FESAP
Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos

UGT

Toda a correspondência deverá ser dirigida ao Secretário-Geral

Jorge Nobre dos Santos
Secretário-Geral

Grupos Parlamentares
Presidente da COFAP

Na resposta indicar as referências deste ofício

N/Ref: F/ 004 **V/Ref:** **Processo:** **Data: 15-01-2014**

Assunto: Lei Geral Trabalho em Funções Públicas

O Acórdão do Tribunal Constitucional relativo à Lei 68/2013, de 29.08 claramente refere, nos seus pontos 15 e 16, que a prevalência ali estipulada só poderá ser aceite, em virtude de a mesma ter a coberto uma profunda reforma da relação jurídica de emprego público, tendo em vista a aproximação ao regime do Código do Trabalho.

Pois, é claramente reconhecida que a interpretação literal do referido preceito acarretaria uma censura constitucional, também por se mostrar desconforme ao princípio de tratamento mais favorável estatuído no art. 4º, nº 1 do RCTFP, que determina a prevalência dos instrumentos de regulamentação colectiva que disponham de forma mais favorável para os trabalhadores relativamente ao RCTFP ou qualquer lei que regula o estatuto dos trabalhadores em funções públicas.

E, com efeito, nos arts. 126º, nº 1 e 130º do RCTFP permite a redução dos limites máximos de trabalho por via de instrumento de regulamentação colectiva. Aliás, mantendo dessa forma, também a lógica e princípio estruturante da reforma no estatuto dos trabalhadores em funções públicas, de aproximação ao Código do Trabalho, que consagra a mesma solução interpretativa de tratamento mais favorável.

Neste esteio, o projecto de Lei 184/XII, que pretende aprovar o novo regime jurídico da relação de emprego público, mantém a mesma solução interpretativa ao consagrar a prevalência dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho sobre a Lei, por remissão para o Código de Trabalho, art. 4º, nº 1 alínea a) e art. 13º, nº1.

Ora, parece-nos que a experiência recente sobre a presente matéria justifica uma salvaguarda adicional, de forma impedir que situações semelhantes, com a aprovação de meras Leis sem valor reforçado e a qualquer pretexto de mera gestão pontual possa derrogar a aplicação

Sede Nacional: Rua Damasceno Monteiro, 114, 1170-113 LISBOA Telefs: (351) 21 012 26 00 Fax: (351) 21 012 26 29 e-mail: sintap@sintap.pt

prevalente dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho existentes, responsavelmente negociados e legalmente em vigor possam ser derrogados.

O Secretário-Geral da FESAP

Jorge Nobre dos Santos

Sede Nacional: Rua Damasceno Monteiro, 114, 1170-113 LISBOA Telefs: (351) 21 012 26 00 Fax: (351) 21 012 26 29 e-mail: sintap@sintap.pt

FESAP
Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos

UGT

Toda a correspondência deverá ser dirigida ao Secretário-Geral

Jorge Nobre dos Santos
Secretário-Geral

Secretário de Estado da Administração Pública
Dr. **Hélder Rosalino**
Ministério das Finanças
Av. Infante D. Henrique, 1
1149-009 Lisboa

Na resposta indicar as referências deste ofício

N/Ref: F/ **V/Ref:** **Processo:** **Data: 06-11-2013**

Assunto: Anteprojecto da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas artigos 241º a final.

A FESAP – Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos, vem apresentar o seu parecer, relativo ao Anteprojecto da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas artigos 241º a final, nos seguintes termos:

Art. 240º, nº 3 – Deve ser conferida a possibilidade de, por acordo, o trabalhador manter o seu estatuto de origem. Aliás, só assim dá corpo ao disposto no nº 1.

Art. 241º, nº 3 – Deverá ser clarificado que os direitos ali conferidos, valem independentemente da suspensão do vínculo de origem.

Art. 241º, nº 8, parte final – deverá ser eliminada a expressão "deve", passando a ter a seguinte redacção: "...o procedimento disciplinar obedece ao procedimento disciplinar do vínculo de origem."

Art. 243º, nº 1 – Deverá referir-se expressamente a "Federação", para que não se gerem dúvidas interpretativas sobre esta matéria.

Art. 288º - Deve ser reproduzido o disposto no art. 247º do RCTFP, que permite sejam regulados por instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho matérias respeitantes a critérios de definição de indemnizações, prazos de procedimentos e os prazos de aviso prévios consagrados no capítulo de cessação de vínculo.

Art. 288º, nºs 1 alíneas d) e e) – Preferimos a manutenção da denominação dos institutos de denúncia e resolução, porque são conceitos já consagrados e cujos contornos não foram aqui alterados.

Art. 292º, nº 3 – Não concordamos com a remissão efectuada para o Código do Trabalho, deverá ser reproduzido o disposto no nº 4 do art. 232º do RCTFP.

Com efeito, as alterações que se poderão verificar no código do Trabalho não terão, necessária e directamente, que ser acolhidas ou adoptadas na Administração Pública, pois que se trata de uma outra realidade.

Sede Nacional: Rua Damasceno Monteiro, 114, 1170-113 LISBOA Telefs: (351) 21 012 26 00 Fax: (351) 21 012 26 29 e-mail: sintap@sintap.pt

Assim, qualquer alteração no regime de compensações de cessação por caducidade, deve ser analisada previamente e, de acordo com as possibilidades e necessidades do sector público e, não em função da necessidade de acomodação das imposições do mercado de trabalho privado.

Art. 293º, nº1 – o prazo de sete dias não deve ficar por extenso, à semelhança dos demais prazos.

Art. 293, nº 4 – Reitera-se o anteriormente expendido no nº 3 do art. 292º.

Art. 294º, nº 3 – Eliminar, não faz sentido sujeitar um trabalhador a qualquer mecanismo de mobilidade, quando este requer a cessação do vínculo. Se este pretendesse a mobilidade, ou se os mecanismos de mobilidade já tivessem satisfeitos as suas pretensões, o trabalhador não teria recorrido a esse mecanismo.

