

ACORDO COLETIVO DE CARREIRAS GERAIS

ROTEIRO TÉCNICO

outubro.2025



Autoria: Direção-Geral da Administração e Emprego Público
| Departamento de Relações Coletivas de Trabalho
| Departamento de Regimes Jurídicos de Emprego

FICHA TÉCNICA

Título • Acordo Coletivo de Carreiras Gerais – Roteiro Técnico

Editor • DGAEP Direção-Geral da Administração e Emprego Público

Autoria • Departamento de Relações Coletivas de Trabalho (DRCT)
Departamento de Regimes Jurídicos de Emprego (DRJE)

Endereço • Rua da Alfândega, 5A - 2.º, 1149-095 Lisboa

Telefone • +351-213 915 300

E-mail • drct@dgaep.gov.pt

Data • outubro de 2025

Este roteiro destina-se a todos quantos se interessam sobre a contratação coletiva, em especial no âmbito da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - estudiosos, atuais e futuras partes contratantes ou simples curiosos.

Esperamos contribuir para esclarecer alguns temas e para suscitar novas questões.

Foi pensado com intuitos práticos - como um guia em permanente atualização. Irá certamente colher ensinamentos do caminho que for sendo trilhado pelos empregadores públicos e pelas associações sindicais na contratação coletiva.

É, também, um documento aberto à discussão, pelo que, desde já, lançamos o repto para que nos enviem os vossos comentários, sugestões ou reflexões sobre estes temas.

SIGLAS E ABREVIATURAS

ACC	Acordo Coletivo de Carreira
ACCE	Acordo Coletivo de Carreira Especial
ACEP	Acordo Coletivo de Empregador Público
ACT	Acordo Coletivo de Trabalho
AO	Assistente Operacional
AP	Administração Pública
AR	Assembleia da República
AT	Assistente Técnico
BTE	Boletim de Trabalho e Emprego
CAAD	Centro de Arbitragem Administrativa
CDFUE	Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia
CGTP	Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses
CITE	Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
CRP	Constituição da República Portuguesa
CT	Código do Trabalho
DGAEP	Direção-Geral da Administração e do Emprego Público
/d	Por dia
DL	Decreto-Lei
DR	Diário da República
DRCT	Departamento de Relações Coletivas de Trabalho
DRJE	Departamento de Regimes Jurídicos de Emprego
EP	Empregador Público
FNSTFS	Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais
FS	Frente Sindical
h	Horas
IHT	Isenção de horário de trabalho
IRCT	Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho
JORAA	Jornal Oficial da Região Autónoma dos Açores
LALTFP	Lei que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas
LOE	Lei do Orçamento do Estado
LTFP	Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas
LVCR	Lei de Vínculos, Carreiras e Remunerações
n.º	Número
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
PNT	Período Normal de Trabalho
PRR	Plano de Recuperação e Resiliência
RAA	Região Autónoma dos Açores
RAM	Região Autónoma da Madeira
RCT	Relações Coletivas de Trabalho
RCTFP	Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas
/s	Por semana

SEAL	Secretário de Estado da Administração Local
SEAP	Secretário de Estado da Administração Pública
SIADAP	Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração
SINTAP	Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos
SSAP	Serviços Sociais da Administração Pública
SST	Segurança e Saúde no Trabalho
STAL	Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins
STE	Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e de Entidades com Fins Públicos
TS	Técnico Superior
UE	União Europeia
UGT	União Geral dos Trabalhadores

ÍNDICE

1. NOTA INTRODUTÓRIA	9
2. FONTES REGULADORAS DO VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO	10
2.1 Enquadramento	10
2.2 Identificação das Fontes do Direito na LTFP	10
2.3 Fontes comuns aplicáveis ao vínculo	11
2.3.1 Constituição, Direito Internacional e Direito da União Europeia	11
2.3.2 A lei e o regulamento administrativo	12
2.4 Instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT)	13
2.5 Articulação dos acordos coletivos de trabalho	14
2.6 Relação entre a lei e os IRCT	14
3. NEGOCIAÇÃO E CELEBRAÇÃO DOS ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO (ACT)	15
3.1 A legitimidade para a negociação dos Acordos Coletivos de Carreiras Gerais	15
3.2 As matérias que podem ser negociadas nos ACT	15
3.3 O processo negocial e a celebração dos ACT	17
4. ÂMBITO DE APLICAÇÃO	18
4.1 Âmbito objetivo ou material	18
4.2 Âmbito subjetivo ou pessoal	19
4.3 Âmbito temporal	22
4.4 Âmbito geográfico	22
4.5 Âmbito de aplicação do ACT n.º 1/2009	23
5. MATÉRIAS PASSÍVEIS DE REGULAMENTAÇÃO POR ACCG	26
5.1 Deveres dos Empregadores Públicos e dos Trabalhadores	27
5.1.1 Dever de Informação	30
5.2 Pacto de não Concorrência Pacto de Permanência	32
5.3 Regulamento Interno	35
5.4 Carreiras	37
5.5 Período Experimental	38
5.6 Regimes de Mobilidade	40
5.7 Licença sem Remuneração	42
5.8 Sistemas Adaptados e Específicos de Avaliação do Desempenho	43
5.9 Tempo de Trabalho	45
5.9.1 Interrupções	47
5.9.2 Adaptabilidade	49
5.9.3 Banco de Horas	54
5.9.4 Horário Concentrado	58

5.9.5	Horários	59
5.9.6	Intervalo de Descanso	62
5.9.7	Isenção de Horário de Trabalho	63
5.9.8	Trabalho por Turnos	65
5.9.9	Trabalho Noturno	67
5.9.10	Trabalho Suplementar	70
5.10	Tempos de não Trabalho	72
5.10.1	Descanso Diário	73
5.10.2	Descanso Semanal	74
5.10.3	Feridos	76
5.10.4	Férias	78
5.10.5	Faltas	80
5.10.6	Substituição da Perda de Remuneração Motivada por Falta	82
5.10.7	Outras Ausências	84
5.11	Remuneração	87
5.12	Suplementos Remuneratórios	88
5.13	Sistemas de Recompensa do Desempenho	90
5.14	Ação Social Complementar	92
5.15	Teletrabalho	93
5.16	Trabalho a Tempo Parcial	99
5.17	Flexibilização – <i>Smartwork</i>	101
5.18	Segurança e Saúde no Trabalho	103
5.19	Direitos dos Membros de Estruturas de Representação Coletiva de Trabalhadores	105
5.19.1	Faltas dos Trabalhadores Eleitos	106
5.19.2	Crédito de Horas	107
5.19.3	Indemnização devida a Trabalhador Membro de Estrutura de Representação Coletiva por Despedimento Ilegal	109
5.20	Atividade Sindical no Empregador Público	110
5.21	Conteúdo Obrigatório	113
5.22	Conteúdo Recomendatório	116
6.	ANEXO	121

1. NOTA INTRODUTÓRIA

Os IRCT foram apresentados aos trabalhadores em regime de direito público, em 2009, com a aprovação da LVCR e do RCTFP.

O primeiro IRCT a ser celebrado foi o ACCG (ACT n.º 1/2009) entre os empregadores públicos representados pelo SEAP e o SEAL e um consórcio sindical que integrava o SINTAP, o STE e outras associações sindicais outorgantes¹.

Decorridos 16 anos, o referido ACT n.º 1/2009 não foi revisto, mantendo-se em vigor, nem foi celebrado um novo ACCG entre o Governo e outras associações sindicais.

Existem importantes matérias previstas no ACCG que continuam vigentes e são aplicadas todos os dias, como a redução do período experimental das carreiras gerais ou regras do horário flexível. Outras, como as que foram inovadoramente estabelecidas em 2009 sobre o teletrabalho recomendam uma revisão atual em face do seu incremento e da evolução legislativa.

Com o presente roteiro pretende-se contribuir para o esclarecimento do espaço de intervenção que a LTFP deixa ao ACCG.

O roteiro aborda as fontes de regulação, o âmbito de aplicação do ACCG, bem como as matérias passíveis de integrar o seu clausulado e respetivo enquadramento normativo, expondo as possibilidades, os limites que se oferecem à regulamentação, e, nalguns casos, à sua aplicabilidade.

Nas matérias elencadas no roteiro optou-se por não autonomizar aquelas que a LTFP remete para o CT e cuja regulação não é específica do vínculo de emprego público, de que são exemplos a parentalidade, os direitos de personalidade ou a igualdade e não discriminação.

¹ Federação Nacional dos Sindicatos da Educação, Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação, Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica, Sindicato Nacional e Democrático dos Professores, Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins, Sindicato Nacional dos Engenheiros, Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, Sindicato Nacional dos Professores Licenciados, Sindicato dos Trabalhadores dos Impostos, Sindicato dos Enfermeiros, Sindicato dos Profissionais de Polícia e Sindicato Independente dos Profissionais de Enfermagem.

2. FONTES REGULADORAS DO VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO

2.1 Enquadramento

As fontes do vínculo de emprego público são formas de produção ou de revelação das normas reguladoras da situação jurídica de emprego público, que incluem as fontes comuns de direito (Constituição, Direito Internacional, Direito da União Europeia, Lei, etc.) e as fontes específicas aplicáveis ao vínculo de emprego público (IRCT e os usos).

2.2 Identificação das Fontes do Direito na LTFP

No Título III da LTFP sobre as Fontes de Direito (artigos 13.º a 16.º), o artigo 13.º não enumera as fontes comuns, tal como não o faz o artigo 1.º do CT, por se ter optado por não elencar as fontes de direito transversais a todo o ordenamento, mas, no caso, apenas fontes específicas do vínculo de contrato de trabalho em funções públicas, ou seja, os IRCT no âmbito da LTFP e os usos no domínio do trabalho em funções públicas².

Sem embargo, a LTFP identifica igualmente fontes comuns, como a lei, destacando-se o artigo 3.º, que fixa as bases do regime e âmbito do vínculo de emprego público. Estas normas da LTFP têm valor reforçado³ e, por integrarem a reserva relativa da AR [165.º, n.º 1, al. t) da CRP], limitam a intervenção de outras fontes como a lei ou os IRCT⁴, já que apenas podem ser afastadas por lei da AR ou por decreto-lei autorizado por esta.

Ao contrário das fontes comuns que se aplicam a todos os trabalhadores em funções públicas, independentemente da modalidade do vínculo⁵, os IRCT apenas se aplicam aos trabalhadores com vínculo de contrato de trabalho em funções públicas, de acordo com o artigo 13.º da LTFP, excluindo-se os trabalhadores com vínculos constituídos por ato administrativo de nomeação ou de comissão de serviço.

² Usos atendíveis que não contrariem a lei ou os IRCT e respeitem o princípio da boa-fé (13.º, n.º 2 da LTFP).

³ Nos termos e para os efeitos do artigo 112.º, n.ºs 2 e 3, CRP.

⁴ Esta reserva inclui os IRCT que não podem afastar as normas base da LTFP, a não ser quando a LTFP admita a intervenção dos IRCT nestas matérias (por ex.: artigos 73.º e 373.º da LTFP).

⁵ Vd. artigo 6.º da LTFP.

2.3 Fontes comuns aplicáveis ao vínculo

2.3.1 Constituição, Direito Internacional e Direito da União Europeia

O vínculo de emprego público é regulado pelas fontes de direito comuns, no âmbito das quais a Constituição da República Portuguesa (CRP) assume um papel principal, não só na identificação das fontes no ordenamento, mas também, enquanto matriz da legislação infraconstitucional e critério de interpretação das normas que a concretizam.

A CRP estabelece um conjunto de direitos aplicáveis tanto aos trabalhadores do setor público como do privado, abrangendo a igualdade, a segurança no emprego e o acesso à função pública, a retribuição, o tempo de trabalho e repouso (artigos 47.º, 50.º, 53.º e 59.º), bem como direitos coletivos, como a liberdade sindical, a contratação coletiva e a greve (artigos 54.º a 57.º).

A CRP consagra também princípios específicos da função pública, identificando o interesse público como elemento estruturante do estatuto dos trabalhadores da Administração (266.º e 269.º), prevendo a sua responsabilidade (271.º) e restrições justificadas em certas categorias, como militares e forças de segurança (270.º).

Define, ainda, a reserva relativa da AR na fixação das bases do regime da função pública [165.º, n.º 1, al. t)], cabendo ao Governo a prática dos atos de gestão relativos aos trabalhadores da Administração Pública [199.º, al. e)], enquanto as autarquias locais têm autonomia para gerir os seus próprios quadros de pessoal (243.º) e as regiões autónomas exercem competências próprias, nos termos da CRP e dos seus estatutos político-administrativos (227.º e 231.º).

Acrescem como fontes comuns do vínculo de emprego público, os instrumentos de direito internacional, com especial destaque no domínio laboral para as convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT)⁶, as convenções do Conselho da Europa⁷ e os instrumentos da ONU⁸, que estabelecem padrões de proteção dos trabalhadores e de direitos humanos aplicáveis tanto ao setor privado como ao setor público.

Constitui também fonte comum, o direito da União Europeia com relevo laboral, tanto no plano primário dos Tratados da UE⁹ e da Carta dos Direitos Fundamentais (CDFUE)¹⁰, como no

⁶ Vg. Convenções da OIT sobre liberdade sindical (n.º 87) e direito de negociação coletiva (n.º 98) e a Convenção n.º 151 (processos de fixação das condições de trabalho na função pública).

⁷ Vd. Convenção Europeia dos Direitos do Homem (cuja aplicação é garantida pelo Tribunal Europeu dos Direitos do Homem) e a Carta Social Europeia (revista).

⁸ Vd. Declaração Universal dos Direitos do Homem e o Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos e, também, o Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Económicos, Sociais e Culturais.

⁹ Tratado da União Europeia (TUE) e o Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) revistos pelo Tratado de Lisboa. Vd. os artigos 145.º a 161.º do TFUE sobre emprego e política social.

¹⁰ O TUE reconheceu à CDFUE o mesmo valor jurídico que os Tratados da UE. Vd. em especial, pela incidência laboral, os artigos 27.º a 33.º da CDFUE.

plano do direito secundário através de diretivas¹¹ e regulamentos¹². Estes instrumentos asseguram frequentemente uma harmonização normativa em matéria de direitos dos trabalhadores, abrangendo o emprego público e privado.

Assinale-se que parte significativa das normas da LTFP e do CT aplicáveis ao emprego público são, precisamente, concretizações ou transposições das referidas fontes

2.3.2 A lei e o regulamento administrativo

As fontes tradicionais de regulação do vínculo de emprego público são a lei e o regulamento administrativo do Governo.

Nestas fontes, incluem-se a LTFP e o CT, bem como a respetiva legislação complementar, os diplomas das carreiras especiais ou legislação avulsa em amplos domínios como a proteção social ou regime de aposentação, e ainda os Decretos-Regulamentares e as Portarias do Governo em várias matérias, como a remuneratória ou o procedimento concursal.

A formação destas normas reguladoras do trabalho em funções públicas está sujeita à intervenção das estruturas representativas dos trabalhadores, nos seguintes termos:

- a) Participação na elaboração da legislação do trabalho (artigos 15.º e 16.º da LTFP¹³, conjugados com artigos. 472.º a 475.º do CT), que implica o dever de consulta das associações sindicais¹⁴ e comissões de trabalhadores no âmbito do processo de elaboração das normas do regime jurídico dos trabalhadores em funções públicas, nomeadamente, nas matérias elencadas no artigo 15.º, n.º 2, da LTFP. Os pareceres emitidos funcionam como elementos de trabalho, não vinculando o legislador (artigo 475º do CT).
- b) Negociação coletiva do estatuto dos trabalhadores em funções públicas (artigos 347.º a 354.º da LTFP) quando estão em causa matérias previstas no artigo 350.º da LTFP (ex.: carreiras, remuneração ou tempo de trabalho), em que se exige a negociação entre o Governo e as associações sindicais que preencham os critérios de representatividade para a negociação, nos termos do artigo 349.º da LTFP. Contudo, a lei não exige que se alcance um acordo para que se possa legislar, ou seja, na ausência de entendimento, prevalece a decisão do Governo (artigo 354.º, n.º 2, da LTFP).

¹¹ *Vg.* Diretiva 97/81 relativa ao trabalho a tempo parcial; Diretiva 99/70 sobre o trabalho a termo; Diretiva 2002/14 relativa à informação e consulta dos trabalhadores; Diretiva 2003/88/CE relativa ao tempo de trabalho; Diretiva (UE) 2019/1158 sobre a conciliação da vida profissional e familiar.

¹² *Vg.* Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados, aprovado pelo Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016.

¹³ O direito de participação dos trabalhadores na elaboração na legislação do trabalho decorre da Constituição [artigos 54.º, n.º 5, d) e 56.º, n.º 2, a), da CRP].

¹⁴ Todas as associações sindicais, não carecendo o preenchimento dos critérios de representatividade para a negociação coletiva, previstos no artigo 349.º LTFP.

Em contraste com estas fontes normativas do Estado que definem unilateralmente as normas que regulam o vínculo, na sequência dos referidos processos de consulta e negociação com as estruturas representativas dos trabalhadores e que não obrigam à obtenção de um acordo, encontram-se os IRCT convencionais que se situam no domínio da autonomia coletiva e produzem efeitos normativos imediatos após o depósito do acordo obtido entre as partes e sua publicação no BTE.

2.4 Instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT)

Os IRCT previstos na LTFP são fontes específicas de regulação do vínculo de contrato de trabalho em funções públicas, de acordo com o artigo 13.º, n.º 1, da LTFP.

Estes IRCT distinguem-se entre instrumentos de natureza convencional ou não convencional, consoante a sua origem se funde, respetivamente, na iniciativa das partes, ou na lei por impulso inicial de uma das partes.

Os instrumentos de natureza convencional incluem o acordo coletivo de trabalho, o acordo de adesão e a decisão de arbitragem voluntária. A decisão de arbitragem necessária apresenta-se como o único IRCT não convencional previsto na LTFP¹⁵, conforme disposto no artigo 13.º, n.ºs 3 e 4, da LTFP.

O acordo coletivo de trabalho (ACT) é o principal instrumento de autorregulação dos interesses das partes¹⁶, no âmbito da autonomia coletiva conformada pela LTFP. O ACT pode revestir duas formas, a de acordo coletivo de carreira e a de acordo coletivo de empregador público (artigo 13.º, n.ºs 5 a 7, da LTFP).

O acordo coletivo de carreira (ACC) é a convenção coletiva aplicável no âmbito de uma carreira ou de um conjunto de carreiras, independentemente do órgão ou serviço onde o trabalhador exerça funções (artigo 13.º, n.º 6, da LTFP).

O acordo coletivo de empregador público (ACEP) é a convenção coletiva aplicável no âmbito do órgão ou serviço onde o trabalhador exerça funções (artigo 13.º, n.º 7 da LTFP).

¹⁵ Na vigência do RCTFP existia outro IRCT não negocial, o regulamento de extensão, que deixou de estar previsto com a entrada em vigor da LTFP, que revogou os regulamentos vigentes (artigo 10.º, n.º 3, da LALTFP), face ao âmbito de aplicação subjetivo dos IRCT definido no artigo 370.º da LTFP.

¹⁶ As partes num ACT são, de um lado, os empregadores públicos e, do outro lado, as associações sindicais em representação dos trabalhadores.

2.5 Articulação dos acordos coletivos de trabalho

A LTFP estabelece um regime de articulação imperativo entre os acordos coletivos de trabalho (artigo 14.º da LTFP).

O acordo coletivo de carreira (ACC) define as matérias passíveis de regulação pelo acordo coletivo de empregador público (ACEP) e prevalece sobre este em caso de conflito de regulação sobre a mesma matéria.

Na ausência de ACC, ou de indicação expressa do ACC, o ACEP só pode dispor sobre matérias de segurança e saúde no trabalho e de duração e organização do tempo de trabalho (artigo 14.º, n.º 2, da LTFP).

Trata-se de uma articulação de tipo vertical, que garante a coerência entre acordos de âmbito geral (carreira) e acordos de âmbito específico (empregador público).

2.6 Relação entre a lei e os IRCT

O artigo 4.º, n.º 1, alínea a), da LTFP remete para o artigo 3.º do CT, no que se refere à relação entre as fontes, especialmente, entre a lei e os IRCT. Esta remissão opera com as necessárias adaptações e sem prejuízo do disposto na LTFP.

Assinale-se que no regime do artigo 3.º do CT:

Os IRCT podem afastar a lei, salvo normas legais imperativas (artigo 3.º, n.º 1 do CT);

Determinadas matérias só podem ser reguladas por IRCT, em sentido mais favorável ao trabalhador (artigo 3.º, n.º 3 do CT);

Existem matérias convénio-dispositivas em que a lei reserva aos IRCT o afastamento das normas legais, vedando a intervenção do contrato de trabalho (artigo 3.º, n.º 5, do CT).

A abertura para a contratação coletiva dada pelo artigo 3.º do CT, por remissão do artigo 4.º, n.º 1, a), da LTFP encontra limite nas regras específicas da LTFP, em especial no artigo 355.º, que delimita as matérias passíveis de negociação coletiva (vd. 3.2).

3. NEGOCIAÇÃO E CELEBRAÇÃO DOS ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO (ACT)

3.1 A legitimidade para a negociação dos Acordos Coletivos de Carreiras Gerais

A legitimidade para a negociação coletiva não é reconhecida na LTFP a todas as associações sindicais, mas apenas àquelas que preencham os requisitos legalmente estabelecidos.

Como critério geral, o artigo 347.º, n.º 2, da LTFP estabelece que o direito de negociação coletiva é exercido exclusivamente pelas associações sindicais que representem interesses de trabalhadores em funções públicas e se encontrem devidamente registadas. Acresce que para a negociação e celebração de IRCT se exigem critérios específicos de representatividade que variam consoante o tipo de acordo coletivo.

Para os acordos coletivos de carreiras gerais (artigo 364.º, n.º 1, da LTFP)¹⁷ têm legitimidade, do lado das associações sindicais, as confederações sindicais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social (CGTP e UGT) e as associações sindicais com pelo menos 5% de trabalhadores sindicalizados em funções públicas, ou as que representem trabalhadores de todas as administrações públicas com pelo menos 2,5% de representatividade.

Têm ainda legitimidade as associações sindicais que em consórcio sindical apresentem uma única proposta em conjunto e que, no seu todo, cumpram os critérios de 5% ou 2,5% referidos (artigo 364.º, n.º 5, da LTFP).

Do lado dos empregadores públicos, a legitimidade para a negociação e celebração dos acordos de carreira geral cabe aos membros do Governo responsáveis pela Administração Pública e finanças (artigo 364.º, n.º 1, da LTFP).

3.2 As matérias que podem ser negociadas nos ACT

No plano do conteúdo material, o artigo 355.º da LTFP define o que os IRCT podem ou não regular, através de uma delimitação positiva das matérias negociáveis (n.º 1) e de uma delimitação negativa (n.º 2)¹⁸.

¹⁷ Os critérios de representatividade são idênticos aos da negociação coletiva geral, que estão previstos no artigo 349.º, n.º 1, al. a), b) e c), da LTFP.

¹⁸ *Vd.* 4.1 – Âmbito objetivo ou material do IRCT.

No que respeita à delimitação positiva (artigo 355.º, n.º 1 da LTFP), os IRCT podem regular suplementos remuneratórios, sistemas de recompensa de desempenho, regimes específicos de avaliação de desempenho, tempo de trabalho, mobilidade, ação social complementar, mas podem ainda regular outras matérias previstas na LTFP ou em norma especial.

Com efeito, podem ainda regular outras matérias previstas na LTFP, como a duração do período experimental (artigo 51.º, n.º 1, da LTFP), o teletrabalho previsto nos artigos 165.º a 171.º do CT, regras da saúde e segurança do trabalho previstas nos artigos 17.º e 21.º da Lei n.º 102/2009, de 10.9, ou outras matérias previstas em norma especial como regras relativas a carreiras especiais (ex.: artigos 25.º a 27.º do DL n.º 177/2009, de 4.8).

Quanto à delimitação negativa, e tal como no âmbito Código do Trabalho, os IRCT previstos na LTFP não podem contrariar normas legais imperativas [artigo 355.º, n.º 2, a), da LTFP], como por exemplo, o artigo 144.º, n.º 1, da LTFP relativamente a normas legais em matéria de remunerações, salvo habilitação legal expressa nesse sentido.

Assinale-se que mesmo em matérias delimitadas positivamente como a organização e duração do tempo de trabalho [artigo 355.º, n.º 1, d) da LTFP] poderão existir normas legais imperativas a observar, como por exemplo, o artigo 134.º, n.º 5, da LTFP, que não permite que os IRCT regulem ou alterem as disposições relativas aos tipos de faltas e à sua duração, com exceção das faltas do trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva.

Existem normas legais imperativas que vedam absolutamente a intervenção dos IRCT, por exemplo, em matéria do contrato a termo (artigo 56.º, n.º 3, da LTFP) e normas relativamente imperativas que admitem a intervenção dos IRCT apenas em determinados sentidos, podendo estas últimas estabelecer padrões mínimos (ex.: artigo 123.º, n.º 1, da LTFP) ou máximos de regulação (ex.: artigo 120.º, n.º 4, da LTFP).

Os IRCT também não podem dispor sobre a estrutura, atribuições ou competências da Administração Pública, nem atribuir eficácia retroativa a cláusulas não pecuniárias [artigo 355.º, n.º 2, b) e c) da LTFP].

O conteúdo material dos IRCT delimitado pelo artigo 355.º da LTFP articula-se com a regulação permitida aos IRCT na sua relação com a lei, nos termos do artigo 3.º do CT, aplicável por remissão do artigo 4.º, n.º 1, alínea a), da LTFP, conforme exposto em 2.6.

No caso dos acordos coletivos de trabalho aplica-se o regime de articulação entre acordos (artigo 14.º da LTFP) descrito em 2.5, podendo os acordos coletivos de carreira dispor sobre todas as matérias reservadas aos IRCT (artigo 355.º da LTFP), ao passo que os ACEP apenas podem regular as matérias previstas nos termos da referida articulação.

3.3 O processo negocial e a celebração dos ACT

O processo de negociação coletiva, regulado nos artigos 359.º a 363.º da LTFP, assenta no princípio da boa-fé (artigo 348.º, n.º 1, da LTFP). Existe um dever de negociar, mas não um dever de concluir o acordo coletivo.

O processo inicia-se com a proposta (artigo 359.º da LTFP), que pode ser apresentada por qualquer das partes e destina-se à celebração de um novo acordo coletivo ou à revisão (parcial ou global) de um ACT já existente.

Segue-se a resposta (artigo 360.º da LTFP) a apresentar no prazo de 30 dias, que deve ser escrita, ponto por ponto, e pode consistir em aceitação, rejeição ou contraproposta fundamentada. A ausência de resposta legitima o proponente a requerer a conciliação à DGAEP [artigos 360.º, n.º 3, e 388.º, n.º 1, b) da LTFP].

Após estas fases, iniciam-se as negociações diretas (artigo 362.º da LTFP). A lei não fixa um prazo, mas impõe celeridade (artigo 348.º, n.º 2 da LTFP), bem como, deveres de informação e consulta em que as partes devem trocar entre si elementos relevantes e ouvir os trabalhadores e empregadores públicos interessados, sempre que oportuno (artigo 362.º, n.º 2 da LTFP).

A título de recomendação deve ser dada prioridade à negociação das matérias relativas ao tempo de trabalho, suplementos remuneratórios, prémios de desempenho e à saúde e segurança do trabalho (artigo 361.º)¹⁹. É ainda previsto apoio técnico por parte da DGAEP ou de outros serviços competentes, sempre que solicitado pelas partes (artigo 363.º da LTFP).

Se for alcançado entendimento, passa-se à celebração do acordo coletivo (artigo 364.º da LTFP), reduzido a escrito e assinado pelos representantes das partes (artigo 364.º, n.º 7 da LTFP).

O acordo coletivo está sujeito ao depósito administrativo na DGAEP (artigo 368.º da LTFP), seguindo-se a publicação no BTE e a entrada em vigor nos mesmos termos das leis (artigo 356.º da LTFP)²⁰.

