

FRENTE SINDICAL



Exmo. Senhor
Presidente da Comissão
Parlamentar de Orçamento, Finanças e
Administração Pública
Assembleia da República
Palácio de São Bento
1249-068 Lisboa

1908/2013

2013-12-06



Assunto: Proposta de lei n.º 184/XII (3.ª) – Aprova a Lei do Trabalho em Funções Públicas.



Relativamente ao assunto referenciado, a **Frente Sindical** liderada pelo **Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e Entidades com Fins Públicos (STE)**, organização sindical com sede na Rua Braancamp, n.º 88 – 2.º Dto., 1269-111 Lisboa, vem expor e requerer o seguinte:

Em primeiro lugar e à semelhança do ocorrido em outros procedimentos, importa referir que **não foram respeitadas** para a elaboração da presente proposta de Lei as **normas e procedimentos da negociação coletiva**, previstos na Lei n.º 23/98, de 26 de Maio.

De facto, em momento anterior ao envio da proposta de Lei à Assembleia da República e relativamente às matérias objeto de negociação coletiva, são as mesmas obrigatoriamente objeto de negociação com as associações sindicais.

Ora, **sem que tenha terminado esta negociação, a presente proposta foi apresentada à Assembleia da República**. A forma de atuação tem sido recorrente, mas mesmo assim não nos conformamos com ela até porque, **para além de não contribuir para a obtenção de consenso quanto a matérias essenciais para os trabalhadores, consubstancia uma manifesta ilegalidade formal do diploma**.

FRENTE SINDICAL

I. Apreciação na generalidade

Afirma-se na exposição de motivos que *“A Lei Geral do Trabalho em Funções Pública concretiza um objetivo prosseguido desde há muito, de dotar a Administração Pública de um diploma que reunisse (...) o essencial do regime laboral dos trabalhadores”*.

Pretende-se criar um regime laboral comum para os trabalhadores públicos. No entanto, conforme veremos adiante **encontramo-nos perante uma lei aplicável apenas a alguns trabalhadores, e não à generalidade dos trabalhadores públicos.**

Neste sentido, *“a presente lei denota uma grande preocupação de saneamento legislativo (...) ao longo de mais de 400 artigos, regular toda uma disciplina hoje distribuída por dez diplomas legais, que no seu conjunto contêm mais de 1200 artigos (...)”*.

Conforme se demonstrará, **trata-se de uma falsa afirmação. De facto, para além da aplicação dos 400 artigos, aplicar-se-ão ainda, os mais de 500 artigos do Código do Trabalho, quando se determina que este é o regime subsidiário.**

Um pouco mais à frente na exposição de motivos resulta que *“A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas culmina um itinerário aproximativo ao regime laboral comum, que ao longo dos anos vem paulatinamente trilhando o seu caminho”*.

Desta afirmação e doutras como *“assumir a convergência tendencial do regime dos trabalhadores públicos com o regime dos trabalhadores comuns, ressalvadas as especificidades exigidas pela função e pela natureza pública do empregador, com salvaguarda do estatuto constitucional da função pública.”*, resulta que o **objetivo desta proposta não é apenas, como se afirma inicialmente, o de criar uma lei comum a todos os trabalhadores, mas igualmente aproximar, fazendo convergir o regime dos trabalhadores públicos com o regime dos trabalhadores privados.**

Também aqui, verificaremos que se **trata de uma falsa convergência.**

A existência de um regime específico da função pública, enquanto exigência constitucional resultante dos arts. 266.º e seguintes da Constituição da República Portuguesa, é uma das características fundamentais do ordenamento jurídico português.

FRENTE SINDICAL

De facto, contrariamente ao que ocorre no sistema privado, orientado para o lucro, **o interesse público domina e orienta toda a atividade administrativa**. Ele é o norte da **administração pública** que justifica a existência de um regime específico, com consagração constitucional.

Ora, é este regime específico que fundamenta a necessidade de uma existência de legislação autónoma, clara e precisa, o que como veremos **não é devidamente assegurado na presente proposta de Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas**.


Converge-se em algumas matérias e diverge-se em muitas outras, com o fundamento que “São, todavia, inúmeras aquelas matérias cuja especificidade justifica, quando não constitucionalmente impõe, um regime diferenciado”.