Art. 296º - Não se compreende a razão de ordem sistemática de integração deste artigo nesta subsecção, quanto a nós deveria estar no art. 187º.

Art. 296º, nº 4 – Deverá ser eliminado, ou integrado noutra alínea do nº 3. Note-se que a situação sendo inadmissível, poderá ser ou não inviável da manutenção do vínculo.

Art. 298º, nº 2 – Poderá gerar dúvidas para a contagem de prazos, entendemos ser preferível a redacção de que o prazo corra "após" e não "sobre" a data da produção de efeitos, atento o disposto na legislação sobre a contagem de prazos.

Art. 306º - Temos para nós que a epígrafe "Resolução" seria mais adequada.

Art. 310º, nº 3 – O prazo de cessação do contrato deve ser de, pelo menos, 30 ou 60 dias, consoante o contrato tenha duração inferior ou superior a 2 anos, em razão dos direitos à segurança e estabilidade no emprego constitucionalmente consagrados.

Art. 311, nº 1 – Somos do entendimento de que não devem ser feitas remissões para o código do trabalho em matéria de compensações devidas pela cessação dos contratos, pelas razões que atrás tivemos oportunidade de explicitar.

Mais, deve ser acrescentado: "ou prevista em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho".

Art. 317º, nº 2 – Deve substituir-se a expressão "...quando decorrer de normas legais aplicáveis a todos os trabalhadores", pela expressão "por processos de reestruturação e requalificação".

Pretende-se com a referida alteração dar corpo ao nº 1 e impedir que estes trabalhadores não estejam sujeitos à mobilidade geral com dispensa de acordo, o que ameaça perigar o direito de liberdade sindical constitucionalmente consagrado.

Art. 320º, nº2, alínea a) - substituir 3, por 2;

Alínea b) – substituir 5, por 3.

Não parece razoável que as subcomissões de trabalhadores tenham a mesma dimensão que as comissões.

Art. 322º, alínea c) – passa a 4h;

Alínea b) – passa a 12h;

Alínea c) passa a10 h.

Não vislumbramos argumentos que sustentem que um delegado sindical tenha menos horas para o exercício da actividade sindical, que os membros das subcomissões de trabalhadores.

Art. 337º - Acrescentar alínea que preveja o direito de exercer controlo de gestão dos respectivos empregadores públicos.

Art. 341º, nº 1, alínea a) – deverão ser dois delegados sindicais;

Alínea b) - eliminar;

Alínea c) – Deve passar a ser entre 50 a 199 trabalhadores.

As alterações sugeridas são apresentadas no sentido de que as associações sindicais não tenham um tratamento menos favorável do que as associações sindicais de município, previstas no nº 5 do art. 346º.

Art. 343º, nº 1, alínea b) – eliminar e d) alterar de participação para consulta ou mera consulta.

Art. 344º, nºs 12 e 13 – Se não beneficiam de créditos sindicais de horas, então a cedência de interesse público não é verdadeira opção.

Art. 347º, nº 3 – deve ser diferenciada a contratação colectiva da negociação colectiva, como tem sido tradição na Administração Pública. Trata-se de regimes muito diversos que aqui não poderão ser confundidos.

Com efeito, a diferença de regimes determina uma tramitação diferenciada nos procedimentos negociais.

Art. 349º - Parece-nos, que falta incluir a matéria de pensões e reforma, pois que após o processo de convergência, ainda assim, seremos representantes dos trabalhadores.

Art. 354º - Deverá ser acrescentada a possibilidade de negociação relativo à estipulação de serviços mínimos e, bem assim, as matérias que referimos no ponto acima relativo art. 292º, nº 3.

Art. 369º, nºs 3 e 4 – Deverá ser prevista a possibilidade de adesão individual e, permitir-se a estipulação de cláusulas compensatórias devidas pela adesão, a reverter para os sindicatos subscritores, de forma a custear as despesas de representação.

Para mais, não se concorda com os esquemas gizados nesta matéria, porque não promovem nem a contratação colectiva, nem a sindicalização.

Ao contrário a solução proposta por nós, garante a possibilidade de igualização de regimes de trabalho para todos os trabalhadores de uma entidade empregadora pública e, não sendo a adesão obrigatória, nem sequer o pagamento da "taxa" de adesão, confere maior protagonismo e interesse à contratação colectiva.

Art. 296º, nº 2 alínea a) – A solução ora posposta não tem tradição, porque se tem considerado e bem, que não estamos perante serviços sociais imprescindíveis, para mais não tem qualquer paralelo no sector privado.

Na verdade, trata-se de uma medida individualizada, que surgiu recentemente, e cuja alteração de regime apenas se justifica na clara intenção do governo em condicionar o exercício do direito à Greve. O direito à Greve, pela sua natureza, terá que produzir efeitos de alteração no normal funcionamento dos serviços, pois que é, ainda e por enquanto, o último reduto de luta dos trabalhadores. Não obstante e, fica aqui o desabafo, este Governo mostrar-se, invariavelmente, insensível às reivindicações dos trabalhadores, principalmente daqueles que são seus assalariados.

Em suma, o nosso parecer.

O Secretário-Geral da FESAP

Jorge Nobre dos Santos

FESAP
Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos

UGT

Toda a correspondência deverá ser dirigida ao Secretário-Geral

Jorge Nobre dos Santos
Secretário-Geral

Secretário de Estado da Administração Pública
Dr. **Hélder Rosalino**
Ministério das Finanças
Av. Infante D. Henrique, 1
1149-009 Lisboa

Na resposta indicar as referências deste ofício

N/Ref: F/ **V/Ref:** **Processo:** **Data: 30-10-2013**

Assunto: Orçamento de Estado para o ano de 2014.

