

O REGIME DO CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS



Fontes Normativas

Trabalhadores que exercem funções públicas

LVCR

Tabela remuneratória

Estatuto disciplinar

Avaliação do desempenho

Estatuto do pessoal dirigente

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

NOMEAÇÃO

**Legislação aplicável aos
hoje funcionários e
agentes**

CONTRATO

RCTFP



Contrato de Trabalho em Funções Públicas

Características

- Natureza administrativa
- Subordinação ao interesse público
- Celebrado em nome e em representação do Estado, por órgão ou serviço com ou sem personalidade jurídica
- Jurisdição competente – os tribunais administrativos e fiscais



Contrato de Trabalho em Funções Públicas

Características

- Exigência de forma escrita
- Período experimental – tem lugar no início do contrato e destina-se a comprovar se o trabalhador possui as competências exigidas pelo posto de trabalho que vai ocupar (a duração do período experimental depende da modalidade do contrato e da carreira onde está integrado o trabalhador)



Contrato de Trabalho em Funções Públicas

Modalidade de Contrato

- Contrato por tempo indeterminado (regra)

- Contrato a termo resolutivo



A termo certo (ou por tempo determinado)

A termo incerto (ou por tempo determinável)



Contrato a Termo Resolutivo

Características

- Elenco taxativo de causas justificativas (art. 93º do Regime)
- Regra de não conversão do contrato a termo em contrato por tempo indeterminado
- Duração do contrato a termo certo não pode exceder três anos e duas renovações
- Preferência do trabalhador contratado a termo na admissão para os postos de trabalho por tempo indeterminado



Contrato a Termo Resolutivo Certo

Regime Transitório (art. 14.º da lei preambular)

Contratos em execução
em 01-01-2009

Prazo inferior a 2 anos

Aplica-se o RCTFP

Prazo superior a 2 anos

Podem ser objecto de mais uma renovação. Quando a sua duração exceder os 5 anos é obrigatória a publicitação de procedimento concursal para ocupação de posto de trabalho por tempo indeterminado



Prestação do Trabalho

Duração e organização do tempo de trabalho

Períodos normais de trabalho - mantêm-se os seguintes limites:

- 7 horas diárias de trabalho
- 35 horas semanais de trabalho



Prestação do Trabalho

Duração e organização do tempo de trabalho

- Regime de adaptabilidade: em que consiste?

Por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, o período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, tendo por referência períodos de tempo que não podem exceder 12 meses (máximo)



Prestação do Trabalho

Duração e organização do tempo de trabalho

- Regime de adaptabilidade: limites

O período normal de trabalho pode ser aumentado

- Até ao máximo de 3 horas por dia
- Até ao máximo de 50 horas por semana

devendo estas horas ser compensadas de forma a que, em termos médios e no período de referência, não sejam ultrapassados os limites máximos dos períodos normais de trabalho



Prestação do Trabalho

Duração e organização do tempo de trabalho

- Regimes especiais
 - Isenção de horário de trabalho
 - Trabalho a tempo parcial
 - Trabalho por turnos
 - Trabalho nocturno
 - Trabalho extraordinário



Prestação do Trabalho

Duração e organização do tempo de trabalho

- Mantém-se a duração das férias

Mínimo de 25 dias úteis de férias, sendo este período aumentado progressivamente de acordo com a idade e a antiguidade do trabalhador



Prestação do Trabalho

Duração e organização do tempo de trabalho

Faltas ao trabalho – regime

- Elenco taxativo de justificações atendíveis (faltas justificadas)
- Imperatividade (todo o regime de faltas é, com excepção das dadas por representantes dos trabalhadores, insusceptível de modificação por IRCT ou contrato)
- Admissibilidade de qualquer meio de prova (regra)



Prestação do Trabalho

Duração e organização do tempo de trabalho

Outras formas de organização do trabalho:

- Teletrabalho (ou trabalho à distância)
- « (...) prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora do órgão ou serviço da entidade empregadora pública, e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação. » (art. 194º do Regime)



Vicissitudes contratuais

Redução da Actividade e Suspensão do Contrato

Factos que as determinam:

- Impossibilidade temporária da prestação do trabalho



Parcial – redução da actividade

Total – suspensão do contrato

- Acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora pública



Vicissitudes contratuais

Suspensão do contrato por facto respeitante ao trabalhador

- **Regra :**

Impedimento temporário por facto não imputável ao trabalhador, que se prolongue por mais de um mês (ex: doença)

- **Efeitos :**

Conservação do vínculo e da antiguidade, permanência de deveres acessórios, paralisação dos efeitos do contrato condicionados pela possibilidade da prestação de trabalho efectivo



Vicissitudes contratuais

Redução da actividade e suspensão do contrato

Outros factos determinantes:

- Licença sem remuneração;
- Pré-reforma (por acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora pública, o trabalhador com idade igual ou superior a 55 anos pode reduzir ou suspender a sua prestação do trabalho, tendo direito a receber uma prestação pecuniária mensal)



Cessação do contrato

Regra:

- São proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos

Modalidades de cessação do contrato:

- Caducidade
- Revogação
- Resolução
- Denúncia



Cessação do contrato

Caducidade - Causas

- Verificando-se o termo do contrato;
- Com a reforma ou aposentação do trabalhador, por velhice ou invalidez
- Por extinção do órgão ou serviço a que o trabalhador pertence



Cessação do contrato

Revogação

- Revogação por acordo das partes (trabalhador e entidade empregadora pública) ou **cessação por mútuo acordo**



Cessação do contrato

Resolução

- Por iniciativa da entidade empregadora pública:
 - Despedimento disciplinar (por facto imputável ao trabalhador)
 - Despedimento colectivo
 - Despedimento por extinção do posto de trabalho
 - Despedimento por inadaptação
- Por iniciativa do trabalhador:
 - Cessação do contrato com justa causa