¹⁹ A lei também recomenda, sem impor, a negociação de certas matérias (artigo 366.º da LTFP). *Vd.* 5.22 – Conteúdo Recomendatório.

²⁰ Sobre o conteúdo obrigatório dos IRCT para efeitos de depósito. *Vd.* 5.21 – Conteúdo Obrigatório.

4. ÂMBITO DE APLICAÇÃO

Característica nuclear dos IRCT é a sua eficácia normativa. De modo diferente de outros acordos, o clausulado dos ACT compõe-se de verdadeiras normas jurídicas cujos destinatários são os empregadores e os trabalhadores. Estas normas são reguladoras dos contratos de trabalho em funções públicas que cabem no seu âmbito.

Daí que o âmbito dos IRCT seja essencial para se determinar a respetiva aplicação.

Por facilidade de análise, é comum dividir-se o âmbito de aplicação nas seguintes categorias: âmbito objetivo ou material, âmbito subjetivo ou pessoal, âmbito temporal e âmbito geográfico.

4.1 Âmbito objetivo ou material

O âmbito objetivo ou material reporta-se ao que o IRCT regula, ou seja, ao acervo de matérias que são o objeto da sua regulação.

O artigo 355.º da LTFP delimita, positiva e negativamente, o conteúdo dos IRCT²¹.

De acordo com o respetivo n.º 1, o IRCT só pode dispor sobre suplementos remuneratórios, sistemas de recompensa do desempenho, sistemas adaptados e específicos de avaliação do desempenho, regimes de duração e organização do tempo de trabalho, regimes de mobilidade e ação social complementar.

A expressão “só pode dispor”, parecendo apontar para um elenco fechado de matérias, induz em erro, porquanto há que considerar a parte inicial do normativo que manda atender a «outras matérias previstas na presente lei ou em norma especial».

Assim, além das matérias indicadas no artigo 355.º, n.º 1 da LTFP e daquelas cuja remissão direta para regulamentação por IRCT consta da LTFP²², importa considerar as que estão previstas noutras fontes. Em particular, pela relevância que assume na ampliação das matérias que podem ser reguladas por IRCT, atente-se na remissão para o CT prevista no artigo 4.º da LTFP.

Uma vez que a delimitação das matérias passíveis de regulamentação por IRCT é extensa, toma especial importância a delimitação negativa que se mostra estabelecida no artigo 355.º, n.º 2 da LTFP. Nos termos deste n.º 2, o IRCT não pode contrariar norma legal imperativa, dispor

²¹ *Vd.*, também, 3.2 sobre as matérias que podem ser negociadas nos ACT.

²² Por exemplo, atente-se no artigo 51.º da LTFP.

sobre a estrutura, atribuições e competências da AP e conferir eficácia retroativa a qualquer cláusula que não seja de natureza pecuniária.

Não obstante o referido, fruto do regime de articulação entre IRCT previsto no artigo 14.º da LTFP, estas matérias não são todas reguláveis do mesmo modo, existindo limitações por tipologia legal de instrumento.

O artigo 14.º, n.º 1 da LTFP prevê, no n.º 1, que «Os acordos coletivos de trabalho são articulados, devendo o acordo coletivo de carreira indicar as matérias que podem ser reguladas pelos acordos coletivos de empregador público», esclarecendo o n.º 2 que «Na falta de acordo coletivo de carreira ou da indicação referida no número anterior, o acordo coletivo de empregador público apenas pode regular as matérias relativas a segurança e saúde no trabalho e duração e organização do tempo de trabalho, excluindo as respeitantes a suplementos remuneratórios».

Em resultado, todo o acervo de matérias reguláveis por IRCT poderá sê-lo através de ACC, mas já não através de ACEP.

Os ACEP não articulados com qualquer ACC, só podem regular as matérias relativas a segurança e saúde no trabalho e duração e organização do tempo de trabalho, excluindo as respeitantes a suplementos remuneratórios; já os ACEP articulados com ACC, podem ter o seu espaço de regulação aumentado, porque lhes é permitido regular as matérias que o ACC indicar e nos termos em que este o determine (podem ser clausuladas regras de articulação que, respeitando as normas imperativas relativas à matéria em causa, imponham balizas aos ACEP, por exemplo, prevendo limites máximos ou mínimos).

Em suma, o ACCG, instrumento que é objeto do presente relatório, pode regular todas as matérias passíveis de contratação coletiva na AP, e, ainda, ter um papel regulador dos ACEP, ampliando-lhes o campo de aplicação material e norteando os seus regimes.

4.2 Âmbito subjetivo ou pessoal

No âmbito subjetivo ou pessoal analisa-se a quem se aplicam os IRCT, ou seja, quais são os trabalhadores e empregadores abrangidos.

A LTFP regula o vínculo de trabalho em funções públicas (artigo 1.º, n.º 1 da LTFP), mas os IRCT não se aplicam a todos os trabalhadores com vínculo de emprego público, nas suas diversas modalidades (artigo 6.º, n.º 3, da LTFP). De acordo com o artigo 347.º, n.º 3, al. b) da LTFP, os IRCT aplicam-se somente a trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas, constituindo sua fonte específica (artigo 13.º da LTFP).

Os IRCT são o resultado da negociação coletiva prevista no aludido artigo 347.º da LTFP, cujo n.º 2 consagra este direito como de exercício exclusivo das associações sindicais que, nos

termos dos respetivos estatutos, representem interesses de trabalhadores em funções públicas e se encontrem devidamente registadas²³.

Os IRCT negociados e celebrados pelas associações sindicais abrangem os trabalhadores seus filiados. É o que decorre do artigo 370.º, n.º 2 da LTFP, que prevê o princípio da filiação ao estabelecer que «O acordo coletivo de trabalho aplica-se aos trabalhadores filiados em associação outorgante ou membros da associação sindical filiada na união, federação ou confederação sindical outorgante».

Deste modo, a LTFP acompanha o princípio geral em sede de eficácia subjetiva dos IRCT também presente no CT, mas afasta-se do regime laboral privado ao prever no n.º 3 do mesmo artigo, a aplicação *erga omnes* dos acordos aos «restantes trabalhadores integrados em carreira ou em funções no empregador público».

Ou seja, para além da aplicação do regime fixado nos acordos aos trabalhadores filiados nas associações sindicais outorgantes – princípio da filiação – a LTFP faz repercutir, de forma imediata, os ACT na esfera jurídica dos «restantes trabalhadores». Nesta categoria, cabem os trabalhadores não filiados e os trabalhadores filiados em associações sindicais não outorgantes do instrumento em causa.

A LTFP prevê um direito de opção de que é titular o trabalhador não sindicalizado quando, no mesmo empregador público, seja aplicável mais do que um instrumento. O trabalhador não sindicalizado deve manifestar, por escrito, a sua escolha e, na falta dessa indicação, é-lhe aplicável o IRCT que abranja o maior número de trabalhadores no âmbito do empregador público (artigo 370.º, n.ºs 5 e 6 da LTFP). Igual direito não está previsto para o trabalhador sindicalizado filiado em associação sindical não celebrante de IRCT em vigor no empregador público.

A aplicação *erga omnes* definida na lei sofre, contudo, uma limitação, traduzida na possibilidade do exercício do direito de oposição à aplicação. São titulares deste direito de oposição, o trabalhador não sindicalizado e a associação sindical com legitimidade para celebrar o ACT, relativamente aos seus filiados (artigo 370.º, n.º 3, *in fine*, da LTFP). A lei fixa um prazo para o exercício do direito, que deve ser manifestado por escrito ao empregador público (artigo 370.º, n.º 4 da LTFP).

Também a tipologia do IRCT releva para a definição do âmbito subjetivo já que os ACT aplicam-se aos restantes trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas por referência à carreira em que estão integrados ou ao empregador em que prestam funções. O primeiro caso refere-se aos ACC e o segundo aos ACEP.

Deste modo, num mesmo empregador público, caso este tenha celebrado um ACEP e considerando os demais ACC em vigor, podem aplicar-se, em simultâneo, além do ACEP, tantos ACC quantas as carreiras existentes nesse empregador. Daí que o sistema de articulação

²³ *Vd.* também artigo 338.º, n.º 1, al. a) da LTFP.

previsto no artigo 14.º da LTFP seja determinante para conciliar os regimes previstos nos instrumentos.

Por outro lado, a aplicação dos instrumentos através da carreira na qual o trabalhador está inserido, coloca um problema prático de aplicação aos «restantes trabalhadores» de cada empregador público em concreto, no seio do qual podem exercer funções outros trabalhadores não inseridos nessa carreira²⁴.

Quanto aos empregadores abrangidos, serão aqueles que se encontram inseridos no âmbito de aplicação da LTFP nos termos que resultam da conjugação dos seus artigos 1.º e 2.º e que tenham trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas ao seu serviço aos quais seja aplicável um IRCT.

Alguns desses empregadores podem até encontrar-se fora do âmbito de aplicação da LTFP, mas desde que tenham trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas a aí exercer funções e relativamente aos quais exista ACT que os abranja, estão obrigados a aplicar esse ACT às relações laborais estabelecidas com os mesmos (artigo 1.º, n.º 6 da LTFP)²⁵.

A análise do âmbito pessoal impõe ainda a consideração de duas vicissitudes que determinam a cessação da aplicação do ACT: a desfiliação e a sucessão nas atribuições do empregador público.

No primeiro caso, quanto ao período temporal de abrangência pessoal, prevê o artigo 371.º, n.º 1 da LTFP que os ACT abrangem os trabalhadores que estejam filiados nas associações signatárias no momento do início do processo negocial²⁶, bem como os que nelas se filiem durante o período de vigência dos mesmos acordos.

Ocorrendo desfiliação dos trabalhadores ou das respetivas associações dos sujeitos outorgantes, o ACT continua a aplicar-se até ao final do prazo que dele expressamente constar ou, sendo o ACT objeto de alteração, até à entrada em vigor desta; se do ACT não constar prazo de vigência, os trabalhadores ou as respetivas associações que se tenham desfilado dos sujeitos outorgantes são abrangidos durante o prazo mínimo de um ano (artigo 371.º, n.ºs 2 e 3 da LTFP).

Ao trabalhador não sindicalizado que haja optado pela sujeição a um ACT, está vedada a desvinculação durante os prazos de vigência indicados no parágrafo precedente (artigo 371.º, n.º 4 da LTFP).

No caso da sucessão nas atribuições, o artigo 372.º da LTFP determina que os instrumentos em aplicação no empregador público que seja sujeito a reorganização com transferência das

²⁴ *Vd.* 5.22 – Conteúdo Recomendatório.

²⁵ O ACT n.º 1/2009 aplica-se, por exemplo, a uma empresa do sector empresarial do estado, se esta tiver ao serviço um AO com contrato de trabalho em funções públicas.

²⁶ O processo negocial inicia-se com a apresentação à outra parte de uma proposta de celebração ou de revisão de ACT (artigo 359.º, n.º 2 da LTFP).

atribuições ou competências, mantenham a sua vigência no novo empregador, até ao termo dos prazos respetivos ou, no mínimo, durante 12 meses, salvo se, entretanto, outro instrumento passar a aplicar-se neste último empregador.

4.3 Âmbito temporal

O âmbito temporal diz respeito ao período durante o qual o IRCT está em vigor.

De acordo com o previsto no artigo 373.º da LTFP, o ACT vigora pelo prazo que dele constar²⁷, não podendo este ser inferior a um ano, e renova-se nos termos nele previstos, ou sucessivamente por períodos de um ano se não regular a sua renovação.

Havendo denúncia²⁸ por iniciativa de qualquer das partes, o ACT não cessa imediatamente os seus efeitos, estabelecendo-se no artigo 375.º da LTFP um regime de sobrevivência cujo decurso determina a caducidade do ACT. Além da caducidade, os ACT cessam a sua vigência mediante revogação por acordo das partes (artigo 376.º da LTFP).

A celebração de ACT posterior revoga integralmente o acordo anterior, salvo nas matérias expressamente ressalvadas pelas partes. A substituição de um ACT por outro posterior não pode diminuir o nível de proteção global dos trabalhadores, e, nesta senda, prevê o artigo 377.º, n.º 3 da LTFP, que «Os direitos decorrentes de acordo coletivo de trabalho só podem ser reduzidos por novo acordo de cujo texto conste, em termos expressos, o seu carácter globalmente mais favorável.»

Em consequência, pretendendo as partes a manutenção de efeitos do ACT revogado, terão de os ressaltar expressamente no novo ACT (artigo 377.º, n.º 4 da LTFP).

4.4 Âmbito geográfico

O âmbito geográfico define a área do território na qual se aplica o IRCT.

A tipologia do IRCT determina a sua área geográfica de aplicação: o ACC, de feição geral, abrangendo uma carreira ou conjunto de carreiras, aplica-se em todo o território nacional, nos

²⁷ Podendo ter diferentes períodos de vigência para cada matéria ou grupo homogéneo de cláusulas (artigo 373.º, n.º 3 da LTFP).

²⁸ De acordo com o artigo 374.º da LTFP, a denúncia está sujeita a requisitos formais (é uma comunicação escrita), materiais (deve ser acompanhada de proposta negocial) e temporais (os prazos de antecedência são diferentes consoante o ACT preveja ou não um prazo de vigência).

empregadores que tenham em funções trabalhadores integrados nessas carreiras; o ACEP aplica-se na área circunscrita ao empregador público.

Contudo, no caso específico dos ACC, por via da celebração pelos órgãos de governo próprio das regiões autónomas²⁹, pode ocorrer a existência de ACC cuja área geográfica se cinja a essas regiões.

4.5 Âmbito de aplicação do ACT n.º 1/2009

O ACT n.º 1/2009 foi celebrado ainda na vigência do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP), aprovado sob o anexo I da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro.

A tipologia dos IRCT encontrava-se então definida no artigo 2.º do RCTFP, depois de no artigo 1.º aqueles instrumentos serem qualificados como fontes específicas do contrato de trabalho em funções públicas.

O RCTFP dispunha no n.º 1 do artigo 2.º que os IRCT podiam ser negociais ou não negociais. Os primeiros eram o acordo coletivo de trabalho, o acordo de adesão e a decisão de arbitragem voluntária; já os segundos englobavam o regulamento de extensão e a decisão de arbitragem necessária.

Por seu turno, os ACT podiam ser acordos coletivos de carreira, aplicáveis a uma carreira ou a um conjunto de carreiras, independentemente dos órgãos ou serviços onde os trabalhadores nelas integrados exerçam funções, e acordos coletivos de entidade empregadora pública, aplicáveis a uma entidade empregadora pública – *vd.* n.ºs 2 e 3 do artigo 2.º do RCTFP.

A aprovação da LTFP provocou algumas alterações face ao sistema de contratação coletiva na AP que se encontrava definido na legislação anterior, consagrando um conjunto de soluções quanto à tipologia dos IRCT e ao âmbito de aplicação dos ACT que se afastam do previsto no RCTFP.

O ACT n.º 1/2009 autodefine-se como um acordo coletivo de carreiras gerais (*vd.* cláusula 1.ª), ou seja, um instrumento aplicável aos trabalhadores integrados nas carreiras gerais de técnico superior, assistente técnico e assistente operacional, independentemente do órgão ou serviço onde prestem funções e desde que filiados numa das associações sindicais que o celebraram (por aplicação do princípio da filiação previsto no artigo 359.º do RCTFP).

Uma vez que, por força da lei, o ACT n.º 1/2009 abrangia apenas trabalhadores filiados nas associações sindicais que o celebraram, o Governo, por intermédio da emissão de um regulamento de extensão – o Regulamento de Extensão n.º 1-A/2010 – alargou o âmbito de

²⁹ É o caso do ACCE Médica, ACT n.º 1/2012, publicado no JORAA, n.º 144, de 26 de julho, alterado por último pelo ACT n.º 14/2020, JORAA, n.º 226, de 18 de novembro.

aplicação deste instrumento aos trabalhadores não filiados em qualquer associação sindical e integrados nas identificadas carreiras gerais.

A aprovação da LTFP introduziu um novo regime quanto à eficácia subjetiva dos ACT que veio alterar a forma como é balizado o âmbito pessoal de aplicação destes instrumentos.

Contribuíram para este quadro o previsto no artigo 13.º da LTFP que, além de optar por uma nova qualificação dos instrumentos em convencionais e não convencionais, veio definir que os primeiros são o acordo coletivo de trabalho (acordos coletivos de carreira e acordos coletivos de empregador público), o acordo de adesão e a decisão de arbitragem voluntária (n.º 3), mas, em sede de instrumentos não convencionais, deixou de prever o regulamento de extensão, considerando apenas a decisão de arbitragem necessária como IRCT não convencional (n.º 4).

Na sequência desta nova tipologia face ao RCTFP, foram também revogados os regulamentos de extensão que haviam sido emitidos ao abrigo da legislação anterior – é o que está expressamente previsto no n.º 3 do artigo 10.º da Lei n.º 35/2014, de 20.06 Deixou, pois, de estar em vigor o já referido Regulamento de Extensão n.º 1-A/2010.

Paralelamente, o renovado artigo 370.º da LTFP veio estabelecer novas regras quanto à aplicação subjetiva dos ACT nos termos que acima se deixaram indicados e que, sumariamente, determinaram que os ACT continuam a ser aplicados em função do princípio da filiação, e, além disso, aplicam-se aos «restantes trabalhadores integrados em carreira ou em funções no empregador público» (aplicação *erga omnes*), salvo oposição expressa³⁰.

Deste modo, com a entrada em vigor da LTFP, o ACT n.º 1/2009 viu o seu âmbito de aplicação alargado: além dos trabalhadores sindicalizados num dos sindicatos subscritores a quem já se aplicava o instrumento por força do princípio da filiação e dos trabalhadores não sindicalizados a quem foram declaradas estendidas as condições de trabalho fixadas no ACT n.º 1/2009 pelo revogado Regulamento de Extensão n.º 1-A/2010, este ACT passou a aplicar-se a trabalhadores sindicalizados noutras associações sindicais dele não signatárias³¹.

O âmbito de aplicação do ACT n.º 1/2009 está definido do seguinte modo:

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1. O presente Acordo Coletivo de Carreiras Gerais, abreviadamente designado ACCG, adota a modalidade de acordo coletivo de carreiras e aplica-se a todos os trabalhadores filiados nas associações sindicais outorgantes que, vinculados em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado e integrados

³⁰ A única oposição à aplicação do ACT n.º 1/2009 deduzida por uma associação sindical foi feita pelo STAL - Sindicato dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins e publicada no Diário da República, 2.ª série, n.º 232, de 1 de dezembro de 2014.

³¹ Exceto quanto aos sindicalizados no STAL.

nas carreiras de técnico superior, de assistente técnico e de assistente operacional, exercem funções nas entidades empregadoras públicas abrangidas pelo âmbito de aplicação objetivo definido no artigo 3.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

2. O ACCG aplica-se ainda aos trabalhadores que, nas circunstâncias referidas no número anterior, exercem funções em entidades excluídas do âmbito de aplicação do artigo 3.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro.

Cláusula 2.ª

Extensão do âmbito de aplicação

1. O ACCG aplica-se também a todos os trabalhadores filiados nas associações sindicais outorgantes que, vinculados em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado e integrados nas carreiras subsistentes constantes no Mapa VII do Decreto-Lei n.º 121/2008, de 11 de julho, exercem funções nas entidades empregadoras públicas abrangidas pelo âmbito de aplicação objetivo definido no artigo 3.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro.

3. A aplicação do ACCG estende-se ainda aos trabalhadores que, nas circunstâncias referidas no número anterior, exercem funções em entidades excluídas do âmbito de aplicação do artigo 3.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro.»

Do lado dos empregadores públicos, o âmbito de aplicação corresponde ao anteriormente previsto no artigo 3.º da LVCR, e atualmente no artigo 1.º da LTFP.

Do lado dos trabalhadores, aplica-se aos vinculados por contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado e integrados nas carreiras de técnico superior, de assistente técnico e de assistente operacional (cláusula 1.ª). Aplica-se também aos trabalhadores integrados nas carreiras subsistentes constantes do Mapa VII do Decreto-Lei n.º 121/2008, de 11 de julho; como decorre expressamente da cláusula 2.ª, que tem como epígrafe ‘extensão do âmbito de aplicação’.

Em consequência, por força desta extensão do âmbito de aplicação às carreiras subsistentes, o ACT n.º 1/2009 não é – apenas - um acordo coletivo de carreiras gerais.

5. MATÉRIAS PASSÍVEIS DE REGULAMENTAÇÃO POR ACCG

As matérias passíveis de regulamentação por ACCG estão condensadas nas subdivisões que seguem e compõem o ponto 5 deste Roteiro.

Cada matéria contém a indicação da base legal, o respetivo espaço para regulação através do ACCG e as cláusulas do ACT n.º 1/2009, estas últimas se existirem.

5.1 Deveres dos Empregadores Públicos e dos Trabalhadores

Base legal

Artigos 71.º e 73.º LTFP

Artigos 126.º a 128.º e 199.º- A CT

Artigos 11.º, 12.º e 15.º DL n.º 86-A/2016, 29 dezembro

Âmbito da regulamentação

De acordo com a previsão do artigo 71.º da LTFP, mormente das alíneas d), g), h), e i) do seu n.º 1, bem como do seu n.º 2, o empregador público deve proporcionar formação profissional adequada aos trabalhadores, prevenir riscos e doenças profissionais dos mesmos, adotar todas as medidas necessárias no âmbito da segurança e saúde no trabalho e dinamizar toda a publicitação e formação necessária nessa matéria.

Por seu turno, os trabalhadores, em sede de sujeição aos deveres legalmente previstos, devem frequentar ações de formação e aperfeiçoamento profissional na atividade em que exercem funções, conforme resulta da previsão das disposições conjugadas dos n.ºs 1, 2, alínea f), 8 e 12 do artigo 73.º da LTFP.

Concomitantemente, o CT, no seu artigo 127.º - aplicável, aos trabalhadores em funções públicas, em tudo o que não contrarie o regime previsto na LTFP, por remissão do artigo 4.º, desta última – refere, respetivamente, nos seus n.ºs 2 e 3, que na organização da atividade, o empregador deve: observar o princípio geral da adaptação do trabalho à pessoa, com vista nomeadamente a atenuar o trabalho monótono ou cadenciado em função do tipo de atividade, e as exigências em matéria de segurança e saúde, designadamente no que se refere a pausas durante o tempo de trabalho; proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal. Sendo que o artigo 199.º-A do CT consagra o dever de o empregador se abster de contactar o trabalhador no período de descanso, ressalvadas as situações de força maior.

Considerando o conjunto de direitos e deveres que impendem sobre empregadores e trabalhadores, são legalmente admissíveis, entre outras, as seguintes matérias a incluir nesta sede:

- Obrigatoriedade de elaboração pelo empregador de diagnóstico de necessidades, bem como dos planos de formação que devem assegurar a todos os trabalhadores uma ou mais ações de formação, pelo menos, em cada três anos;
- Dever de o empregador implementar os procedimentos necessários, de modo que os trabalhadores possam apresentar propostas para elaboração do plano de formação;
- Viabilização pelo empregador da utilização pelos trabalhadores, dentro do período laboral, do crédito de horas para a formação profissional, em regime de autoformação;
- Obrigação de os trabalhadores participarem ativamente nas ações de formação;

- Ser assegurada pelo empregador a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;
- Ser promovida e dinamizada pelo empregador a formação e a informação aos trabalhadores, seus representantes e chefias, no âmbito da segurança e saúde no trabalho;
- Dever de os trabalhadores cumprirem as ordens e instruções do empregador respeitantes à segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;
- Obrigação de os contactos do empregador com o trabalhador, por qualquer meio, deverem ser feitos no horário de trabalho estabelecido, não sendo exigível qualquer resposta fora desses horários.

ACT n.º 1/2009

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 4.ª

Princípios gerais

1. As entidades empregadoras públicas e os trabalhadores, no cumprimento das respetivas obrigações, assim como no exercício dos correspondentes direitos, devem proceder de boa-fé.
2. Na execução do contrato de trabalho em funções públicas devem as partes colaborar na obtenção da maior qualidade de serviço, produtividade, eficácia e eficiência, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador.
3. Sem prejuízo do previsto no artigo 10.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, podem ser previstos, em acordo coletivo de entidade empregadora pública, indicadores de medida relativos à produtividade, bem como definidos os meios e os modos de divulgação e de operacionalização dos mesmos.

Cláusula 5.ª

Deveres das entidades empregadoras públicas e dos trabalhadores

1. Sem prejuízo dos deveres previstos na lei, as entidades empregadoras públicas devem:
 - a) Proporcionar aos trabalhadores, todos os anos, ações de formação aperfeiçoamento profissional na atividade em que exercem funções, assegurando em particular o financiamento da frequência de ações de formação quando o trabalhador não tenha podido receber formação para a qual já estava previamente designado por interesse do serviço;
 - b) Abster-se de impedir a frequência de ações de formação, em regime de autoformação, nos termos previstos em lei ou regulamento;

- c) Dar publicidade às deliberações que diretamente respeitem aos trabalhadores, designadamente afixando-as nos locais próprios e divulgando-as através de correio eletrónico interno, de modo a possibilitar o seu efetivo conhecimento pelos trabalhadores interessados, ressalvados os limites e restrições impostos por lei;
 - d) Incentivar a afirmação da autonomia, flexibilidade, capacidade, competitividade e criatividade do trabalhador;
 - e) Cumprir e fazer cumprir a lei e o ACCG.
2. Sem prejuízo dos deveres previstos na lei, o trabalhador deve:
- f) Frequentar as ações de formação profissional que o empregador promova ou financie;
 - g) Cumprir a lei e o ACCG.
-

5.1.1 Dever de Informação

Base legal

Artigos 4.º, n.º 1, al. d) da LTFP e 106.º a 109.º do CT

Artigo 40.º da LTFP

Artigos 3.º, n.º 3, al. f), do CT

Âmbito da regulamentação

O artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 53/2023, de 5 de julho que regulamentou a «Agenda do Trabalho Digno», introduziu uma alteração ao artigo 4.º, n.º 1 da LTFP aditando uma alínea [d)] relativa aos deveres de informação.

Em consequência, mostram-se reforçados os deveres de informação que impendem sobre o empregador público e sobre o trabalhador com vínculo de emprego público.

Este regime aumenta a transparência na relação laboral, impondo obrigações bilaterais:

Ao empregador público cabe um dever de informação cujo conteúdo abrange, no mínimo, as diferentes alíneas do artigo 106.º, n.º 3, do CT (aplicáveis, com as necessárias adaptações ao vínculo de emprego público).

Ao trabalhador cabe um dever de informação sobre as circunstâncias relevantes para a prestação da sua atividade e alteração das mesmas (como, por exemplo, a alteração de morada, cfr. artigo 109.º, n.º 3 do CT), dever de informação este que é conformado pelo respeito pelos direitos fundamentais e direitos de personalidade do trabalhador.

A informação deve ser prestada antes ou no início da execução do contrato, e atualizada sempre que ocorram alterações.

Tenha-se em conta que este regime se articula com o disposto no artigo 40.º da LTFP, que define os elementos mínimos a constar no contrato de trabalho em funções públicas, assinalando-se que os deveres de informação previstos no artigo 106.º e ss. do CT não têm de ser prestados através do contrato.

Por via da remissão do artigo 4.º, n.º 1, al. a) da LTFP, para a aplicação das regras do CT quanto à relação entre a lei e os IRCT, e, portanto, para o artigo 3.º, n.º 3, al. f), do CT, os IRCT apenas podem dispor sobre o dever de informação do empregador, em sentido mais favorável ao trabalhador.

Acresce que o reforço do dever de informação do empregador resulta da transposição da Diretiva (UE) 2019/1152 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia, pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, que alterou o CT e legislação conexa, no âmbito da agenda do trabalho digno.