A FESAP – Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos, vem apresentar o seu parecer, relativo às medidas orçamentais para o ano de 2014, em sede de Negociação Geral Anual, o que se faz nos seguintes termos e fundamentos:

Da análise às medidas orçamentais propostas, verifica-se a manutenção das medidas com de redução remuneratória (incluindo suplemento de ajudas de custo e remuneração de trabalho extraordinário) e, de pensões, de congelamento de carreiras, de proibição de valorização remuneratória, de constrangimento à abertura de procedimentos concursais, de agravamento nas condições de aposentação, quer de idade, quer de cálculo de pensão, com afectação retroactiva das pensões já atribuídas, entre outras, que têm vindo a ser repetidas nos últimos exercícios governamentais.

A maioria destas medidas, já foram objecto de crítica, por parte desta estrutura representativa dos trabalhadores da Administração Pública nos anos anteriores, quer pela sua desconformidade com o nosso ordenamento jurídico, quer pelos prejuízos directos que as mesmas acarretam para os trabalhadores e suas famílias que se reflectem na própria economia nacional.

A este propósito já o Tribunal Constitucional teve oportunidade de explicitar que, a adopção de medidas correctivas da despesa pública terão de passar necessariamente por uma redistribuição equitativa dos sacrifícios – uma vez, que se trata de matéria de interesse público geral - e, não como repetidamente tem vindo a ser opção deste Governo, o de onerar sempre os mesmos cidadãos, em virtude de se encontrarem em relação de dependência económica com o Estado.

Temos procurado alertar atempadamente, como nos compete, que as medidas preconizadas violam o disposto no art. 59º, nº 1, alínea a) da CRP, atingindo a dignidade das condições de trabalho em termos remuneratórios e, afectando, de forma desrazoável, as legítimas expectativas das relações jurídicas previamente constituídas.

Certo é, que a apesar do seu repetido fracasso, continuam a ser adoptadas as mesmas medidas, sem se perceber um horizonte temporal definido e o seu verdadeiro desiderato - veja-se

a este propósito a manifesta intenção de rever a tabela remuneratória única que decorre da proposta em apreço, que se adivinha seja efectuada para acomodar em termos definitivos os cortes salariais que têm sido efectuados, mesmo apesar da pública orientação do Tribunal Constitucional de que a tal medida é inconstitucional.

Passando à análise na especialidade (arts. 33º a 54º):

Art. 33º - Em virtude de não ter expressamente definido o limite temporal das reduções remuneratórias, somos do entendimento de que a medida é inconstitucional, por contender com o princípio de protecção de confiança e Segurança Jurídicas, princípios ínsitos na constituição, art. 2º.

Bem como, pelas mesmas razões não reúne os pressupostos de adequação, necessidade e proporção em que se admite a redução de direitos, liberdades e garantias constitucionalmente consagrados, neste caso o de retribuição condigna, art. 59º, nº 1, alínea a).

Art. 33º, nº 16 - Deve ser eliminado, trata-se uma norma programática para o exercício de 2014, mas não é referido em que termos e com que limites se processará a revisão da tabela remuneratória única.

Para mais, no contexto actual, em que os trabalhadores já foram sacrificados por vários anos de sucessivos com os cortes e o congelamento de carreiras, em que lhes foi dito que os sacrifícios eram de natureza temporária tendo em vista a consolidação da despesa pública.

Art. 34º - Aplaudimos a intenção manifestada, mas temos pouca fé na sua concretização, atenta a experiência anterior contrária que fez letra morta de disposições programáticas semelhantes sobre a necessidade de revisão das carreiras não revistas.

Art. 38º - As sucessivas reduções em 50% das subvenções pagas a título de licenças extraordinárias, de forma retroactiva, constitui uma violação do princípio de protecção de confiança das pessoas que recorreram às referidas licenças, porque não tinham alternativas viáveis no regime de mobilidade especial.

A presente redução, somada às que anteriormente foram efectuadas, conduz os trabalhadores a uma situação de grave degradação nas condições de subsistência que se procuraram acautelar com a sua atribuição.

Para mais, quando ainda não são conhecidos os resultados do programa de rescisões por mútuo acordo, que se apresentavam como uma solução atractiva para estes trabalhadores. Pelo que, fica por demonstrar a necessidade, adequação e proporcionalidade de medida tão restritiva de direitos, liberdades e garantias.

Art. 39º - Temos defendido que a medida de proibição de valorização remuneratória não contribui para estimular o bom desempenho no trabalho da Administração Pública. Sendo que a sua repetição em vários anos, de forma sucessiva, como tem acontecido, agride as legítimas

expectativas dos trabalhadores e afecta as condições de dignidade no trabalho, para mais quando somadas às demais medidas que se traduzem em cortes salariais imediatos.

Art.s 44º e 45º - Mais uma vez, verifica-se uma redução significativa dos montantes remuneratórios devidos pela prestação de trabalho em condições mais exigentes ou, extraordinárias.

Pelo que, de harmonia com o que temos vindo a referir acerca das condições de trabalho socialmente regressivas que têm sido impostas pelo Governo, alertamos para o facto de as medidas se mostrarem afectadas de inconstitucionalidade, devendo ser eliminadas.

Art. 46º - O alargamento de horário de trabalho imposto pela Lei 68/2013, de 14.08 acarretou uma diminuição directa da remuneração. É agora proposto a possibilidade de redução para os horários anteriormente praticados pelos trabalhadores, que passaram em 2009 a uma relação contratual com o estado, desta feita com necessária redução remuneratória proporcional à diminuição do horário.

Ora, dando-se por reiteradas as críticas oportunamente apresentadas à alteração das condições de trabalho contratualizadas, acresce referir que resulta da presente proposta a evidência de que o alargamento de horário de trabalho não se justifica por qualquer intuito de aumento de produtividade, mas apenas de camuflar a verdadeira intenção de reduzir os vencimentos, o que é intolerável e a seu tempo nos será dada razão.

Art. 49º, nº2 – Temos tido conhecimento de vários concursos públicos exclusivos para candidatos detentores de relação jurídica de emprego público previamente constituída que aqui aparecem referidos.

Ora, questiona-se qual a base legal para excluir os candidatos sem prévia relação jurídica de emprego público, pois que quanto a nós parece que com a entrada em vigor da Lei 12-A/2008, de 27.02, deixaram de existir procedimentos concursais externos e internos de ingresso, passando a existir apenas, um procedimento concursal comum, com as regras de provimento constantes termos no art. 6º nºs 3 a 7 da L.V.C.R.