É exatamente o reconhecimento dessa especificidade, que recomendaria que o objetivo a prosseguir tivesse em conta, o que manifestamente não é conseguido.

Por fim conclui-se que esta proposta de lei que **não assume a natureza de um código** ainda que tenha como objetivos:

- Dotar a administração pública de um diploma que contenha o essencial do regime laboral dos seus trabalhadores;
- A convergência tendencial com o regime laboral privado, determinando como regime subsidiário o Código do Trabalho;
- Tornar a figura do contrato de trabalho em função públicas como o modelo de vínculo da relação laboral de emprego público.

Pretende afinal ser “... **uma reforma de grande alcance para a Administração Pública**. Finalisticamente dirigida aos cidadãos e exclusivamente focada na satisfação do interesse público, a presente reforma constitui um marco imprescindível e decisivo para a valorização profissional dos seus trabalhadores, para o pleno desenvolvimento das suas competências, para a melhoria dos processos de gestão de recursos humanos, para a simplificação e modernização administrativa, para o reforço da transparência e para o aumento da produtividade dos serviços públicos.”

 A este propósito importa referir que em nenhum momento ou artigo do diploma se demonstram tais afirmações, nomeadamente estabelecendo a comparação e avaliação com a anterior reforma de 2008.

FRENTE SINDICAL

Também esta pretendia ser uma grande reforma da administração, dirigida para trabalhadores e cidadãos.

No entanto, parece que **decorridos 5 anos o Governo concluiu, sem que tenha fundamentado tal conclusão, que esta reforma não atingiu os objetivos pretendidos e que por isso é necessário fazer uma outra.**

II. Apreciação na especialidade

Do articulado da presente proposta, importa realçar:

A. Diploma preambular

- a) **Exercício de funções públicas por beneficiários de pensões de reformas pagas pela segurança social ou outras entidades gestoras de fundos – art. 6.º**

Não nos parece razoável que, atendendo ao contexto socioeconómico atual, se preveja uma norma que permita aos aposentados e pensionistas exercerem funções públicas. Essas funções públicas devem ser exercidas por pessoas no ativo, cuja única fonte de rendimento é o produto do seu trabalho.

- b) **Novo regime disciplinar - art. 12.º**

Faz-se aqui referência a um **novo** estatuto disciplinar. Considerando que nos arts. 193.º a 239.º se reproduz o regime constante atualmente na Lei n.º 58/2008, não se compreende o motivo para que se designe como novo estatuto disciplinar.

Por outro lado, igualmente não se compreende a remissão para o art. 337.º do Código do Trabalho. **Não obstante a remissão específica não resulta claro qual o prazo de prescrição da infração disciplinar.**

- c) **Compensação em caso de cessação de contrato de trabalho em funções públicas- art 12.º**

O presente preceito refere-se à **cessação do contrato de trabalho. Acontece que no anexo da LGTFP apenas se faz referência, nos arts. 287.º a 312.º, à extinção do vínculo**, prevendo-se como modalidades a caducidade, a extinção por acordo, a extinção por motivos disciplinares, a extinção pelo trabalhador com aviso prévio, a extinção pelo trabalhador com justa causa e

FRENTE SINDICAL

a cessação do contrato de trabalho em funções públicas na sequência de processo de reorganização de serviços e racionalização de efetivos.

Em face desta discrepância dos conceitos, fica por saber a que situações se aplicará este art. 12.º.

d) Situações de licença extraordinária – art. 13.º

Consideramos que **esta redução da remuneração devida no âmbito da licença extraordinária, não pode aplicar-se às licenças já constituídas**, sob pena de ser violada a confiança digna de tutela jurídica destes trabalhadores.

Neste sentido e uma vez que deixou de se prever a possibilidade de serem atribuídas novas licenças extraordinárias, entendemos que **este artigo deve ser eliminado**.

B. Anexo - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

a) Disposições gerais – arts. 1.º a 6.º

Refere-se no n.º 1, do art. 1.º que *“a presente lei regula o vínculo de trabalho em funções públicas”*.

