

1 **ASSUNTO: PROPOSTA DE LEI N.º 81/XII/1.ª (GOV) - ALTERA VÁRIOS DIPLOMAS APLICÁVEIS A**  
2 **TRABALHADORES QUE EXERCEM FUNÇÕES PÚBLICAS.**

3  
4 **PARECER**

5 1. Solicita a Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública, a emissão de parecer à Proposta de  
6 Lei 81/XII (PL), supra referenciada, que introduz alterações a vários diplomas aplicáveis a trabalhadores que  
7 exercem funções públicas, com vista à implementação das medidas constantes do Programa de Assistência  
8 Económica e Financeira (PAEF), bem como do Programa do XIX Governo Constitucional, e à adaptação das  
9 recentes alterações ao Código do Trabalho (CT) à relação de emprego público.

10  
11 2. Neste contexto, introduz, desde logo, alterações à Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, diploma que  
12 estabelece os regimes de vinculação, de carreiras e de remunerações dos trabalhadores que exercem  
13 funções públicas (LVCR), destacando-se a alteração ao regime de acumulação com outras funções públicas e a  
14 flexibilização do regime da mobilidade dos trabalhadores, com a introdução de novas regras para a dispensa do  
15 acordo do trabalhador em matéria de mobilidade geográfica dos trabalhadores em funções públicas.

16 a. No que respeita alteração do **regime de acumulação com outras funções públicas** (artigo 27.º  
17 da LVCR), propõe a revogação de algumas das alíneas que permitem a acumulação de funções remuneradas com  
18 outras públicas quando estivessem em causa situações de funções por inerência, actividades de representação e  
19 actividades de carácter ocasional e temporário.

20 Não se concebe, nem se concorda, é que mantenha e reconheça o interesse público na cumulação com o exercício  
21 da actividade de docente ou de investigação e das actividades previstas na alínea g), ainda que as mesmas se  
22 sobreponham ao horário inerente à função principal, nem a manutenção de acumulações remuneradas  
23 relativamente a participação em comissões, grupos de trabalho e conselhos consultivos e, ainda, a participações em  
24 conferências, palestras, acções de formação e outras actividades de idênticas natureza...

25 E porque, como já aludido, subjacente a esta alteração está a limitação da acumulação de vencimentos, seria  
26 oportuno esclarecer na letra da Lei (alterando também a Lei n.º 169/99, de 18 de Setembro, o que a ANMP já  
27 propôs) que o desempenho de funções na área do notariado e execuções fiscais não gera, em si, qualquer direito a  
28 suplementos remuneratórios ou à participação emolumentar, porquanto se trata do normal exercício de funções por  
29 parte dos trabalhadores municipais para tal designados.

30 b. Quanto às **novas regras de aplicação da mobilidade**, releva a regra introduzida que dispensa o  
31 acordo do trabalhador quando a mobilidade se opere para local de trabalho que se situe até 60 km, inclusive, do  
32 local de residência, ou 30 km quando o trabalhador pertença às carreiras de assistente operacional e técnico,  
33 propondo-se também a possibilidade do trabalhador solicitar a não sujeição à mobilidade, invocando e  
34 demonstrando prejuízo sério para a sua vida pessoal.

35 Todavia, este conceito de “prejuízo sério”, não se encontra minimamente densificado, o que se impõe para garantir a  
36 objectividade e igualdade neste domínio.

37 Por outro lado, é preciso atender ao facto de as alterações das distâncias, principalmente para 60 Km, são muito

38 significativas e potencialmente geradoras de grandes, e nem sempre sustentáveis, mudanças na organização da  
39 vida familiar, agravadas pela actual conjuntura económica e financeira; requerendo, por isso, muita ponderação e  
40 contenção.

41 A mobilidade interna temporária de trabalhadores entre unidades orgânicas desconcentradas de um mesmo órgão  
42 ou serviço, para distâncias superiores à da mobilidade interna dita normal, ainda que dê lugar ao pagamento de  
43 ajudas de custo, não deverá nunca dispensar o acordo com trabalhador. Também relativamente a esta modalidade  
44 se assaca a especificação e objectivação dos referidos “critérios objetivos de selecção dos trabalhadores”, bem  
45 como do conceito de “prejuízo sério”.