De acordo com o considerando 38 da citada Diretiva, a participação dos parceiros sociais deve ser fomentada, e «os Estados-Membros deverão poder autorizar os parceiros sociais a manter,

negociar, celebrar e aplicar convenções coletivas que diferem de certas disposições constantes da presente diretiva, desde que o nível global de proteção dos trabalhadores não seja reduzido».

Ante o exposto, os IRCT e a participação dos parceiros sociais são instrumentos fundamentais de garantia da efetivação do aludido dever de informação, pelo que a sua inclusão em ACCG é bastante pertinente.

As informações indicadas nas diferentes alíneas do artigo 106.º, n.º 3, do CT, com relevo para o vínculo de emprego público, são as elencadas *infra*, mas, como se referiu, outras podem ser acrescentadas:

- A identificação do empregador;
- O local de trabalho ou, não havendo um fixo ou predominante, a indicação de que o trabalho é prestado em várias localizações;
- A carreira e categoria do trabalhador, com a descrição sumária das funções correspondentes;
- A data de celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;
- A duração das férias ou o critério para a sua determinação;
- Os modos de cessação do vínculo de emprego público, incluindo durante o período experimental;
- O valor, a periodicidade e o método de pagamento da remuneração, incluindo a discriminação dos seus elementos constitutivos;
- O período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios, bem como o regime aplicável em caso de trabalho suplementar e de organização por turnos;
- O regime de acidentes de trabalho e das doenças profissionais;
- O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável, se houver, e a designação das respetivas entidades celebrantes;
- A duração e as condições do período experimental;
- O direito individual a formação contínua;
- O regime de proteção social;
- Os parâmetros, os critérios, as regras e as instruções em que se baseiam os algoritmos ou outros sistemas de inteligência artificial que afetam a tomada de decisões sobre a gestão dos recursos humanos.

ACT n.º 1/2009

A matéria não se encontra prevista.

5.2 Pacto de não Concorrência Pacto de Permanência

Base legal

Artigos 14.º, 77.º e 78.º da LTFP

Artigos 136.º e 137.º do CT

Pacto de não Concorrência • Âmbito da regulamentação

O pacto de não concorrência inibe o trabalhador do exercício de uma atividade similar no período subsequente à cessação do contrato de trabalho em funções públicas, com os objetivos de salvaguardar o interesse público, nomeadamente pelo risco de utilização, por si ou por terceiro, de informação obtida no exercício de funções, quanto a contactos, know-how, procedimentos ou sistemas de informação.

A matéria relativa aos pactos de não concorrência admite a regulação por IRCT, atendendo a que a mesma estabelece mecanismos de compensação pelo período durante o qual o trabalhador está impedido de exercer outra atividade.

Este entendimento resulta do disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 77.º da LTFP, conjugado com o n.º 1 do artigo 3.º do CT, para o qual remete a alínea a) do n.º 1 do artigo 4.º da LTFP (não faria sentido cominar com a nulidade as cláusulas de IRCT que prejudicassem o exercício da liberdade de trabalho após a extinção do vínculo de emprego público se esses mesmos instrumentos não pudessem regulá-las).

Na interpretação feita dos referidos normativos legais (em especial, do artigo 77.º da LTFP) conclui-se ainda que as soluções aí vertidas têm carácter obrigatório, o que significa que o espaço de intervenção dos IRCT deverá reconduzir-se à densificação do regime legal (sem inovar). Decorre com particular clareza que as normas constantes dos n.ºs 2 e 5 do artigo 77.º permitem a fixação, por IRCT, da limitação da atividade do trabalhador que cessou o contrato em períodos inferiores aos 2 e 3 anos aí respetivamente referidos.

A disposição sobre a matéria em IRCT, associada a carreiras gerais, não se aplicará à generalidade das situações, mas é compaginável com outras em que pelo tipo de funções desempenhadas, atividade prosseguida e natureza do empregador público, a questão pode adquirir relevância.

Exemplos de regulação seriam:

- a) Limite de seis, doze e dezoito meses, consoante grau de complexidade funcional da carreira geral (1, 2 ou 3), dependente da verificação cumulativa das seguintes condições:
 - Exercício de uma atividade identificada no contrato (ou a identificar no acordo de cessação de vínculo) como suscetível de causar um prejuízo, objetivamente demonstrado, ao empregador público;

- Exista necessidade de compensar investimento em formação profissional [não há lugar a compensação ao trabalhador; é necessário que o empregador tenha investido na formação profissional do trabalhador um valor igual ou superior a ...€ (distinguir valores consoante grau de complexidade funcional da carreira)].
- b) Identificar as atividades “cuja natureza suponha especial relação de confiança ou com acesso a informação particularmente sensível no plano da concorrência” e que podem determinar, sem prejuízo das condições acima referidas, um acréscimo de três a seis meses de limitação da atividade do trabalhador após extinção do vínculo.

Pacto de permanência • Âmbito da regulamentação

O pacto de permanência traduz-se na vinculação do trabalhador em permanecer ao serviço do empregador durante determinado período, como compensação das despesas em que incorre o empregador no investimento na formação profissional do trabalhador.

A matéria admite a regulação por IRCT, em sentido semelhante ao já indicado acima para os pactos de não concorrência, pelo que, no caso dos pactos de permanência, regulados no artigo 78.º da LTFP, é possível determinar, por IRCT, um prazo de permanência inferior aos 3 anos previstos na lei.

A formação inicial dos trabalhadores recrutados para a carreira geral de técnico superior (Programa de Capacitação Avançada para Trabalhadores em Funções Públicas - CAT), foi regulamentada pela Portaria n.º 231/2019, de 23 de julho, alterada e republicada pela Portaria n.º 107/2022, de 8 de março, cumprindo o disposto no artigo 39.º-A da LTFP.

Esta formação implica o pagamento de uma propina suportada pelos órgãos e serviços de origem dos trabalhadores.

A sua frequência é obrigatória quando os trabalhadores são recrutados através do recrutamento centralizado, o que já não acontece quando os trabalhadores são recrutados através de outra modalidade de procedimento concursal (artigo 7.º da Portaria n.º 231/2019).

Quando a frequência é obrigatória, esta formação inicial, de carácter geral, tratando-se de uma obrigação legal do empregador público, não permite a imposição de um pacto de permanência.

Quando a frequência foi opção do empregador e trabalhador, poderá ser ponderada a previsão de um período de permanência (sem prejuízo da possibilidade de desobrigação mediante pagamento do valor despendido pelo empregador com a formação).

Outras situações que imponham formação específica face às atribuições do empregador em causa podem determinar a adoção de um pacto de permanência.

Considerando a exposta diferenciação entre formação geral de carácter obrigatório e formação específica em função das atribuições do empregador em causa, a regulação dos pactos de permanência nestes empregadores será prosseguida, de forma mais adequada, por via de ACEP e não por ACCG.

Não se inserindo a matéria relativa aos pactos de permanência no leque de matérias que os ACEP podem tratar sem a existência de cláusula de articulação (artigo 14.º, n.º 2 da LTFP), tal cláusula deve constar do ACCG.

O conteúdo da aludida cláusula de articulação pode passar por estabelecer balizas para as compensações (mediante fórmulas ou valores limite, por exemplo), podendo ainda conceder permissão para os ACEP fixarem períodos de permanência inferiores ao indicado no artigo 78.º da LTFP e para regularem aspetos procedimentais.

ACT n.º 1/2009

A matéria não se encontra prevista.

5.3 Regulamento Interno

Base legal

Artigos 14.º e 75.º LTFP

Artigo 12.º, n.º 3, da Lei n.º 3/2004, de 15 de janeiro

Artigo 23.º-A, da Lei n.º 4/2004, de 15 de janeiro

Âmbito da regulamentação

Nos termos do artigo 75.º, n.º 1 da LTFP, o empregador público elabora normas gerais e abstratas, vertidas em regulamentos internos do órgão ou serviço, os quais versam sobre a organização e disciplina do trabalho.

Na elaboração destes regulamentos, é ouvida, previamente, a comissão de trabalhadores, ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais (n.º 2 do mesmo artigo).

Na administração central direta e indireta, os serviços dispõem de regulamento interno aprovado pelo órgão máximo, sobre as matérias que, face ao disposto na lei, possam regular, aí se incluindo a organização e disciplina do trabalho e a descrição dos postos de trabalho.

Os regulamentos internos são fontes do vínculo de emprego público que se encontram subordinados à lei e aos IRCT.

A elaboração de regulamento interno do órgão ou serviço sobre determinadas matérias pode ser tornada obrigatória por IRCT (artigo 75.º, n.º 4 da LTFP).

Neste âmbito podem ser incluídas matérias como:

- Informações obrigatórias, de carácter geral e abstrato, relativas ao contrato de trabalho³²;
- SST;
- Códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, que constituem um dever do empregador público ao abrigo do artigo 71.º, n.º 1, al. k) da LTFP;
- Proteção de dados;
- Utilização de algoritmos e Inteligência Artificial, nos termos do artigo 106.º, n.º 3, al. s) do CT;
- Direito à desconexão/abstenção de contacto, por exemplo, regulamentando-se os períodos em que o trabalhador pode ter acesso e estar contactável através dos sistemas de informação e comunicação do serviço; e

³² *Vd.* 5.1.1 – Dever de Informação

- Informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade, consagrando no regulamento interno toda essa legislação, nos termos indicados no artigo 127.º, n.º 4 do CT.

Em cláusula de articulação, o ACCG pode remeter para ACEP a regulação por regulamento interno de algumas destas matérias, cuja densificação seja mais ajustada ao nível do empregador público.

ACT n.º 1/2009

O ACCG não contém qualquer cláusula que imponha a emissão de regulamentos internos; no entanto, a sua emissão está subjacente nas cláusulas respeitantes aos horários de trabalho (por exemplo, cláusula 8.ª, n.º 2).

5.4 Carreiras

Base legal

Artigos 79.º a 82.º, e 84.º a 88.º da LTFP

Âmbito da regulamentação

As disposições relativas à estruturação das carreiras, insertas nos artigos 79.º a 83.º da LTFP, integram as bases do regime e âmbito do vínculo de emprego público (alínea f) do artigo 3.º da LTFP) e são matéria excluída à negociação em sede de IRCT.

Deste modo, o regime de carreiras, em sentido estrito, reportado, designadamente, à determinação da atividade, conteúdo funcional ou estrutura remuneratória, encontra-se subtraído da contratação coletiva, pelo que a criação, a qualificação das carreiras enquanto gerais ou especiais ou as suas remunerações específicas, não podem ser objeto de IRCT.

Podem ocorrer, contudo, casos em que a própria lei confere abertura para que os IRCT regulem determinados aspetos referentes às carreiras. A indicada previsão consta em diplomas que regulam carreiras especiais, como, por exemplo, no Decreto-Lei n.º 177/2009, de 31 de dezembro (na atual redação), que estabelece o regime da carreira especial médica, o qual, no n.º 2 do artigo 7.º, permite a regulamentação das áreas de exercício profissional, ou no Decreto-Lei n.º 248/2009, de 22 de setembro (na atual redação), que estabelece o regime da carreira especial de enfermagem, o qual, no n.º 3 do artigo 20.º, prevê que os termos a que se sujeita a frequência de cursos de formação possam ser definidos em IRCT.

Esta prerrogativa não acontece no caso das carreiras gerais, em que a enumeração fechada e a imperatividade decorrem das disposições conjugadas do artigo 80.º, n.º 1, *in fine*, com o artigo 88.º da LTFP e o respetivo Anexo. Não obstante, a LTFP permite a regulamentação de certos aspetos relativos às carreiras, em sentido amplo, como a previsão de deveres especiais, pactos de permanência, avaliação de desempenho ou a duração do período experimental dessa carreira.

ACT n.º 1/2009

A matéria não se encontra prevista.

5.5 Período Experimental

Base legal

Artigos 14.º, 45.º a 51.º LTFP

Âmbito da regulamentação

O período experimental dos trabalhadores inseridos nas carreiras gerais é o que corresponde ao tempo inicial de execução do contrato e destina-se a comprovar se o trabalhador possui as competências exigidas pelo posto de trabalho que vai ocupar (artigo 45.º da LTFP).

No âmbito da LTFP, distinguem-se duas modalidades de período experimental:

- (i) O período experimental do vínculo, que corresponde ao tempo inicial de execução do vínculo de emprego público, e
- (ii) O período experimental de função, que corresponde ao tempo inicial de desempenho de nova função em diferente posto de trabalho, por trabalhador que já seja titular de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado.

Num como noutro caso, o trabalhador é acompanhado por um júri, a quem compete, a final, proceder à avaliação do trabalhador (artigo 46.º da LTFP).

A regulamentação da duração do período experimental implica distinguir entre o período experimental de vínculo e o período experimental de função. Enquanto o primeiro se dirige aos trabalhadores sem vínculo de emprego público previamente constituído, poderá o ACCG estabelecer uma regra transversal a todos os empregadores públicos para a duração do mesmo; já o período experimental de função poderá ser remetido pelo ACCG, em sede de articulação, para os ACEP regularem o mesmo atendendo aos postos de trabalho em causa.

Por previsão direta no artigo 51.º, n.º 1, da LTFP é permitida a redução da duração do período experimental; já os n.ºs 2 e 3 do mesmo artigo afastam a previsão constante dos n.ºs 3 e 4 do artigo 111.º do CT, ao proibir a exclusão do período experimental e cominar com a nulidade as cláusulas de IRCT que estabeleçam uma indemnização em caso de denúncia do vínculo durante o período experimental.

Não é possível a regulação de outros aspetos do regime para além do que é indicado no artigo 51.º por via do disposto no artigo 4.º, n.º 1 da LTFP, porquanto o fixado na LTFP, adaptando o instituto à realidade da AP, tem natureza imperativa e afasta o regime previsto no CT para o período experimental. A natureza administrativa do empregador público obriga à procedimentalização deste instituto através do referido processo de avaliação.

Apesar disso, podem ser reguladas no acordo coletivo de carreiras gerais questões procedimentais que careçam de esclarecimento ou harmonização na aplicação do regime, beneficiando-se do carácter transversal de aplicação do instrumento em causa e do efeito mimético e pedagógico que proporciona, por exemplo, regras atinentes à contagem e avaliação do período.

Não se encontra previsto qualquer prazo para ser tomada decisão quanto ao mérito do período experimental, porém tal não significa que a entidade competente não esteja obrigada pelo

dever de tomar uma decisão em tempo útil e razoável, de acordo, aliás, com os princípios gerais da atividade administrativa previstos no Código do Procedimento Administrativo (CPA).

Assim, atendendo ao facto de que a conclusão do período experimental apenas ocorre com a respetiva avaliação final, pode ser equacionada a possibilidade de introdução de um prazo de, por hipótese, 15 dias para a entrega do relatório final e 15 dias para a conclusão da avaliação e assinatura do termo do período experimental.

O objetivo da estipulação destes prazos passa por garantir o cumprimento dos prazos legais/convencionais relativamente à duração do período experimental por parte dos empregadores públicos, impedindo que protelem a conclusão da avaliação do período experimental, através do ato formalmente exigido.

ACT n.º 1/2009

CAPÍTULO III

Período experimental

Cláusula 6.ª

Período experimental

1. O período experimental dos trabalhadores integrados na carreira de assistente técnico é de 120 dias.
4. O período experimental dos trabalhadores integrados na carreira de técnico superior é de 180 dias.

5.6 Regimes de Mobilidade

Base legal

Artigos 92.º a 100.º da LTFP

Artigo 355.º, n.º 1, al. e) da LTFP

Âmbito da regulamentação

As normas sobre mobilidade integram as bases do regime e âmbito do vínculo de emprego público [alínea g) do artigo 3.º da LTFP], constituindo os “regimes de mobilidade” uma das matérias constantes do elenco do n.º 1 do artigo 355.º da LTFP como passível de ser negociada em sede de IRCT [alínea e)].

As carreiras gerais têm um universo muito vasto e os trabalhadores integrados nestas carreiras exercem as suas funções em atividades muito diferenciadas.

Os IRCT são adequados para criar regimes de mobilidade, o que pode ser feito não só no ACCG, de carácter geral, como podem ser negociados IRCT específicos para programas de mobilidade que o interesse público justifique.

Assim, podem ser criados regimes de mobilidade gerais ou específicos adequados a várias realidades, em função de políticas públicas que o justifiquem como programas de promoção de mobilidade de trabalhadores para o interior. Outro exemplo respeita aos quadros de fundos comunitários (PRR ou Portugal 2030), em que a mobilidade, sendo um instrumento transitório, permite ocupar estes postos de trabalho de natureza tendencialmente temporária.

Neste contexto, o artigo 23.º da LOE 2025 (Lei n.º 45-A/2024, de 31 de dezembro) remete para a aprovação de programas específicos de mobilidade, definindo algumas das regras a observar.

Por sua vez, o n.º 3 do artigo 92.º da LTFP prevê a possibilidade de existirem outros regimes de mobilidade para além dos previsto no artigo, designadamente no âmbito das carreiras especiais.

É certo que existem regimes/instrumentos específicos de “mobilidade” legalmente regulados (ou que legalmente habilitam a sua regulamentação) para determinadas carreiras especiais, estejam ou não os seus trabalhadores abrangidos pelo âmbito de aplicação da LTFP:

- a) No primeiro grupo, destacamos o pessoal das carreiras do Corpo da Guarda Prisional, o pessoal docente do ensino básico e secundário e os trabalhadores integrados nas carreiras dos conservadores de registo e dos oficiais de registo;
- b) No segundo grupo, salienta-se o pessoal com funções policiais da Polícia de Segurança Pública e o pessoal das carreiras especiais da Polícia Judiciária.

As regulações no âmbito das carreiras gerais deverão garantir a salvaguarda dos princípios de igualdade, justiça e de boa administração nas ofertas e acessos ao regime específico de mobilidade.

Neste sentido, o ACCG pode incluir disposição sobre a figura de “permuta” (como forma específica de mobilidade), por exemplo circunscrita aos serviços que disponham de unidades orgânicas desconcentradas (ou também entre serviços da administração central e autarquias locais). A iniciativa cumpriria ao trabalhador interessado em mudar de local de trabalho, que desencadearia junto da respetiva direção superior, ou da autarquia na qual tenha interesse, o pedido de publicitação interna da oferta – intranet do serviço e divulgação em lista geral — para que os potenciais interessados no seu posto de trabalho se possam candidatar, definindo critérios de decisão se forem vários os candidatos com interesse em permutar o local de trabalho), mantendo-se inalterada a situação jurídico-funcional, designadamente remuneratória, dos trabalhadores envolvidos na permuta (limitada à mesma carreira).

ACT n.º 1/2009

A matéria não se encontra prevista.

5.7 Licença sem Remuneração

Base legal

Artigo 280.º da LTFP

Âmbito da regulamentação

De acordo com o previsto no n.º 2 do artigo 280.º da LTFP, “Sem prejuízo do disposto em legislação especial ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, o trabalhador tem direito a licenças sem remuneração de longa duração, para frequência de cursos de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou frequência de cursos ministrados em estabelecimento de ensino”.

Portanto, os trabalhadores têm direito a licenças sem remuneração de longa duração para frequência de cursos de formação. Mas há também direito a licenças sem remuneração para acompanhamento do cônjuge colocado no estrangeiro (nos termos do 282.º da LTFP) ou no âmbito do estatuto de trabalhador-estudante (nos termos do artigo 92.º do CT).

Ora, de acordo com o previsto no n.º 2 do artigo 280.º da LTFP, afigura-se como possível o alargamento, por IRCT, do elenco de situações em que o trabalhador tem direito à licença, para além das situações já previstas na lei.

Assim, se por via do referido n.º 2 do artigo 280.º, o trabalhador tem direito a licença sem remuneração de longa duração, isto é, de duração superior a 60 dias, nada impede que, por exemplo, por IRCT se possa também conceder o direito à licença sem remuneração quando a mesma for de duração inferior a 60 dias. Neste caso, poderia impor-se como requisito adicional a necessidade de salvaguarda do regular funcionamento do serviço.

Acresce que nada impede que se criem outros tipos de licenças sem remuneração, bem como estipular os respetivos requisitos e limitações, à semelhança do que sucede no n.º 3 do artigo 280.º da LTFP para as licenças de longa duração para frequência de cursos de formação.

ACT n.º 1/2009

A matéria não se encontra prevista.

5.8 Sistemas Adaptados e Específicos de Avaliação do Desempenho

Base legal

Artigo 14.º da LTFP

Artigo 355.º da LTFP

Artigo 3.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro (SIADAP)

Âmbito da regulamentação

Os trabalhadores em funções públicas estão sujeitos ao regime de avaliação do desempenho constante do SIADAP (artigo 89.º da LTFP).

O regime geral previsto no SIADAP pode ser adaptado, por IRCT, mediante “sistemas adaptados e específicos”, nos termos do artigo 3.º do SIADAP e do artigo 355.º, n.º 1, al. c) da LTFP.

Estas adaptações apenas podem fundamentar-se em razão das atribuições e organização dos serviços, das carreiras do seu pessoal ou das necessidades da sua gestão, podendo ser feitas por portaria dos membros do Governo da tutela e responsáveis pelas áreas da Administração Pública e das finanças, ou por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho [artigo 3.º do SIADAP e 355.º, n.º 1, c), da LTFP].

No caso dos institutos públicos as adaptações também podem ser feitas por regulamento interno homologado pelos membros do Governo da tutela e responsáveis pelas áreas da Administração Pública e das finanças.

A adaptação por IRCT tem a vantagem de ter sido alcançada com o acordo dos sindicatos representativos dos trabalhadores, o que favorece uma aplicação sem resistências.

A implementação de sistemas adaptados e específicos de avaliação de desempenho por ACCG, que, por definição, se aplica no âmbito de uma carreira geral ou de um conjunto de carreiras gerais (artigo 13.º, n.º 6 da LTFP), é contraditória com o próprio conceito de “carreira geral” cujo conteúdo funcional caracteriza postos de trabalho de que a generalidade dos empregadores públicos carece para o desenvolvimento das respetivas atividades.

Neste sentido, reconhece-se, com alguma clareza, que a adaptação do SIADAP está mais vocacionada para as carreiras especiais³³. Contudo, em face das atribuições e organização dos serviços ou das necessidades da sua gestão, a adaptação do SIADAP através de ACEP pode ser vantajosa, o que carece de articulação com ACCG que permita essa regulação.

A cláusula de articulação em causa deve garantir os seguintes pressupostos legais:

³³ *Vd.* Acordo coletivo do SIADAP adaptado da carreira especial médica, ACT n.º 12/2011, de 12 de dezembro.

- (i) Não será qualquer situação específica de determinado empregador público que justifica a adaptação, conforme decorre do n.º 3 do artigo 3.º do SIADAP;
- (ii) O regime a negociar sempre deverá ser balizado pelo enunciado no n.º 6 do artigo 3.º do SIADAP, a saber, as adaptações são feitas respeitando os princípios, objetivos e subsistemas do SIADAP, a avaliação do desempenho é baseada na confrontação entre objetivos fixados e resultados obtidos e, no caso de dirigentes e trabalhadores, também as competências demonstradas e a desenvolver, e a diferenciação de desempenhos deve respeitar o número mínimo de menções de avaliação e o valor das percentagens máximas previstos no SIADAP.

ACT n.º 1/2009

A matéria não se encontra prevista.

5.9 Tempo de Trabalho

Base legal

Artigos 101.º a 121.º da LTFP

Artigos 197.º a 202.º do CT, e artigos 4.º, n.º 1, al. j), 101.º e 122.º da LTFP

Artigos 203.º a 231.º do CT, e artigos 4.º, n.º 1. Al. j), e 101.º da LTFP

É comum a afirmação de que o tempo de trabalho é uma matéria que se encontra na própria génese do direito do trabalho porquanto as primeiras leis deste ramo do direito destinaram-se precisamente a diminuir a jornada de trabalho.

É igualmente comum a afirmação de que a sua regulação está intimamente ligada à segurança e saúde do trabalhador, sendo notório que tempos de trabalho excessivos favorecem os sinistros laborais, levam ao esgotamento precoce e *burnout* e resultam em envelhecimento prematuro dos trabalhadores.

Estas realidades, a par da cada vez mais presente dimensão da conciliação da vida pessoal e familiar com a vida profissional dos trabalhadores, conjugadas com os desafios das mudanças na organização do trabalho, com cada vez maior recurso a formas de trabalho flexível, em que muitas das vezes os tempos de trabalho e os tempos de descanso se esbatem, impõem uma ponderação cuidada das soluções que os IRCT podem oferecer.

Fixação e redução do tempo de trabalho

Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador exerce a atividade ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções e os intervalos previstos na lei.

Designa-se por período normal de trabalho (PNT) o tempo que o trabalhador se obriga a prestar, o qual é medido em número de horas, por dia, por semana ou por ano.

A matéria do tempo de trabalho é tratada nos artigos 101.º e ss da LTFP, que, por força da remissão daquele, se articulam com os artigos 197.º a 231.º do CT, com as necessárias adaptações e sem prejuízo do disposto na LTFP.

O artigo 105.º da LTFP fixa o PNT dos trabalhadores em funções públicas. Em termos do seu computo, a norma fixa os limites diário e semanal em 7 e 35 horas, respetivamente, sem prejuízo de regimes especiais de duração do trabalho.

Os limites indicados podem ser reduzidos por IRCT de acordo com o n.º 3 do artigo 105.º da LTFP.

Esta norma também permite considerar a previsão da denominada “semana de 4 dias”, diretamente em ACCG, ou através de uma cláusula de articulação que permita que os ACEP regulem a matéria, balizando (ou não) alguns condicionalismos para que isso possa acontecer, como, por exemplo, a mesma só ser aplicável a trabalhadores com determinado tipo de funções.

Outras alterações do PNT

Por remissão do artigo 101.º da LTFP, encontramos disposições no CT que permitem aumentar o PNT diário ou semanal e regular o seu regime por IRCT.

Trata-se das situações previstas no n.º 2 do artigo 203.º do CT, relativa a trabalhador que preste exclusivamente trabalho em dias de descanso semanal da generalidade dos trabalhadores, e no n.º 1 do artigo 210.º do CT, quanto a trabalhador de entidade sem fim lucrativo ou estreitamente ligada ao interesse público e a trabalhador cujo trabalho seja acentuadamente intermitente ou de simples presença.

As situações apontadas reportam-se a casos pontuais e poderão não justificar a intervenção por ACCG.

5.9.1 Interrupções

Base legal

Artigos 102, n.º 2 e 355.º, n.º 1, alínea d) da LTFP

Artigo 197.º, n.º 2 do CT e artigos 4.º, n.º 1, al. j), e 101.º da LTFP

Âmbito da regulamentação

O artigo 4.º da LTFP regula uma remissão alargada para o CT, prescrevendo no seu n.º 1, que é aplicável ao vínculo de emprego público, sem prejuízo do disposto naquela lei e com as necessárias adaptações, o disposto no citado CT e respetiva legislação complementar, com as exceções legalmente previstas, nomeadamente, em matérias como a relação entre a lei e os IRCT e entre aquelas fontes e o contrato de trabalho em funções públicas, a organização e tempo de trabalho e os tempos de não trabalho.

Os regimes de duração e organização do tempo de trabalho constituem uma das matérias que pode ser regulada por IRCT de acordo com o artigo 355.º, n.º 1, al. d) da LTFP.

O artigo 101.º da LTFP prevê que, aos trabalhadores com vínculo de emprego público é aplicável o regime do CT em matéria de organização e tempo de trabalho, com as necessárias adaptações e sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes da mesma lei.

Por seu turno, o n.º 2 do artigo 102.º da mesma lei refere que, para além dos períodos durante o qual o trabalhador está a desempenhar a atividade ou permanece adstrito à realização da prestação e no CT, são consideradas tempo de trabalho as interrupções na prestação de trabalho durante o período de presença obrigatória autorizadas pelo empregador público em casos excecionais e devidamente fundamentados.

Assim, por força das citadas remissões dos artigos 101.º e 102.º, n.º 2 da LTFP, são aplicáveis ao vínculo de emprego público as interrupções e pausas previstas no 197.º, n.º 2 do CT³⁴, que são consideradas tempo de trabalho, para todos os efeitos.

