei n.º  
35/2014, de 20 de junho, alterada pela Lei n.º 82-B/2014, de 31 de  
dezembro, e à terceira alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções  
Públicas, (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, alterada  
pela Lei n.º 84/2015, de 7 de agosto, e pela Lei n.º XX/2016, de XX de  
junho»***

### **Lei Preambular**

«Artigo 4.º

[...]

1 – ...

2 – Sem prejuízo do disposto no número seguinte, quando da aplicação do Código do Trabalho e legislação complementar referida no número anterior resultar a atribuição de competências ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, estas devem ser entendidas como atribuídas ao serviço com competência inspetiva do ministério que dirija, superintenda ou tutele o empregador público em causa e, cumulativamente, à Inspeção-Geral da Administração Pública, a constituir até à entrada em vigor do Orçamento do Estado para 2017.

3 - ...

4 – ...

5 — É aplicável a todos os trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas, incluindo os que prestam serviço nas entidades referidas nas alíneas b) e c) do n.º 1 do artigo 2.º, o regime previsto em matéria de acidentes de trabalho e doenças profissionais previsto no Decreto-Lei n.º 503/99, de 20 de Novembro.

6 - ...

*Nota justificativa: a FCSAP reivindica a criação de um serviço autónomo inspetivo para a Administração Pública dada a manifesta insuficiência e inoperância das atuais inspeções, quer dos ministérios quer da IGF que simplesmente não dão resposta, estando os trabalhadores absolutamente desprotegidos. Assim, a FCSAP propõe que esta entidade seja constituída e entre em funcionamento com a entrada em vigor do Orçamento do Estado para 2017, só assim se garantindo uma verdadeira inspeção laboral na Administração Pública.*

*Acresce que, a FCSAP defende que todos os trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas, por razões de uniformização do regime, independentemente da entidade a quem prestem serviço e do regime de proteção social, devem estar abrangidos pelo Decreto-Lei n.º 503/99, de 20 de Novembro.*

#### Artigo 15º

##### Faltas por doença

1 - ...

2 - ...

3 - ...

4 - ...

5 - ...

6 - *Revogado*

7 – O disposto nos n.ºs 2 a 5 não se aplica às faltas por doença dadas por pessoas com deficiência, quando decorrentes da própria deficiência, bem como às faltas dadas por pessoas com doenças crónicas ou naturais, quando decorrentes destas, mediante comprovativo médico, nos termos do artigo 17º.

8 - ...

9 - ...

***Nota justificativa: Reforça-se a proteção dos trabalhadores na doença, incluindo, para além das pessoas com deficiência, as faltas por doenças crónicas ou naturais (cancro, doenças crónicas, doenças infeto-contagiosas, entre outras), garantindo que não existem repercussões para os trabalhadores.***

## **Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas**

### **Artigo 14.º**

#### **Articulação de acordos coletivos**

1 - ...

2 - ...

**3 – Excecionam-se da aplicação do artigo anterior os acordos coletivos de empregador público no âmbito das autarquias, podendo os mesmos versar sobre todas as matérias legal e constitucionalmente consagradas.**

### **Artigo 129.º**

#### **Efeitos da suspensão do contrato por impedimento prolongado**

1 - No ano da suspensão do contrato por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, verificando-se a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador tem direito à remuneração correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio.

#### **2 - Revogado**

**3 – Quando cesse o impedimento, o trabalhador pode usufruir o direito a férias até 30 de abril do ano civil subsequente.**

4 - Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à remuneração e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

***Nota justificativa: A FCSAP entende que a injustiça introduzida pela LTFP, retirando o direito a férias aos trabalhadores que sofram um impedimento prolongado (doença) deve ser imediatamente corrigido, aliás no espírito da revogação operada pelo presente diploma relativamente aos direitos que devem manter-se em situação de doença, recuperando o regime anteriormente vigente e, conseqüentemente, o direito a férias dos trabalhadores, direito esse, nos termos da lei, irrenunciável.***

## Artigo 258º

### Situação de valorização profissional de trabalhadores

1 – ...

2 – ...

3 – A valorização pressupõe a efetividade de funções dos trabalhadores findo o período de formação garantindo a colocação dos trabalhadores colocados ao abrigo deste regime em caso de fusão, reestruturação de serviços em postos de trabalho existentes ou a criar nos locais objeto de fusão ou reestruturação e, em caso de extinção, em postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico.

4 – Apenas em caso de impossibilidade devidamente comprovada para a integração dos trabalhadores nos termos do número anterior, poderá a entidade gestora proceder à colocação para reinício de funções, no órgão ou serviço, nos termos do artigo 264º-A e seguintes.