46 Acresce a PI não acautela que os trabalhadores sujeitos a esta mobilidade temporária, para distâncias superiores a  
47 60 Km, note-se, durante um ano, não seja sujeito a qualquer outra mobilidade interna, o que parece padecer de  
48 razoabilidade. Por isso, sugerimos que o n.º 7 do artigo 61.º-A preveja também que o trabalhador não possa ser  
49 novamente sujeito a nenhuma das modalidades mobilidades internas, e não apenas à mobilidade interna temporária,  
50 como proposto.

51 Mais urge definir regras claras quanto ao procedimento a adoptar na efectivação do recurso à mobilidade interna.

52 i. No que especificamente se reporta à Administração Local, é muito importante que seja  
53 **mantido o n.º 2 do actual artigo 12.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de Setembro**, já que “a dispensa do  
54 acordo do trabalhador para efeitos de mobilidade interna, em qualquer uma das suas modalidades, quando se opere  
55 para unidade orgânica da mesma entidade autárquica” é um inestimável instrumento de gestão de recursos  
56 humanos, principalmente em momentos, como o que atravessamos, de insuficiência de trabalhadores na  
57 generalidade dos serviços municipais.

58 Ainda no que concerne a este artigo 12.º, pensamos ser pertinente incluir no âmbito da aplicação do seu número 1  
59 as Juntas de Freguesia incluídas na circunscrição territorial de cada área metropolitana (AMet) ou comunidade  
60 intermunicipal (CIM).

61 ii. Não podemos deixar de insistir na **imprescindibilidade em eliminar os**  
62 **constrangimentos vigentes (artigo 20.º da LOE 2012 e 40.º da LOE 2011) que impedem que os trabalhadores**  
63 **da Administração Local sejam mobilizados (e recrutados) para a Administração Central.**

64 Assiste-te a uma diferenciação absurda das regras da mobilidade entre Administrações Central e Local, apenas  
65 funcionando, em regra, no sentido da Administração Central para a Local.

66 Com efeito, a mobilidade de trabalhadores da Administração Local para a Central está condicionada a um parecer  
67 ministerial prévio; o que redundará num tratamento desigual e discriminatório relativamente aos restantes  
68 trabalhadores da Administração Pública e, bem assim, numa equiparação dos trabalhadores das Câmaras aos  
69 cidadãos sem qualquer vínculo à Administração.

70

71 **3. A PL altera, igualmente, a Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, bem como o Regime do Contrato de**  
72 **Trabalho em Funções Públicas (RCTFP)**, aprovado pela mesma Lei, pretendendo, de grosso modo, uma  
73 aproximação às recentes alterações ao CT, o que desde logo sugere muitas reservas e cuidados, atentas a natureza  
74 e especificidades da relação de emprego público.

75           **a.**           Altera os **feriados**, procedendo à uniformização dos regimes, reduzindo os feriados para os  
76 trabalhadores em funções públicas e determinando-lhes a aplicação do regime de feriados estabelecido no CT. A  
77 ANMP não considera a redução de feriados uma medida pertinente ou necessária, pelo que a sua aplicação à  
78 Administração Pública também não colhe a nossa concordância.

79 Não obstante e sem prejuízo do exposto, importa, de forma expressa, adaptar a aplicação da norma relativa aos  
80 feriados facultativos às competências das Autarquias Locais (artigo 8.º-A da Lei n.º 59/2008.)

81           **b.**           Também processa uma aproximação ao CT no domínio das regras para a **cessação do contrato**  
82 **de trabalho através da rescisão por mútuo acordo** entre a entidade empregadora pública e o trabalhador,  
83 mediante compensação.

84 Neste particular é imprescindível garantir que este regime da cessação por mútuo acordo assenta, efectivamente, na  
85 livre vontade das partes em fazer cessar o contrato que os vincula, e não em pressões e/ou alternativas ao regime  
86 da mobilidade especial.

87 Por último, porque faz depender de prévia autorização dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das  
88 finanças e Administração Pública e da tutela da entidade empregadora pública a cujo mapa de pessoal o trabalhador  
89 pertence, importando, por isso clarificar, de modo expresso, de quem depende tal autorização no caso das  
90 Autarquias Locais.