³⁴ Consideram-se compreendidos no tempo de trabalho:

- a) A interrupção de trabalho como tal considerada em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, em regulamento interno de empresa ou resultante de uso da empresa;
- b) A interrupção ocasional do período de trabalho diário inerente à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador ou resultante de consentimento do empregador;
- c) A interrupção de trabalho por motivos técnicos, nomeadamente limpeza, manutenção ou afinação de equipamento, mudança de programa de produção, carga ou descarga de mercadorias, falta de matéria-prima ou energia, ou por fator climatérico que afete a atividade da empresa, ou por motivos económicos, designadamente quebra de encomendas;
- d) O intervalo para refeição em que o trabalhador tenha de permanecer no espaço habitual de trabalho ou próximo dele, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade;
- e) A interrupção ou pausa no período de trabalho imposta por normas de segurança e saúde no trabalho.

A al. a) do artigo 197.º, n.º 2 do CT permite que um IRCT identifique outras situações que podem ser qualificadas como interrupções, para além das elencadas nas alíneas seguintes da mesma norma que a lei quis expressamente considerar como tempo de trabalho.

ACT n.º 1/2009

A matéria não se encontra prevista.

5.9.2 Adaptabilidade

Base legal

Artigo 4.º, n.º 1, al. j), da LTFP

Artigo 101.º da LTFP

Artigo 106.º da LTFP

Artigo 355.º, n.º 1, d), da LTFP

Artigo 204.º a 207.º do CT

O regime de adaptabilidade do tempo de trabalho permite definir o período normal de trabalho (PNT), em termos médios, dentro de um período de referência (artigo 207.º do CT).

No âmbito da LTFP, o período normal de trabalho é de 7 horas por dia e 35 horas por semana (artigo 105.º da LTFP), pelo que, no regime de adaptabilidade, o trabalhador pode trabalhar mais durante uns dias e semanas e menos noutros, desde que no final do período de referência a média corresponda a 7h/d e 35h/s.

O período de referência é, de acordo com artigo 207.º do CT, estabelecido por IRCT, com o limite máximo de 12 meses. Se não for fixado por IRCT, a lei determina, a título supletivo, que corresponde a 4 meses.

No contexto da articulação entre acordos coletivos (cf. artigo 14.º da LTFP³⁵), o ACT n.º 1/2009 dispôs na sua cláusula 18.ª que, quando os acordos de empregador público estabelecerem um regime de adaptabilidade, o período de referência não pode ser superior a seis meses.

Nos termos do CT, estão dispensados de prestar trabalho em regime de adaptabilidade:

- A mulher grávida, puérpera ou lactante – artigo 58.º do CT;
- O menor – artigo 74.º do CT;
- O deficiente ou doente crónico (quando se revele prejudicial para a saúde ou para a sua saúde e segurança no trabalho) - artigo 87.º do CT;
- O trabalhador-estudante (quando coincidir com o horário escolar ou provas de avaliação) - artigo 90.º, n.ºs 6 e 7 do CT.

O modelo de adaptabilidade pode ser definido, por IRCT, ou por acordo individual entre o trabalhador e o empregador público, no quadro das possibilidades previstas (regulamentação coletiva, individual e grupal), conforme exposto em seguida.

³⁵ Corresponde ao artigo 343.º do RCTFP.

Adaptabilidade por regulamentação coletiva

Na adaptabilidade por regulamentação coletiva, o IRCT que a institui pode aumentar o PNT até 4 horas diárias, com o limite máximo semanal de 60 horas, de acordo com o artigo 204.º, n.º 1, do CT.

Contudo, refere o artigo 204.º, n.º 2 do CT, que o período normal de trabalho não pode exceder 50 horas, em média, num período de 2 meses

Os referidos limites semanais não incluem o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior, de acordo com o artigo 204.º, n.º 1, parte final, do CT.

Assinale-se que estes limites estão dispostos no Código do Trabalho, no âmbito do qual, o PNT não pode exceder 8h diárias e 40h semanais (cf. artigo 203.º, n.º 1, do CT), pelo que no máximo este PNT semanal de 40h pode ser aumentado até 20h, perfazendo 60h.

Deste modo, numa **semana** de cinco dias de trabalho com acréscimo diário de 4 horas, isto é, 12 horas diárias, atinge-se o limite de 60 horas semanais previsto no artigo 204.º, n.º 1, do CT.

A remissão da LTFP para o Código do Trabalho, com as necessárias adaptações³⁶ impõe ajustar os referidos limites semanais da adaptabilidade, ao PNT diário de 7 horas (e 35h/s) previsto no artigo 105.º, n.º 1, da LTFP, para os trabalhadores das carreiras gerais.

Assim, a eventual regulação no acordo coletivo de carreiras gerais do acréscimo de 4 horas diárias permitido no artigo 204.º, n.º 1, do CT, aplicado sobre o PNT diário da LTFP, determina um limite semanal máximo de 55 horas numa semana de cinco dias de trabalho (11h x 5)³⁷, não sendo admissível a extensão até 60 horas como no regime geral do CT, sob pena de violação do limite legal diário de acréscimo permitido.

Da mesma forma, afigura-se que o limite imperativo de 50 horas, em média, num período de 2 meses fixado no artigo 204.º, n.º 2, CT, deverá ser ajustado proporcionalmente para 45 horas (+10h no PNT 35h/s). Note-se que este limite de 45 horas era, precisamente, o estabelecido no artigo 127.º, n.º 2, do RCTFP, na versão originária³⁸, quando o PNT diário e semanal dos trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas era de 7h/d e 35h/s, tal como hoje.

Reforce-se que, os limites de aumento diário e semanal estabelecidos no artigo 204.º do CT, são limites legais máximos, e tratam-se de acréscimos temporários, uma vez que a duração do tempo de trabalho é aferida em termos médios. Nada obsta, que o IRCT que institua a adaptabilidade no ACCG estabeleça um aumento de apenas 1h ou 2h diárias e não de 4h.

Com efeito, os acréscimos do tempo de trabalho permitidos pelo regime legal da adaptabilidade são um desvio condicionado, pelos referidos limites, à regra de que os IRCT só podem afastar as normas legais em sentido mais favorável para o trabalhador em matéria de *“limites à duração dos períodos normais de trabalho diário e semanal”* [cf. artigo 3.º, n.º 3, g),

³⁶ Cf. artigo 4.º, n.º 1, al. j); 101.º LTFP e 355.º, n.º 1, al. d), todos da LTFP.

³⁷ A semana de trabalho no âmbito da LTFP é, em regra, de cinco dias (cf. artigo 124.º, da LTFP).

³⁸ A Lei n.º 68/2013, de 29.8, alterou o artigo 126.º, n.º 1, do RCTFP, aumentando o PNT para 8h/d e 40h/s e incrementou o referido limite do artigo 127.º, n.º 2, do RCTFP, para 50h semanais, também em linha com o disposto no CT. Refira-se que, mais tarde, o PNT para os trabalhadores em funções públicas voltou a ser de 7h/d e 35h/s, com a Lei n.º 18/2016, de 20.6, que alterou o artigo 105.º da LTFP, o que se mantém atualmente.

do CT, aplicável por força do artigo 4.º, n.º 1, al. a) da LTFP] e, no mesmo sentido, de que, os IRCT podem reduzir (e nunca aumentar) o PNT diário e semanal dos trabalhadores, sem diminuição da remuneração dos mesmos (artigo 105.º, n.º 3, da LTFP e 203.º, n.º 4, do CT).

Refira-se que no quadro da articulação entre acordos coletivos prevista no artigo 14.º da LTFP, poderá o ACCG remeter para os ACEP a regulação da adaptabilidade, por exemplo, determinando que, quando os ACEP estabelecerem um regime de adaptabilidade, o período de referência não pode ser superior a x meses (período inferior a um ano), conforme artigo 207.º do CT, (vd. cláusula 18.ª do ACT n.º 1/2009), ou que não podem estabelecer um aumento superior a x horas diárias ou semanais (dentro dos limites legais).

Adaptabilidade individual

A adaptabilidade por acordo individual permite que o empregador público e o trabalhador definam um aumento do PNT diário até duas horas, podendo o trabalho atingir 50 horas semanais, segundo o artigo 205.º, n.ºs 1 e 2, do CT.

A remissão da LTFP para o Código do Trabalho, com as necessárias adaptações (artigo 106.º, n.º 1, da LTFP) impõe ajustar os referidos limites semanais da adaptabilidade, ao PNT diário de 7 horas (e 35h/s) previsto no artigo 105.º, n.º 1, da LTFP, para os trabalhadores das carreiras gerais.

Assim, a eventual estipulação por acordo individual do acréscimo de 2 horas diárias, permitido no artigo 204.º, n.º 1, do CT, aplicado sobre o PNT diário da LTFP, determina um limite semanal máximo de 45 horas numa semana de cinco dias de trabalho (9h x 5), não sendo admissível a extensão até 50 horas como no regime geral do CT, sob pena de violação do limite legal diário de acréscimo permitido.

Este limite do PNT semanal em 45 horas era, precisamente, o estabelecido no n.º 2, do artigo 127.º-A (adaptabilidade individual) do RCTFP, na redação dada pela Lei n.º 66/2012, de 31 de dezembro³⁹, quando o PNT diário e semanal dos trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas era de 7h/d e 35h/s, tal como atualmente.

Pelo exposto, a adaptabilidade por acordo individual possibilita, por exemplo, que o trabalhador possa trabalhar até mais 10h em algumas semanas (45h) e menos 10h noutras semanas (5h/d e 25h/s) desde que no final do período de referência perfaça as 7h/d e 35h/s.

Caso entre em vigor um regime de adaptabilidade por IRCT no órgão ou serviço, na pendência da aplicação da adaptabilidade individual, só poderá ser utilizada a adaptabilidade nele prevista, após o termo do período que serve de referência ao cálculo médio do tempo de trabalho determinado no regime da adaptabilidade individual (cf. artigo 205.º, n.º 5, do CT).

³⁹ Tal como referido supra, a Lei n.º 68/2013, de 29.8, alterou o artigo 126.º, n.º 1, do RCTFP, aumentando o PNT para 8h/d e 40h/s e, também, incrementou neste caso o limite do artigo 127.º-A, n.º 2, do RCTFP, para 50h semanais, em linha com o disposto no CT.

Adaptabilidade grupal

A adaptabilidade grupal permite a extensão a toda uma equipa, secção ou unidade orgânica, de um regime de adaptabilidade, originariamente aplicável a uma maioria qualificada de trabalhadores, nos termos previstos no artigo 206.º do CT.

Este modelo possibilita ampliar a adaptabilidade por IRCT ou por acordo individual.

No primeiro caso, o IRCT que institui a adaptabilidade por regulamentação coletiva pode prever que o empregador público aplique este regime ao conjunto de trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade orgânica caso, pelo menos, 60% dos trabalhadores sejam abrangidos pelo IRCT por:

- a) serem filiados na associação sindical outorgante (artigo 496.º CT); ou
- b) escolha da convenção aplicável, no caso do trabalhador não sindicalizado, (497.º CT).

Este regime legal estabelecido no artigo 206.º do CT configura um desvio ao princípio da filiação, admitindo eficácia *“erga omnes”* ao IRCT limitada a esta matéria, caso 60% dos trabalhadores da unidade sejam abrangidos pelo IRCT, salvo quanto a trabalhador abrangido por convenção coletiva que disponha de modo contrário à adaptabilidade, ou quanto a trabalhador filiado em associação sindical que tenha deduzido oposição a portaria de extensão do IRCT em causa.

O artigo 106.º, n.º 1, da LTFP, prevê que a adaptabilidade prevista no Código do Trabalho, seja aplicável, com as necessárias adaptações, aos trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas, pelo que as referências a trabalhadores não filiados em associação sindical celebrante do IRCT, previstas na alínea a) do n.º 1 e no n.º 4 do artigo 206.º da LTFP, se devem entender feitas a trabalhador não sindicalizado e a trabalhador filiado em sindicato não outorgante, nos termos do artigo 370.º, n.ºs 3 a 6, da LTFP, podendo relativamente a estes ser exercido o direito de oposição previsto neste artigo e ser afastado o regime de adaptabilidade grupal instituído por IRCT.

No segundo caso previsto na adaptabilidade grupal, permite-se que a adaptabilidade por acordo individual seja aplicada a todos os trabalhadores dessa unidade, caso seja aceite por, pelo menos, 75% dos trabalhadores da mesma, de acordo com o artigo 206.º, n.º 2, do CT, com as exceções referidas no n.º 4 do mesmo preceito.

ACT n.º 1/2009

CAPÍTULO VIII

Articulação entre instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho

(...)

Cláusula 18.ª

Adaptabilidade

Quando um acordo de entidade empregadora pública estabelecer um regime de adaptabilidade o período de referência no qual deve ser apurada a duração média do trabalho não pode ser superior a seis meses.

5.9.3 Banco de Horas

Base legal

Artigo 4.º, n.º 1, al. j), da LTFP

Artigo 101.º da LTFP

Artigo 106.º da LTFP

Artigo 355.º, n.º 1, d), da LTFP

Artigo 208.º a 208.º-B do CT

O *banco de horas* é um regime especial de organização do tempo de trabalho que afasta a rigidez do modelo clássico de sujeição a um horário fixo pré-determinado. Trata-se, assim, a par da adaptabilidade, de uma outra forma de flexibilização do tempo de trabalho. Em termos gerais, o banco de horas traduz-se na movimentação de horas a débito ou a crédito por iniciativa do empregador ou do trabalhador.

A organização do tempo de trabalho por banco de horas é permitida através de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, permissão essa que tem a sua fonte legal no artigo 101.º da LTFP, norma que genericamente remete para o CT a regulação do tempo de trabalho, nas vertentes de organização e duração, conjugado com os artigos 208.º a 208.º-B do CT.

Como limitações regulativas a considerar, há que atender ao previsto no n.º 3 do artigo 3.º do CT (mandado aplicar pela al. a) do n.º 1 do artigo 4.º da LTFP), particularmente, aos limites à duração dos períodos normais de trabalho diário e semanal (ainda que, no caso, sejam aferidos em termos médios, como adiante melhor se verá) ou à duração mínima dos períodos de repouso. A ponderação e o respeito de tais limites são tão ou mais importantes dado se estar perante a possibilidade de aumentos do PNT diário e semanal, com as inerentes consequências nefastas para a saúde dos trabalhadores⁴⁰ e a maior potencialidade de ocorrência de quebras de produtividade e acidentes.

Banco de horas por regulamentação coletiva

A lei prevê duas modalidades de banco de horas: banco de horas por regulamentação coletiva e banco de horas grupal (contrariamente ao que ocorre na adaptabilidade, desde 2019⁴¹, não é possível o acordo entre empregador e trabalhador que institua um banco de horas individual).

Nos termos previstos no CT, no banco de horas instituído por regulamentação coletiva, o PNT diário pode ser aumentado até 4 horas e atingir 60 horas semanais, com o limite de 200 horas por ano. A adaptação do instituto ao trabalho prestado no âmbito das carreiras gerais face

⁴⁰ Preocupações que motivaram o legislador a dispensar desta forma de organização do tempo de trabalho certas categorias de trabalhadores, do que é exemplo o disposto no artigo 58.º do CT quanto à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

⁴¹ Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, que alterou o Código do Trabalho, designadamente, revogando o respetivo artigo 208.º-A.

aos limites do PNT previstos no artigo 105.º da LTFP, implica que este limite semanal seja de 55 horas⁴² em detrimento do indicado no CT.

De acordo com o n.º 3 do artigo 208.º do CT, o limite anual pode ser afastado por IRCT, ou seja, o ACCG pode intervir, aumentando ou diminuindo o referido limite.

No caso de prever uma diminuição, a mesma poderá ser igualmente acompanhada de uma diminuição do limite de 60 horas previsto para o PNT diário.

Quanto ao aumento do limite anual, o CT faz depender o mesmo de duas condições, a saber, ter por objetivo evitar a redução do número de trabalhadores e a aplicação do regime se circunscrever a um período até 12 meses. Entende-se que a primeira condição referida, de evitar a redução do número de trabalhadores, não é *qua tale* aplicável na AP, encontrando-nos perante um dos casos em que a aplicação do CT deve ser realizada com as necessárias adaptações. No caso dos empregadores públicos, a razão principal que sustenta o recurso ao regime do banco de horas é a necessidade de resposta dos órgãos e serviços a pedidos urgentes ou a aumentos pontuais de trabalho. A utilização do banco de horas evita a prestação de trabalho suplementar, o que significa ganhos na despesa, evita a ocorrência do fenómeno, do “trabalho suplementar não pago” e permite a posterior compensação aos trabalhadores.

O ACCG deve regular a compensação do trabalho prestado em acréscimo, cujas várias modalidades podem ser cumulativas:

- Redução equivalente do tempo de trabalho;
- Aumento do período de férias;
- Pagamento em dinheiro.

A opção pela modalidade de redução equivalente do tempo de trabalho não levantará questões organizacionais no tocante ao funcionamento dos órgãos e serviços da AP, impondo-se que seja regulado o período em que essa redução deva ter lugar por iniciativa do trabalhador, ou, na sua falta, pelo empregador, e a antecedência da respetiva comunicação. Uma das críticas que tem sido apontada a este regime, é a imprevisibilidade para o trabalhador da utilização do banco de horas pelo empregador, exigindo este a prestação de trabalho em acréscimo numa altura em que o trabalhador com isso não contava. Tratando-se de aspeto que diminui a margem de autonomia do empregador e, portanto, sendo mais favorável ao trabalhador, deve o ACCG clausular igualmente um prazo de antecedência para a comunicação pelo empregador aquando da necessidade de recurso ao acréscimo de horas, sem prejuízo de serem salvaguardadas as situações de força maior.

O aumento do período de férias é outra das modalidades cuja regulação deve ser incluída num ACCG: o aumento do período de férias, computado em dias ou meios-dias, pode ser o correspondente ao tempo trabalhado em acréscimo, ou pode ser majorado, num *ratio* negociado entre as partes.

A compensação por pagamento em dinheiro não está afastada pelo artigo 144.º, n.º 1 da LTFP e integra a autonomia negocial das partes. Trata-se, no caso, de uma compensação, não revestindo natureza remuneratória (nos termos do artigo 146.º da LTFP). Alerta-se, no entanto, que considerando se existirem limitações orçamentais dos órgãos e serviços aos

⁴² *Vd.* 4.9.2 – Adaptabilidade.

quais se aplicará um AACG, a sua previsão pode revelar-se desadequada porque inibidora do recurso, pelos empregadores, à organização do tempo de trabalho mediante o regime do banco de horas, cerceando a possibilidade gestonária que o mesmo permite.

No tocante à articulação entre IRCT, prevista no artigo 14.º da LTFP, os aspetos acabados de referir – fixação dos limites semanais e anuais, períodos de referência, regulação das modalidades de compensação ou da antecedência das comunicações – integrando a matéria atinente à duração e organização do tempo de trabalho, podem ser regulados, de forma autónoma, por acordos coletivos de empregador público. Não obstante, o AACG pode balizar os aludidos aspetos, por exemplo, prevendo um limite de aumento do tempo de trabalho até 250 horas por ano ou que a compensação em dinheiro não pode ser superior a determinado montante. Uma tal solução permite que cada ACEP proceda aos ajustes necessários ao contexto da sua organização, com ganhos na eficiência dos serviços.

Acresce que sendo remetidos determinados aspetos regulativos para a contratação de nível inferior, não só se promove essa mesma contratação através da necessidade criada de densificação dos regimes, como se consegue um maior controlo da contratação de nível inferior, o que não é desprecioso uma vez que, como foi referido, estamos perante matérias relativas à duração e organização do tempo de trabalho e, portanto, de plena autonomia regulativa por ACEP.

Banco de horas grupal

A outra modalidade de banco de horas é o banco de horas grupal e a sua disciplina resulta da conjugação do n.º 1 do artigo 208.º-B com o n.º 1 do artigo 206.º, ambos do CT⁴³. A previsão desta modalidade de banco de horas no AACG permite “estender”, por decisão do empregador, o regime negociado e que compõe o banco de horas por regulamentação coletiva ao conjunto dos trabalhadores de um órgão, serviço ou unidade orgânica. É de notar, a este propósito, que o banco de horas grupal não é uma prerrogativa do empregador porquanto só poderá recorrer a este regime se o mesmo tiver sido expressamente previsto no IRCT e se forem observadas as condições indicadas no n.º 1 do artigo 206.º do CT.

A solução normativa presente no banco de horas grupal tem subjacente o regime do CT, assente no princípio da filiação. Efetivamente, nos termos do regime laboral privado, o banco de horas por regulamentação coletiva aplica-se aos trabalhadores filiados na associação sindical outorgante e a previsão do banco de horas grupal permite aplicá-lo a outros trabalhadores que não sejam filiados, uma vez reunidas as condições enunciadas no n.º 1 do artigo 206.º do CT (quando, pelo menos, 60% dos trabalhadores da equipa sejam abrangidos pelo banco de horas por regulamentação coletiva, mediante filiação em associação sindical celebrante da convenção e por escolha dessa convenção como aplicável, e a aplicação ao conjunto dos trabalhadores mantém-se enquanto os trabalhadores filiados ou que escolheram a convenção forem em número igual ou superior ao correspondente à percentagem convencionada).

⁴³ O banco de horas grupal previsto no artigo 208.º-B, n.ºs 2 a 14, do Código do Trabalho, e regulamentado pelos artigos 32.º-A e 32.º-B da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, que assenta na aprovação pelos trabalhadores, em referendo, de projeto de regime de banco de horas elaborado pelo empregador, não é aplicável à AP, retratando situação que não é adaptável ao abrigo do artigo 101.º da LTFP.

Todavia, na AP, atenta a aplicabilidade *erga omnes* dos IRCT, prevista no artigo 370.º, n.º 3 da LTFP, a inclusão da regulação do banco de horas grupal num ACCG mostra-se algo mitigada. Não obstante, é, ainda assim, conveniente a sua previsão, considerando o direito de oposição garantido nos n.ºs 3 e 4 do referido normativo da LTFP.

ACT n.º 1/2009

A matéria não se encontra prevista.

5.9.4 Horário Concentrado

Base legal

Artigos 14.º e 101.º da LTFP

Artigo 209.º do CT

O horário concentrado não constitui uma modalidade de horário como o nome pode sugerir, mas sim, uma forma de flexibilização do tempo de trabalho, razão pela qual o CT o enquadra sistematicamente na subsecção dedicada aos limites da duração do trabalho, juntamente com outros mecanismos de flexibilização, como a adaptabilidade e o banco de horas, e não na subsecção referente ao horário de trabalho.

A permissão legal para a regulação, por IRCT, do horário concentrado no âmbito da LTFP resulta das remissões legislativas dos artigos 4.º, n.º 1, al. j) e 101.º da LTFP para o artigo 209.º do CT.

São possíveis duas modalidades; em qualquer uma delas, o PNT diário só pode ser aumentado até 4 horas:

- Concentração do PNT semanal em 4 dias de trabalho;
- Um máximo de 3 dias de trabalho consecutivos, seguidos de, no mínimo, 2 dias de descanso, devendo o PNT semanal ser respeitado, em média, num período de referência de 45 dias.

A segunda modalidade indicada só pode ser aplicada se prevista em IRCT.

Da interpretação da norma resulta que se trata de uma norma de máximos, o que significa que os limites nela constantes não podem ser alterados, circunstância que, aliás, se conforma ao constante do artigo 3.º, n.º 3, al. g) do CT. E daí também que o artigo 209.º do CT imponha uma restrição (n.º 2), fundada não só nas necessidades de proteção do trabalhador, mas também na proximidade das figuras, ao prever que não pode ser simultaneamente aplicável o regime de adaptabilidade.

Nos termos do n.º 3 do artigo 209.º do CT, por IRCT podem ser reguladas a retribuição e as condições da aplicação do horário concentrado. Este segmento da norma deve ser adaptado às permissões regulativas que resultam da LTFP, mormente do artigo 144.º, n.º 1 da LTFP, pelo que não é possível regular por IRCT aspetos remuneratórios relativos à prestação de trabalho em regime de horário concentrado, nomeadamente a atribuição de compensação por penosidade sob a forma de suplemento (artigo 159.º, n.º 6 da LTFP). Já poderão ser reguladas outras condições, como as preferências na admissão, os ritmos de trabalho, ou os dias de semana em que ocorrerão a prestação do trabalho e os dias de descanso.

ACT n.º 1/2009

A matéria não se encontra prevista.

5.9.5 Horários

Base legal

Artigos 101.º e 110.º e ss. da LTFP

Artigos 200.º, 212.º e 217.º do CT

Âmbito da regulamentação

Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário ou dos respetivos limites, bem como dos intervalos de descanso e do descanso semanal.

A LTFP regula as diversas modalidades de horário de trabalho, nomeadamente o horário flexível, horário rígido, horário desfasado, jornada contínua, meia jornada e trabalho por turnos.

Para além dos horários referidos, podem ser fixados horários específicos de acordo com o previsto na LTFP.

Os horários contêm regras na sua estruturação, as quais podem ser reguladas por IRCT com bastante amplitude, tendo como balizas as normas imperativas ligadas aos limites dos tempos de trabalho, a par de aspetos organizacionais atinentes ao funcionamento dos serviços públicos.

O horário flexível encontra-se previsto no artigo 111.º da LTFP sendo aquele que permite ao trabalhador gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e saída, estando sujeito às regras ali definidas.

O regime de horário de trabalho flexível visa facilitar a conciliação entre a vida profissional e familiar, permitindo que os trabalhadores ajustem os seus horários de trabalho dentro de certos limites.

Nesta modalidade de horário, os IRCT podem regular as plataformas fixas (períodos de presença obrigatória), a aferição do cumprimento da duração do trabalho, o crédito e débito de horas, entre outros aspetos.

Na jornada contínua, os IRCT podem regular a duração do período de descanso, a redução do período normal de trabalho diário e o tempo máximo de trabalho seguido, em qualquer dos casos dentro dos limites impostos pelo artigo 114.º da LTFP.

Quando vários trabalhadores manifestem interesse em adotar a jornada contínua, podem ser previstas cláusulas de rateio e/ou rotatividade dos trabalhadores a quem pode ser concedida esta modalidade de horário, assim como pode ser clausulada a previsão de horários desfasados.

Nesta modalidade é ainda possível considerar, por IRCT, outras categorias de trabalhadores para além daquelas que estão indicadas nas diversas alíneas do n.º 3 do artigo 114.º da LTFP.

A LTFP remete para o CT⁴⁴ em matéria de parentalidade, pelo que são plenamente aplicáveis as modalidades de horário previstas nos artigos 56.º e 57.º do CT, e em matéria relativa ao trabalhador cuidador, aplicando-se os artigos 101.º-D e 101.º-E do CT.

Beneficiam de horário flexível os trabalhadores com responsabilidades familiares, nomeadamente os que têm filhos menores de 12 anos ou filhos com deficiência ou doença crónica (artigo 56.º do CT) e o trabalhador cuidador (artigo 101.º-D do CT).

Ao abrigo do artigo 3.º, n.º 3 do CT, pode ser prevista por IRCT a extensão do regime a outros trabalhadores, entre os quais, trabalhador com filho com idade inferior a 16 anos, ou, trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos, bem como o alargamento desta modalidade de horário de trabalho a outras categorias de trabalhadores, nomeadamente, a trabalhadores com doença crónica e trabalhadores com deficiência.