Eis o que, por ora, se nos oferece dizer

O Secretário-Geral da FESAP

Jorge Nobre dos Santos

FESAP
Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos

UGT

Toda a correspondência deverá ser dirigida ao Secretário-Geral

Jorge Nobre dos Santos
Secretário-Geral

Secretário de Estado da Administração Pública
Dr. **Hélder Rosalino**
Ministério das Finanças
Av. Infante D. Henrique, 1
1149-009 Lisboa

Na resposta indicar as referências deste ofício

N/Ref: F/ **V/Ref:** **Processo:** **Data: 06-11-2013**

Assunto: Negociação Geral Anual/ LOE 2014 – disposições aplicáveis aos trabalhadores em funções públicas - arts. 50º a final.

A FESAP – Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos, vem apresentar o seu parecer, relativo a Negociação Geral Anual/ LOE 2014 – disposições aplicáveis aos trabalhadores em funções públicas - arts. 50º a final, nos seguintes termos:

Arts. 50º, 51º e 52º - Parece-nos, que a exigência de parecer ministerial prévio constitui um entrave à mobilidade e gestão de recursos humanos no sector, cedências de interesse público inclusive, pelo que deveriam ser dispensados.

Art. 55º - A primeira questão que se nos coloca prende-se com os contratos a termo que foram sendo renovados para alem dos prazos legais e, que não foram, como deveriam, objecto de integração por via de concurso público de recrutamento.

Para estes casos, a presente disposição constitui um despedimento ilícito, pois que tendo os contratos sido renovados para além dos prazos legais, dever-se-ia reconhecer que são indispensáveis à satisfação de necessidades permanentes dos serviços.

Assim, deve ser acrescentado um número que exclua os contratos de trabalho a termo renovados para além dos prazos legais, os quais deverão ser objecto de procedimento de abertura de concurso para regularização de vínculos precários correspondentes a necessidades permanentes dos serviços.

Art. 70º - 22º-A, nº 5 - do Estatuto do Serviço Nacional de Saúde, deve garantir uma homogeneidade de tratamento da mobilidade com o regime previsto na Lei 12-A/2008, de 27.02.

Assim, os trabalhadores pertencentes a carreiras e categorias de grau funcional equivalentes assistente técnico e assistente operacional deverão ter o referido limite de mobilidade reduzido para a distância de 30Km.

Art. 22º-C, nº 3 – Não é admissível sancionar um trabalhador que procedeu à resolução do contrato de trabalho, nos termos legais, como é proposto.

Sede Nacional: Rua Damasceno Monteiro, 114, 1170-113 LISBOA Telefs: (351) 21 012 26 00 Fax: (351) 21 012 26 29 e-mail: sintap@sintap.pt

Com efeito, a resolução do contrato de trabalho por parte do trabalhador, é fundamentado na violação das suas garantias, decorre por isso de uma situação de incumprimento perpetrada por parte da Entidade Empregadora. Assim, não existe qualquer fundamento para o trabalhador ser sancionado nos termos propostos, a referida disposição é uma aberração para um legislador de boa-fé.

Art. 71º - As sucessivas reduções de remuneração sobre o trabalho extraordinário são quanto a nós inconstitucionais, como já tivemos oportunidade de referir, por contenderem com o disposto no art. 59º, nº 1 alínea a) da Constituição

Art. 73º - A suspensão dos pagamentos de complementos de pensões é, mais uma medida que afecta as legítimas expectativas dos trabalhadores. Mais, uma vez, são os trabalhadores prejudicados por conta de resultados de gestão a que são totalmente alheios.

Acresce referir, que as condições de retoma de pagamento dos complementos de pensões fixadas no nº 5 não são razoáveis, nem tão pouco se circunscrevem ao ciclo económico a que se refere o documento em análise, pelo que deve ser eliminada.

No que respeita à prevalência legal absoluta da presente norma sobre disposições constantes em contratos de trabalho e instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, temos para nós que a mesma restringe o direito à Negociação Colectiva e, não respeita os limites consagrados no art. 18º, nºs 1 e 2 da CRP para que sejam restringidos direitos, liberdades e garantias.

Art. 74º - A taxa de contribuição extraordinária de solidariedade, em acumulação com as demais medidas de redução remuneratória é inconstitucional, em nossa opinião, por contender com o disposto no art. 59º, nº 1 alínea a) da Constituição, pelo que deve ser eliminada. Não há espaço para mais impostos e cortes remuneratórios para os trabalhadores em funções públicas e aposentados.

Art. 80º - A presente alteração constitui mais uma violação das legítimas expectativas dos cidadãos que decidiram as suas vidas em função dos limites consagrados e previstos sobre esta matéria.

Para mais, é conferida eficácia retroactiva, nos termos do nº 4, à presente medida, abalando todas garantias de certeza e segurança jurídicas que a Lei merece e deve respeitar.

Art. 81º- Vem estender os efeitos de proibição de cumulação de pensões com a remuneração pelo exercício de funções, aos beneficiários da Segurança Social e de pensões, de base ou complementares pagas por entidades públicas.

Quanto a nós, a ser aplicada a presente medida, o que não concordamos, deveria sê-lo de forma mais gradual para permitir a adaptação das pessoas às consequências para a sua vida pessoal e, assim, possibilitar a correcção ou minoração d os efeitos que a mesma implica.

É bem de ver, que quem optar pela cessação da relação laboral em funções públicas, terá de respeitar os períodos de pré-aviso, em média com 60 dias de antecedência.

Art. 82º - A suspensão da possibilidade de passagem à reserva, pré-aposentação, ou disponibilidade é, quanto a nós, uma medida inadmissível. Pois que no contexto actual, de graves restrições e constrangimentos nas condições remuneratórias e demais medidas lesivas do exercício de funções públicas, a possibilidade cuja suspensão é proposta, surge para muitos como o escape possível para satisfazer as necessidades económicas familiares, ficando estes, por força da presente medida, sem alternativas para fazer face aos seus encargos incluindo de subsistência. É, por isso, quanto a nós, em virtude do conjunto das demais medidas, atentatória da dignidade no trabalho.