Tratando-se de um diploma que pretende integrar a generalidade das matérias que dizem respeito à Administração Pública, não se compreende que o seu âmbito de aplicação seja o vínculo de trabalho (realidade que consta igualmente de outros preceitos desta LGTFP, nomeadamente do art. 3.º). De facto, **desta delimitação parece resultar que nos encontramos perante uma Lei de vínculos, e ainda assim apenas para alguns trabalhadores, e não perante uma lei aplicável à generalidade dos trabalhadores públicos**.

Atendendo ao efeito uniformizador que se afirma pretender com a presente proposta, e que resulta da exposição de motivos, **não compreendemos as exclusões previstas no art. 2.º, nomeadamente, no que concerne à não aplicação às entidades públicas empresariais (n.º 1 – b)), a maioria delas integradas já no conjunto de entidades públicas reclassificadas para efeitos de défice orçamental**.

FRENTE SINDICAL

A não aplicação a estas entidades implica um **défice de gestão de recursos humanos** na Administração Pública, resultante de uma falsa uniformização de regimes.

Por outro lado, é o próprio art. 3.º que parece colocar em causa a reserva do regime específico da função pública. De facto, considerando que como se afirma na exposição de motivos esta proposta não assume a natureza de Código e em nenhum momento se determina que a mesma é uma lei de bases, não se compreende o verdadeiro alcance deste artigo.

Quererá o mesmo dizer que todas as normas que não estão aí elencadas podem ser alteradas por Decreto-Lei?

A ser assim, admite-se a possibilidade de cada um dos sucessivos Governos em funções poder alterar, de acordo com o que em cada momento for mais conveniente, normas do regime jurídico dos trabalhadores públicos, sem a intervenção da Assembleia da República.

No art. 4.º determina-se a **aplicação subsidiária do Código do Trabalho**.

Recorde-se que um dos objetivos das preocupações da presente Lei é o “saneamento legislativo”.

No entanto, em vez de simplificar a aplicação dos diversos regimes existentes no universo da Administração Pública, através da sua uniformização, esta proposta, ao integrar várias das atuais leis e distribuindo as referências às respetivas matérias por todo o anteprojeto, vem destruir o edifício normativo do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP), respetivo Regulamento, Lei de Vínculos Carreiras e Remunerações (LVCR) e demais legislação.

O trabalhador público terá dificuldade em identificar em cada momento qual a legislação que lhe é aplicável. Assim, nem o que se afirma é conseguido, nem se garante a satisfação de trabalhadores e cidadãos.

Esta realidade tenderá a agravar-se se tivermos em conta que são utilizados no presente artigo, bem como ao longo de toda a proposta conceitos que não se encontram definidos na lei (nem na proposta de lei em análise, nem no Código do Trabalho) e que resultam apenas de construções doutrinárias e jurisprudências, o que dificulta a sua aplicação.

FRENTE SINDICAL

Cria-se um regime pouco claro, de difícil aplicação e que contribuirá para a manutenção do abundante direito circulatório no nosso País.

b) Modalidades do vínculo de emprego público – arts. 6.º a 12.º

Da construção do art. 6.º e em particular do seu n.º 1 resulta uma equiparação entre vínculo de emprego público e contrato de prestação de serviços.

Não podemos concordar com esta construção. A mesma parece indicar que no futuro apenas existirá vínculo de nomeação, comissão de serviço e de contrato de prestação de serviços. Tal corresponderá a uma inadmissível privatização da Administração Pública.

Ainda a propósito da prestação de serviços o seu regime encontra-se desenvolvido no art. 10.º. O regime previsto neste artigo não contempla a totalidade do regime constante do art. 35.º da LVCR. De facto, na presente LGTFP o regime da prestação de serviços encontra-se dividido por vários artigos: 6.º, 10.º e 33.º. Consideramos que dividir por três preceitos, espalhados ao longo do diploma, o que consta atualmente num único, nem simplifica nem torna mais clara a legislação existente.

c) Participação dos Trabalhadores na Legislação de Trabalho – arts. 16.º e 17.º

Trata-se de um regime inovador no âmbito da função pública.

No entanto, não é claro como é que o mesmo se conjugará com o regime da negociação coletiva sobre o estatuto dos trabalhadores em funções públicas, previsto nos arts. 349.º e ss., isto porque as matérias objeto de participação e negociação são as mesmas.

d) Empregador Público - arts. 25.º a 28.º

Resulta do art. 25.º a alteração do conceito de empregador, distinguindo-se agora Estado e Pessoa Coletiva Pública.