Cessação do contrato

Denúncia

- Cessação do contrato por iniciativa do trabalhador, com aviso prévio e independentemente de justa causa



Cessação do contrato

Regime transitório

Actuais trabalhadores nomeados definitivamente
que transitam para a modalidade de contrato



Mantêm os regimes de cessação da relação jurídica
de emprego público e de mobilidade especial.
(art. 88º, nº 4 da LVCR)



Fontes específicas do CTFP

O princípio do tratamento mais favorável

- Instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho (IRCT) – podem afastar as normas do RCTFP, salvo quando delas resultar o contrário, quando estabeleçam condições mais favoráveis para o trabalhador
- **Contratos** – podem afastar normas do RCTFP e dos IRCT apenas quando estes o prevejam e o contrato estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador



Tipologia dos IRCT (art. 2.º do Regime)

- Negociais

Acordo colectivo de trabalho

Acordo de adesão

Decisão de arbitragem voluntária

- Não negociais

Regulamento de extensão

Decisão de arbitragem necessária



Tipologia dos IRCT (art. 2.º do Regime)

Acordos Colectivos de Trabalho



Acordos colectivos de carreira - os acordos aplicáveis a uma carreira ou a um conjunto de carreiras

Acordos colectivos de entidade empregadora pública - os acordos aplicáveis a uma entidade empregadora pública, com ou sem personalidade jurídica



IRCT - Âmbito

Acordo colectivo de carreira:

- **LVCR, quando esta expressamente o preveja**
 - **Adaptações ao regime de avaliação do desempenho (SIADAP)**
 - **RCTFP, desde que das suas normas não resulte o contrário e sejam contratadas condições mais favoráveis para os trabalhadores**
 - **Outras leis, quando estas expressamente o prevejam**

Acordo colectivo de entidade empregadora pública

- **Duração e organização do tempo de trabalho EXCEPTO SUPLEMENTOS REMUNERATÓRIOS**
 - **Segurança, higiene e saúde no trabalho**

- **Quando previsto em acordo colectivo de carreira, o acordo colectivo de entidade empregadora pública pode regular outras matérias**



Matérias reguladas pelo RCTFP e excluídas dos IRCT

- **Exclusão do período experimental (n.º 2 do art. 78.º do Regime)**
- **Pagamento de indemnização na denúncia no período experimental (n.º 3 do art. 78.º)**
- **Pressupostos do contrato a termo resolutivo (n.º1 do art. 92.º)**
- **Exercício da liberdade de trabalho após cessação do contrato (n.º 1 do art. 108.º)**
- **Feridos (art. 170.º)**
- **Tipos de faltas e sua duração (art. 186.º)**
- **Regime de cessação do contrato, com excepção dos critérios de definição de indemnizações (cujos valores também podem ser regulados por IRCT dentro dos limites fixados no RCTFP), os prazos de procedimentos e os prazos de aviso prévio (art. 247.º)**



Matérias reguladas pelo RCTFP e excluídas dos IRCT

Matérias de remunerações
(remunerações devidas pela prestação de trabalho nocturno, trabalho por turnos, trabalho extraordinário...)

Pode ser objecto de IRCT dentro dos limites impostos por lei

isto é,

O IRCT não pode afastar ou derrogar as disposições legais em matéria de remunerações, salvo quando preveja sistemas de recompensa do desempenho (art. 206.º do Regime)



Acordo Colectivo de Trabalho

Legitimidade e representação (art. 347.º do Regime)

Têm legitimidade para celebrar acordos colectivos de trabalho, em todos os casos:

- Pelas associações sindicais, as confederações sindicais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social
- Pelas entidades empregadoras públicas, os membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública



Acordo Colectivo de Trabalho

Legitimidade e representação (art. 347.º do Regime)

ACORDOS COLECTIVOS DE CARREIRAS GERAIS

- As associações sindicais com um número de trabalhadores sindicalizados que corresponda a, pelo menos, 5% do n.º total de trabalhadores que exercem funções públicas
- As associações sindicais que representem trabalhadores de todas as administrações públicas e, na administração do Estado, em todos os ministérios, desde que o número de trabalhadores sindicalizados corresponda a, pelo menos, 2.5% do número total dos trabalhadores que exercem funções públicas
- As associações sindicais que apresentem uma única proposta de celebração ou de revisão de um acordo colectivo de trabalho e que, em conjunto, cumpram os critérios anteriores (ainda que, de per si, não cumpram aqueles critérios), caso em que o processo negocial decorre conjuntamente



Acordo Colectivo de Trabalho

Legitimidade e representação (art. 347.º do Regime)

ACORDOS COLECTIVOS DE CARREIRAS ESPECIAIS

- **Pelas associações sindicais, as associações sindicais que representem, pelo menos, 5% do número total de trabalhadores integrados na carreira especial em causa**
- **Pelas entidades empregadoras públicas, os restantes membros do Governo interessados em função das carreiras objecto dos acordos**



Acordo Colectivo de Trabalho

Legitimidade e representação (art. 347.º do Regime)

ACORDOS COLECTIVOS DE ENTIDADE EMPREGADORA PÚBLICA

- **Pelas associações sindicais, as restantes associações sindicais representativas dos respectivos trabalhadores**
- **Pela entidade empregadora pública, o membro do Governo que superintenda no órgão ou serviço, bem como a própria entidade empregadora pública**



O Regime de CTFP

**OBRIGADA PELA
VOSSA ATENÇÃO**

Armanda Fonseca
(Subdirectora-Geral da DGAEP)