Art. 116º - As pensões de sobrevivência dos cônjuges e ex-cônjuges constituem um importantíssimo complemento económico neste particular contexto de restrições orçamentais, não se admitindo, por estar em causa as condições mais básicas de subsistência, quaisquer reduções nos montantes a atribuir.

O Secretário-Geral da FESAP

Jorge Nobre dos Santos

FESAP
Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos
UGT

Toda a correspondência deverá ser dirigida ao Secretário-Geral

Jorge Nobre dos Santos
Secretário-Geral

Secretário de Estado da Administração Pública
Dr. **Hélder Rosalino**
Ministério das Finanças
Av. Infante D. Henrique, 1
1149-009 Lisboa

Na resposta indicar as referências deste ofício

N/Ref: F/ **V/Ref:** **Processo:** **Data: 06-08-2013**

Assunto: Anteprojecto da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – arts. 100º a 150º.

A FESAP – Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com fins Públicos, vem, no âmbito do processo negocial do anteprojecto da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, emitir o seu parecer o que faz nos seguintes termos e fundamentos:

Passemos directamente à análise na especialidade.

Art. 104º, nº 4 - O período de atendimento deve ter a duração de 7 horas diárias, em consonância com o disposto no art. 123º, nº 2 do RCTFP e, de acordo com a N. posição relativa ao aumento do limite máximo de horário de trabalho.
Nº 9 – Acrescentar: os quais são objecto de negociação colectiva, nos termos da presente Lei.
- Deverá ser aditado o art. 118º do RCTFP.

Art. 106º, nºs 1, alínea a), deverá ser de 7 horas diárias e, alínea b) – de 35 horas semanais.
Nº 2 – Oportunamente fundamentámos de direito que a presente medida, nos moldes preconizados, é inconstitucional, o que aqui se reitera para os devidos efeitos.

Art. 107º - Não compreendemos a remissão para o código do Trabalho, quando o regime é diverso, ao fazer depender da celebração de instrumentos de regulamentação para a estipulação da adaptabilidade e de banco horas individual e grupal.

A epígrafe não casa com o conteúdo que regula os regimes de adaptabilidade, mas também de banco de horas.

Art. 110º - Acrescentar, a possibilidade de redução do período de intervalo de descanso por IRCT.

Deverá ser explicitado que o trabalhador não pode prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

Art. 111º, nº 1 – acrescentar o horário nocturno.

Art. 112º, nº 2, alínea a) – Não vislumbramos a necessidade de acrescentar esta alínea, tendo em atenção que referida obrigação decorre dos princípios de organização dos horários de trabalho.
alínea c) – substituir por nove horas, de harmonia com o que temos vindo a defender sobre aumento dos limites máximos de horário de trabalho.
Nº 5 – Mais uma vez, deverá ser de 7 horas.

Art. 115º, nº 3 – A redacção prevista na cláusula 8ª do ACT nº 1/2009, de 28.09 (ACCG) é preferível, deverá ser a solução adoptada.

Art. 116º, nº1 – A noção de trabalho por turnos encontra-se melhor definida no art. 149º do RCTFP e, corresponde à noção que já existia no D.L. 259/98, deve ser alterada naqueles termos.

Art. 120º - A introdução desta nova figura poderá acarretar confusões com o regime de prestação de serviço. Trata-se de uma nova modalidade de horário, não prevista sequer no Código do Trabalho. Entendemos que este regime de trabalho deve ser substituído pelo teletrabalho.

Art. 121º - Deverá ser incluída a noção de trabalho extraordinário prevista no art. 158º do RCTFP, para evitar confusões interpretativas com a isenção de horário de trabalho ou, outras situações já conhecidas de obrigatoriedade de disponibilidade permanente de trabalhadores, que não têm previsto no seu estatuto a percepção de suplemento devido.
Nº 3, alínea b) – Deverá ser alargado o âmbito de aplicação a outras carreiras que justificadamente realizam mais horas de trabalho extraordinário, como os bombeiros e a policia municipal.

Art. 127º, nº 2 – Onde se lê 22 dias de férias, deverá ler-se 25 dias de férias.

Art. 134º, nº 1 – Deverá ser prevista a possibilidade de o superior hierárquico poder justificar ausências quando entenda serem situações justificáveis.
Nº 4 – Na Administração Pública existem diversas situações em que as entidades empregadoras públicas entendem tolerar ausências dos trabalhadores para além das situações tipificadas na Lei, especialmente nas autarquias locais. Tratando-se de costumes com larga tradição deve a Lei permitir enquadramento legal para o efeito, através de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

Art. 147º, nº 3 – Acrescentar, para que não suscitem dúvidas e, aliás conforme previsto na LVCR, de que as alterações de montante remuneratórias são objecto de negociação colectiva.

Art. 149º, nº 2, alínea d) – Substituir a expressão " devem ser", por "são", conforme utilizado no art. 69º, nº 2, alínea d) da LVCR.

Em suma, o nosso parecer relativo aos artigos 100º a 150º do anteprojecto.

O Secretário-Geral da FESAP

Jorge Nobre dos Santos

FESAP
Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos

UGT

Toda a correspondência deverá ser dirigida ao Secretário-Geral

Jorge Nobre dos Santos
Secretário-Geral

Secretário de Estado da Administração Pública
Dr. **Hélder Rosalino**
Ministério das Finanças
Av. Infante D. Henrique, 1
1149-009 Lisboa

Na resposta indicar as referências deste ofício

N/Ref: F/ **V/Ref:** **Processo:** **Data: 30-07-2013**

Assunto: Anteprojecto da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

A FESAP – Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com fins Públicos, vem, no âmbito do processo negocial do anteprojecto da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, emitir o seu parecer o que faz nos seguintes termos e fundamentos:

Passemos directamente à análise na especialidade.