O Estado abrange a Administração Direta, a Administração Indireta e a Administração Autónoma.

A Administração Indireta do Estado integra as entidades públicas, distintas da pessoa coletiva “Estado” dotadas de personalidade jurídica e autonomia administrativa e financeira. A Administração indireta do Estado compreende três tipos de entidades: (i) Serviços personalizados, (ii) Fundos Personalizados e (iii) Entidades públicas empresariais.

FRENTE SINDICAL

Face a esta nova definição importa referir, em primeiro lugar **não se compreende o fundamento para a autonomização das 'outras pessoas coletivas públicas'**. De facto, estas integram o Estado. Em segundo lugar, esta diferenciação é tanto mais incompreensível se atendermos às **exclusões ao âmbito de aplicação da presente lei (art. 2.º) e que abrangem exatamente essas 'outras pessoas coletivas públicas'**

No art. 26.º prevê-se agora as situações de **pluralidade de empregadores**.

Trata-se de um regime inovador, que resulta da "convergência" com o Código do Trabalho.

Ora, este regime não tem paralelo na Administração Pública, nomeadamente com as competências para o exercício e instauração do procedimento disciplinar e aplicação das respetivas sanções previstas nos artigos 76.º, 195.º, e 196.º.

Neste sentido, entendemos que o referido preceito deve ser excluído.

e) Período experimental – arts. 45.º a 51.º

Em consonância com o que vimos defendendo, discordamos da existência de um período experimental para trabalhadores já inseridos na carreira.

Assim, consideramos que no art. 45.º não deverá prever-se o período experimental de função, tanto mais que no art. 99.º, n.º 11 passa a estabelecer-se a possibilidade de consolidação da mobilidade intercarreiras do mesmo grau de complexidade funcional.

Ora, esta consolidação em situações em que a função é distinta também não depende de qualquer período experimental.

f) Invalidez do vínculo de emprego público – arts. 52.º a 55.º

O art. 52.º tem por epígrafe "*Causas específicas de invalidade do vínculo de emprego público*".

Trata-se de uma expressão infeliz. A referência deveria ser à invalidade do ato e não à invalidade do vínculo.

Tal como está redigida a norma parece apenas dirigida aos trabalhadores e não às entidades empregadoras públicas que praticam o ato que fundamenta o vínculo.



FRENTE SINDICAL

g) **Contratos de trabalho em funções públicas a termo resolutivo – arts. 56.º a 67.º**

No art. 56.º, n.º 3 estabelece-se, inversamente ao que consta no art. 139.º do CT, que o regime do contrato de trabalho a termo resolutivo não pode ser afastado por instrumento de regulamentação coletiva.

Esta diferenciação de regimes terá subjacente a especificidade do empregador público.

Esta é uma das situações exemplo de que o regime subsidiário de aplicação do CT aos trabalhadores da AP é apenas para pior do que naquele Código existe.

Quanto à **preferência na admissão** prevista no art. 66.º a mesma deve ser exercida em momento posterior à preferência estabelecida no art. 264.º, n.º 1 para a admissão de trabalhadores em requalificação. No entanto esta 'ordem de preferências' não resulta clara da proposta em análise.

h) **Atividade, local de trabalho e carreiras – arts. 79.º a 88.º**

Com a formulação do art. 81.º - **exercício de funções afins**, o trabalhador está obrigado à prestação de toda e qualquer função desde que a entidade empregadora a considere afim.

Esta é uma norma inovadora.

Mas que inova no pior sentido.

Nem o art.º 118.º do CT vai tão longe na desproteção do trabalhador e na total desregulação do contrato de trabalho.

i) **Avaliação do desempenho – arts. 89.º a 91.º**

Especificamente quanto ao SIADAP, não obstante se referir no artigo 5.º que o mesmo está excluído deste projeto, os arts. 89.º a 91.º definem os princípios e efeitos da avaliação do desempenho.

Quanto aos princípios da avaliação de desempenho previstos no art. 89.º e quando comparados com o disposto no art. 5.º da Lei n.º 66-B/2007, de 18 de Dezembro verificámos que não constam nesta proposta de LGTFP os princípios fundamentais do atual sistema de avaliação do desempenho, como a coerência e integração, a imparcialidade e a publicidade.