91           **c.**           Em matéria de **remuneração do trabalho extraordinário**, a PL reduz em 50% o acréscimo  
92 remuneratório, e descanso compensatório, e elimina o descanso compensatório por trabalho extraordinário, com  
93 excepção das situações que afetem descanso diário e semanal obrigatório, para todos os trabalhadores em funções  
94 públicas.

95 Note-se que neste aspecto não só se procede à uniformização com o CT, como se acaba por consolidar  
96 definitivamente aquele que era um regime alegadamente transitório, a vigorar durante a vigência do PAEF, que se  
97 encontra previsto na LOE 2012.

98           **d.**           **Esclarece que a caducidade dos contratos a termo certo e a termo incerto** confere ao  
99 trabalhador **o direito a uma compensação**, excepto quando a caducidade decorra da sua própria vontade, **e reduz,**  
100 **muito consideravelmente, o valor da compensação.**

101           **e.**           No que respeita às situações de **faltas por doença dos trabalhadores nomeados e do regime**  
102 **de protecção social convergente**, informa o preâmbulo da PL que “se o impedimento se prolongar efectiva ou  
103 previsivelmente para além de um mês, determina-se os efeitos no direito a férias e respectivo subsídio estabelecidos  
104 e vigentes para os demais trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas, ou seja, a não aquisição do  
105 direito a férias e respectivo subsídio nessas circunstâncias”.

106 Assim, na prática, ao fim de 30 dias de doença, ainda que a suspensão não opere, aplicam-se-lhes os efeitos da  
107 suspensão ao nível da aquisição de férias e do respectivo subsídio.

108 Todavia, pensamos que tal objectivo não resulta claro, atento o teor do proposto n.º 7 do artigo 19.º da Lei n.º  
109 59/2008, que refere que “Os trabalhadores abrangidos pelo disposto no número anterior mantêm o direito ao  
110 subsídio de férias nos termos do n.º 2 do artigo 208.º do Regime”.

111 Por outro lado, compele clarificar o regime aplicável às situações em que a suspensão do contrato e a cessação do  
112 impedimento ocorrem no mesmo ano (se devem ser, ou não, excluídas do âmbito de aplicação do artigo 179.º do  
113 RCTFP).

114 Mais deverá ser prevista uma norma transitória para as situações de ausência por motivo de doença superiores a 30  
115 dias, pendentes aquando da entrada em vigor destas alterações.

116 f. Modifica as regras relativas ao limite temporal do gozo de férias, quando gozadas no ano  
117 subsequente ao ano civil em que se vencem, para 30 de Abril do ano (em vez do primeiro trimestre), e volta a  
118 possibilitar o gozo de férias em meios-dias, no máximo de quatro meios-dias, seguidos ou interpolados, por  
119 exclusiva iniciativa do trabalhador.

120 g. Introduce novos instrumentos de flexibilização na organização dos tempos de trabalho ao nível da  
121 adaptabilidade individual e grupal e, bem assim, dos bancos de horas individual e grupal.

122 Repare-se, todavia, que o preâmbulo da PL refere a “especial relevância para o desbloqueio da adaptabilidade  
123 individual através do afastamento da negociação coletiva”, mas que o artigo 127.º-F faz depender a sua aplicação  
124 “da sua previsão em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho” (?!), situação que importa esclarecer.

125 h. No que respeita ao RCTFP, somos ainda a sugerir, sem prejuízo de outros, os seguintes  
126 aditamentos:

127 i. Tendo em conta que o artigo 76.º do Regulamento do RCTFP foi expressamente  
128 revogado pelo CT, deverá ser expressamente prevista uma norma que esclarecesse da  
129 manutenção, ou não, do direito ao abono do subsídio de refeição na situação de licença  
130 parental, dispensa para consultas, amamentação ou aleitação, faltas para assistência a  
131 netos e dispensas de prestação de trabalho no período noturno e para prevenção de  
132 exposição a riscos para a segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou  
133 lactante;

134 ii. Na situação de faltas para deslocação aos estabelecimentos de ensino (alínea h) do n.º 2  
135 do artigo 185.º), deverá ser esclarecido se o direito é relativo a cada filho/adoptando e,  
136 bem assim, como proceder quando dois períodos lectivos terminam no mesmo trimestre.