Art. 2º, nº 1, alíneas c) – As entidades reguladoras públicas estão incluídas no âmbito de aplicação da LVCR, porque pertencem à Administração Indirecta do Estado, caracterizados como Serviços Personalizados do Estado também se inserem na Administração Indirecta do Estado e, como tal, sujeitos à Lei 12-A/2008, de 27.02 e Lei 59/2008, de 11.09 - vide a este propósito informação disponibilizada no próprio site da DGAEP relativa à Organização do Estado, Doc.1.

Temos para nós, que a opção tomada em 2008 pelo Governo e, com o acordo da FESAP, de incluir estas entidades no âmbito de aplicação da Lei 12-A/2008, de 27.02 e, dessa forma, limitar a relação jurídica dos vínculos dos trabalhadores que lhes estão afectos, é a que melhor garante as necessidades de imparcialidade, isenção e de prossecução do interesse público que caracteriza a missão particular desses serviços.

E, nem se diga que a Lei - Quadro destas entidades tem prevista a possibilidade de recurso ao contrato individual de trabalho, pois que a Lei 12-A/2008, de 27.02 é prevalecente, nos termos do disposto no seu art. 86º.

Art. 4º, nº 1 – Não poderemos deixar de criticar a solução proposta de aplicação subsidiária do Código de Trabalho em matéria de relação e hierarquia de fontes de direito, alínea a) – Quando, nos encontramos perante uma proposta de aplicação retroactiva da Lei com condições menos favoráveis para os trabalhadores que em 2009, transitaram *ope legis* e, noutros casos, celebraram um contrato de trabalho em funções públicas e ficaram sujeitos ao conteúdo decorrente daquela Lei e da LVCR.

Assim, é imperativo consagrar os referidos princípios de hierarquia de fontes também na presente proposta de Lei e, não remeter a sua aplicação de forma subsidiária para o Código do Trabalho, também face às dúvidas interpretativas que se possam colocar, como aliás para ser o caso na proposta de requalificação apresentada pelo Governo.

Sede Nacional: Rua Damasceno Monteiro, 114, 1170-113 LISBOA Telefs: (351) 21 012 26 00 Fax: (351) 21 012 26 29 e-mail: sintap@sintap.pt

De referir a propósito das alíneas d), e) e f) – que a razão histórica que determinou a remissão no anterior regime para o Código do Trabalho, prendia-se exclusivamente com o facto de, naquela data, ainda estar em revisão o Código do Trabalho e, já se saber que aqueles regimes iriam ser mais favoráveis.

Assim, parece-nos que deve ser consagrado os regimes existentes na presente Lei, de forma a acautelar futuras revisões menos favoráveis ao Código do Trabalho.

Quanto às alíneas i) e k) é bem de ver, que o regime jurídico das associações sindicais na Administração Pública é diverso do regime privado, por razões que se prendem também com a diferença dos poderes do lado dos empregadores. Pois, que o empregador dos trabalhadores da Administração Pública é, a bem de ver o governo que, como se tem visto, tem a possibilidade de influir de forma negativa nas relações de trabalho por via legislativa.

Assim, os Sindicatos da Administração Pública são um esteio de defesa dos trabalhadores em funções públicas, com o poder negocial que a Lei 23/98, de 29.05 lhes confere, sendo necessária a sua permanência em moldes diversos dos existentes no regime privado, também pela natureza diferente dos empregadores e das relações de trabalho.

Nº 4 – Não se concorda com a solução proposta, também pelas razões que apontámos sobre a exclusão destas entidades do âmbito de aplicação do diploma.

Art. 5º - Conforme consta da V. nota prévia, pag. 4 matérias excluídas, parece-nos que deverá ser acrescentada uma alínea para os diplomas relativos a carreiras especiais.

Art. 6º - A redacção do artigo faz confundir os conceitos de trabalho e de prestação de serviço, parece-nos mais adequada a solução preconizada no Código do Trabalho, art. 14º, de presunção do contrato de trabalho, por forma indiciária.

Art. 9º - Entendemos que devem ser regulados os termos da relação de comissão de serviço relativos a prazos de duração e efeitos na antiguidade e na carreira, que não se encontram regulados no Estatuto do Pessoal Dirigente.

Art. 10º, nº 3 – No ano de 2009, eram contabilizados mais de 17.000 mil situações de "falsos recibos verdes", o que se procurou combater desde então, com obrigatoriedade de abertura de procedimentos concursais para a regularização destes vínculos precários.

Contudo, as regras de preferência para o ingresso dos trabalhadores em mobilidade especial e com anterior vínculo de emprego público inviabilizam, na maioria dos casos, a possibilidade de regularização dos vínculos precários e conduzem a despedimentos ilícitos e sem qualquer indemnização, não obstante estes trabalhadores estarem em situação de igualdade material com os candidatos prevalentes.

Pelo que, importa melhor acautelar estas situações e, porque não, como temos vindo a defender, prever-se a possibilidade de ingresso na Administração Pública por via de tribunal arbitral constituído para a regularização de vínculos precários e ilegais.

Art. 12º - Ainda não estamos convencidos do mérito da solução, procuraremos fundamentar melhor a nossa posição e apresentá-la em termos definitivos, o que por ora não nos é possível.

Art. 14º - Deverá também ser regulado as relações de articulação dos contratos com as demais fontes.

Art. 16º - A presente norma vem introduzir a necessidade de participação das Associações Sindicais relativamente a matérias que eram objecto de Negociação Colectiva, nos termos da Lei 23/98, de 19.05, art. 6º.

Ora, não podermos aceitar a diminuição das garantias e dos poderes que a Lei confere aos representantes dos trabalhadores pela natureza da relação em que operam. Aliás, temos vindo a repetir, que a relação jurídica de emprego público é ainda mais desproporcionada do que a de direito privado, em virtude de o "empregador público" ter também capacidade legislativa e, por essa via, poder afectar de forma mais desfavorável as condições de trabalho. Assim, a referida especificidade das relações de trabalho na Administração Pública é o fundamento e a razão de ser do Direito à Negociação Colectiva consagrado na Lei 23/98 de 29.05.