***Nota Justificativa: O artigo 258º apresenta medidas de «valorização profissional», definindo as bases gerais do regime, contudo é uma norma em branco, não apresentando quaisquer consequências para a Administração Pública se esta não fizer o plano de formação e se este não ocorrer em 3 meses. Tal situação gera grande instabilidade para os trabalhadores, que poderão ver a sua situação prolongada indefinidamente sem qualquer instrumento para reagir e exigir da Administração Pública o cumprimento da lei.***

***Acresce que têm que existir garantias de que o trabalhador não fica sem funções atribuídas. Ou seja, a previsão ou colocação nos mapas de pessoal não garante a efetividade de funções e não existe qualquer norma que preveja períodos máximos para colocação em funções ou qualquer consequência para a Administração Pública caso não cumpra esse objetivo. Tal situação poderá criar, objetivamente, casos de perpetuação de inatividade, apesar de existir vínculo, lugar em mapa de pessoal e remuneração, questão que é inaceitável para a FCSAP e que se entende que deve acautelada.***

Artigo 260.º

[...]

1 - O trabalhador em valorização profissional mantém a categoria, posição e nível remuneratórios detidos no serviço de origem, à data da colocação naquela situação, sem qualquer perda de direitos na sua remuneração, designadamente quanto aos suplementos e subsídios auferidos.

2 - ....

3 - *Eliminado*

*Nota justificativa: A FCSAP entende fundamental deixar expressa a garantia de que o processo de «valorização» não pode afetar quaisquer direitos e garantias dos trabalhadores, nomeadamente quanto ao seu vencimento.*

*Procede-se ainda à revogação do n.º 3 do presente artigo uma vez que este permite que os trabalhadores em situação de «valorização» constituam uma espécie de «bolsa de disponíveis» a quem o Estado pode sempre recorrer para a constituição de vínculos por tempo indeterminado, para fazer face a necessidades que, embora permanentes, são colmatadas com recurso a vínculos precários. Através deste mecanismo permite-se que a situação de valorização profissional se perpetue indefinidamente e se possam ir «buscar» os trabalhadores sempre que os serviços tenham necessidades, colocando-os numa situação de precariedade permanente.*

Artigo 266.º

[...]

1 - ....

2 – O reinício de funções opera-se por integração no órgão ou serviço, independentemente de período experimental.

3 – ...

4 - O trabalhador em situação de valorização profissional, ainda que integrado em carreira especial, pode, com o seu acordo e sem perda de quaisquer direitos, reiniciar funções em diferente carreira, especial ou geral, para a qual reúna os requisitos legalmente exigidos, sem precedência de procedimento concursal.

5 – *Eliminado*

## 6 – Eliminado

***Nota justificativa: A FCSAP entende que não pode ser exigível aos trabalhadores já inseridos em carreiras, que já têm experiência na Administração Pública, um período experimental, sob pena de o mesmo poder configurar um despedimento sem justa causa. Nestes casos, o trabalhador deve poder ser integrado quer noutras carreiras especiais, quer em carreiras gerais, sendo da responsabilidade da Administração Pública a formação profissional adequada para a aquisição de competências necessárias.***

### Artigo 266.º-B

#### Mobilidade territorial

1 – Quando o posto de trabalho identificado se situe a mais de 60Km de distância da residência do trabalhador, este pode reiniciar funções por mobilidade, com direito à atribuição de ajudas de custo, **desde que com o seu acordo.**

2 – ...

3 – Findo o prazo de um ano, o trabalhador pode ser integrado nos termos do n.º 2 do artigo 266º, beneficiando **das seguintes garantias:**

a) Um subsídio de fixação, de montante correspondente a **6 vezes** a remuneração base mensal, a abonar após a integração;

b) Um subsídio de deslocação para compensar as despesas de mudança, através do reembolso das despesas efetivamente efetuadas, **mediante apresentação de comprovativo;**

c) Um subsídio de residência mensal destinado a compensar o encargo com a habitação resultante da mudança do local de trabalho, de montante correspondente a **50%** da sua remuneração base a abonar durante **12 meses;**

d) ...;

e) Colocação do cônjuge ou pessoa que viva com o trabalhador em união de facto em serviços situados no concelho ou nos concelhos limítrofes, ou dispensa de anuência do serviço de origem para mobilidade do cônjuge com vínculo de emprego público no âmbito da administração direta e indireta do Estado.