ACT n.º 1/2009

CAPÍTULO IV

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 7.ª

Horários flexíveis

1. Entende-se por horário flexível aquele que permite ao trabalhador gerir os seus tempos de trabalho e a sua disponibilidade, escolhendo as horas de entrada e saída.
2. A adoção da modalidade de horário flexível e a sua prática não podem afetar o regular funcionamento do órgão ou serviço.
3. A adoção de horário flexível está sujeita à observância das seguintes regras:
 - a) Devem ser previstas plataformas fixas, da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas;
 - b) Não podem ser prestadas, por dia, mais de nove horas de trabalho;
 - c) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido por referência a períodos de um mês.
4. No final de cada período de referência, há lugar:
 - a) À marcação de falta, a justificar, por cada período igual ou inferior à duração média diária do trabalho;
 - b) À atribuição de créditos de horas, até ao máximo de período igual à duração média diária do trabalho.
5. Relativamente aos trabalhadores portadores de deficiência, o débito de horas apurado no final de cada um dos períodos de aferição pode ser transposto para o

⁴⁴ Artigo 4.º, n.º 1. als. f) e i) da LTFP.

período imediatamente seguinte e nele compensado, desde que não ultrapasse o limite de dez horas para o período do mês.

6. Para efeitos do disposto no n.º 4 a duração média do trabalho é de sete horas, e, nos serviços com funcionamento ao sábado, o que resultar do respetivo regulamento.
7. A marcação de faltas prevista na alínea a) do n.º 4 é reportada ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.
8. A atribuição de créditos prevista na alínea b) do n.º 4 é feita no período seguinte àquele que conferiu ao trabalhador o direito à atribuição dos mesmos.

Cláusula 8.ª

Jornada contínua

1. A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, excetuado um único período de descanso não superior a 30 minutos que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho.
2. A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determinar uma redução do período normal de trabalho diário nunca superior a uma hora, a fixar no respetivo regulamento.
3. A jornada contínua pode ser autorizada nos seguintes casos:
 - a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de doze anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
 - b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
 - c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;
 - d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
 - e) Trabalhador-estudante;
 - f) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas o justifiquem;
 - g) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

5.9.6 Intervalo de Descanso

Base legal

Artigo 109.º da LTFP

Artigo 101.º da LTFP e artigo 213.º CT

Âmbito da regulamentação

Estabelece o artigo 109.º, n.º 1, da LTFP que a jornada de trabalho diário deve ser interrompida por um intervalo de descanso não inferior a uma hora nem superior a duas, por forma a que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivas, exceto quando se trate de jornada contínua ou de regime especial.

Contudo, relativamente aos trabalhadores com deficiência, e a pedido do interessado, pode o dirigente máximo do órgão ou serviço autorizar a fixação de mais de um intervalo de descanso e com duração diferente da prevista no regime geral, mas sem exceder no total os limites legais.

A previsão do n.º 1 do artigo 213.º do CT encontra-se em linha com o previsto no artigo 109.º da LTFP, acrescentando o n.º 2 daquele artigo, que *“Por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, pode ser permitida a prestação de trabalho até seis horas consecutivas e o intervalo de descanso pode ser reduzido, excluído ou ter duração superior à prevista no número anterior, bem como pode ser determinada a existência de outros intervalos de descanso”*.

ACT n.º 1/2009

CAPÍTULO IV

Duração e organização do tempo de trabalho

(...)

Cláusula 13.ª

Intervalos de descanso

1. Quando circunstâncias relevantes devidamente fundamentadas o justifiquem e mediante acordo com o trabalhador, o intervalo de descanso pode ser reduzido para 45 minutos para que uma vez por semana possa durar 2 horas.
2. Nos casos previstos no número anterior, uma das horas do intervalo de descanso pode ser gozada nas plataformas fixas.

5.9.7 Isenção de Horário de Trabalho

Base legal

Artigos 14.º, 117.º, 118.º e 164.º LTFP

Artigos 218.º, 219.º e 265.º CT

Âmbito da regulamentação

Por força do disposto na alínea j) do n.º 1 do artigo 4.º e do artigo 101.º da LTFP, aos trabalhadores em funções públicas é aplicável o regime de isenção de horário de trabalho (IHT) constante do CT, com as especificidades constantes dos artigos 117.º, 118.º e 164.º da LTFP.

O regime da LTFP, conjugado com o do CT, deve ser concretizado por IRCT, podendo ser previsto um conjunto alargado de cláusulas. A saber:

— Admissão quanto a outros trabalhadores/carreiras/categorias:

Nos termos do n.º 2 do artigo 117.º da LTFP *“Podem ainda gozar de isenção de horário outros trabalhadores, mediante celebração de acordo escrito com o respetivo empregador público, desde que tal isenção seja admitida por lei ou por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho”*.

O atual ACCG prevê que as categorias de técnico superior, coordenador técnico e encarregado geral operacional, podem gozar de IHT. Poderá ser ponderado manter esta solução ou aumentar ou diminuir o elenco das categorias abrangidas.

— Escolha da modalidade:

O artigo 118.º da LTFP prevê o seguinte:

“1 - A isenção de horário pode compreender as seguintes modalidades:

- a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;*
 - b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana;*
 - c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.*
- (...)*

3 - Nos casos previstos no n.º 2 do artigo anterior, a escolha da modalidade de isenção de horário obedece ao disposto na lei ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

4 - Na falta de lei, instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou estipulação das partes, o regime de isenção de horário segue o disposto na alínea b) do n.º 1, não podendo o alargamento da prestação de trabalho ser superior a duas horas por dia ou a 10 horas por semana”.

No ACCG está previsto que a única modalidade adotada é a de observância dos períodos normais de trabalho acordados [artigo 118.º, n.º 1, al. c) da LTFP], a qual não confere a atribuição de suplemento remuneratório (artigo 164.º da LTFP).

A adoção das outras modalidades para determinadas situações, implica a atribuição do respetivo suplemento remuneratório, cujo impacto financeiro deve ser ponderado.

— *Suplemento remuneratório:*

O artigo 164.º da LTFP determina que apenas os trabalhadores com IHT nas modalidades previstas nas alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 118.º têm “direito a um suplemento remuneratório, nos termos fixados por lei ou por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho”.

O suplemento remuneratório pode ser fixado no ACCG ou pode este remeter essa definição para ACEP, podendo, nesse caso, balizar o seu montante, uma vez que essa opção terá consequências orçamentais.

Existem IRCT publicados que regulam a IHT adotando a modalidade prevista no artigo 118.º, n.º 1 al. a) da LTFP, ou seja, a isenção total, que pressupõe a atribuição do suplemento remuneratório, regulando-o especificamente em muitos dos casos. Essas disposições violam a regra prevista no artigo 14.º da LTFP, relativa à articulação entre o ACC e o ACEP, uma vez que não existe indicação em ACC para que os ACEP possam regular esta matéria.

ACT n.º 1/2009

CAPÍTULO IV

Duração e organização do tempo de trabalho

(...)

Cláusula 9.ª

Isenção de horário de trabalho

1. Para além dos casos previstos no n.º 1 do artigo 139.º do RCTFP ou noutras disposições legais, podem gozar da isenção de horário, mediante celebração de acordo escrito com a respetiva entidade empregadora pública, os trabalhadores integrados nas seguintes carreiras e categorias:
 - a) Técnico superior;
 - b) Coordenador técnico;
 - c) Encarregado geral operacional.
2. A isenção de horário de trabalho só pode revestir a modalidade da observância dos períodos normais de trabalho acordados, prevista na alínea c) do n.º 1 do artigo 140.º do RCTFP.
3. Ao trabalhador que goza de isenção de horário não podem ser impostas as horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.
4. As partes podem fazer cessar o regime de isenção, nos termos do acordo que o institua.

5.9.8 Trabalho por Turnos

Base legal

Artigos 115.º, 116.º e 161.º da LTFP

Artigos 220.º a 222.º do CT e artigo 101.º da LTFP

Âmbito da regulamentação

O trabalho por turnos é um modo de organização do trabalho em equipa, mediante o qual o tempo de trabalho é repartido em diferentes períodos do dia (os denominados turnos).

O regime de trabalho por turnos encontra-se plasmado nos artigos 115.º e 116.º da LTFP, com o respetivo suplemento a estar previsto no artigo 161.º da mesma lei; o artigo 115.º define as condições da sua organização e o artigo 116.º elenca os regimes de turnos.

No que não contrariem o disposto nos citados artigos 115.º e 116.º da LTFP, são igualmente aplicáveis as normas do CT⁴⁵ previstas nos artigos 220.º a 222.º da LTFP, entre as quais merece destaque o artigo 222.º, que estabelece obrigações específicas quanto a matéria de segurança e saúde no trabalho.

A prestação de trabalho em regime de turnos, atenta a particular penosidade que lhe está associada, dá lugar ao pagamento de um suplemento remuneratório específico, prevendo o artigo 161.º, n.º 3 da LTFP que a fixação das percentagens, dentro dos intervalos legalmente estabelecidos, tem lugar em regulamento interno ou em IRCT.

Os IRCT podem prever cláusulas relativas a:

- Suplemento remuneratório para turno em período de trabalho noturno;
- Organização dos turnos, estabelecendo balizas quanto à proteção segurança e saúde e garantindo a conciliação da vida profissional, pessoal e familiar, por exemplo, no caso de casais que desempenhem funções no mesmo serviço;
- Articulação mediante a remissão para a ACEP da fixação das percentagens do suplemento (artigos 14.º, n.ºs 1 e 2 e 161.º, n.º 3 da LTFP).

Para que um ACEP possa regular a atribuição do suplemento remuneratório de turno previsto no artigo 161.º, n.º 3 da LTFP, é necessária a existência de cláusula de articulação, prevista em ACC, que o permita.

⁴⁵ Por força da remissão prevista no artigo 101.º da LTFP.

De acordo com o artigo 14.º da LTFP, os IRCT são articulados, devendo o ACC indicar as matérias que podem ser reguladas pelos ACEP; na falta de ACC ou dessa indicação, o ACEP pode regular as matérias relativas a segurança e saúde no trabalho e duração e organização do tempo de trabalho, excluindo as respeitantes a suplementos remuneratórios

No presente, não constando do ACT n.º 1/2009 uma cláusula de articulação com este conteúdo, não podem os ACEP prever este suplemento remuneratório.

ACT n.º 1/2009

A matéria não se encontra prevista.

5.9.9 Trabalho Noturno

Base legal

Artigos 14.º, 101.º, 160.º e 161.º da LTFP

Artigos 223.º e ss. do CT

Âmbito da regulamentação

O trabalho noturno é aquele que é prestado num período com duração mínima de sete e máxima de onze horas, abrangendo obrigatoriamente o intervalo entre as 0h e as 5h.

Os IRCT podem fixar o período noturno, tendo em conta as balizas anteriores. Não existindo essa previsão em IRCT, aplica-se supletivamente a regra legal de que o período noturno está compreendido entre as 22 horas e as 7 horas do dia seguinte⁴⁶.

No âmbito do regime dos tempos de trabalho, a temática do trabalho noturno não é objeto de regulação específica na LTFP.

Nesse sentido, considera-se plenamente aplicável o regime constante do CT, designadamente os artigos 223.º a 225.º, por remissão dos artigos 4.º e 101.º da LTFP.

No que toca ao suplemento remuneratório por trabalho noturno cabe aplicar o regime constante do artigo 160.º e 161.º da LTFP.

O regime da LTFP, conjugado com o do CT, deve ser concretizado por IRCT, existindo ampla margem de regulação. A saber:

- Substituição do suplemento remuneratório por redução equivalente dos limites máximos do PNT (artigo 160.º, n.º 2 da LTFP);
- Atividades que em regra não têm direito ao suplemento remuneratório, mas que mediante previsão em IRCT podem ter direito (artigo 160.º, n.º 3 da LTFP);
- Determinação do que se considera como período noturno (artigo 223.º, n.º 2 do CT);
- Determinação do que se considera como trabalhador noturno (n.º de horas noturnas diárias/anuais) (artigo 224.º, n.º 2 do CT);
- PNT diário em regime de adaptabilidade do trabalhador noturno (artigo 224.º, n.º 3 do CT);
- Derrogação da regra do limite das 8h (leia-se 7h, no caso dos trabalhadores em funções públicas), para determinados trabalhadores, se prevista a concessão de descanso compensatório por ACT (artigo 224.º, n.º 6, al. b) do CT);
- Proteção da segurança e saúde de trabalhador noturno (artigo 225.º e 222.º do CT).

⁴⁶ Artigo 223.º, n.º 1 e 2, do CT.

De referir que, esta matéria tem sido tratada também nos ACEP, com a definição daquilo que se considera como período noturno. Neste âmbito, poderá ser prevista cláusula de articulação entre IRCT, que permita balizar os limites que os ACEP podem regular.

O alargamento da prestação de trabalho noturno a outras carreiras/atividades, para além das previstas atualmente no ACT n.º 1/2009 (ver *infra*), é uma hipótese que poderá ser ponderada.

Outra possibilidade passa pela previsão da substituição do acréscimo remuneratório pela compensação através da redução equivalente no tempo de trabalho, isto é, em 25%. Sendo certo que tal acabará por ter um impacto financeiro indireto, pela redução do tempo de trabalho efetivo disponível e a eventual necessidade de substituição por outro trabalhador.

ACT n.º 1/2009

CAPÍTULO IV

Duração e organização do tempo de trabalho

(...)

Cláusula 10.ª

Trabalho noturno

1. Considera-se período de trabalho noturno o trabalho compreendido entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte para os trabalhadores inseridos nas seguintes carreiras e afetos às seguintes atividades:
 - a) Carreira de assistente operacional, nas atividades de distribuição e abastecimento de água;
 - b) Carreira de assistente operacional e assistente técnico, no serviço de ambulâncias e proteção civil;
 - c) Carreira de assistente operacional, nas atividades de recolha de lixo e incineração.
2. Entende-se por trabalhador noturno aquele que realize durante o período noturno uma certa parte do seu tempo de trabalho anual, correspondente a, pelo menos, duas horas por dia.
3. O trabalhador noturno integrado nas carreiras e afeto às atividades identificadas no n.º 1 não pode prestar mais de nove horas num período de vinte e quatro horas em que execute trabalho noturno.
4. Nos casos previstos no número anterior é aplicável, com as devidas adaptações, o regime de descanso compensatório previsto no artigo 163.º do RCTFP.

5. As horas prestadas como trabalho noturno por trabalhador inserido nas carreiras e afeto às atividades identificadas no n.º 1 devem ser remuneradas nos termos do n.º 1 do artigo 210.º do RCTFP.

O ACT veio, no fundo, considerar período de trabalho noturno o compreendido entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte para os trabalhadores inseridos em determinadas carreiras e atividades estando ali referenciados os assistentes operacionais afetos às atividades de distribuição e abastecimento de água, ambulâncias e proteção e recolha de lixo e incineração.

Reduziu também, de 3h para 2h, o número de horas noturnas exigidas para a integração no conceito de trabalhador noturno.

5.9.10 Trabalho Suplementar

Base legal

Artigos 101.º, 120.º, 121.º, 162.º e 163.º da LTFP

Artigos 226.º a 231.º do CT

Âmbito da regulamentação

O trabalho suplementar corresponde ao que é prestado fora do horário de trabalho (cf. artigo 226.º do CT, aplicável por remissão do artigo 101.º da LTFP).

O artigo 120.º da LTFP estabelece os limites da duração de trabalho suplementar, fixando-se nas 150 horas de trabalho suplementar por ano/por trabalhador.

O n.º 4 do referido artigo prevê, no entanto, a possibilidade desse limite *“ser aumentado até 200 horas por ano, por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.”*

Já o artigo 162.º da LTFP fixa os valores dos acréscimos remuneratórios devidos ao trabalhador pela prestação de trabalho suplementar.

No entanto, por determinação do n.º 4 do mesmo artigo, os montantes remuneratórios legalmente previstos podem ser fixados por IRCT.

De referir que, por força da alteração à al. j) do n.º 3 do artigo 3.º do CT, ocorrida em 2019, em matéria de pagamento de trabalho suplementar apenas é possível aos IRCT dispor em sentido mais favorável aos trabalhadores. Esta norma considera-se aplicável no âmbito da AP por força da remissão constante do artigo 4.º, n.º 1, alínea a) da LTFP. Assim sendo, apenas se mostra possível, por ACT, aumentar os montantes legalmente previstos.

A fixação dos montantes remuneratórios do trabalho suplementar por ACEP exige cláusula de articulação que o permita, nos termos do artigo 14.º da LTFP.

Por fim, o n.º 7 do artigo 162.º da LTFP estabelece que por *“acordo entre o empregador público e o trabalhador, a remuneração por trabalho suplementar pode ser substituída por descanso compensatório.”*

Alerta-se, no entanto, que tal terá impacto financeiro, ainda que indireto, pela redução do tempo de trabalho efetivo disponível e a necessidade de substituição dos trabalhadores por outros, quando necessário.

A existência de práticas gestionárias que imponham e não remunerem o trabalho suplementar deverá ser combatida e sancionada, nos termos da lei. Nesse sentido, poderá ponderar-se a consagração, em sede de ACCG, de uma norma que reforce esta ideia e determine a efetiva compensação de todo o trabalho suplementar solicitado e prestado (cf. artigo 162.º, n.º 5, da LTFP).

ACT n.º 1/2009

CAPÍTULO IV

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 12.ª

Limite anual da duração do trabalho extraordinário

O limite anual da duração do trabalho extraordinário prestado nas condições previstas no n.º 1 do artigo 160.º do RCTFP é de 150 horas.

Esta disposição, por força do regime entretanto consagrado na LTFP, perdeu a sua atualidade.

A verdade é que a cláusula previa este limite porque a lei previa como limite máximo as 150h.

Hoje a LTFP já prevê que o limite pode ser aumentado até às 200h.

De referir que, a manter-se em sede de ACCG o limite nas 150h, não poderão depois os ACEP que estiverem articulados com o ACCG vir estipular um número de horas superior.

5.10 Tempos de não Trabalho

Base legal

Artigos 15.º a 39.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LALTFP)

Artigos 122.º e ss. da LTFP

Artigos 234.º e ss. do CT

Âmbito da regulamentação

Todos os trabalhadores sem distinção têm direito ao repouso e aos lazeres, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas, conforme estabelecido no artigo 59.º, n.º 1, al. d), da CRP⁴⁷.

Os tempos de não trabalho correspondem aos momentos em que o trabalhador não exerce a sua atividade, nos períodos de descanso⁴⁸ diário, semanal, feriados e férias, ou nos períodos de ausência ao trabalho por motivo de falta.

A sistematização dos tempos de não trabalho na LTFP consta da Secção V (artigos 122.º a 143.º) do Título relativo ao vínculo de emprego público, distribuindo-se pela Secção I (disposições gerais, descanso diário e semanal e feriados), Secção II (férias) e Secção III (faltas), em articulação com os artigos 232.º a 257.º do CT, por remissão do artigo 122.º da LTFP, com as necessárias adaptações e sem prejuízo das especificidades previstas.

A duração do tempo de trabalho afere-se pela sua delimitação positiva reportada à fixação dos tempos de trabalho e pela sua delimitação negativa reportada aos tempos de não trabalho (descansos, feriados, férias e faltas)⁴⁹.

Nesta medida, a matéria dos tempos de não trabalho inscreve-se no domínio sistemático da *'duração e organização do tempo de trabalho'* e respeita a uma matéria central de entre aquelas que são passíveis de regulamentação por IRCT – artigo 355.º, n.º 1, al. d) da LTFP; inclusivamente, a matéria atinente à duração e organização do tempo de trabalho pode ser tratada diretamente por ACEP, nos termos do artigo 14.º, n.º 2, da LTFP.

Não obstante a aparente abertura para a regulação dos tempos de não trabalho⁵⁰, verifica-se, como melhor se indicará nos subcapítulos subsequentes, a existência de regimes legais imperativos que não podem ser contrariados por IRCT, tal como enunciado na al. a) do n.º 2 do artigo 355.º da LTFP.

Existem disposições sobre tempos de não trabalho constantes dos IRCT publicados⁵¹ que violam os referidos regimes legais imperativos.

⁴⁷ O mesmo conceito está consagrado na Declaração Universal dos Direitos do Homem (artigo 24.º) e na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (artigo 31.º).

⁴⁸ *Vd.* artigo 199.º do CT, aplicável por remissão dos artigos 101.º e 122.º da LTFP.

⁴⁹ *Vd.* artigos 197.º a 202.º do CT (Noções e princípios gerais sobre duração e organização do tempo de trabalho), aplicáveis por remissão dos artigos 101.º e 122.º da LTFP.

⁵⁰ Sobre o enquadramento de outras ausências do trabalhador *vd.* 5.10.7 – Outras ausências.

⁵¹ Acessíveis, os com data de publicação anterior a 2023, em <https://diariodarepublica.pt/dr/home>, e os subsequentes em <https://bte.gep.msess.gov.pt/>.

5.10.1 Descanso Diário

Base legal

Artigo 4.º, n.º 1, al. a) da LTFP e artigo 3.º, n.º 3, al. h) do CT

Artigo 123.º da LTFP

Artigos 14.º e 355.º, n.º 1, al. d) da LTFP

Âmbito da regulamentação

O descanso diário corresponde ao intervalo que medeia entre o termo de uma jornada de trabalho e o início da jornada imediatamente seguinte.

A LTFP regula o descanso diário no artigo 123.º de modo completo, tornando desnecessário o recurso ao disposto no artigo 214.º do CT que poderia ser aplicável por remissão do artigo 101.º da LTFP.

O artigo 123.º da LTFP prevê a garantia de um período mínimo de descanso de 11 horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos para o trabalhador.

A presente disposição é uma norma de mínimos⁵², estabelecendo um período mínimo de 11h; atendendo ao PNT diário de 7 horas previsto no artigo 105.º, n.º 1 da LTFP, é configurável o aumento do período de descanso para 12 horas por IRCT, ressalvando-se os casos indicados nos n.ºs 3 a 5 do artigo 123.º da LTFP, ou seja, aqueles em que a natureza das funções ou dos serviços assim o determine.

No âmbito do descanso diário inclui-se, ainda, o direito aos trabalhadores em funções públicas não serem contactados pelo empregador no período de descanso, através do dever de abstenção de contacto do empregador público, que foi introduzido pelo artigo 199.º-A do CT, na redação dada pela Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, aplicável por remissão dos artigos 101.º e 122.º da LTFP.

ACT n.º 1/2009

A matéria não se encontra prevista.

⁵² Artigo 3.º, n.º 3, al. h) do CT, aplicável por remissão do artigo 4.º, n.º 1, al. a) da LTFP.

5.10.2 Descanso Semanal

Base legal

Artigo 4.º, n.º 1, al. a) da LTFP e artigo 3.º, n.º 3, al. h) do CT

Artigos 14.º e 355.º, n.º 1, al. d) da LTFP

Artigos 124.º e 125.º da LTFP

Âmbito da regulamentação

A LTFP assume o princípio da semana de trabalho de 5 dias (artigo 124.º, n.º 1) e consagra aos trabalhadores em funções públicas um dia de descanso semanal obrigatório e um dia de descanso semanal complementar (artigo 124.º, n.º 2).

Não obstante a designação destes dias na LTFP como «descanso semanal obrigatório» e «descanso semanal complementar», em termos similares ao Código do Trabalho, sucede que no regime previsto na LTFP ambos os dias são obrigatórios, ao contrário do que sucede no regime laboral comum.

A LTFP fixa os dias de descanso semanal obrigatório e complementar, respetivamente, ao sábado e domingo (artigo 124.º, n.º 2) só podendo deixar de coincidir com estes dias nas situações previstas nos n.ºs 3 e 4 do artigo 124.º, ou seja, essencialmente nas situações que têm que ver com assegurar a continuidade dos serviços ou com período de funcionamento especial dos serviços⁵³.

O ACCG pode densificar as situações em que os dias de descanso semanal podem deixar de coincidir com o domingo e o sábado, para além dos casos previstos no artigo 124.º, n.º 2, da LTFP. Pode também definir o modo de gozo do dia de descanso complementar, nos casos em que a natureza do órgão ou serviço ou razões de interesse público o exijam, sem prejuízo da opção individual do trabalhador, ao abrigo do artigo 124.º, n.º 5, da LTFP.

Pode ainda o ACCG remeter esta regulação para os ACEP com eventuais balizas, nos termos da articulação entre acordos prevista no artigo 14.º da LTFP, sendo certo que uma parte dos ACEP em vigor já o faz.

Da mesma forma, o ACCG pode densificar as atividades caracterizadas pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço e que, por natureza, impossibilitem que o dia de descanso complementar não seja contíguo ao dia de descanso semanal obrigatório, em que se adicionaria a este um período de 11 horas. Neste caso o acordo coletivo deve estabelecer os correspondentes descansos compensatórios para o trabalhador, em conformidade com o disposto na alínea c) do n.º 3, conjugado com o n.º 4, do artigo 125.º da LTFP.

⁵³ O regime dos períodos de funcionamento de atendimento dos órgãos e serviços encontra-se enunciado no artigo 103.º da LTFP.

CAPÍTULO IV

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 11.ª

Descanso semanal obrigatório

1. Quando o dia de descanso complementar não seja contíguo ao dia de descanso semanal obrigatório têm direito a um descanso compensatório os trabalhadores inseridos nas seguintes carreiras e afetos às seguintes atividades:
 - a) Carreira de assistente operacional, nas atividades de distribuição e abastecimento de água;
 - b) Carreira de assistente operacional e assistente técnico, no serviço de ambulâncias e proteção civil;
 - c) Carreira de assistente operacional, nas atividades de recolha de lixo e incineração.
2. Nos casos previstos no número anterior é aplicável, com as devidas adaptações o regime de descanso compensatório previsto no artigo 163.º do RCTFP.

5.10.3 Feriados

Base legal

Artigo 122.º da LTFP

Artigos 234.º a 236.º do CT

Âmbito da regulamentação

De acordo com o n.º 2 do artigo 122.º da LTFP, é aplicável aos trabalhadores que exercem funções públicas o regime de feriados estabelecido no CT, sem prejuízo do disposto nos números 3 e 4 do referido artigo.

O CT dispõe sobre feriados obrigatórios e facultativos, respetivamente, nos artigos 234.º e 235.º, determinando no n.º 2 do artigo 236.º que «O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou o contrato de trabalho não pode estabelecer feriados diferentes dos indicados nos artigos anteriores».

Os feriados obrigatórios previstos no artigo 234.º do CT são: 1 de janeiro, Sexta-feira Santa, Domingo de Páscoa, 25 de abril, 1 de maio, Corpo de Deus, 10 de junho, 15 de agosto, 5 de outubro, 1 de novembro, 1, 8 e 25 de dezembro. O Feriado de Sexta-feira Santa pode ser observado em outro dia com significado local no período de Páscoa (n.º 2). Mediante legislação específica determinados feriados obrigatórios podem ser observados na segunda-feira da semana subsequente (n.º 3).

Para além dos feriados obrigatórios, o artigo 235.º do CT permite que possam ser estabelecidos por IRCT, ou contrato de trabalho, os feriados facultativos de terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade e, em substituição de qualquer um destes, pode ser observado outro dia em que acordem o empregador e o trabalhador.

Da concatenação do regime previsto na LTFP e no CT resulta claramente que as normas constantes dos n.ºs 2 a 4 do artigo 122.º da LTFP são imperativas, sendo a regulamentação através de IRCT muito limitada. Em consequência, não é possível instituir novos feriados, sob pena de violação do n.º 2 do artigo 236.º do CT, aplicável por remissão do n.º 2 do artigo 122.º da LTFP.

Resulta ainda dos n.ºs 3 e 4 do citado artigo 122.º, que o regime da LTFP tem especificidades próprias: está liminarmente afastada a possibilidade de previsão de feriado facultativo na terça-feira de Carnaval através de IRCT (exceto na situação abaixo indicada) e estabelece-se, desde logo (sem necessidade de previsão em IRCT) a obrigatoriedade do gozo do feriado municipal, sem possibilidade troca por outro dia, conforme permitido pelo artigo 235.º, n.º 2, do CT.

Quanto aos feriados municipais, importa, todavia, notar quanto ao artigo 122.º, n.º 4, da LTFP, que o mesmo só tem aplicação quanto à administração central e administração regional, pelo que, quanto à administração autárquica vale a norma constante do artigo 235.º n.º 1, do CT. Nesta medida, os ACEP celebrados por empregadores públicos das autarquias locais podem prever que seja considerado feriado a terça-feira de Carnaval, mas estão impedidos de criar outros feridos além deste.