Art. 20º, nºs 1 e 2 – Estabelece o regime previsto neste diploma como imperativo e prevalente sobre os demais. Contudo, importa ressalvar as realidades sectoriais existentes e as suas especificidades neste campo. Desde logo, na área da Saúde (Lei de Bases da Saúde e Estatuto Nacional da Saúde) onde foram estabelecidas outras condições de cumulação, mais permissivas, ou melhor, mais adequadas à realidade do sector e que têm vigorado, mesmo após a entrada em vigor da LVCR e, que aqui importa ressalvar, de forma a não prejudicar o normal funcionamento dos serviços e as condições de exercício profissional vigentes.

Art. 25º, nº 5 – Entendemos que deve ser eliminada a referida estatuição, na medida em que o capítulo com as disposições disciplinares já contemplará a prevenção e sanção suficientes e adequadas para acautelar estas situações. Não se vislumbrando, quaisquer razões de ordem técnica ou sistemática que justifiquem a sua dupla menção.

Art. 29º, nº 3 – Deverá ser substituída a Expressão "devem" por "fazem", de forma a conferir maior eficácia à referida disposição.

Art. 30º, nº 7, última parte – Deverá ser eliminada, pois parece-nos que a referida regra revela-se "cega" quanto às circunstâncias de aplicação, podendo ser prejudicial para diversos sectores de actividade cujo vínculo a termo é de recurso mais usual relativamente aos demais sectores, como por exemplo sucede na Agricultura e Turismo.

Art.33º, nº 4 – Importa rever a solução preconizada à luz dos N. considerandos tecidos sobre o art. 10º, nº 3, que aqui se dão por reproduzidos para os devidos efeitos.

Art. 38, nº 3 – Acrescentar, após negociação com as estruturas representativas os trabalhadores.

Art. 40º, nº 7 – Também deve ser sujeito a negociação com as estruturas representativas dos trabalhadores.

Art. 46º, nº 2 – Deverá ser excluído o período experimental para trabalhadores que já sejam titulares da categoria.

Art. 50º - Parece-nos que, senão excluído, deveria pelo menos ser reduzido o período experimental para os trabalhadores que já detinham relação jurídica de emprego público anterior.

Art. 61º, nº 2 – Deverá ser reduzido o prazo para 3 anos, de forma a prevenir a precariedade de vínculos de longa duração.

Art. 64º, nº 2 – O prazo deve ser de 3 anos, de harmonia com a nossa nota anterior.
Importar fixar uma indemnização para os trabalhadores que vejam ultrapassados os prazos de duração dos contratos a termo, tanto mais, que não existe a possibilidade de convertibilidade de vínculos a termo.

Art. 67, nº1 – Entendemos que deverá ser alargado o prazo em que o trabalhador com vínculo a termo pode beneficiar do direito de preferência. Propomos, em alternativa, o alargamento do prazo para 120 dias.

Art. 72º, nº 2 – Seria oportuno incluir a matéria de formação profissional no presente diploma, o que se reclama.

Art. 73º, nº 2 - Acrescentar na parte final: "preferencialmente, dentro do horário de trabalho".

Art. 76º, nº 2 – Deverão, antes de quaisquer outras entidades, serem ouvidas as associações sindicais representativas.

Art. 79º, nº 2 – O nº 2, do art. 109º do RCTFP, fazia referência à possibilidade reintegração do trabalhador. Contudo, os tribunais têm entendido que a reintegração por decisão judicial é inconstitucional por violar o princípio de igualdade de acesso, por via de concurso. Assim, deverá ser eliminado este número.

Art. 82º - A presente norma vem alterar profundamente o regime vigente, instituindo a possibilidade de o trabalhador poder ficar indefinidamente no exercício de funções para as quais não foi contratado.

Importa, assim, acrescentar que o exercício de funções afins, ou funcionalmente ligadas, só poderá ocorrer para a satisfação de necessidades temporárias, de forma esporádica, ou excepcional e, desde que devidamente fundamentado.

Art. 96, nº 2, parte final – Eliminar a expressão "excessiva". E, substituir a expressão "nomeadamente" por "entre outras", de forma a clarificar o entendimento de que as situações previstas que consubstanciam prejuízo sério são meramente exemplificativas.

Art. 99º, nº 4 – Parece-nos que os critérios objectivos de selecção devem ser já definidos, pelo menos em linhas gerais, em função da antiguidade: a menor antiguidade no posto de trabalho, menor antiguidade na categoria profissional e menor antiguidade na Função Pública.

Em suma, o nosso parecer.

O Secretário-Geral da FESAP

Jorge Nobre dos Santos

Sede Nacional: Rua Damasceno Monteiro, 114, 1170-113 LISBOA Telefs: (351) 21 012 26 00 Fax: (351) 21 012 26 29 e-mail: sintap@sintap.pt

FESAP
Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos

UGT

Toda a correspondência deverá ser dirigida ao Secretário-Geral

Jorge Nobre dos Santos
Secretário-Geral

Secretário de Estado da Administração Pública
Dr. **Hélder Rosalino**
Ministério das Finanças
Av. Infante D. Henrique, 1
1149-009 Lisboa

Na resposta indicar as referências deste ofício

N/Ref: F/ **V/Ref:** **Processo:** **Data: 23-07-2013**

Assunto: Anteprojecto da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

Numa apreciação de cômputo geral, verifica-se que os intentos de mera codificação da legislação dispersa e de simplificação legislativa, servem de pretexto para a instituição de uma verdadeira reforma na Administração Pública, colocando em crise opções recentemente tomadas que estão na base da entrada em vigor da Lei 12-A/2008, de 27.02 e Lei 59/2008, de 11.09 e, com as quais não poderemos concordar.

Constata-se, também, que são instituídas maiores possibilidades de recurso a soluções de direito privado, e uma aplicação do Código do Trabalho em sentido mais amplo do que anteriormente.