3 – A atribuição dos incentivos depende da permanência no serviço pelo período mínimo de **três anos**, sob pena de devolução dos subsídios abonados, **salvo em casos de força maior, devidamente justificados.**

4 – A devolução prevista no número anterior reportar-se-á ao proporcional do tempo de não permanência.

*Nota justificativa: A FCSAP entende que a mobilidade territorial para locais que distem mais do que 60 km terá operar apenas com o acordo do trabalhador e não nos termos do artigo 98º da LTFP, que dispensa o acordo do trabalhador e se aplica a situações excepcionais. O mecanismo de «valorização» não pode servir para deslocar forçosamente os trabalhadores, mas apenas para que estes sejam transferidos com o seu acordo e mediante compensações justas.*

*Neste sentido alteram-se as regras que impõem limites ao pagamento mediante comprovativos (ora se o trabalhador faz uma mudança é justo que seja ressarcido pelo montante que efetivamente despendeu), ajustam-se os valores de compensação para valores mais justos, considerando-se que a sua atribuição deve ter o mínimo de um ano, tempo adequado para que o trabalhador e a sua família possa avaliar da adequação da sua decisão (as famílias não se mudam a meio de um ano escolar!).*

*Altera-se ainda para obrigatória a colocação dos cônjuges para permitir a união familiar e com esta medida também a estabilização do trabalhador e da sua família.*

*Revoga-se o número 4 por este estar completamente desfasado e não ser exigível que se apresentem faturas relativas às compensações previstas que não as relacionadas com as despesas de mudança, alterando-se a redação relativa à devolução dos subsídios, excluindo situações não imputáveis ao trabalhador e condicionando o montante da devolução ao tempo de não permanência que deverá ser reduzido de 5 para 3 anos, equivalendo assim ao prazo dos contratos a termo.*

#### Artigo 268.º

[...]

1 - A situação de valorização profissional do trabalhador suspende-se por:

- a) ...;
- b) Eliminado
- c) ....

2 – ...

3 – ...

#### Artigo 269º-A

##### Cessação do vínculo por mútuo acordo

1 – O trabalhador em situação de valorização profissional, desde que esteja a, pelo menos, **quatro** anos da idade legal da reforma, pode requerer a cessação do vínculo, por mútuo acordo, nos termos da presente lei

2 - A compensação é calculada em **1,5 a remuneração base mensal** por cada ano completo de antiguidade.

3 – ...

4 - ...

5 – O trabalhador que proceda à cessação do vínculo por mútuo acordo pode requerer a sua aposentação, incluindo a aposentação antecipada, desde que entre a data da cessação e o requerimento tenham decorrido o mesmo número de meses que foi tomado para base de cálculo da compensação e o mesmo se encontre em situação de desemprego de longa duração, considerando-se a última remuneração e tempo de serviço à data da cessação de vínculo para efeitos de cálculo da reforma.

*Nota justificativa: A FCSAP entende que a compensação tem que contemplar toda a carreira dos trabalhadores e, sendo insuficiente, terá necessariamente que representar uma mais valia face ao estabelecido legalmente, sendo o mínimo exigível, 1,5 a remuneração base do trabalhador, para compensar (embora fique muito aquém), os muitos anos de congelamento salarial, de progressão nas carreiras e cortes salariais.*

Possibilita-se ainda que, caso o trabalhador entre em situação de desemprego de longa duração, possa aceder à reforma, desde que decorrido o número de meses idêntico ao tempo considerado para efeitos de cálculo da compensação.

## Artigo 275.º

### Pessoal em situação de licença sem remuneração

1 - Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o regresso de licença sem remuneração dos trabalhadores em situação de valorização profissional, efetua-se por requerimento à entidade gestora, ficando a aguardar a integração em posto de trabalho não ocupado ou integrando o mapa de pessoal da Secretaria Geral do Ministério de origem, auferindo a remuneração prevista no artigo 260º do presente diploma.

2 - No caso de regresso de situação de licença sem remuneração que, nos termos gerais, determine o regresso direto e imediato ao serviço, o trabalhador regressa à situação de valorização profissional que detinha à data da passagem à situação de licença, auferindo a remuneração prevista no artigo 260º do presente diploma e o regime de valorização profissional previsto nos artigos 258º e seguintes.

3 - ...