ACT n.º 1/2009

A matéria não se encontra prevista.

5.10.4 Férias

Base legal

Artigos 14.º e 355.º, n.º 1, b) e d), da LTFP

Artigos 122.º, 126.º a 132.º da LTFP

Artigos 237.º a 247.º do CT

Férias

As férias anuais correspondem a um ou mais períodos de não prestação de trabalho, sem perda de remuneração, com vista a proporcionar ao trabalhador o seu repouso, recuperação, integração na vida familiar e participação social e cultural (vd. artigo 237.º do CT).

O direito a férias está previsto nos artigos 126.º a 131.º da LTFP, remetendo o artigo 126.º, n.º 1, para o regime constante do CT (artigos 237.º a 247.º).

No regime laboral comum, o artigo 238.º, n.º 1, do CT, consagra uma “*duração mínima de 22 dias úteis de férias*”, reforçada pelo artigo 3.º, n.º 3, alínea h), do mesmo diploma, que impõe que a “*duração mínima do período anual de férias*” apenas possa ser regulada em sentido mais favorável ao trabalhador.

Contudo, no trabalho em funções públicas, a remissão do artigo 4.º, n.º 1, al. a), da LTFP, para o artigo 3.º do CT deve ser interpretada à luz da coordenada “*sem prejuízo do disposto na [LTFP]*”, tendo em conta que o artigo 126.º, n.º 2, da LTFP não estabelece um valor mínimo, como sucede no CT, mas sim, um valor de parâmetro (de 22 dias úteis).

Com efeito, o período anual de férias dos trabalhadores em funções públicas tem a duração de 22 dias úteis, a que acresce um dia útil de férias por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado (artigo 126.º, n.ºs 2 e 4 da LTFP), podendo ser aumentado por IRCT, apenas nas condições restritivas do n.º 5 do artigo 126.º da LTFP, isto é, “no quadro de “sistemas de recompensa de desempenho” (vd. artigo 355.º, n.º 1, b), da LTFP)⁵⁴.

Assinale-se que para que os ACEP possam regular o aumento da duração do período de férias “no quadro de sistemas de recompensa de desempenho” [artigo 126.º, n.º 5, e 355.º, n.º 1, b), da LTFP] terá de existir indicação do ACC nesse sentido no âmbito da articulação entre acordos prevista no artigo 14.º LTFP, o que não ocorre neste momento, podendo um novo ACCG permitir e estabelecer as balizas dessa regulação pelos ACEP.

Assim, se um ACT regular a duração das férias, prevendo majorações não permitidas fora do quadro dos sistemas de recompensa de desempenho, estará duplamente a contrariar a lei porque ofende quer o previsto no artigo 14.º da LTFP quer o previsto no artigo 126.º, n.º 5 da mesma Lei.

⁵⁴ Vd. 4513 – Sistemas de recompensa de desempenho.

À margem da duração do período anual de férias, outros aspetos poderão ser regulados no ACCG ou em ACEP, como questões procedimentais na marcação das férias, designadamente:

- A fixação de critérios adicionais ou preferenciais para desempate e rateio nos períodos mais concorridos, p. ex., antiguidade na carreira/posto de trabalho, trabalhadores com filhos menores em idade escolar, rotação periódica obrigatória, ou prioridade a trabalhadores que não conseguiram o período no ano anterior (artigo 241.º, n.º 6, do CT);
- O balizamento do n.º de períodos interpolados de férias em cada ano e/ou a criação de critérios para trabalhadores com responsabilidades parentais ou necessidades especiais (artigo 241.º, n.º 8, do CT);
- O estabelecimento de um prazo especial para os pedidos de marcação das férias, ou a antecipação do prazo para elaboração e fixação do mapa de férias (artigo 241.º, n.º 1 e 9, do CT).

ACT n.º 1/2009

CAPÍTULO V

Férias

Cláusula 14.ª

Direito a férias relativas ao ano da contratação

Quando no ano da contratação o trabalhador não puder gozar as férias a que tem direito, por força do n.º 2 do artigo 172.º do RCTFP, estas devem ser gozadas no ano seguinte, não se aplicando o limite dos 30 dias previsto no n.º 4 do mesmo artigo.

5.10.5 Faltas

Base legal

Artigos 15.º a 39.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LALTFP)

Artigos 133.º a 143.º da LTFP

Artigos 248.º a 257.º do CT

Faltas

A falta corresponde à ausência do trabalhador do local de trabalho e no tempo em que deveria prestar a sua atividade (artigo 133.º da LTFP).

A matéria das faltas é tratada nos artigos 133.º a 143.º da LTFP, que se articulam com os artigos 248.º a 257.º do CT, por remissão do 122.º LTFP, com as necessárias adaptações e sem prejuízo das especificidades previstas. Assinale-se que a matéria das faltas, por doença, dos trabalhadores integrados no regime de proteção social convergente é tratada nas disposições transitórias da LALTFP (artigos 15.º a 39.º).

As faltas podem ser justificadas ou injustificadas, nos termos do artigo 134.º, n.º 1, da LTFP, encontrando-se o elenco taxativo das faltas justificadas⁵⁵ no n.º 2, considerando-se injustificadas todas as que não constem do mesmo (n.º 6).

O regime relativo aos tipos e duração das faltas é imperativo, quer na LTFP quer no CT (artigo 134.º, n.º 5, da LTFP e artigo 250.º do CT).

Deste modo, os IRCT não podem criar nem afastar a tipologia das faltas previstas nas diferentes alíneas do artigo 134.º da LTFP, nem alterar-lhes a respetiva duração, tal como é prescrito no n.º 5 do mesmo artigo (exceção feita quanto às faltas dos representantes eleitos dos trabalhadores nos termos da al. g) do n.º 2⁵⁶).

O exame comparativo entre os tipos de faltas justificadas constantes do CT e da LTFP revela a existência de muitos tipos comuns, com algumas diferenças. Por exemplo, é típica do vínculo de emprego público a falta para submissão a métodos de seleção de procedimento concursal, prevista na al. l) do n.º 2) do artigo 134.º da LTFP, assim como a falta por conta do período de férias [artigos 134.º, n.º 2, m) e 135.º da LTFP]; uma outra diferença que se destaca é que a LTFP, contrariamente ao CT, não admite a categoria da falta autorizada ou aprovada pelo empregador prevista no artigo 249.º, n.º 2, k) do CT, com os efeitos previstos no artigo 255.º, n.º 2, e), do CT (falta não remunerada)⁵⁷.

⁵⁵ Trata-se de uma tipicidade aberta, na medida em que se consideram justificadas outras faltas “[a]s que por lei sejam como tal consideradas” [134.º, n.º 2, n) da LTFP], como as por exercício de cargos políticos eletivos. Sobre o mesmo tema no âmbito do CT [249.º, n.º 2, l)] *vd.* Pedro Romano Martinez, *Direito do Trabalho*, 11.ª Ed., p. 569 e Monteiro Fernandes, *Direito do Trabalho*, 22.ª Ed., p. 546.

⁵⁶ *Vd.* 5.19.1- Faltas dos trabalhadores eleitos.

⁵⁷ A falta autorizada ou aprovada pelo empregador prevista no CT é uma atenuação do elenco taxativo das faltas justificadas (cf. Guilherme Dray, *Lições de Direito do Trabalho*, 1.ª Ed, p. 452.)

A utilização de expressões como 'dispensa de serviço' ou 'tolerância de ponto' não significa qualquer alteração material relativamente ao conceito de falta, não podendo os ACT alargar a tipologia legal das faltas, seja criando outros motivos justificativos, seja aumentando a sua duração, sob pena de violação de lei.

ACT n.º 1/2009

A matéria não se encontra prevista.

5.10.6 Substituição da Perda de Remuneração Motivada por Falta

Base legal

Artigos 14.º e 122.º da LTFP

Artigo 257.º, 1, b) do CT

Âmbito da regulamentação

O n.º 1 do artigo 122.º da LTFP determina que é aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público o regime constante do CT em matéria de tempos de não trabalho, com as necessárias adaptações e sem prejuízo das especificidades constantes do Capítulo V.

O atual n.º 4 do artigo 135.º da LTFP estabelece que nos casos em que as faltas determinem perda de remuneração, essa perda possa ser afastada, se o trabalhador preferir, por dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias de férias ou da correspondente proporção, se se tratar do ano de admissão, bastando, para tanto, a comunicação expressa ao empregador público.

Esta solução coincide, no essencial, com a prevista na alínea a) do n.º 1 do artigo 257.º do CT. Todavia, a LTFP não integrou a possibilidade prevista na alínea b) do mesmo preceito, que permite a substituição da perda de retribuição por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, dentro dos limites do artigo 204.º do CT, desde que tal esteja previsto em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

A solução da alínea b) do n.º 1 do artigo 257.º do CT/2009 constituiu novidade face ao CT2003 e exige que:

1. Haja autorização em instrumento de regulamentação coletiva;
2. O acréscimo de trabalho respeite os limites máximos diários e semanais do artigo 204.º (até mais 4 horas diárias, não ultrapassando 55 horas semanais⁵⁸);

No contexto da LTFP a interpretação de que esta norma do CT pode ser aplicada por remissão da LTFP pode mostrar-se controvertida.

Em sentido negativo à aplicação, poderá argumentar-se que a ausência de uma previsão similar à alínea b) do n.º 1 do artigo 257.º do CT, quando o legislador integrou na LTFP a possibilidade prevista na alínea a) do mesmo artigo, reflete a opção legislativa de afastar a solução prevista na referida alínea b), restringindo a compensação de faltas apenas à renúncia a dias de férias (artigo 135.º, n.º 4 da LTFP).

Noutro sentido, a LTFP não afasta, nem regula autonomamente e em geral, a matéria da substituição da perda de remuneração por motivo de falta.

⁵⁸ Na LTFP, o acréscimo permitido determina o limite semanal máximo de 55 horas numa semana de cinco dias de trabalho - *Vd.* 5.9.2 – Adaptabilidade.

A LTFP remete para o CT em matéria de tempos de não trabalho, «com as necessárias adaptações e sem prejuízo das especificidades constantes do presente capítulo» (artigo 122.º, n.º 1). Ao prever a possibilidade de substituição da perda de remuneração por dias de férias, fê-lo porque havia a necessidade de adaptação da al. a) do n.º 1 do 257.º da CT, o que resultou no n.º 4 do artigo 135.º da LTFP; o mesmo (essa necessidade de adaptação) não ocorre no tocante à al. b) do n.º 1 do artigo 257.º do CT, sendo a mesma diretamente aplicável por remissão da parte inicial do artigo 122.º, n.º 1 da LTFP.

Ao referido acresce que a adaptação que consta do n.º 4 do artigo 135.º da LTFP é uma adaptação necessária, aplicável a todos os trabalhadores em funções públicas. Já a possibilidade prevista no artigo 257.º, n.º 1, al. b) é restrita à previsão por IRCT que apenas abrange os trabalhadores com vínculo de contrato de trabalho em funções públicas.

A solução da alínea b) do n.º 1 do artigo 257.º do CT do regime de substituição por trabalho, em acréscimo, para compensar a perda de retribuição por motivo de falta destina-se a compensar faltas injustificadas e faltas justificadas que legalmente determinem perda de retribuição.

Importa clarificar que as horas trabalhadas em acréscimo não são “trabalho suplementar”, à luz do artigo 226.º, n.º 3, al. e) do CT, aplicável por remissão da LTFP, pelo que não geram o regime típico do trabalho suplementar (acréscimos remuneratórios e, eventualmente, descansos compensatórios), pois servem apenas para compensar a perda de retribuição da(s) falta(s).

ACT n.º 1/2009

A matéria não se encontra prevista.

5.10.7 Outras Ausências

Base legal

Artigo 4.º, n.º 1, als. a), j) e k) da LTFP

Artigo 14.º da LTFP

Artigos 101.º e ss., e 122.º e ss. da LTFP

Artigo 335.º, n.º 1, al. d) da LTFP 50.º, n.º 2 da LTFP

Âmbito da regulamentação

Os ACEP em vigor têm evidenciado a existência de variadas previsões quanto à ausência dos trabalhadores que não têm suporte expresso na lei. Sobre a não conformidade com a lei relativamente a disposições sobre o aumento da duração do período de férias e duração e tipologia das faltas já se deu nota nos capítulos correspondentes.

Outras situações, qualificadas nos ACEP com *nomens* variados, podem oferecer ou não o mesmo juízo de não conformidade. Assim será quando se reconduzem ao mesmo conceito material de férias ou falta.

Contudo, outras ausências poderão ter diferente tipo de enquadramento, como adiante se enuncia relativamente à ausência motivada pelo dia de aniversário do trabalhador. O respetivo enquadramento legal é controvertido, sendo possível integrar a questão como a seguir se enuncia.

Resulta das disposições conjugadas dos artigos 126.º, n.º 5 e 355.º, n.º 1, al. b), ambos da LTFP, que os IRCT podem regular sistemas de recompensa do desempenho⁵⁹, no âmbito dos quais se permita o aumento da duração do período de férias. Neste sentido, é admissível o acréscimo de um dia de férias a coincidir com o dia do aniversário, caso o trabalhador tenha uma avaliação positiva no sistema de recompensa de desempenho adotado.

A opção jurídica de se conceder o dia de aniversário como dia de férias por recompensa de desempenho resulta da lei (artigo 126.º, n.º 5 da LTFP) e alcança o efeito jurídico de ausência remunerada, com perda de subsídio de refeição.

Esta opção associa a concessão do dia de aniversário à recompensa de desempenho e não ao reconhecimento enquanto promoção da conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal do trabalhador⁶⁰. Acresce que a ideia de um dia de férias obrigatório no dia de aniversário, parece distanciar-se do próprio conceito de férias, do seu carácter imotivado e de que são marcadas, em regra, com o acordo do trabalhador, pelo que a “qualificação” como dia de férias (obrigatório), não será a mais atrativa, pelo menos em termos de qualificação.

⁵⁹ *Vd.* 5.13 - Sistemas de Recompensa de Desempenho.

⁶⁰ Dever que impende sobre o empregador de acordo com o previsto no artigo 82.º, n.º 2 da LTFP e no artigo 127.º, n.º 3 do CT, aplicável por força do artigo 4.º da LTFP.

Outra interpretação associa a concessão do dia de aniversário no quadro das interrupções de trabalho passíveis de serem reguladas por IRCT ao abrigo das disposições conjugadas nos artigos 102.º, n.º 2 da LTFP e 197.º, n.º 2, al. a) do CT. O dia de aniversário seria considerado tempo de trabalho, para todos os efeitos, incluindo os remuneratórios.

Nesta leitura, o IRCT pode regular a matéria das interrupções, quer as mesmas tratem de “pausas” durante a jornada de trabalho, quer de interrupções mais alargadas, compreendendo toda a jornada de trabalho (uma interrupção que corresponderia ao dia de aniversário do trabalhador).

Esta hipótese de “interrupção mais alargada” teria o seu fundamento também na alínea c) do artigo 197.º do CT, respeitante às interrupções por motivos técnicos não imputáveis ao trabalhador, cuja duração pode ser de um ou mais dias.

A expressão “interrupção de trabalho” terá o significado jurídico comum de que algo já se iniciou, o que pressupõe que, para ocorrer uma interrupção, a jornada de trabalho já se terá iniciado. Ademais, o artigo 102.º, n.º 2 da LTFP especificou as “interrupções na prestação de trabalho durante o período de presença obrigatória autorizadas pelo empregador público em casos excecionais e devidamente fundamentados”, que apontam no mesmo sentido.

O argumento de que a referida interrupção de trabalho por motivos técnicos pode levar, no limite, a uma pausa maior de que uma jornada de trabalho, não colhe, porque não é a duração da interrupção que está em causa neste tipo de situações. A finalidade da norma é a proteção do trabalhador que não pode ser prejudicado por contingências de serviço que não lhe são imputáveis e são impeditivas de trabalhar, obrigando o empregador a qualificá-las como tempo de trabalho e a remunerá-las.

Daí que o sentido que habitualmente é dado a esta disposição seja o de que as interrupções em causa se reportam, em regra geral, a períodos de curta duração.

Finalmente, é ainda possível pensar-se a concessão do dia de aniversário do trabalhador ao abrigo do artigo 105.º, n.º 3 da LTFP.

O artigo 105.º da LTFP fixa o PNT dos trabalhadores em funções públicas. Em termos do seu computo, a norma fixa os limites diário e semanal em 7 e 35 horas, respetivamente, sem prejuízo de regimes especiais de duração do trabalho.

De acordo com o n.º 3 do mesmo normativo, «A redução dos limites máximos dos períodos normais de trabalho pode ser estabelecida por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, não podendo daí resultar para os trabalhadores a redução do nível remuneratório ou qualquer alteração desfavorável das condições de trabalho.»

De acordo com esta interpretação, a norma em causa é habilitação bastante para, por ACCG, reduzir o tempo de trabalho dos trabalhadores, redução esta que pode tomar diversas configurações: seja sob a forma de dispensa (por exemplo no dia de aniversário do trabalhador), seja sob a forma de crédito de horas (total ou parcial face à jornada de trabalho diária)⁶¹.

⁶¹ Já não poderá é servir para, em fraude à lei, considerar justificadas faltas não previstas na lei em violação do que dispõe o artigo 134.º, n.º 5 da LTFP, aumentar o período de férias além do definido no artigo 126.º, n.º 5 da LTFP, ou de qualquer modo conceder outras possibilidades de ausência dos trabalhadores, independentemente da sua designação.

Contudo, o afirmado não constitui uma permissão para, livremente, os outorgantes poderem fixar ausências dos trabalhadores sem perda de remuneração porquanto a permissão para regular tempos de não trabalho é, à luz da LTFP, exígua⁶².

Por outro lado, a lei impõe que, nos casos dos ACC e dos ACEP da administração não autárquica, quando os ACT regulem a redução do tempo de trabalho com base no indicado n.º 3 do artigo 105.º da LTFP, têm de ser outorgados pelos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da AP [artigo 364.º, n.º 3, al. b) da LTFP].

Por isso, tratando-se de matéria transversal aos trabalhadores das carreiras gerais, considerando, por um lado, a desigualdade de tratamento existente entre os trabalhadores que têm beneficiado do gozo de ausências previstas em ACEP e os demais trabalhadores que não têm, e, por outro lado, considerando que a situação é passível de intervenção através da previsão de cláusula de articulação, é de ponderar a inclusão em ACCG (o qual é assinado pelos referidos membros do Governo) de uma cláusula que preveja a redução do tempo de trabalho mas balizando os seus limites.

Uma tal solução potencia a uniformização através da sujeição dos ACEP à indicada cláusula quando se trate de ACEP articulados com o ACCG e, ainda, pelo efeito mimético que o ACC possui dado o seu carácter transversal e de aplicação generalizada. Uma tal solução, além disso, é um fator que pode contribuir para a conciliação da vida profissional e da vida familiar de todos os trabalhadores públicos a quem são aplicáveis os ACT. Nesta senda, pode ser prevista uma cláusula de articulação que determine que, por ACEP, podem ser concedidas aos trabalhadores um número fixo e máximo de dispensas por ano, sendo uma das quais o seu dia de aniversário.

Contra esta posição, pode-se argumentar que não esteve no espírito do legislador reduzir o PNT nos termos identificados, estando a hipótese prevista no artigo 105.º, n.º 3 da LTFP restrita à redução do número de horas do PNT diário e semanal, em termos gerais para todos os trabalhadores e não para cada trabalhador em concreto (coincidente com o seu dia de aniversário).

ACT n.º 1/2009

A matéria não se encontra prevista.

⁶² *Vd.* 5.10 – Tempos de não Trabalho.

5.11 Remuneração

Base legal

Artigos 144.º a 175.º da LTFP

Artigo 355.º, n.º 1, als. a) e b) da LTFP

Âmbito da regulamentação

As componentes da remuneração são, nos termos do artigo 146.º da LTFP, a remuneração base, os suplementos remuneratórios e os prémios de desempenho.

De acordo com o n.º 1 do artigo 144.º «As normas legais em matéria de remunerações não podem ser afastadas ou derogadas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, salvo quando previsto expressamente na presente lei.»

São casos de previsão expressa os suplementos remuneratórios [artigos 159.º, n.º 6 e 355.º, n.º 1, al. a) da LTFP] e os sistemas de recompensa de desempenho, incluindo prémios de desempenho [artigos 168.º, 355.º, n.º 1, al. b) e 361.º, n.º 1 da LTFP].

Além destes, a LTFP prevê outras disposições de regulação pecuniária que são passíveis de ser reguladas por ACT, mormente aquelas que têm natureza compensatória como as previstas nos pactos de não concorrência [artigo 77.º, n.º 2, al. c) da LTFP] ou as despesas adicionais no teletrabalho (artigo 168.º, n.ºs 3 a 6 do CT, por remissão do artigo 68.º da LTFP), a que acrescem outras, de natureza indemnizatória, como aquela que é devida a trabalhador membro de estrutura de representação coletiva por despedimento ilegal (artigo 317.º, n.º 6 da LTFP).

ACT n.º 1/2009

A matéria não se encontra prevista.

5.12 Suplementos Remuneratórios

Base legal

Artigos 14.º e 159.º a 175.º da LTFP

Artigo 355.º, n.º 1, als. a) e b) da LTFP

Âmbito da regulamentação

Os suplementos remuneratórios são «os acréscimos remuneratórios devidos pelo exercício de funções em postos de trabalho que apresentam condições mais exigentes relativamente a outros postos de trabalho caracterizados por idêntico cargo ou por idênticas carreira e categoria» (artigo 159.º, n.º 1, da LTFP). A sua criação está cometida à lei, podendo os IRCT regulamentá-los (n.º 6 do mesmo artigo).

A regulamentação permitida reporta-se a aspetos de natureza procedimental, que no caso sejam considerados necessários à sua implementação e à fixação dos montantes respetivos.

A LTFP prevê os seguintes suplementos:

- Trabalho noturno (artigo 160.º da LTFP), podendo o IRCT fixar uma prestação substitutiva – *vd.* 4.9.9 - Trabalho noturno;
- De turno (artigo 161.º da LTFP), fixando o IRCT uma percentagem sobre a remuneração base que se contenha nos limites indicados na lei – *vd.* 4.9.8 – Trabalho por turnos;
- Trabalho suplementar (artigo 162.º da LTFP), podendo o IRCT fixar os montantes remuneratórios – *vd.* 4.9.10 - Trabalho suplementar;
- Por isenção de horário (artigo 164.º da LTFP), prevendo-se que a fixação dos montantes possa ser efetuada por IRCT – *vd.* 4.9.7 - Isenção de horário de trabalho.

Sem prejuízo de outros que constam de legislação específica, em particular relativamente a carreiras especiais, há a considerar ainda o suplemento remuneratório de penosidade e insalubridade criado pelo Decreto-Lei n.º 93/2021, de 9 de novembro, aplicável à carreira de assistente operacional. A admissibilidade da sua regulamentação por IRCT impõe que o mesmo seja revisto anualmente se a aquela intervier nos critérios de determinação do número e caracterização dos postos de trabalho com direito a suplemento e respetiva qualificação do nível de insalubridade ou penosidade, que deve ter em conta a sustentabilidade financeira anual, nos termos do artigo 3.º do referido diploma.

Os ACEP em vigor regulam, muitos deles, suplementos remuneratórios. Contudo, essa regulamentação está-lhes vedada.

Decorre do n.º 2 do artigo 14.º da LTFP que: «*Na falta de acordo coletivo de carreira ou da indicação referida no número anterior, o acordo coletivo de empregador público apenas pode regular as matérias relativas a segurança e saúde no trabalho e duração e organização do tempo de trabalho, excluindo as respeitantes a suplementos remuneratórios*».

Da norma indicada decorre a exigência legal da previsão de uma cláusula de articulação que habilite os ACEP a regular os suplementos remuneratórios. O único ACCG publicado não contém tal cláusula (*vd. infra*), pelo que ACEP que regulem a matéria incorrem em violação da lei.

ACT n.º 1/2009

A matéria não se encontra prevista.

5.13 Sistemas de Recompensa do Desempenho

Base legal

Artigo 126.º da LTFP

Artigo 168.º da LTFP

Artigo 355.º, n.º 1, al. b) da LTFP

Âmbito da regulamentação

Os “sistemas de recompensa do desempenho” constituem uma das matérias constantes do elenco do n.º 1 do artigo 355.º da LTFP como passível de ser negociada em sede de IRCT [alínea b)].

A previsão legal, aludindo a “sistemas”, permite a implementação por IRCT de mecanismos, complementares ao regime geral de avaliação, que atribuem incentivos, de natureza pecuniária ou não, aos trabalhadores integrados em equipas, ou individualmente considerados, que atinjam determinados objetivos ou resultados, podendo afastar o regime legal relativo aos prémios de desempenho⁶³.

O regime do artigo 355.º, n.º 1, al. b) da LTFP tem em vista a previsão de um sistema, o que pressupõe não só a sua criação como a respetiva regulamentação⁶⁴.

Poderão, assim, ser criados vários tipos de sistemas de recompensa de desempenho em função, por exemplo, de resultados obtidos pela unidade orgânica ou pelo órgão ou serviço (eventualmente avaliados em sede de plano de atividades) onde os trabalhadores das carreiras gerais exercem funções, ou destinados individualmente a esses trabalhadores.

Além dos referidos, podem ser também criados sistemas de recompensa de desempenho específicos, cujos incentivos atribuídos se traduzem no aumento da duração do período anual de férias, tal como previsto no artigo 126.º, n.º 5 da LTFP⁶⁵.

No contexto da regulação de sistemas de recompensa de desempenho, é ainda possível a recuperação de algumas das soluções preconizadas no texto originário do SIADAP, em sede de recompensa do mérito, de que são exemplo:

- Período sabático com duração máxima a ser negociada;
- Estágio em organismo de Administração Pública estrangeira ou em organização internacional;

⁶³ A título exemplificativo de um “sistema de recompensa de desempenho”, ainda que de fonte legal, *vd.* o Decreto-Lei n.º 56/2019, de 26 de abril, e a Portaria 173/2019, de 5 de junho.

⁶⁴ De modo diferente ao previsto quanto aos suplementos remuneratórios, os quais, de acordo com o artigo 159.º, n.º 6 da LTFP, são criados por lei e regulamentados por IRCT.

⁶⁵ Sobre o aumento do período anual de férias, *vd.* 5.10.4 - Férias e 5.10.7 - Outras Ausências.

- Estágio em outro serviço público, organização não governamental ou entidade empresarial com atividade e métodos de gestão relevantes para a Administração Pública;
- Frequência de ações de formação adequada ao desenvolvimento de competências profissionais.

ACT n.º 1/2009

A matéria não se encontra prevista.

5.14 Ação Social Complementar

Base legal

Artigo 355.º, n.º 1. al. f), da LTFP

Âmbito da regulamentação

A Ação Social Complementar é uma intervenção que integra um conjunto de prestações complementares de proteção social dos trabalhadores da Administração Pública, destinando-se à prevenção, redução ou resolução de problemas decorrentes da sua situação laboral, pessoal ou familiar que não sejam atendíveis através dos regimes gerais de proteção social.

A ação social complementar pode ser desenvolvida nas seguintes áreas:

- Fornecimento de refeições e serviço de cafetaria/ bar;
- Apoio a crianças, jovens, idosos e deficientes;
- Apoio nas despesas respeitantes à educação;
- Apoio socioeconómico em situações socialmente gravosas e urgentes;
- Apoio a atividades de animação sociocultural;
- Apoio a atividades de ocupação de tempos livres;
- Apoio a ações de prevenção, promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

ACT n.º 1/2009

A matéria não se encontra prevista.