A bem de ver, é o retornar ao fenómeno de "fuga para o direito privado", com consequências negativas para a estabilidade dos vínculos públicos e, que parecem afectar o princípio de Segurança no Trabalho, previsto nos arts. 53º e 58º da Constituição, mais premente para os funcionários públicos que prosseguem o interesse público e, de uma forma geral também pela mesma razão se encontram sujeitos a deveres mais exigentes dos que os trabalhadores no privado.

Para mais, é prevista a aplicação de regimes transitórios para as matérias de indemnização e cálculos dos subsídios de desemprego; das normas necessárias à aplicação do regime de protecção social convergente; de normas sobre a revisão de carreiras, carreiras subsistentes e regras de transição, etc.; licenças extraordinárias ainda vigentes, mas deverá também - por respeito aos princípios de segurança jurídica e de protecção de confiança consagrados na Constituição - incluir as matérias de cessação de contratos de trabalho em funções públicas, de nomeação e, de mobilidade especial/requalificação, de forma a salvaguardar as transições que se operaram em 01.01.2009 e, bem assim, as relações jurídicas posteriormente constituídas até à entrada em vigor do anteprojecto em apreço.

Relativamente a estas matérias, no esteio do que temos vindo a defender, somos de parecer, as formas de cessação dos contratos e dos vínculos de nomeação, bem como o regime de mobilidade especial em vigor, sendo matérias basilares para a formação dos contratos e, geradoras de legítimas expectativas dos trabalhadores, encontram-se protegidas

Sede Nacional: Rua Damasceno Monteiro, 114, 1170-113 LISBOA Telefs: (351) 21 012 26 00 Fax: (351) 21 012 26 29 e-mail: sintap@sintap.pt

constitucionalmente, quer pelos já referidos princípios consagrados no art. 2º da Constituição, quer pelo Direito à Segurança no Trabalho, arts. 53º e 58º também da Lei Fundamental.

No Art. 2º, nº 1, alíneas c), institui-se a possibilidade de não aplicação do presente diploma às entidades reguladoras, contrariando o espírito da reforma operada na Lei 12-A/2008, de 27.02.

Com efeito, a experiência anterior à entrada em vigor da LVCR demonstrou a necessidade de ser estipulada a obrigatoriedade de instituição da relação jurídica de emprego público, como forma única, de vínculo para os institutos, quer de regime geral, quer de regime especial.

As exigências de vínculo de emprego público para estas entidades justificam-se, entre outras razões, pela necessidade de conferir um tratamento uniforme aos trabalhadores, bem como pela natureza do exercício das funções que são caracterizadas pela sua prossecução para o interesse público.

Também temos tido conhecimento de que têm sido propostas no ano de 2013, vários diplomas de constituição de entidades reguladoras com quadros de pessoal em regime de vínculo laboral comum, com notória violação ao disposto à Lei 12-A/2008, de 27.02, art. 3º, nº1 que obriga à S. aplicação às entidades pertences à Administração Indirecta do Estado, o que aqui se procura conformar.

Nestes termos, não aceitamos as alterações propostas que contrariam o espírito da reforma anterior e, bem assim, o desiderato de mera codificação que a presente Lei encerra.

Nos termos do disposto no art. 4º, nº 1 – alíneas g), h), i), j) e k) – é instituída a aplicação subsidiária do Código do Trabalho a matérias que tinham tratamento específico, diferenciado em razão da natureza pública e, de tradição que aqui não vislumbramos qualquer necessidade e adequação para tão profunda alteração.

Quanto à questão do tempo de trabalho, está implícito o aumento da carga horária, sem contudo se perceber, entre outras questões, o seu impacto na remuneração dos trabalhadores.

Com efeito, a realidade operacional de determinados serviços e a predisposição para o interesse público característico da relação jurídica de emprego público, determinou, a necessidade de estipulação de regimes de horários de trabalho diferentes dos existentes para os trabalhadores em regime privado, com consequências para o tempo de trabalho e não trabalho, pelo que não concordamos com os termos propostos, de igualização de regimes.

Quanto às associações sindicais e representantes dos trabalhadores em matéria de segurança e saúde, também é bem de ver que estas estruturas exigem regimes de tratamento diferenciado, em função da sua inserção no sector público, o mesmo se diga relativamente ao exercício dos seus direitos, como por exemplo a greve, aliena k), mas também o direito à Negociação Colectiva pelas Associações Sindicais, consagrado na Lei 23/98, de 29.05.

Desde logo, importa ressalvar que a diferenciação de regimes existentes, resulta do facto de as referidas estruturas operarem numa realidade completamente diferente, em virtude de aquelas entidades no sector privado operarem perante empregadores sem capacidade legislativa que possa afectar de forma desfavorável as condições laborais existentes e, por esse facto, se justifica a necessidade de equilibrar a desproporcionalidade na relação de trabalho existente que, no sector público, é bem mais acentuada.

Relativamente aos vínculos, parece-nos pouco perceptível a diferenciação dos regimes de contrato de trabalho em funções públicas com a prestação de serviços, pelo que julgamos que sairia beneficiado o diploma se este contemplasse um artigo que procedesse à descriminação e identificação dos indícios de presunção de contrato de trabalho.

Ainda relativamente à prestação de serviços, também não se mostram salvaguardadas devidamente as consequências para as situações de ilegalidade em que possam ser celebrados ou mantidos.

Com efeito, a existência de falsos "recibos verdes" e outras formas de precariedade na Administração Pública, como a subsistência de contratos a termo para além dos prazos legais, são situações que merecem e, devem ser tratadas de forma mais dura, para que se previna o descalabro do seu recurso ilegal que se procurou combater em 2009 - altura em que eram contabilizados mais de 17.000 pessoas em situação de ilegal precariedade.

Em suma, o anteprojecto em apreço vai mais além na especialidade do que os intentos que o motivam na generalidade, instituindo uma nova e ampla reforma, com clara diminuição de direitos e garantias dos trabalhadores que resulta directamente do projecto de Lei e, da sua ampla remissão para o Código do Trabalho. Em suma o nosso parecer.

O Secretário-Geral da FESAP

Jorge Nobre dos Santos