*Nota justificativa: A FCSAP rejeita que os trabalhadores em situação de licença sem remuneração sejam obrigados a sujeitar-se a novo procedimento concursal quando já estão integrados em carreiras e categorias e, por uma multiplicidade de situações, se podem ter vistos obrigados à situação de licença sem remuneração. Neste sentido, o seu regresso à situação de «revalorização» tem que ser tratado como os demais trabalhadores, aplicando-se-lhes o mesmo regime, quer de formação quer de remuneração, sendo uma violação grosseira do princípio da igualdade submetê-los a concurso e retirar-lhes a remuneração.*

## Artigo 341.º

### Reunião de trabalhadores

1 - Os trabalhadores podem reunir-se:

a) ...;

b) ...

2 - O previsto no número anterior é aplicável a todas as reuniões sindicais, independentemente de se realizarem dentro ou fora do local de trabalho.

3 - Anterior n.º 2

4 - Anterior n.º 3

5 - Anterior n.º 4

***Nota Justificativa: A FCSAP que as reuniões sindicais devem ter lugar dentro e fora dos locais de trabalho. As sucessivas reorganizações administrativas vieram colocar sérios entraves à atividade sindical, inexistindo hoje locais onde essas reuniões podem ter lugar nos locais de trabalho. Assim, considerando a proteção constitucional da atividade sindical, devem ser criadas as condições para que esta possa ser desenvolvida sem quaisquer impedimentos, nomeadamente quanto ao local das reuniões.***

#### **Artigo 345.º-A**

##### **Acumulação de créditos**

O crédito de faltas de cada membro dos corpos gerentes da associação sindical pode, por ano civil, ser acumulado ou cedido a outro membro da mesma associação, ainda que pertencente a serviço diferente.

***Nota justificativa: A redação atual da LTFP veio diminuir significativamente os créditos de horas dos corpos gerentes das associações sindicais para exercerem a sua atividade. Nesse sentido a FCSAP propõe a possibilidade da acumulação de créditos e ainda a correção da injustiça relativamente às faltas dadas fora desses mesmos créditos que têm levado a que os trabalhadores não possam fazer os descontos para a CGA, sendo certo que as faltas para atividade sindical não podem legalmente implicar prejuízos para os trabalhadores e contam como serviço efetivo.***

#### **Artigo 346º**

##### **Faltas**

1 - ...

2 - ...

3 - ...

4 - ...

5 - Quando as faltas determinadas pelo exercício de atividade sindical se prolongarem para além do limite estabelecido no n.º 3, a entidade empregadora pública procede ao pagamento da remuneração e dos descontos para o regime de protecção social respetivo, ficando o trabalhador ou a sua organização sindical obrigados a devolver à entidade, no prazo de 30 dias após o recebimento, do montante correspondente às faltas dadas para além das previstas no nº 3.

#### Artigo 346.º-A

##### Participação nos processos eleitorais

1 - ...

a) Dispensa de serviço para os membros da assembleia geral eleitoral e da comissão fiscalizadora eleitoral, até ao limite de dez membros, pelo período máximo de 10 dias úteis, com possibilidade de utilização de meios dias;

b) ...;

c) ...;

d) ...;

e) ...

2 - ...

3 - ...

4 - ...

5 - ...

#### Artigo 364.º

##### Legitimidade e representação

1 - ...

2 - ...

3 - Têm legitimidade para celebrar acordos coletivos de empregador público:

a) Pelas associações sindicais, as confederações sindicais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social e as restantes associações sindicais representativas dos respetivos trabalhadores;

b) Pelo empregador público, os membros que superintendam no órgão ou serviço e o empregador público nos termos do artigo 27.º ;

c) Tratando-se de entidades autárquicas, os respetivos órgãos autárquicos.

4 -...

5 - ...

6 -...

***Nota justificativa: A presente redação visa repor a autonomia do poder local para a negociação coletiva, na senda das várias decisões judiciais, bem como das demais entidades da Administração Central e Regional, atribuindo a autonomia da negociação coletiva aos trabalhadores que apenas devem negociar com o empregador público.***

#### Artigo 4º

##### Trabalhadores em regime de requalificação

Os atuais trabalhadores em situação de requalificação, com a entrada em vigor da presente lei são colocados no serviço de origem ou, não sendo tal situação possível por extinção do mesmo, são integrados na Secretaria-Geral do Ministério de origem, passando a aplicar-se-lhes o disposto na presente lei.