5.15 Teletrabalho

Base legal

Artigo 4.º, n.º 1, al. a) da LTFP e artigo 3.º, n.º 3, al. k) do CT

Artigos 14.º e 68.º da LTFP

Artigos 165.º a 171.º e 199.º-A do CT

Artigo 5.º da Lei 83/2021, de 6 de dezembro

Âmbito da regulamentação

De acordo com o artigo 165.º do CT⁶⁶ considera-se teletrabalho a prestação de trabalho em regime de subordinação jurídica do trabalhador a um empregador, em local não determinado por este, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação.

O regime deste modo específico de prestação de trabalho pode ser regulado por instrumento de regulamentação coletiva, desde que em sentido mais favorável ao trabalhador – é o que resulta do artigo 3.º, n.º 3, al. k) do CT, mandado aplicar pelo artigo 4.º, n.º 1, al. a) da LTFP.

Acordo para a prestação de teletrabalho

A prestação de trabalho em regime de teletrabalho depende da celebração de acordo entre o empregador e o trabalhador, o qual tem o seu conteúdo mínimo previsto no artigo 166.º do CT. Por ACCG, as estipulações previstas nas diferentes alíneas do seu n.º 4 podem, por isso, ser alteradas desde que em sentido mais favorável ao trabalhador, sem prejuízo de normas imperativas aplicáveis.

Neste sentido, podem ser regulados por acordo, nomeadamente, os seguintes aspetos relativos ao teletrabalho:

- A duração, renovação e cessação;
- O local;
- A propriedade dos instrumentos de trabalho e a responsabilidade pela sua instalação e manutenção;
- A periodicidade e o modo de concretização dos contactos presenciais;
- Condições para autorização;
- Situações de direito ao regime de teletrabalho;
- Regime de permanência ou alternância entre presencial e remoto (definição dos dias);

⁶⁶ Aplicável por remissão do artigo 68.º da LTFP e também do artigo 5.º da Lei 83/2021, de 6 de dezembro.

- Equipamentos e sistemas;
- Despesas adicionais;
- Dever de abstenção de contacto no período de descanso;
- Privacidade e visitas ao local de trabalho (domicílio).

As mais recentes alterações legislativas consolidaram o regime do teletrabalho como forma de flexibilização do tempo de trabalho e de promoção da conciliação entre a vida pessoal e a vida profissional dos trabalhadores.

Por ACCG é possível restringir a margem legal de recusa pelo empregador de proposta de teletrabalho formulada pelo trabalhador, assim prosseguindo o objetivo de promoção da conciliação da vida familiar e da vida profissional.

Com esse objetivo, a negociação com os parceiros sociais pode passar pela previsão de obrigações específicas do empregador público no tocante a:

- Estabelecimento de um prazo de resposta à proposta do trabalhador prevista no artigo 166.º, n.º 7 do CT, o qual pode corresponder a um prazo fixo ou a um prazo máximo, caso em que, por cláusula de articulação, pode ser regulada, por Acordo Coletivo de Empregador Público (ACEP), a autovinculação do empregador;
- Atribuição de valor negocial ao silêncio, estipulando que o silêncio do empregador público no prazo fixado corresponde ao deferimento da pretensão;
- Restringir os fundamentos de recusa nos casos em que o regime de teletrabalho seja tecnicamente possível.

Em consequência e como contraponto ao alargamento das situações que podem ser objeto de teletrabalho, podem ser previstas cláusulas de rateio e/ou rotatividade dos trabalhadores em teletrabalho. Neste âmbito, o ACCG pode prever critérios de elegibilidade ou preferência, nomeadamente a pertença a determinadas categorias de trabalhadores (em particular as abaixo referenciadas), a distância do domicílio do trabalhador, o acesso a rede de transportes ou a circunstância de integrar família numerosa. Em alternativa, o ACCG pode prever cláusula de articulação que permita aos acordos coletivos de empregador público estabelecerem critérios de rateio e/ou rotatividade, podendo, ainda, remeter para o regulamento interno, balizando, em qualquer dos casos, a sua atribuição.

Sobre a identificação do local onde vai ser prestado o trabalho, podem ser considerados outros locais além do domicílio do trabalhador. Desde que asseguradas as condições técnicas que permitam o recurso ao teletrabalho, este pode ser prestado em *home office*, em centro de *coworking* ou noutro(s) domicílio(s) escolhido(s) e acordado(s). Neste último caso, possibilita-se ao trabalhador gerir o local a partir do qual presta a sua atividade, com vista a uma melhor e mais adequada conciliação entre a vida pessoal e familiar e a vida profissional, sem prejuízo de serem fixadas regras específicas relativas quer à comunicação do trabalhador ao empregador quanto ao local onde se encontra a prestar a atividade, quer quanto à antecedência da convocação para a sua presença física nas instalações do empregador público ou outro local.

Das disposições conjugadas dos artigos 75.º, n.º 4 da LTFP e 166.º, n.º 9 do CT, parece resultar a possibilidade de ser prevista cláusula que torne obrigatória a emissão de regulamento interno que discipline o teletrabalho no âmbito de cada empregador público; o conteúdo mínimo de tal injunção deverá ser o constante da parte final do artigo 166.º, n.º 9 do CT, ou seja, deverá conter as atividades e as condições em que o teletrabalho pode ser aceite pelo empregador, a que acresce o previsto no artigo 168.º, n.º 7 do CT, ou seja, as condições para o uso de equipamentos e sistemas fornecidos pelo empregador para além das necessidades do serviço. Além disso, pode incluir a previsão de que o controlo da prestação de trabalho por parte do empregador deve obedecer aos princípios da proporcionalidade e da transparência.

Direito ao regime de teletrabalho

O artigo 166.º-A do CT identifica as categorias de trabalhadores, dignas de especial proteção, a quem se encontra conferido o direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho (sem possibilidade de oposição do empregador ou com a oposição mitigada que resulta do n.º 6).

É possível através de ACCG alargar o direito a outros trabalhadores, cuja situação pessoal seja comparável:

- Sendo o escopo da norma o de proteger os progenitores com filhos até 3 anos, ou até 8 anos em algumas circunstâncias, pode ser aumentada a idade prevista;
- No caso de trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, concretizando o previsto nos artigos 84.º a 88.º do CT, poderá consagrar-se o direito ao teletrabalho ou, em alternativa, prever-se uma especial ponderação pelo empregador na concessão de teletrabalho a estas categorias de trabalhadores, beneficiando de preferência no rateio e/ou rotatividade acima referidos (podendo os critérios de preferência ser remetidos para ACEP por cláusula de articulação, de modo a que cada empregador possa definir esses critérios em função da sua realidade);
- Trabalhador que demonstre ter ao seu cuidado pessoa que careça de assistência, ainda que não detenha estatuto de cuidador informal não principal (reconhecendo-se um amplo espaço de negociação na matéria, como seja, exigências de prova, pertença ao agregado familiar direto, limites de idade ou condições de saúde);
- Trabalhador que detenha estatuto de cuidador informal não principal, para além do período de quatro anos legalmente previsto.

Apesar de o artigo 166.º-A, n.º 4 do CT prever que o empregador não se pode opor ao pedido formulado pelos trabalhadores indicados nos seus n.ºs 2 e 3, aquele pode recusar quando seja incompatível com a atividade desempenhada ou não disponha de recursos e meios para o efeito. Uma vez que este artigo não prevê um modo de reação a uma recusa do empregador, o ACCG pode prever o recurso a um procedimento paralelo ao previsto na parte final do n.º 6 do mesmo artigo, mediante pedido de parecer consultivo à CITE⁶⁷, quanto a esses trabalhadores, assim como a outros que o instrumento venha a aditar.

⁶⁷ O parecer previsto no n.º 6 do artigo 166.º-A do CT remete para o previsto no artigo 57.º do CT, que é vinculativo para o empregador, mas o ACCG não pode dispor sobre competências da CITE (artigo 355.º, n.º 2, al. b) da LTFP), pelo que a intervenção da CITE neste caso seria a título consultivo (artigo 91.º do CPA).

Relativamente às situações enquadráveis no artigo 166.º-A do CT, pode ser introduzida, como reforço face às normas gerais sobre não discriminação, uma cláusula no ACCG que garanta a não discriminação de trabalhadores aquando do seu recrutamento, face aos demais candidatos.

Duração e cessação do acordo de teletrabalho

Sendo o acordo de duração determinada ou indeterminada, o ACCG pode estabelecer períodos de duração diferentes dos indicados no artigo 167.º do CT, assim como diferentes prazos de aviso prévio com vista à sua cessação.

Equipamentos e sistemas

O empregador deve disponibilizar ao trabalhador os equipamentos e sistemas necessários ao teletrabalho.

Contudo, a lei permite ser acordado que o trabalhador seja compensado pelas despesas em que possa ter incorrido com a aquisição dos equipamentos e sistemas necessários ao teletrabalho, com a concordância do empregador acerca das suas características e preços.

O ACCG pode fixar um montante compensatório a atribuir ao trabalhador em teletrabalho pelas despesas adicionais (artigo 168.º, n.º 3 do CT). A fixação de um valor pré-determinado é conveniente para garantir soluções equitativas para todos os trabalhadores em regime de teletrabalho; contudo, o encargo daí adveniente para os serviços poderá constituir elemento bloqueador para a concessão de teletrabalho, nas situações em que os serviços disponham de um orçamento com reduzida elasticidade.

A fixação do respetivo montante deverá ter em conta os valores fixados na Portaria n.º 292-A/2023, de 29 de setembro, para efeitos de isenção de tributação.

A solução de norma no ACCG a fixar antecipadamente o valor da compensação permite majorar em 50% os limites da citada Portaria para efeitos de isenção fiscal e contribuições para a segurança social, ou seja, 22,00 € (i.e. €1 por dia) vs. 33,00 € p/mês. Assinale-se que esses valores caem para metade se não houver a compensação diária de 0,50€ para a utilização de computador pessoal do trabalhador prevista no artigo 2.º, n.º 1 c) da Portaria.

Um aspeto também a ter em conta nesta matéria é que a forma de fixação antecipada do valor poderá afastar, de facto, algumas das dificuldades operatórias e operacionais da comprovação das despesas contrarreembolso, mas também oferece dúvidas sobre se se deverá aplicar a todas as modalidades de teletrabalho. Ou seja, a fixação antecipada do valor pode fazer todo sentido na modalidade de teletrabalho em “*home office*”, mas já não fará numa situação de «*Coworking*» (ou “*satellite offices*”), por exemplo.

Depois há que conjugar com o regime de teletrabalho híbrido (que será provavelmente o mais frequente na AP). Esta questão está considerada na referida Portaria através do recurso à proporcionalidade em face dos dias de teletrabalho a realizar.

Igualdade de direitos e deveres

Conforme prevê o artigo 169.º do CT, o trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores do empregador público.

Com o intuito de dissipar dúvidas que possam existir quanto à aplicação do regime de subsídio de refeição, é conveniente a clarificação em ACCG da sua atribuição a estes trabalhadores. Note-se que o subsídio de refeição na AP é atribuído nos termos e nos pressupostos previstos no Decreto-Lei n.º 57-D/84, de 20 de fevereiro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 70-A/2000, de 5 de maio.

Deveres especiais

No âmbito dos deveres especiais consignados no artigo 169.º-B do CT, o ACCG pode reforçar:

- A abstenção de contactos por parte do empregador público no período de descanso do trabalhador, prevendo-se no acordo de teletrabalho um meio idóneo de contacto em caso de urgência;
- A necessidade de cumprimento por parte do trabalhador das estipulações de segurança da informação e das diretrizes quanto à utilização dos equipamentos para fins pessoais.

Privacidade de trabalhador em regime de teletrabalho

No âmbito do artigo 170.º do CT, que impõe ao empregador o dever de respeitar a privacidade do trabalhador, o horário de trabalho e os tempos de descanso e de repouso da família, bem como proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como psíquico, existe espaço para estabelecer no ACCG a desconexão digital como direito do trabalhador.

Articulação

Ainda que o ACT n.º 1 /2009 preveja o teletrabalho na cláusula 15.ª, esta não é uma cláusula de articulação, nem existe outro ACC que preveja uma cláusula desta natureza. Deste modo, a matéria relativa a teletrabalho está excluída da regulamentação por ACEP uma vez que não se enquadra sistematicamente no âmbito da “duração e organização do tempo de trabalho” e é expressamente qualificada na LTFP como uma modalidade especial do vínculo de emprego público, pelo que sempre necessitaria de habilitação de instrumento de nível superior para poder ser regulada por ACEP (artigo 14.º, n.ºs 1 e 2 da LTFP, conjugado com o artigo 68.º da mesma lei).

ACT n.º 1/2009

CAPÍTULO VI

Teletrabalho

Cláusula 15.ª

Duração inicial do regime de teletrabalho

1. Para efeitos do RCTFP, considera-se teletrabalho a 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, designadamente, a execução de tarefas com autonomia técnica tais como elaboração de estudos, pareceres e informações de carácter técnico-científico.
2. Para os efeitos do disposto no artigo 196.º do RCTFP, a duração inicial do acordo escrito entre a entidade empregadora pública e o trabalhador que estabeleça o regime de teletrabalho não pode exceder um ano.
3. Cessado o acordo pelo período estipulado, o trabalhador tem direito a retomar a prestação de trabalho nos termos em que o vinha fazendo antes do exercício de funções em regime de teletrabalho, não podendo ser prejudicado nos seus direitos.
4. Quando seja admitido um trabalhador para o exercício de funções no regime de teletrabalho, do respetivo contrato deve constar a atividade que este exercerá aquando da respetiva cessação, se for esse o caso.

5.16 Trabalho a Tempo Parcial

Base legal

Artigo 68.º da LTFP

Artigo 150.º e ss. do CT

Âmbito da regulamentação

O trabalho a tempo parcial corresponde a um período normal de trabalho inferior ao praticado a tempo completo, em situação comparável (artigo 150.º do CT).

O período normal de trabalho a tempo completo dos trabalhadores das carreiras gerais é de 35 horas semanais, com a respetiva remuneração base legalmente prevista (105.º, n.º 2, da LTFP), não estipulando a lei, em termos gerais, um mínimo de horas para o trabalho a tempo parcial⁶⁸.

Pode ser prestado em alguns dias por semana, mês ou ano, na modalidade de tempo parcial vertical (artigo 150.º, n.º 3, do CT), ou ser acordado com base no número de horas a serem asseguradas em cada dia da semana, na modalidade de tempo parcial horizontal, podendo ainda conjugar-se ambas as modalidades.

O tempo parcial é estabelecido por acordo entre o empregador público e o trabalhador, podendo ser definido desde início ou surgir de uma modificação contratual do trabalho a tempo integral para tempo parcial [artigo 156.º, n.º 1, a), do CT], devendo no trabalho em funções públicas articularem-se estas regras com as de orçamentação dos postos de trabalho previstos nos mapas de pessoal aprovados e respetivo preenchimento (artigos 30.º e 31.º, n.º 1, da LTFP), salvaguardando-se o princípio da reversibilidade da prestação de trabalho em *part-time* para tempo completo (artigo 155.º, n.º 4, do CT).

O trabalho a tempo parcial pode configurar um importante instrumento de conciliação entre a vida profissional e familiar, razão pela qual a lei estabelece critérios preferenciais na admissão a este regime de trabalhadores que se incluam no mesmo⁶⁹, destacando o trabalhador cuidador (101.º-C), bem como outros motivos como aqueles que se reconhecem ao trabalhador-estudante⁷⁰. Estes critérios de preferências poderão ser estendidos a outras categorias de trabalhadores, conforme adiante se expõe (artigo 152.º do CT).

O regime de trabalho a tempo parcial plasmado nos artigos 150.º a 156.º do CT tem ampla margem de intervenção pelos IRCT, permitindo a alteração do previsto na lei em sentido mais favorável ou menos favorável ao trabalhador, exceto no que respeita às matérias elencadas no artigo 3.º, n.º 3 do CT, mandado aplicar pelo artigo 4.º, n.º 1, al. a) da LTFP, e

⁶⁸ Existem situações específicas como o tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares que prevê, a título supletivo, que o trabalho prestado a tempo parcial deverá corresponder a metade do tempo completo, ou em 3 dias por semana, quando a base seja semanal (artigo 55.º, n.º 3, do CT).

⁶⁹ *Vd.*, também, artigos 35.º, n.º 1, al. p) e artigo 55.º do CT.

⁷⁰ *Vd.*, também, artigos 67.º, n.º 4, e 69.º, n.º 1, do CT.

quanto ao previsto no 151.º do CT, que, injuntivamente, proíbe a exclusão por IRCT da liberdade de celebrar acordo para prestação de trabalho a tempo parcial.

O regime do tempo parcial deve ser concretizado por IRCT, nomeadamente:

- Definição do período de referência para aferição do PNT se o mesmo não for igual em cada semana (artigo 150.º, n.º 2 do CT);
- Definição dos dias por semana, mês ou ano em que o trabalho é prestado (artigo 150.º, n.º 3 do CT);
- Critérios de comparação entre trabalho prestado a tempo completo e trabalho prestado a tempo parcial, balizado pela categoria da carreira geral em causa (artigo 150.º, n.º 6 do CT);
- Determinação de preferências na admissão em favor de pessoa com responsabilidades familiares, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, que frequente estabelecimento de ensino ou outras de semelhante natureza (artigo 152.º, n.º 1 do CT);
- Previsão de razões objetivas que justifiquem a diferenciação de tratamento entre trabalhadores a tempo completo e trabalhadores a tempo parcial (artigo 154.º, n.º 2 do CT);
- Regime de alteração da duração do trabalho a tempo parcial, prevendo-se, nomeadamente, outros prazos de comunicação e de operatividade da comunicação de cessação (direito ao arrependimento) (artigo 155.º do CT);
- Regulação das condições em que o trabalhador a tempo parcial pode prestar trabalho suplementar (artigo 228.º, n.º 1, al. c) e n.º 3 do CT) ou participar em regimes de flexibilização do tempo de trabalho como a adaptabilidade e o banco de horas.

ACT n.º 1/2009

A matéria não está prevista.

5.17 Flexibilização – *Smartwork*

Base legal

Artigos 4.º, n.º 1, alíneas a) e j) e 119.º da LTFP

Artigos 3.º, n.º 1 e n.º 3, designadamente, as alíneas g), h) e i) do CT

Âmbito da regulamentação

De entre as diversas formas de trabalho flexível que vêm sendo implementadas, começa a ganhar algum destaque a figura do *smartworking*.

No *smartworking*, a relevância é dada ao cumprimento de objetivos e não às horas de trabalho efetivamente prestadas. A chave da metodologia *smartworking* está na confiança da entidade patronal no trabalhador, ao admitir que a equipa sabe perfeitamente quais são seus objetivos.

Muitas empresas já não falam de teletrabalho, mas de *smartworking*, porque combina teletrabalho com novas tecnologias, que explodiram, por necessidade, durante o COVID-19.

O *smartworking* é um modelo de trabalho que combina flexibilidade, autonomia e tecnologia na jornada de trabalho. Nesse formato, os colaboradores podem desempenhar as suas atividades de qualquer lugar e com horários adaptáveis, desde que entreguem os resultados esperados. O foco deixa de ser o controle de tempo e passa a ser a produtividade e a qualidade do trabalho produzido.

É um modelo de trabalho que altera completamente a filosofia e cultura da entidade empregadora.

O artigo 119.º da LTFP consagra a modalidade de não sujeição a horário de trabalho, sendo que o seu n.º 2 estabelece regras que traduzem uma clara exceção para a sua adoção e apenas para períodos de curta duração, balizáveis pelas tarefas/projetos que os justifiquem.

Todavia, o *smartworking* constitui um modelo de prestação de trabalho que não se deverá confundir com a citada modalidade de não sujeição a horário de trabalho, dado que esta está projetada para tarefas de curta duração.

Importa ter presente o artigo 104.º da LTFP, sobre o registo dos tempos de trabalho, cuja compatibilidade com o modelo do *smartworking* poderá determinar adaptações com vista à monitorização do tempo de trabalho.

A monitorização dos tempos de trabalho não é dispensável, não só porque o regime legal o impõe (artigo 104.º da LTFP), como a mesma é necessária de modo a evitar abusos, porquanto o *smartwork* não implica, nem pode implicar, um desvio aos limites imperativos de duração do tempo de trabalho.

O *smartwork* emergiu como modo de prestação de trabalho com recurso às tecnologias digitais. Como nota distintiva face a outros modos flexíveis de prestar trabalho, a flexibilidade assenta numa elevada independência do trabalhador que é quem gere e organiza o seu tempo de trabalho, tendo em vista os resultados que lhe são exigidos pelo empregador, o que pode ser especialmente indicado para certos tipos de atividade.

À primeira vista, o *smartwork*, apelando à autonomia do trabalhador, parece estar arredado do modelo laboral público típico. Todavia, é importante notar que o trabalho assim prestado é trabalho subordinado e que um tal modelo é passível de ser adotado no trabalho na AP, sendo disso exemplo a legislação italiana sobre o “*Lavoro Agile*”⁷¹.

Regulamentação coletiva vigente e propostas sindicais

A matéria não está prevista.

⁷¹ O POLA – Plano Organizativo do Lavoro Agile 2023-2025, está disponível em <https://piao.dfp.gov.it/data/documents/61011/POLA.pdf>

5.18 Segurança e Saúde no Trabalho

Base legal

Artigos 14.º, n.º 2 e 16.º-A a 16.º-G da LTFP

Artigos 281.º a 284.º do CT

Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro

Decreto-Lei n.º 503/99, de 20 de novembro

Âmbito da regulamentação

A matéria relativa à segurança e saúde no trabalho (SST) é extensa e encontra-se prevista, em termos gerais, no CT (artigos 281.º a 284.º, mandados aplicar pela al. I) do n.º 1 do artigo 4.º da LTFP) e nos diplomas complementares sobre a matéria, a saber, o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho, aprovado pela Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, e o regime de acidentes de trabalho e doenças profissionais dos trabalhadores que exercem funções públicas (constante do Decreto-Lei n.º 503/99, de 20 de novembro⁷²). Estes regimes são aplicáveis aos trabalhadores em funções públicas nos termos definidos pelos artigos 16.º-A a 16.º-G da LTFP.

A SST é passível de ser regulada por IRCT, sendo de enfatizar a existência de muitas normas de natureza imperativa, destinadas, naturalmente, a prevenir riscos e a assegurar a defesa da saúde e segurança dos trabalhadores. Daí que, quanto ao que pode ser regulado, a al. I) do n.º 3 do artigo 3.º do CT, mandado aplicar pela al. a) do n.º 1 do artigo 4.º da LTFP, apenas permite a regulamentação por IRCT em sentido mais favorável aos trabalhadores.

Apesar da matéria relativa à segurança e saúde ter autonomia para ser regulada por ACEP independentemente de previsão em cláusula de articulação de ACCG, conforme dispõe o n.º 2 do artigo 14.º da LTFP, é conveniente que o ACC trate a matéria de modo a promover a consciencialização e criar as condições para uma efetiva implementação de serviços de segurança em saúde, em articulação com as associações sindicais representativas de trabalhadores da AP.

Efetivamente, não só os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde⁷³ são eleitos de entre listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados no órgão ou serviço (ou listas subscritas por, pelo menos, 20% dos trabalhadores do órgão ou serviço), como é possível criar, por ACT, comissões de segurança no trabalho, de composição paritária. Ambos os procedimentos, envolvendo os trabalhadores e os seus representantes, podem tornar-se uma mais-valia na efetiva implementação dos serviços de segurança e saúde.

⁷² Referido no artigo 5.º, al. b), da LTFP.

⁷³ De acordo com o prescrito no artigo 21.º, n.º 2, da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, mandada aplicar à AP pelo artigo 16.º-A da LTFP.

A organização das atividades de segurança e saúde no trabalho está cometida ao empregador; representando a instituição de serviços de segurança e saúde um custo não negligenciável, a otimização dos recursos pode determinar a escolha da modalidade de serviços comuns para determinados grupos de empregadores, por exemplo, inseridos na dependência do mesmo ministério.

Assim, no seguimento do disposto no artigo 16.º-D da LTFP e do artigo 82.º da Lei n.º 102/2009, nada obsta a que se estabeleçam por ACC serviços de segurança e saúde na modalidade de serviços comuns, podendo o instrumento definir os empregadores agrupados e criar, para cada grupo, a respetiva comissão paritária referida acima.

Deste modo, a regulamentação em ACCG pode contemplar:

- Enunciação dos princípios gerais na matéria e deveres decorrentes para o empregador e trabalhador, em alinhamento ou repetindo as normas legais, com vista à sua sedimentação e promoção de uma cultura organizacional que vise a informação e formação na matéria;
- Remissão para ACEP, mediante cláusula de articulação, da regulamentação das medidas que cada empregador (ou grupo de empregadores) em concreto deve implementar, tendo também em consideração o recurso às novas formas de flexibilização da prestação de trabalho como o teletrabalho;
- Remissão para ACEP, mediante cláusula de articulação que imponha limites da regulação do aumento do número de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde;
- Aumento do número de crédito de horas dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde;
- Previsão de recurso à modalidade de serviços comuns;
- Criação de comissões paritárias de segurança e saúde no trabalho.

ACT n.º 1/2009

A matéria não está prevista.

5.19 Direitos dos Membros de Estruturas de Representação Coletiva de Trabalhadores

Base legal

Artigos 134.º, n.º 5, 314.º a 317.º, 338.º e 341.º da LTFP

Artigos 420.º, 461.º, 464.º e 465.º do CT

Âmbito da regulamentação

A LTFP e o CT (por força da remissão do artigo 314.º da LTFP) contêm um conjunto de normativos que remetem para a contratação coletiva a regulamentação de diversos aspetos atinentes aos direitos atribuídos às estruturas de representação coletiva dos trabalhadores e aos seus membros.

O artigo 404.º do CT identifica quais são estas estruturas, e, com relevância para situação jurídica dos trabalhadores em funções públicas, destacam-se as associações sindicais, as comissões de trabalhadores e os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde.

Como nota a regulamentação por IRCT dos direitos conferidos aos representantes dos trabalhadores só pode afastar o regime legal em sentido mais favorável aos trabalhadores (artigo 3.º, n.º 3, al. n) do CT, aplicável por remissão do artigo 4.º, n.º 1, al. a) da LTFP).

Os direitos que podem ser regulados por IRCT abarcam (cfr. 4.19.1 a 4.19.3):

- Faltas dos membros eleitos para estas estruturas;
- Crédito de horas de que gozam os representantes;
- Indemnização por despedimento ilegal.

5.19.1 Faltas dos Trabalhadores Eleitos

Base legal

Artigos 134.º, n.º 5 e 316.º da LTFP

Âmbito da regulamentação

Por determinação do n.º 5 do artigo 134.º da LTFP, não podem ser criados por IRCT outros tipos de falta para além dos que se encontram elencados no seu n.º 2, nem alterada a sua duração.

Contudo, o mesmo artigo vem excecionar daquela regra as faltas de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva, nos termos do artigo 316.º, permitindo que o IRCT regule o tipo de falta em questão bem como a sua duração, desde que disponha em sentido mais favorável aos trabalhadores [(cf. al. n) do n.º 3 do artigo 3.º do Código do Trabalho, para o qual remete a al. a) do n.º 1 do artigo 4.º da LTFP].

A regulação permitida aos IRCT não se estende aos elementos que compõem a definição legal de falta (ausência do trabalhador do local de trabalho durante o período normal de trabalho diário), assim como não pode introduzir outros tipos de faltas, para além da sua qualificação como justificadas e não justificadas, nem regular os seus efeitos; já pode incidir sobre os aspetos relacionados com a fixação dos períodos de ausência, a delimitação das funções ou cargos de representação ou a consideração de outros motivos justificativos.

Incluem-se nas estruturas de representação coletiva de trabalhadores não apenas as estruturas sindicais, mas também as comissões de trabalhadores e os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho (artigo 404.º do CT).

ACT n.º 1/2009

A matéria não está prevista.