FRENTE SINDICAL

Importa assim que se esclareça qual o fundamento para que sejam consagrados determinados princípios do atual sistema de avaliação e excluídos outros. Tal opção parece aliás corresponder a uma subalternização do regime vigente.

j) Mobilidade – arts. 92.º a 101.º

Mais um exemplo, entre tantos constantes desta proposta de lei, em como a especificidade do empregador determina normas substancialmente diferentes e mais penalizadoras para os trabalhadores da Administração Pública.

Relativamente às **situações de dispensa de acordo dos trabalhadores para a mobilidade**, previstas no **art. 95.º**, discordamos da diferenciação dos limites, constante dos **n.ºs 2 e 3**, para que seja ou não dispensado o acordo do trabalhador para a mobilidade. Conforme referimos aquando da negociação da Lei n.º 66/2012, consideramos não ser fundamento legítimo de diferenciação a integração de um trabalhador numa dada carreira.

Quanto à **consolidação da mobilidade** prevista no **art. 99.º**, e especificamente quanto ao previsto no **n.º 5**, não se compreende que estando um trabalhador na mobilidade a receber pela posição remuneratória seguinte, por via do disposto no art. 156.º, n.º 1 deste projeto, veja a sua remuneração baixar em caso de consolidação definitiva da mesma.

Entendemos que a consolidação da mobilidade intercarreiras prevista no **n.º 11** deve poder ocorrer independentemente do grau de complexidade funcional da carreira.

k) Regimes de duração do trabalho – arts. 106.º a 116.º

No art. **106.º** estabelece-se mais um exemplo de norma em que expressamente se refere a aplicação do CT mas também das “necessárias adaptações” sem que se descortinem quais são.

Ao longo dos artigos 110.º a 116.º definem-se as modalidades de horário de trabalho.

No regime atual as modalidades de horário de trabalho são estabelecidas em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.



FRENTE SINDICAL

Em face desta alteração fica, em grande parte, **esvaziado, o previsto nos artigos 14.º n.º 2 e 354.º n.º 1 al. d)** relativamente às matérias sobre que o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho pode dispor.

l) Tempos de não trabalho – arts. 122.º a 142.º

No n.º 1 do art.º 122.º prevê-se a aplicação aos trabalhadores com vínculo de emprego público do regime do CT em matérias de tempos de não trabalho. No entanto o CT não o estabelece de forma explícita, nem existe qualquer artigo que refira o que sejam tempos de não trabalho.

Este é claramente mais um dos exemplos em que pode ser tudo o que a entidade empregadora pública quiser com possíveis impactos na remuneração auferida pelos trabalhadores (trabalhar mais do que a lei estipula com a mesma remuneração).

m) Remuneração – arts. 143.º a 174.º

No n.º 3 do art. 152.º prevê-se que o valor da remuneração diária seja encontrado pelo quociente entre a remuneração e o tempo do seu cumprimento (mês).

Entendemos que esta fórmula não é correta por confundir os dias de trabalho a que o trabalhador está obrigado (em média 22 dias) com o tempo de cumprimento do pagamento da remuneração mensal (30 dias).

n) Reafecção de trabalhadores em caso de reorganização e racionalização de efetivos – arts. 244.º a 275.º

Conforme tivemos oportunidade de nos pronunciar em sede própria consideramos que este procedimento de reorganização de serviços determina, decorridos doze meses da colocação em requalificação e para os trabalhadores com contratos de trabalho a termo indeterminado (que não sejam ex-nomeados), um **despedimento sem justa causa**.

o) Instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho – arts. 354.º 392.º

No art. 354.º referente ao **conteúdo dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho** importa referir que a formulação é deficiente por não elencar o conjunto de matérias que podem ser objeto de IRCT, e nada abona em favor da transparência.

FRENTE SINDICAL

Importa, ainda, realçar que não obstante o aparente alargamento das matérias passíveis de integração em ACEEP, o que na prática se verificará é o esvaziamento do seu conteúdo enquanto fonte de direito dos trabalhadores. De facto atualmente o conteúdo dos IRCT'S celebrados na vigência da lei em vigor, versa fundamentalmente sobre os regimes de duração e organização do tempo de trabalho n.º 1 al. d) mas que na prática são reduzidos à sua mínima expressão, pela sua estipulação nos artigos 110.º a 116.º.