137

138 4. **Altera também o Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de Março**, com vista à aplicação aos trabalhadores  
139 nomeados das regras aplicadas aos trabalhadores contratados, por remissão para o RCTFP, no que respeita às  
140 matérias relacionadas com férias e faltas de trabalhadores nomeados.

141 Neste contexto, não se entende a razão da manutenção de um regime especial de férias (período especial de cinco  
142 dias de férias), apenas conferido ao conjunto de trabalhadores nomeados.

143 Aliás, também não se compreende porque é que o número de dias de férias não é igual para todos os trabalhadores,  
144 independentemente de se tratar do sector público ou privado.

145

146 5. Por último, mas não de somenos, procede **à adaptação das regras da mobilidade especial à**  
147 **Administração Local**, a aplicar na sequência da reestruturação de serviços e racionalização de efetivos pelas  
148 Autarquias Locais, estabelecendo as competências para intervenção no processo e definindo a respectiva entidade

149 gestora da mobilidade, a constituir no âmbito de cada AMet e de cada CIM.

150

151 Realce-se que actualmente já vigoram grandes restrições ao nível dos recursos humanos dos Municípios, não  
152 apenas ao nível do recrutamento e da própria gestão, como impende sobre a Administração Local a obrigação de  
153 redução de (entre 1% e 3%) do número de trabalhadores existentes.

154

155 Este contexto recomenda, senão obriga, a particular reflexão sobre a oportunidade de aplicação da mobilidade  
156 especial à Administração Local e, a concluir-se pela sua oportunidade, pela extrema cautela, pormenor e rigor na  
157 regulamentação da sua adaptação.

158

159 **a.** Antes de mais, quanto à adaptação do Decreto-Lei n.º 200/2006, de 25 de Outubro e Lei n.º  
160 53/2006, de 7 de Dezembro, à administração autárquica, "na parte referente à reestruturação de serviços (...)" e  
161 mobilidade especial"; respectivamente, releva que o Decreto-Lei n.º 209/2009 já havia procedido à adaptação do  
162 Decreto-Lei n.º 200/2006, mas apenas no que respeitava à "racionalização de efetivos", acrescentando agora a PL a  
163 mesma adaptação quanto à "reestruturação de serviços".

164 Paralelamente, propõe, na alteração ao artigo 14.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, a indicação quanto à aplicação à  
165 administração autárquica do regime de mobilidade especial previsto na Lei n.º. 53/2006, "com as especificadas  
166 constantes dos artigos seguintes".

167 Mais propõe, que "em caso de extinção ou fusão de autarquias", também se aplicam as pertinentes disposições dos  
168 diplomas acima, quanto aos processos de extinção e fusão de órgãos ou serviços, e com as adaptações que  
169 decorrem do Decreto-Lei n.º 209/2009.

170 Em síntese, são as seguintes as **adaptações propostas**:

171 **i.** As referências feitas, naqueles normativos, ao dirigente máximo do serviço ou ao dirigente  
172 responsável pelo processo de reorganização, se devem entender por reportadas, nos Municípios, ao Presidente da  
173 Câmara Municipal.

174 **ii.** As competências previstas para a entidade gestora da mobilidade especial serão  
175 exercidas por entidade gestora da mobilidade autárquica (EGMA) a constituir no âmbito de cada AMet e CIM  
176 (reportam-se às competências previstas no artigo 39.º da Lei n.º. 53/2006 e n.º 7 do artigo 33.º-A, no que concerne à  
177 emissão e declaração de inexistência de pessoal em SME).

178 **iii.** A constituição e funcionamento da EGMA será definida em regulamento próprio, nos  
179 termos dos estatutos de cada AMet e CIM, "o qual é submetido a parecer prévio do membro do Governo  
180 responsável pela área da administração Pública".