5.19.2 Crédito de Horas

Base legal

Artigo 345.º da LTFP

Artigo 315.º da LTFP e 408.º do CT

Âmbito da regulamentação

Os representantes dos trabalhadores beneficiam de crédito de horas. Trata-se de um tempo de ausência do local de trabalho que não é legalmente qualificado como falta. O crédito de horas é referido ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efetivo, inclusivamente para efeito de remuneração (artigo 408.º, n.º 2 do CT).

Neste âmbito, o artigo 345.º, n.º 1 da LTFP permite que o número máximo de dirigentes sindicais com direito a crédito de horas possa ser aumentado por IRCT.

A previsão de uma tal possibilidade em ACCG evidencia dificuldades na aplicação do regime regulado no instrumento.

Por definição, o ACCG é a convenção coletiva aplicável no âmbito das carreiras de TS, AT e AO, independentemente do órgão ou serviço onde o trabalhador exerça funções (n.º 6 do artigo 13.º da LTFP), sendo que o mesmo apenas é fonte reguladora do contrato de trabalho em funções públicas; o enunciado significa que estão fora do seu âmbito de aplicação subjetivo os trabalhadores integrados em outras carreiras que não sejam as carreiras gerais e os trabalhadores com vínculo de nomeação.

Por outro lado, os destinatários das normas do ACCG previstas no n.º 1 do artigo 345.º da LTFP, são os dirigentes das associações sindicais outorgantes do ACCG beneficiários de crédito de horas ao abrigo da LTFP, de entre os quais se contêm trabalhadores em funções públicas independentemente da modalidade do seu vínculo. Importa esclarecer que o cálculo do número de beneficiários assenta no número de associados dos sindicatos, entre os quais se podem encontrar trabalhadores sem vinculação à AP, com diferentes modalidades de vínculo ou várias carreiras – todas estas categorias de trabalhadores podem ser filiados e ser eleitos dirigentes.

Trata-se de um caso em que é forçoso reconhecer eficácia externa do ACT sob pena de inoperância da previsão legal. Ou seja, é forçoso reconhecer efeitos para além do âmbito de aplicação subjetivo definido na lei, estendendo-se a regulação a: (i) todos os empregadores que tenham ao seu serviço dirigentes das associações sindicais outorgantes, para efeitos do regime de atribuição e cedência de créditos de horas dos dirigentes sindicais (sujeitos à LTFP) dessas associações, independentemente dos empregadores se encontrarem fora ou dentro do âmbito da LTFP (artigos 1.º, n.º 6, e 345.º, n.º 11 da LTFP); (ii) dirigentes sindicais das associações outorgantes do ACT, beneficiários da atribuição e cedência de créditos de horas no âmbito da LTFP, com vínculo de emprego público constituído por nomeação ou comissão de serviço.

O regime gizado pelo legislador, permitindo a alteração do cálculo do número de dirigentes beneficiários de crédito de horas, está subtraído à regulação por ACEP, exceto se existir cláusula de articulação inserta em instrumento de nível superior (ACC) que o permita.

A habilitação dada por ACC em sede de articulação tem efeitos restritos ao empregador público que celebrou o ACEP (aumento do número de dirigentes que poderão ser beneficiários de crédito de horas naquele empregador e cujas cedências de créditos se circunscrevem ao mesmo).

ACT n.º 1/2009

CAPÍTULO VII

Atividade sindical

Cláusula 16.ª

Atividade sindical

1. A atribuição de créditos de horas pela direção da associação sindical prevista no n.º 9 do artigo 250.º do Regulamento compreende a acumulação e cedência de créditos entre os respetivos membros beneficiários, ainda que pertencentes a serviços diferentes, independentemente de estes se integrarem na administração direta e indireta do Estado, na administração regional, na administração autárquica ou noutra pessoa coletiva pública, desde que, em cada ano civil, não ultrapasse o montante global do crédito de horas atribuído nos termos dos n.os 1 a 3 do referido artigo e a associação sindical comunique tal facto à Direcção-Geral da Administração e Emprego Público e ao órgão ou serviço em que exercem funções com a antecedência mínima de 15 dias.
2. A possibilidade de atribuição de créditos de horas prevista no n.º 9 do artigo 250.º do Regulamento estende-se, nas associações sindicais previstas no n.º 2 do mesmo artigo, às estruturas de direção de base regional e distrital quanto aos respetivos membros, nos termos previstos no número anterior.
3. A remuneração das horas cedidas nos termos dos números anteriores é suportada pelo serviço de origem do dirigente sindical que beneficia da cedência de crédito de horas.
4. As entidades empregadoras públicas não podem opor-se, nem de qualquer forma impedir, o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores.
5. Aos membros da direção de associação sindical que beneficiem do crédito de horas não se aplica o regime de suspensão do contrato por facto respeitante ao trabalhador.

5.19.3 Indemnização devida a Trabalhador Membro de Estrutura de Representação Coletiva por Despedimento Ilegal

Base legal

Artigo 317.º da LTFP

Âmbito da regulamentação

Os membros das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores gozam de proteção constitucional «contra quaisquer formas de condicionamento, constrangimento ou limitação do exercício legítimo das suas funções» (artigo 55.º, n.º 6 da CRP). Esta garantia assume diversas densificações legais, uma das quais se traduz na proteção contra despedimento.

No seguimento do disposto na al. b) do n.º 1 do artigo 406.º do CT, que concretiza a garantia de proteção contra despedimento de membros das estruturas de representação coletiva de trabalhadores, o n.º 6 do artigo 317.º da LTFP prevê que, em caso de ilicitude do despedimento de trabalhador membro de estrutura de representação coletiva, este tem o direito de optar entre a reintegração no órgão ou serviço e o direito a uma indemnização.

O cálculo desta indemnização pode ser previsto em ACCG em montante nunca inferior à remuneração base correspondente a seis meses.

ACT n.º 1/2009

A matéria não está prevista.

5.20 Atividade Sindical no Empregador Público

Base legal

Artigos 340.º e ss. da LTFP

Artigos 420.º, 460.º a 467.º do CT e artigo 314.º, n.º 2, da LTFP

O artigo 340.º da LTFP confere aos trabalhadores e aos sindicatos o direito a desenvolver atividade sindical no empregador público, cujo exercício não pode comprometer a realização do interesse público e o normal funcionamento dos órgãos ou serviços.

Informação e consulta de delegado sindical

Os delegados sindicais são os representantes do sindicato nos locais de trabalho e a sua atividade visa a fiscalização do cumprimento das normas reguladoras do trabalho, bem como o exercício do direito de informação e consulta (o qual se estende, na falta de comissões de trabalhadores, a matérias que estão cometidas a estas últimas como, por exemplo, a emissão de regulamento interno ou a elaboração dos horários de trabalho).

O artigo 343.º, n.º 2 da LTFP identifica algumas das matérias objeto do direito de informação e consulta dos delegados sindicais, e, além destas, permite que o direito seja alargado a outras definidas por IRCT.

Os n.ºs 3 e 4 do mesmo normativo contêm regras procedimentais quanto à operacionalização deste direito de informação e consulta, as quais podem ser reguladas de forma diferente por IRCT, desde que não representem uma diminuição ou dificuldades acrescidas ao exercício dos mencionados direitos (cfr. artigo 3.º, n.º 3, al. n) do CT, aplicável por remissão do artigo 4.º, n.º 1, al. a) da LTFP).

Direito de reunião

O direito de reunião está previsto no artigo 341.º da LTFP, estabelecendo o normativo regras quanto à periodicidade e legitimidade para a convocação e remetendo para o artigo 420.º do CT os procedimentos a cumprir para a sua efetivação.

As regras procedimentais previstas podem ser complementadas por ACCG, assim como podem ser previstas outras regras procedimentais relativas ao exercício dos direitos das associações sindicais (forçoso é que tais procedimentos não constituam uma forma de diminuir os direitos dos representantes dos trabalhadores).

Pode ser criado por ACCG o direito à realização de reuniões fora do local de trabalho, devendo ser também enunciadas as regras de procedimento que permitam o seu exercício.

Direito de comunicação de informação sindical

O direito de afixar e distribuir informação sindical está previsto no artigo 465.º do CT, podendo ser reguladas por IRCT outras formas de comunicação e divulgação.

Direito a instalações

O direito a instalações de suporte à atividade sindical está previsto no artigo 464.º do CT. Tratando-se de aspeto naturalmente concernente a cada empregador em concreto, não existe qualquer utilidade deste direito ser regulado por ACCG exceto em sede de articulação (em face da limitação indicada no artigo 14.º, n.º 2 da LTFP, só existindo previsão em ACC é que os ACEP poderão regular a matéria).

Outros direitos sindicais

Além dos direitos cuja esfera de atuação se circunscreve ao empregador público, a lei reconhece às associações sindicais outros direitos, de diversa amplitude, os quais podem ser regulados por IRCT (nomeadamente no tocante a aspetos procedimentais):

- No âmbito de processos de reorganização de órgãos ou serviços, o artigo 338.º da LTFP reconhece às associações sindicais os direitos de participar nos procedimentos relativos aos trabalhadores (mediante informação e consulta e acompanhamento dos processos;
- Participação nos processos eleitorais nos termos dos artigos 346.º-A a 346.º-E da LTFP.

Além destes, podem, por ACCG, ser contemplados outros direitos a exercer pelas associações sindicais ou pelos seus dirigentes.

Desconto de quotas sindicais

O CT prevê no artigo 458.º que, se o IRCT assim o definir, a cobrança de quotas sindicais pode ser efetuada pelo empregador (desde que o trabalhador o autorize); prevê ainda que o IRCT regule a responsabilidade pelas despesas necessárias à entrega da quota sindical.

ACT n.º 1/2009

CAPÍTULO VIII

Articulação entre instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho

Cláusula 17.ª

Articulação entre acordos coletivos de trabalho

1. Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 343.º do RCTFP, os acordos de entidade empregadora pública podem regular as seguintes matérias:
 - a) Duração e organização do tempo de trabalho, excluindo suplementos remuneratórios;
 - b) Segurança, higiene e saúde no trabalho;

- c) c) Definição dos serviços mínimos durante a greve.
 - 2. No âmbito da atividade sindical, os acordos de entidade empregadora pública podem ainda regular:
 - a) A realização de reuniões periódicas com o dirigente máximo do serviço;
 - b) A realização de reuniões semestrais de trabalhadores filiados nas associações sindicais outorgantes no local e horário de trabalho;
 - c) A inserção de documentos sindicais na intranet do órgão ou serviço.
-

5.21 Conteúdo Obrigatório

Base legal

Artigos 365.º e 377.º da LTFP

Âmbito da regulamentação

O reconhecimento de efeitos jurídicos ao acordo celebrado entre as partes, de tal modo que o mesmo assuma a relevância de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, impõe o cumprimento de um conjunto de regras de natureza formal.

Em primeiro lugar, o ACCG tem de revestir, necessariamente, a forma escrita, sob pena de nulidade, conforme disposto no n.º 1 do artigo 365.º da LTFP.

A par dessa exigência, a LTFP elenca, assim como a disposição correspondente do CT faz⁷⁴, um conjunto obrigatório de elementos que as convenções coletivas têm de prever, o qual se mostra indicado no n.º 2 do artigo 365.º da LTFP.

As menções formais que imperativamente devem constar dos ACT são as seguintes:

- Entidades celebrantes;
- Nome e qualidade em que intervêm os representantes das entidades celebrantes;
- Âmbito de aplicação;
- Data de celebração;
- Acordo coletivo de trabalho alterado ou substituído e respetiva data de publicação, caso exista;
- Prazo de vigência, caso exista;
- Estimativa dos órgãos ou serviços e do número de trabalhadores abrangidos pelo acordo coletivo de trabalho, elaborada pelas entidades celebrantes.

A falta de qualquer das menções formais indicadas no referido n.º 2 do artigo 365.º da LTFP é motivo para a recusa do depósito do ACT, nos termos da alínea d) do n.º 4 do artigo 368.º da LTFP.

Aos identificados motivos de recusa de depósito, acrescem os previstos nos restantes n.ºs do citado artigo 368.º, a saber, a entrega de texto consolidado aquando da terceira revisão parcial consecutiva, a convenção ser celebrada por quem tenha capacidade para o efeito e

⁷⁴ Cfr. n.º 1 do artigo 492.º do CT, com exceção das menções que apenas fazem sentido no âmbito do regime laboral comum, como é o caso dos valores de retribuição base acordados; a falta destas menções determina a recusa de depósito nos termos do artigo 494.º, n.º 4, c) do CT.

o texto ser entregue na DGAEP acompanhado dos títulos comprovativos da representação das entidades celebrantes emitidos por quem as possa vincular⁷⁵.

Quer no regime laboral comum quer no vínculo de emprego público, o depósito dos IRCT tem apenas como finalidade verificar a sua conformidade formal, não existindo qualquer controlo do conteúdo material dos IRCT. Trata-se apenas de um controlo formal da legalidade do ato de autonomia coletiva e não de um controlo da legalidade do conteúdo dos IRCT, o qual se encontra exclusivamente reservado ao domínio judicial.

Em consequência, os ACT são depositados ainda que contenham cláusulas ilegais ou inconstitucionais.

Um aspeto a considerar que torna imprescindível o cumprimento das indicadas regras formais e que revela a importância do depósito é que este condiciona a publicação do ACT e, sem a publicação, o instrumento não entra em vigor (artigo 356.º, n.º 1 da LTFP).

A singularidade dos ACT na AP reflete-se na análise do requisito de depósito atinente à capacidade dos outorgantes no que se reporta à exigência de representatividade das associações sindicais.

A capacidade dos outorgantes sindicais afere-se mediante a ponderação de dois requisitos essenciais: por um lado, é necessário que as associações sindicais representem (estatutariamente) interesses dos trabalhadores aos quais é potencialmente aplicável o IRCT (artigo 347.º, n.ºs 2 e 3 da LTFP); por outro lado, no caso da celebração de ACCG, a lei faz depender a legitimidade dos outorgantes de limiares de representatividade (artigo 364.º, n.ºs 1 e 5, conjugado com o n.º 1 do artigo 349.º, ambos da LTFP).

Nestes termos, na negociação e celebração de ACCG têm capacidade:

- As confederações sindicais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social;
- As associações sindicais com um número de trabalhadores sindicalizados que corresponda a, pelo menos, 5% do número 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 de trabalhadores que exercem funções públicas;
- As associações sindicais que apresentem uma única proposta de celebração ou de revisão de um acordo coletivo de trabalho e que, em conjunto, cumpram os limiares de representatividade acima indicados.

⁷⁵ Assinala-se que o artigo 368.º, n.º 3 da LTFP prevê também a obrigatoriedade de entrega do acordo e do texto consolidado em documento eletrónico, mas faz depender essa circunstância de portaria, a qual ainda não foi emitida, pelo que requisito não é ainda exigível.

Finalmente, ainda que, de facto, a sua omissão não constitua fundamento de recusa de depósito, cumpre referenciar a injunção que consta do artigo 377.º da LTFP. De acordo com este normativo, em caso de sucessão de ACT (o que ocorrerá se vier a ser outorgado outro ACCG que revogue o atualmente em vigor) e ante a possibilidade de, no novo instrumento, poderem ser reduzidos alguns direitos dos trabalhadores fixados no ACCG anterior, deverá ser introduzida uma cláusula na qual conste, de modo expresse, o carácter globalmente mais favorável do novo ACCG.

5.22 Conteúdo Recomendatório

Base legal

Artigo 366.º da LTFP

Âmbito da regulamentação

O artigo 366.º da LTFP **indica** um conjunto de matérias cuja omissão no texto convencional não é motivo de recusa de depósito, pelo que a sua inclusão é facultativa. Estas matérias destinam-se, em primeira linha, a regular as relações entre as partes outorgantes, pelo que constituem o que habitualmente se denomina o conteúdo obrigacional das convenções, mas destinam-se também a regular a sua aplicação, assistindo-se à utilização, com abundância, da prerrogativa de constituição de comissões paritárias, cuja competência é interpretar e integrar as cláusulas dos ACT (artigo 366.º, n.º 2 da LTFP).

A par da previsão de comissões paritárias com a competência indicada e tendo por objetivo a promoção do diálogo social e a pacificação das relações laborais na AP, podem ser constituídas outras, com competências e fins diversificados, do que são exemplos: a promoção, avaliação ou estudo da flexibilização do tempo de trabalho, atendendo não só à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar do trabalhador, mas também as necessidades gestionárias dos empregadores públicos; no tocante à matéria da segurança e saúde, cuja consciencialização por trabalhadores e empregadores é ainda deficitária na AP, implementando e promovendo boas práticas nos locais de trabalho e nos outros locais em que o trabalhador preste trabalho face, nomeadamente, ao recurso crescente ao teletrabalho.

O artigo 366.º da LTFP refere ainda, nesta sede, a regulamentação de:

- As relações entre as partes outorgantes, em particular quanto à verificação do cumprimento do acordo e aos meios de resolução de conflitos decorrentes da sua aplicação e revisão;
- O âmbito temporal, nomeadamente a sobrevivência e o prazo de denúncia do acordo;
- A definição de serviços mínimos e dos meios necessários para os assegurar em caso de greve.

No que diz respeito à definição de serviços mínimos e dos meios necessários para os assegurar em caso de greve, importa atender que o âmbito de aplicação subjetivo do ACCG são as carreiras de TS, AT e AO ao serviço de todos os empregadores públicos que tenham tais carreiras previstas nos seus mapas de pessoal, pelo que, tratando-se a definição de serviços mínimos uma matéria que atende aos circunstancialismos de cada greve em concreto, a regulação desta matéria por ACCG não parece ser a mais adequada.

Efetivamente, afigura-se que a definição de serviços mínimos e dos meios necessários para os assegurar em caso de greve deverá ter lugar por ACCE, tendo assim em consideração as

especificidades próprias das carreiras em causa⁷⁶, ou por ACEP, considerando nestes casos, a especial configuração das atribuições dos empregadores públicos.

Este último aspeto foi tido em consideração aquando da celebração do ACT n.º 1/2009, o único ACCG em vigor. De facto, a cláusula 17.^a, sob a epígrafe “Articulação entre acordos coletivos de trabalho”, prevê que os ACEP podem regular a matéria relativa à definição dos serviços mínimos durante a greve. Se não existisse a enunciada cláusula, não poderiam os ACEP regular esta matéria, uma vez que, sendo a regulamentação coletiva na AP articulada, este sistema de articulação prevê que os ACC devem indicar as matérias que podem ser reguladas pelos ACEP; não o fazendo, estes últimos apenas podem regular as matérias relativas a segurança e saúde no trabalho e duração e organização do tempo de trabalho, excluindo as respeitantes a suplementos remuneratórios (artigo 14.º da LTFP). Por isso, para que seja permitido que os empregadores e as associações sindicais possam, em ACEP, integrar um acordo sobre serviços mínimos em caso de greve, o ACCG terá de prever uma cláusula a conceder tal permissão (cláusula de articulação, atual cláusula 17.^a, al. c) do ACT n.º 1/2009).

Pode opor-se uma dificuldade relativa à aplicação subjetiva dos instrumentos de regulamentação coletiva assim articulados, uma vez que o ACCG apenas se aplica a trabalhadores integrados nas carreiras gerais e o empregador outorgante do ACEP poderá ter ao seu serviço trabalhadores integrados noutras carreiras. O artigo 370.º da LTFP não responde a esta dificuldade pois o alargamento do âmbito subjetivo aí indicado prevê a aplicação «aos restantes trabalhadores integrados em carreira», o que significa que o acordo de definição de serviços mínimos aplicar-se-á unicamente aos trabalhadores filiados nas associações sindicais outorgantes e filiados noutras associações sindicais ou não filiados, integrados nas carreiras gerais ao seu serviço (que não hajam deduzido oposição à sua aplicação).

ACT n.º 1/2009

CAPÍTULO IX

Resolução de litígios e de conflitos coletivos

Cláusula 20.^a

Resolução de litígios

Os litígios emergentes de contratos celebrados entre as entidades empregadoras públicas e os trabalhadores ao seu serviço em regime de contrato de trabalho em funções públicas, abrangidos pelo presente ACCG, podem ser dirimidos através do Centro de Arbitragem Administrativa (CAAD), criado ao abrigo do disposto no artigo 187.º do Código de Processo nos Tribunais Administrativos, se as partes nisso acordarem.

⁷⁶ O que ocorreu nos ACCE Médica (ACT 2/2009 e ACT 57/2025, e ACCE Médica – RAA (ACT n.º 1/2012 e ACT 1/2025)

Cláusula 21.ª

Comissão paritária

1. As partes outorgantes constituem uma comissão paritária com competência para interpretar e integrar as disposições deste ACCG.
2. A comissão paritária é composta por doze membros, sendo repartidos da seguinte forma:
 - a) Seis representantes das entidades empregadoras; e
 - b) Seis representantes dos trabalhadores, divididos em igual número entre as frentes sindicais signatárias.
3. Cada parte representada na comissão pode ser assistida por dois assessores, sem direito a voto.
4. Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indica à outra e à Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), no prazo de 30 dias após a publicação deste ACCG, a identificação dos seus representantes.
5. As partes podem proceder à substituição dos seus representantes mediante comunicação à outra parte e à DGAEP, com antecedência de 15 dias sobre a data em que a substituição produz efeitos.
6. A presidência da comissão paritária é exercida anual e alternadamente pelas partes.
7. A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes quatro dos membros representantes de cada parte.
8. As deliberações da comissão paritária são tomadas por unanimidade e enviadas à DGAEP, para depósito e publicação, passando a constituir parte integrante deste ACCG.
9. As reuniões da comissão paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, com antecedência não inferior a 15 dias, com indicação do dia, hora, agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados e respetiva fundamentação.
10. As reuniões da comissão paritária realizam-se nas instalações indicadas pela DGAEP, que deve ser notificada da reunião nos termos do número anterior.
11. Das reuniões da comissão paritária são lavradas atas, assinadas na reunião seguinte pelos presentes.
12. As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária são suportadas pelas partes.
13. As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula são efetuadas por carta registada com aviso de receção.

Cláusula 22.ª

Resolução de conflitos coletivos

1. As partes adotam, na resolução dos conflitos coletivos emergentes do presente ACCG, os meios e termos legalmente previstos de conciliação, mediação e arbitragem.
 2. As partes comprometem-se a usar de boa fé na condução e participação nas diligências de resolução de conflitos coletivos, designando com prontidão os seus representantes e comparecendo em todas as reuniões que para o efeito forem marcadas.
-

6. ANEXO

Acordo Coletivo de Trabalho n.º 1/2009

Para aceder ao documento, clique aqui



39570 PARTE J3 MINISTÉRIO DAS FINANÇAS E DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público Acordo colectivo de trabalho n.º 1/2009 Acordo Colectivo de Carreiras Gerais, entre as entidades empregadoras públicas e a Frente Sindical da Administração Pública constituída pela Federação Nacional dos Sindicatos da Educação, Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação, Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica, Sindicato Nacional e Democrático dos Professores, Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins, Sindicato Nacional dos Engenheiros, Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores dos Serviços e Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e a Frente Sindical constituída pelo Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado, Sindicato Nacional dos Professores Livres, Sindicato dos Trabalhadores dos Impostos, Sindicato dos Enfermeiros, Sindicato dos Profissionais de Polícia e Sindicato Independente dos Profissionais de Enfermagem. CAPÍTULO I Âmbito de aplicação e vigência Cláusula 1.ª Âmbito de aplicação 1 — O presente Acordo Colectivo de Carreiras Gerais, abreviadamente designado ACCG, aplica-se a todos os trabalhadores filiados nas associações sindicais integrantes que, vinculados em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado e integrados nas carreiras de licenciado superior, de assistente técnico e de assistente operacional, exercem funções nas entidades empregadoras públicas abrangidas pelo âmbito de aplicação objectivo definido no artigo 3.º da Lei n.º 12-A-2008, de 27 de Fevereiro. 2 — O ACCG aplica-se ainda aos trabalhadores que, nas circunstâncias referidas no número anterior, exercem funções em entidades excluídas do âmbito de aplicação do artigo 3.º da Lei n.º 12-A-2008, de 27 de Fevereiro. Cláusula 2.ª Extensão do âmbito de aplicação 1 — O ACCG aplica-se também a todos os trabalhadores filiados nas associações sindicais integrantes que, vinculados em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado e integrados nas carreiras subsistentes constantes no Mapa VII do Decreto-Lei n.º 122/2008, de 11 de Julho, exercem funções nas entidades empregadoras públicas abrangidas pelo âmbito de aplicação objectivo definido no artigo 3.º da Lei n.º 12-A-2008, de 27 de Fevereiro. 2 — A aplicação do ACCG estende-se ainda aos trabalhadores que, nas circunstâncias referidas no número anterior, exercem funções em entidades excluídas do âmbito de aplicação do artigo 3.º da Lei n.º 12-A-2008, de 27 de Fevereiro. Cláusula 3.ª Vigência, duração e subvigência 1 — O ACCG entra em vigor no primeiro dia útil do segundo mês seguinte ao da sua publicação no 2.º série do Diário da República e vigora pelo prazo de três anos. 2 — Decretado o prazo mencionado no número anterior, este ACCG renova-se sucessivamente por períodos de um ano. 3 — A duração e subvigência deste ACCG seguem os trâmites legais previstos no Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, abreviadamente designado RCTFP.	<i>Diário da República, 2.ª série — N.º 188 — 28 de Setembro de 2009</i> CAPÍTULO II Direitos, deveres e garantias das partes Cláusula 4.ª Princípios gerais 1 — As entidades empregadoras públicas e os trabalhadores, no cumprimento das respectivas obrigações, actuam como no exercício dos correspondentes direitos, devem proceder de boa fé. 2 — Na execução do contrato de trabalho em funções públicas devem as partes colaborar na obtenção da maior qualidade de serviços, produtividade, eficácia e eficiência, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador. 3 — Sem prejuízo do previsto no artigo 10.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, podem ser previstos, em acordo colectivo de entidade empregadora pública, indicadores de medida relativos à produtividade, bem como definidos os meios e os modos de divulgação e de operacionalização dos mesmos. Cláusula 5.ª Deveres das entidades empregadoras públicas e dos trabalhadores 1 — Sem prejuízo dos deveres previstos na lei, as entidades empregadoras públicas devem: a) Proporcionar aos trabalhadores, todos os anos, acções de formação e aperfeiçoamento profissional na actividade em que exercem funções, assegurando em particular o financiamento da frequência de acções de formação quando o trabalhador não tenha podido receber formação para a qual já estava previamente designado por interesse do serviço; b) Abster-se de impedir a frequência de acções de formação, em regime de auto-formação, nos termos previstos na lei ou no regulamento; c) Dar publicidade às deliberações que directamente respeitem aos trabalhadores, designadamente afixando-as nos locais próprios e divulgando-as através de correio electrónico interno, de modo a possibilitar o seu efectivo conhecimento pelos trabalhadores interessados, ressalvado os limites e restrições impostos por lei; d) Incentivar a afirmação da autonomia, flexibilidade, capacidade, competitividade e estabilidade do trabalhador; e) Cumprir e fazer cumprir a lei e o ACCG. 2 — Sem prejuízo dos deveres previstos na lei, o trabalhador deve: a) Frequentar as acções de formação profissional que o empregador promover ou financiar; b) Cumprir a lei e o ACCG. CAPÍTULO III Período experimental Cláusula 6.ª Período experimental 1 — O período experimental dos trabalhadores integrados na carreira de assistente técnico é de 120 dias. 2 — O período experimental dos trabalhadores integrados na carreira de técnico superior é de 180 dias. CAPÍTULO IV Duração e organização do tempo de trabalho Cláusula 7.ª Horário flexível 1 — Entende-se por horário flexível aquele que permite ao trabalhador gerir os seus tempos de trabalho e a sua disponibilidade, escolhendo as horas de entrada e saída. 2 — A adopção da modalidade de horário flexível e a sua prática não podem afectar o regime funcionalmente do regime ao serviço.
--	--



Direção-Geral da Administração e do Emprego Público

Rua da Alfândega, nº 5A, 2º, 1149-095 Lisboa
Tel. +351 213 915 300 | www.dgaep.gov.pt