Ora, o inverso existe no sector privado em que os acordos coletivos podem até versar sobre remunerações e assumem uma importância decisiva enquanto fonte de direito

É claramente uma falsa convergência.

Continua a prevalecer a especificidade do empregador público.

Por seu turno o **art. 369.º** estabelece a **incidência objetiva dos acordos coletivos de trabalho**, determinando que para além da sua aplicação aos trabalhadores sindicalizados nas associações sindicais outorgantes, o acordo coletivo de trabalho aplica-se ainda aos restantes trabalhadores integrados em carreira ou em funções no empregador público, salvo a oposição expressa do trabalhador ou da organização sindical interessada e com legitimidade para celebrar o ACT, relativamente aos seus filiados.

Importa assinalar que este regime não tem qualquer convergência com o previsto nos arts. 496.º a 498.º do Código do Trabalho.

A solução constante deste artigo corresponde a uma inaceitável exclusão do princípio de filiação. De facto, a mesma determina o desaparecimento da diferenciação positiva dos trabalhadores sindicalizados.

Neste mesmo sentido, a solução constante deste artigo **viola o princípio da liberdade sindical** previsto no **art. 55.º da CRP** e ainda o **direito de as associações sindicais defenderem e promoverem a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores que representem**, previsto no **art. 56.º da CRP**.

Discordamos em absoluto do regime estabelecido no presente preceito, **que visa um ataque virulento às organizações sindicais da Administração Pública essenciais para o aprofundamento da Democracia.**

No seguimento deste artigo, prevê-se no **art. 370.º**, que a opção de um trabalhador não sindicalizado a um acordo coletivo é irrevogável. **Mais uma vez a clara violação do princípio da liberdade sindical.**

FRENTE SINDICAL

A este respeito importa referir que o Governo mandou fazer à Direção Geral da Administração e do Emprego Público um estudo sobre a Contratação Coletiva na Administração Pública.

Tal estudo elaborado com base num questionário enviado por e-mail a 421 entidades, a que responderam 135: 40 entidades da Administração Direta do Estado, 11 de entidades da Administração Indireta do Estado e 84 de autarquias locais (municípios) representando estas 62% das respostas quando destas entidades apenas 3, do total de 31 acordos coletivos de trabalho celebrados foram celebrados com autarquias, aponta para um conjunto de conclusões que se algum mérito têm é o de mostrar que o que funciona na relação laboral privada não funciona necessariamente da Administração Pública.

Daí que as entidades inquiridas refiram como custos, e não como proveitos, as horas de trabalho dedicadas aos processos de contratação coletiva.

E que indiquem existir uma tensão entre o direito à contratação coletiva e o princípio da igualdade: o que os leva a não concordar com o princípio da filiação sindical!

Foi apenas este o estudo que o Ministério das Finanças mandou efetuar quanto ao regime em vigor que ao que parece lhe permitiu concluir que o melhor seria acabar com o princípio da filiação sindical.

III. Conclusão

Em nosso entender a proposta de lei em discussão não atinge o fim a que devia destinar-se:

- Dotar a Administração Pública de um código ou Lei de Bases que permita a estabilidade do edifício jurídico que regula a relação laboral destes trabalhadores a quem a CRP impõe padrões de comportamento no exercício da sua função.
- Só com um período de tempo de duração suficiente do regime em vigor, resultante da alteração profunda introduzida em 2008/2009, o que não é o caso, que possibilita um processo de observação de fatos suficientemente repetidos de que resultem prejuízos para a AP, se devem produzir alterações na procura de ganhos para o funcionamento dos serviços públicos, para os portugueses e conseqüentemente para os trabalhadores.

FRENTE SINDICAL

Esta proposta de diploma tal como está não faz qualquer reforma.

Destrói o que está feito sem cuidar que a Administração Pública e os serviços públicos funcionem melhor.

Assim, considerando todos os fundamentos invocados, a Frente Sindical discorda da proposta de Lei, pelo que entendemos que não deve a mesma ser aprovada. Solicitando uma audiência, apresentamos os melhores cumprimentos.

Pela Frente Sindical



(L. Bettencourt Picanço)

LBP/FPM