181 **iv.** As **competências atribuídas a cada secretaria-geral** (a que se refere o artigo 38.º da  
182 Lei n.º. 53/2006) -- designadamente: **pagamento das remunerações e subvenções, prática dos atos de**  
183 **administração relativos àquele pessoal e transferência de verbas correspondentes às remunerações**  
184 previstas para o pessoal em SME, no ano do recrutamento, para a entidade empregadora pública que procede ao  
185 recrutamento, -- **são exercidas pela autarquia de origem** do pessoal colocado em situação de mobilidade especial,  
186 **ou pela EGMA no respectivo âmbito, de acordo com a opção que venha a ser tomada no Regulamento;**

187 v. O âmbito de aplicação dos procedimentos a que se refere o artigo 29.º (deveres do  
188 pessoal em mobilidade especial, nas fases de transição e de requalificação), artigos 33.º a 40.º (reinício de funções  
189 em serviço, recrutamento de pessoal em SME, remuneração, reinício de funções ao abrigo de instrumentos de  
190 mobilidade geral, medidas de promoção do reinício de funções e transmissão de informação) e 47.º-A da Lei n.º  
191 53/2006 (pessoal de serviços extintos em situação de licença sem vencimento ou remuneração) é o da respectiva  
192 área metropolitana ou comunidade intermunicipal.

193 vi. Após a constituição da entidade gestora, o procedimento concursal próprio a que se  
194 refere o artigo 33.º da Lei n.º 53/2006 (procedimento prévio de recrutamento de pessoal em SME), opera, em  
195 primeiro lugar, para o pessoal colocado em SME no âmbito da respetiva CIM ou AM.

196 vii. Não obstante o exposto, a verdade é que muito embora na alteração proposta ao  
197 Decreto-Lei n.º 209/2009, conste que a aplicação aos trabalhadores em funções públicas da Administração  
198 autárquica, dos regimes de racionalização de efectivos, reestruturação de serviços e mobilidade especial, que  
199 decorrem do Decreto-Lei n.º 200/2006 e Lei n.º 53/2006, respectivamente, se fará "com as necessárias  
200 adaptações", constata-se que, na prática, as adaptações são as que decorrem apenas dos artigos 15.º e 16.º do  
201 Decreto-Lei n.º 209/2009; ou seja, resumem-se à norma de competência do artigo 15.º e de estatuição quanto à  
202 constituição de entidade gestora de mobilidade especial no âmbito autárquico e adequação do âmbito dos  
203 procedimentos de mobilidade especial à área das AMet ou CIM respectivas, não se introduzindo qualquer adaptação  
204 que, verdadeiramente tenha em conta as especificidades próprias das Autarquias Locais, principalmente ao nível  
205 organizativo. Vejamos.

206 i. O n.º 1 do artigo 14.º do Decreto-Lei n.º 209/2009 passa a impor a aplicação "aos serviços  
207 da administração autárquica" do Decreto-Lei n.º 200/2006, "na parte respeitante à reestruturação de serviços".

208 De acordo com o disposto no artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 200/2006, "os procedimentos relativos ao pessoal dos  
209 serviços que sejam objeto de fusão, extinção e reestruturação ou de racionalização de efectivos são os previstos em  
210 lei própria", ou seja, na Lei n.º 53/2006, agora também directamente aplicável, por força do próprio Decreto-Lei n.º  
211 209/2009, no que concerne ao regime de mobilidade especial que decorra de reestruturação ou reorganização de  
212 serviços.

213 Ora, de acordo com o procedimento, por exemplo, em caso de reestruturação, a que se refere o artigo 14.º da Lei n.º  
214 53/2006, distingue-se, desde logo, os procedimentos "em caso de reestruturação de serviços com transferência de  
215 atribuições ou competências para serviços diferentes" (n.º 7 e segs. do mesmo artigo 14.º) dos procedimentos em  
216 "caso de reestruturação de serviços sem transferência de atribuições ou competências" (n.ºs 1 a 6 do mesmo  
217 preceito e diploma legal), sendo que, no primeiro caso, se estabelece um infundável número de passos (elaboração  
218 de lista de actividades, postos de trabalho, mapas comparativos de postos de trabalho, decisões de reafectação); já  
219 no segundo caso, estabelece-se que, com a extinção do serviço, sem transferência de atribuições e após  
220 cumprimento das mesmas formalidades haverá lugar à colocação de pessoal em SME caso se conclua que o  
221 número de postos de trabalho é inferior ao número de efectivos existente.

