

Artigo 284.º

Acordo de pré-reforma

1 - Considera-se pré-reforma a situação de redução ou de suspensão da prestação do trabalho em que o trabalhador com idade igual ou superior a 55 anos mantém o direito a receber do empregador público uma prestação pecuniária mensal até à data da verificação de qualquer das situações previstas no n.º 1 do artigo 287.º

2 - A situação de pré-reforma constitui-se por acordo entre o empregador público e o trabalhador e depende da prévia autorização dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública.

3 - Do acordo de pré-reforma devem constar as seguintes indicações:

a) Data de início da situação de pré-reforma;

b) Montante da prestação de pré-reforma;

c) Forma de organização do tempo de trabalho, no caso de redução da prestação de trabalho.

4 - O empregador público deve remeter o acordo de pré-reforma à segurança social ou, sendo o caso, à Caixa Geral de Aposentações, I.P., conjuntamente com a folha de remunerações relativa ao mês da sua entrada em vigor.

1. A pré-reforma surgiu pela primeira vez com o [Decreto-Lei n.º 261/91](#), de 25 de julho, posteriormente revogado pelo Código do Trabalho aprovado pela [Lei n.º 99/2003](#), de 27 de agosto, que, continuou a contemplar este regime de redução ou suspensão da prestação de trabalho nos seus artigos 356.º a 362.º. Com a revogação da [Lei n.º 99/2003](#), de 27 de agosto, pela [Lei n.º 7/2009](#), de 12 de fevereiro, a pré-reforma está regulada nos artigos 318.º a 322.º.
2. Na Administração Pública a pré-reforma encontrava-se regulada nos artigos 236.º a 242.º do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP), aprovado pela [Lei n.º 59/2008](#), de 11 de setembro e constante do seu Anexo I.
3. Atual o regime da pré-reforma na Administração Pública consta do capítulo das vicissitudes modificativas do vínculo de emprego público, artigos 284.º a 287.º da [LTFP](#), reproduzindo as soluções legais inicialmente previstas nos diplomas referidos, quer no RCTFP, quer no Código do Trabalho.
4. Apesar de não existir neste capítulo uma remissão expressa para o Código do Trabalho, a remissão genérica constante do n.º 1 do artigo 4º da [LTFP](#), poderá habilitar o recurso

àquele normativo para solucionar situações de fronteira, concretamente recorrendo à jurisprudência e doutrina que, sobre estas matérias, foram sendo produzidas.

5. A pré-reforma é um instrumento de gestão dos recursos humanos na Administração Pública, que assenta em três vertentes essenciais: a valorização dos trabalhadores, a criação de bons ambientes de trabalho e a melhoria da gestão pública.
6. Traduz-se na situação constituída por acordo entre o empregador público e o trabalhador que, mediante prévia autorização dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública, permite a redução ou a suspensão da prestação de trabalho por trabalhador com idade igual ou superior a 55 anos, mantendo o direito a receber do empregador público uma prestação pecuniária mensal, antes da reforma.
7. A pré-reforma pode assim assumir duas modalidades:
 - i. Redução da prestação do trabalho;
 - ii. Suspensão da prestação do trabalho.
8. A passagem à situação de pré-reforma encontra-se condicionada à obtenção de autorização prévia dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública, significando isto que, sem embargo de se tratar de uma medida ativa de promoção da motivação dos trabalhadores e de conciliação da vida profissional com a vida pessoal, estarmos perante um instrumento cujos requisitos, critérios e avaliação prévios à sua autorização são reforçados pelo regime legal e regulamentação que para o mesmo foram fixados.
9. Tal não significa que ao empregador público não tenha sido deixado (ou não se trataria de uma medida gestionária) o poder e a competência para avaliar se a prossecução do interesse público, no contexto da prossecução das respetivas atribuições e exercício das competências e das respetivas necessidades, em cada caso, pode ser posta em causa.
10. Neste sentido, entende-se que a avaliação da pertinência e oportunidade de um eventual acordo com um trabalhador que requeira a pré-reforma, depende da avaliação a fazer (designadamente em matéria de encargos, interesse público ou de criação de precedente) no caso concreto –preenchidos todos os requisitos legalmente estabelecidos – pelo empregador público competente, conhecedor das necessidades e da realidade dos recursos humanos que, no momento, detém.

Âmbito de aplicação subjetivo do regime da pré-reforma

11. O regime jurídico da pré-reforma aplica-se aos trabalhadores abrangidos pelo âmbito de aplicação da [LTFP](#), detentores de um vínculo de emprego público, nas modalidades de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado ou nomeação definitiva, com idade igual ou superior a 55 anos (n.º 1 do presente artigo).
12. No caso das regiões autónomas e das autarquias locais a respetiva autonomia confere-lhes legitimidade para a celebração de acordos de pré-reforma com os respetivos trabalhadores, sendo que as referências feitas aos membros do Governo ou ao empregador público, devem considerar-se feitas:
 - i. nos municípios, ao presidente da câmara municipal;
 - ii. nas freguesias, à junta de freguesia;
 - iii. nos serviços municipalizados, ao presidente do conselho de administração.

Celebração do acordo de pré-reforma

13. Nos termos do n.º 2 do artigo 276.º e do n.º 1 do presente artigo a celebração de acordo de pré-reforma entre trabalhador e empregador público pode permitir a redução do período normal de trabalho ou a suspensão do vínculo de emprego público.
14. Não se encontram definidos os requisitos cuja verificação se exige ou os fundamentos para a celebração de um acordo de pré-reforma (à exceção do limite de mínimo de idade – 55 anos), sendo certo que os princípios gerais da atividade administrativa, designadamente da prossecução do interesse público, da igualdade, da proporcionalidade, da justiça e da boa administração, devem nortear e sustentar todas as decisões dos competentes órgãos administrativos, devendo ficar devidamente demonstrado o seu integral cumprimento e salientar as reais e efetivas vantagens para o interesse público de uma opção gestionária desta natureza.
15. Como a passagem à situação de pré-reforma depende de prévia autorização dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública, competir-lhes-á garantir que haverá harmonização e equilíbrio nos acordos que venham a ser autorizados, com observância dos princípios jurídicos que enformam a atividade administrativa.
16. A iniciativa cabe a qualquer uma das partes, trabalhador ou empregador público. No caso de iniciativa do empregador público, a vontade deve ser manifestada através da apresentação de documento escrito, dirigido ao trabalhador. No caso de iniciativa do

trabalhador, o respetivo requerimento deve ser dirigido ao dirigente máximo do serviço a cujo mapa de pessoal pertence.

17. Do conteúdo formal do acordo de pré-reforma, conforme previsto no n.º 3 deste artigo, devem constar as seguintes indicações:

- i. data de início da situação de pré-reforma;
- ii. montante da prestação de pré-reforma;
- iii. forma de organização do tempo de trabalho, no caso de redução da prestação de trabalho;
- iv. direitos do trabalhador (sem prejuízo daqueles que resultam da lei);
- v. identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes.

18. O empregador público deve elaborar proposta fundamentada de acordo e submetê-la, conjuntamente com os demais documentos relevantes para a instrução do processo, ao membro do Governo que exerce o poder de direção, superintendência ou tutela, o qual a remete para autorização aos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública.

19. Só após a obtenção da autorização dos membros do Governo pode haver lugar à celebração do acordo.