***Nota justificativa: Não pode aceitar-se que trabalhadores na mesma situação sejam tratados objetivamente de forma distinta, configurando uma violação grosseira do princípio da igualdade. Assim, a FCSAP defende que a mesma solução de integração no serviço de origem ou na Secretaria-Geral do Ministério de origem seja adotada, sem quaisquer repercussões no vencimento dos trabalhadores, potenciando assim a sua colocação e regresso ao trabalho.***

#### Artigo 5º

##### Regime excecional

1 - Os trabalhadores abrangidos pelo artigo anterior que perfaçam idade igual ou superior a 60 anos e permaneçam, há pelo menos três anos, seguidos ou interpolados, naquela situação, sem que se tenha verificado o reinício de funções a título definitivo, por inexistência de posto de trabalho no âmbito geográfico de colocação, ficam desonerados dos especiais deveres inerentes à situação de revalorização.

2 - O trabalhador é considerado requerente da reforma ou aposentação logo que complete a idade legal, salvo se até essa data tiver ocorrido o reinício de funções, **sendo equipado, para efeitos de cálculo da reforma ou aposentação, como requerente com a idade legal da reforma aplicável, sem quaisquer descontos ou penalizações.**

3 – O trabalhador pode reiniciar funções através das regras gerais de mobilidade.

***Nota justificativa: A FCSAP entende que o presente artigo «empurra» os trabalhadores para uma situação de reforma antecipada com graves penalizações decorrentes não só das formas de cálculo das pensões, como dos sucessivos cortes operados pela desvalorização salarial e pelos regimes de mobilidade especial e requalificação. Entende-se que este regime excepcional não traz quaisquer vantagens, bem pelo contrário, visa colocar os trabalhadores em situações de situação financeira precária empurrando-os para a reforma.***

## Artigo 6º

### Licenças extraordinárias

1 – Os trabalhadores que, na data da entrada em vigor da presente lei, se encontram na situação de licença extraordinária ao abrigo do disposto no artigo 13º da Lei 35/2014, de 20 de junho, podem optar, no prazo de três meses:

a) Pelo regresso da situação de licença e ocupação de posto de trabalho existente ou a prever no mapa de pessoal do serviço de origem, **auferindo a remuneração prevista no artigo 260º;**

b) **Revogado;**

c) Pela aplicação do disposto no artigo anterior, caso reúna as respetivas condições, com as necessárias adaptações, **auferindo como remuneração o valor da subvenção detida à data da entrada em vigor da presente lei;**

d) Pela rescisão do contrato por mútuo acordo, nos termos regulados no artigo 269.º-A da LTFP, considerando-se a última remuneração base mensal auferida antes da colocação em situação de mobilidade especial.

2 – **Revogado**

3 – A opção prevista na alínea a) do n.º 1 é comunicada à entidade gestora.

***Nota Justificativa: A FCSAP entende que as situações jurídicas constituídas ao abrigo da Lei n.º 53/2006 têm que ser devidamente protegidas, garantindo igualdade de tratamento, nomeadamente quanto à aplicação do regime de «valorização profissional». Não pode ainda concordar-se com a colocação em situação de licença sem remuneração, muito menos em caso de não comunicação do trabalhador, pelo que se procede à revogação dessas normas.***

## Artigo 8º

### Norma revogatória

1 - São revogados:

a) Os artigos 13º e o n.º 6 do artigo 15º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;

b) O n.º 2 do artigo 129º, os n.ºs 2, 3 e 4 do artigo 245º ; os n.ºs 4 e 5 do artigo 248.º, o n.º 4 do artigo 252º; o n.º 6 do artigo 255º, o n.º 6 do artigo 257º; o artigo 259º; o n.º 3 do artigo 260º; o artigo 261º, a alínea g) do n.º 1 e os n.ºs 5 a 9 do artigo 262º, o artigo 263º, o n.º 3 e o n.º 4 do artigo 264º, o n.º 2 e o n.º 3 do artigo 268º, a alínea c) do artigo 269º, as alíneas c) e d) do n.º 2 do artigo 271º, o artigo 272º, o n.º 2 do artigo 289º e os artigos 311º a 313º da LTFP;

c) A alínea e) do n.º 3 do artigo 4.º da Lei n.º 11/2014, de 6 de março, alterada pela Lei n.º 71/2014, de 1 de Setembro.

2 – A revogação do artigo 13º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, produz efeitos no termo do prazo previsto no n.º 1 do artigo 6º.

***Nota justificativa: Elimina-se a revogação do n.º 4 do artigo 37º da lei n.º 35/2014, por se entender que esta revogação configuraria uma enorme injustiça ao determinar que as faltas por doença prolongada (cancro, doenças crónicas, doenças infecto-contagiosas, entre outras), passem a descontar para efeitos de antiguidade, promoção e progressão. É uma revogação que viola os mais básicos direitos humanos se vier a concretizar-se.***

Frente Comum de Sindicatos da Administração Pública

12 de Setembro de 2016