222 Sucedendo que o conceito de reestruturação de serviços que decorre do regime jurídico da organização dos  
223 serviços das autarquias locais - Decreto-Lei n.ºs 305/2009 de 23 de Outubro - inclui "todas as operações e decisões  
224 necessárias à concretização das alterações introduzidas nas respectivas atribuições, competências e estrutura  
225 organiza interna" (cfr. artigo 5.º do supra citado diploma legal), o que nos reconduz à caracterização do "serviço"

226 como correspondente a unidade orgânica ou subunidade orgânica, tal como decorre da estrutura interna das  
227 autarquias locais (cfr. artigo 4.º), tal (poderá) significar que em casos de mera alteração organizativa, de "serviços  
228 municipais", entendidos como unidades, quer integrantes da estrutura nuclear (Direções Municipais ou Direções de  
229 departamento municipal) quer da estrutura flexível (Divisões municipais), sempre terá que ser observado o processo  
230 de "reorganização de serviços" que decorre das disposições conjugadas dos Decretos-Lei n.ºs 209/2009 e 200/2006  
231 e Lei n.º 53/2006.

232 Pensamos que não pode ser esta a intenção do legislador, até porque contraria a lógica inerente aos processos de  
233 reorganização dos serviços municipais, plasmado no Decreto-Lei n.º 305/2009 e que atribui, inclusive, competências  
234 ao Presidente da Câmara Municipal para a afetação ou reafectação do pessoal do respectivo mapa relativamente  
235 às unidades objecto de reestruturação.

236 Deverá assim esta matéria que deveria ser objecto de melhor e maior regulamentação, porque apenas fará sentido a  
237 aplicação de tais procedimentos em caso de reestruturação "de serviços" que decorre da Lei n.º 53/2006, quando  
238 reportada a processos de reorganização que envolvam transferência de atribuições para outras entidades  
239 autárquicas e não a meras alterações organizativas internas, em que se transferem atribuições de unidades  
240 orgânicas para outras unidades ou subunidades ou em que, não havendo transferência no plano interno, se pode e  
241 deve proceder à reafectação do pessoal, também internamente, de forma mais expedita e consentânea com as reais  
242 necessidades de funcionamento dos Municípios.

243 Esta solução vai de encontro ao previsto pelo n.º 4 do artigo 5.º e pelo n.º 8 do artigo 6.º, ambos da Lei n.º 12-  
244 A/2008, de 27 de Fevereiro, neles se referindo que "a alteração dos mapas de pessoal que implique redução dos  
245 postos de trabalho fundamenta-se em reorganização do órgão ou serviço nos termos legalmente previstos", sendo  
246 que, "sendo excessivo o número de trabalhadores em funções, o órgão ou serviço começa por promover as  
247 diligências necessárias à cessação das relações jurídicas de emprego público constituídas por tempo determinado  
248 ou determinável de que não careça e, quando ainda necessário, aplica às restantes o regime legalmente previsto,  
249 incluindo o de colocação de pessoal em situação de mobilidade especial";

250 ii. Por outro lado, constando da PL que o âmbito de aplicação dos procedimentos previstos  
251 nos artigos 29.º, 33.º a 40.º e 47.º-A da Lei n.º 53/2006 é o da respetiva área metropolitana ou comunidade  
252 intermunicipal, e, bem assim, que o procedimento concursal próprio a que se refere o artigo 33.º da Lei n.º 53/2006  
253 (procedimento prévio de recrutamento de pessoal em SME), opera, em primeiro lugar, para o pessoal colocado em  
254 SME no âmbito da respetiva CIM ou Assembleia Municipal; fica, ainda assim por esclarecer, se os Municípios que  
255 integram tais áreas ficam dispensados de outros procedimentos no âmbito de outras entidades gestoras municipais  
256 e, principalmente, que a Administração Central também terá de "consultar" estas entidades gestoras da mobilidade  
257 especial autárquica...

258

259 **6. Em face do exposto e das extremas importâncias e implicações das matérias em apreço, tratando-**  
260 **se, inclusivamente, de direitos constitucionalmente garantidos, a Associação Nacional de**  
261 **Municípios Portugueses aconselha a maior ponderação e maturação nas mudanças preconizadas,**  
262 **por forma a que as restrições que se revelem por imprescindíveis tenham o menor impacto possível**  
263 **nos direitos dos trabalhadores da Administração Pública.**

264

265 Associação Nacional de Municípios Portugueses

266 24 de Julho de 2012