

A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

– Comentário às Principais Alterações

PAULO ALMEIDA*

I. Introdução

A necessidade cada vez mais premente de compreender o funcionamento e as vicissitudes do regime laboral aplicável aos trabalhadores em funções públicas em pouco ou mesmo nada se coaduna com a complexidade legislativa. Ao longo dos últimos anos, tínhamos vindo a assistir a uma proliferação de diplomas legislativos tendentes à cabal regulamentação do vínculo de emprego público.

Com efeito, apesar da regulamentação desta temática estar assente em dois diplomas legais basilares – a Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro¹ e a Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro², a verdade é que tínhamos de chamar à colação muitos outros diplomas, os quais, através do seu carácter complementar, permitiam uma cabal compreensão do regime de trabalho em funções públicas.

O enorme manto legislativo existente tornou notória a necessidade de repensar a organização normativa nesta matéria, sendo certo que a realidade do labirinto legal propiciava cada vez mais a conflituosidade.

* Advogado, sócio da CAPA – Sociedade de Advogados, RL.

¹ Lei referente aos vínculos, carreiras e remunerações dos trabalhadores em funções públicas.

² Lei referente ao regime do contrato de trabalho em funções públicas.

O que se almejava era uma reforma tendente à simplificação e modernização administrativa que não criasse um abismo com os diplomas legais em vigor.

Com vista a alcançar tal ensejo, foi aprovada a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas³, doravante LGTFP, a qual revogou uma série de diplomas legais, cujo conteúdo recolheu para si, inculcando algumas alterações no regime em vigor mas, como veremos adiante, ficando muito aquém de uma verdadeira ruptura legislativa.

A tão reclamada simplificação legislativa não passou pela criação de um Código apto a regular a relação laboral em funções públicas, mas a sua similitude estrutural com o Código do Trabalho e as próprias remissões para este diploma legal permitiram uma organização coordenada, imbuindo o regime da Função Pública do rigor essencial à transparência e à compreensão do próprio sistema.

II. A proposta de lei

A proposta de lei que conduziu à aprovação da Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho – Proposta de Lei n.º 184/XII⁴ –, aquando da exposição de motivos, deixava, desde logo, clara a intenção de combater a multiplicação legislativa relativa ao regime do trabalho em funções públicas. Com efeito, a aprovação de inúmeros diplomas legais tendentes à cabal regulamentação do regime laboral dos trabalhadores da função pública levou à existência de uma verdadeira *manta de retalhos*, a nível legislativo.

A *supra* mencionada Proposta de Lei esclarece de forma clara e inequívoca que um dos principais motivos que esteve na génese da aprovação da LGTFP foi efectivamente a necessidade de combater a complexidade legislativa existente na regulação das relações laborais no âmbito da função pública: «*A complexidade e proliferação de diplomas que regulam o regime de trabalho em funções públicas, bem como as alterações avulsas e sucessivas de que o mesmo foi objecto, sobretudo por via das leis do Orçamento do Estado [...] criaram um edifício legal que se vira contra a própria Administração*

³ Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, que entrou em vigor no primeiro dia do segundo mês seguinte ao da sua publicação (1 de Agosto de 2014).

⁴ A Proposta de Lei n.º 184/XII deu entrada na Assembleia da República a 31 de Outubro de 2013, tendo sido admitida e baixado, na generalidade, à Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública, a qual deliberou promover a apreciação pública da Proposta de Lei pelo prazo de 30 dias, tendo a mesma decorrido entre 7 de Novembro e 6 de Dezembro de 2013.

Pública e, em especial, contra os seus trabalhadores e dirigentes, dificultando a gestão corrente e estratégica dos órgãos e serviços.»⁵

Não obstante a Proposta de Lei deixar claro o intuito de agregar os conteúdos dos vários diplomas legislativos concernentes à regulamentação do regime dos trabalhadores da função pública, garantindo, assim, uma melhor e mais fácil interpretação e aplicação do direito, a mesma não deixa de salientar que a proposta em causa não se resumia a uma mera compilação legislativa, verificando-se uma séria preocupação de *saneamento legislativo*⁶.

A Proposta de Lei em causa, além de esclarecer as necessidades prementes que impõem uma sistematização clara, rigorosa e organizada do essencial do regime laboral dos trabalhadores da função pública, deixava claro que a alteração proposta assentava em três pilares essenciais: *«Assumir a convergência tendencial do regime dos trabalhadores públicos com o regime dos trabalhadores comuns, ressalvadas as especificidades exigidas pela função e pela natureza pública do empregador, com salvaguarda do estatuto constitucional da função pública; Tomar como modelo de vínculo de emprego público a figura do contrato de trabalho em funções públicas, sem deixar de procurar um regime unitário para as duas grandes modalidades de vínculo de emprego público (contrato e nomeação), realçando apenas as especificidades de cada uma sempre que necessário; Integrar, harmonizar e racionalizar as alterações legislativas concretizadas nos últimos quatro anos no regime laboral da função pública que o haviam desfigurado e descaracterizado, devolvendo e reforçando a sua unidade e coerência.»*

Atendendo certamente aos motivos já expostos, designadamente às necessidades de uma sistematização rigorosa tendente à melhor aplicação do direito, a mencionada Proposta de Lei foi aprovada, culminando na publicação da Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, a qual entrou em vigor no primeiro dia do segundo mês seguinte ao da sua publicação^{7/8}.

⁵ Cfr. Exposição de motivos da proposta de Lei n.º 184/XII, Separata n.º 51 do Diário da Assembleia da República, datada de 7 de Novembro de 2013, disponível em <http://www.parlamento.pt/DAR/Paginas/Separatas.aspx>.

⁶ O saneamento legislativo é, desde logo, claramente visível em termos quantitativos, na medida em que a actual LGTFP regula em pouco mais de 400 artigos a disciplina laboral dos trabalhadores da função pública que outrora esteve distribuída por 10 diplomas legais, os quais, no seu conjunto, consubstanciavam um aglomerado de mais de 1200 artigos.

⁷ Cfr. artigo 44.º, n.º 1, da Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho (LGTFP).

⁸ No que ao processo de aprovação na mencionada Proposta de Lei concerne, importa, ainda, salientar que a mesma foi discutida, na generalidade, em 12 de Dezembro de 2013,

III. Âmbito de aplicação da LGTFP

A LGTFP, como seria de esperar, tem um vasto raio de incidência, aplicando-se: *a)* à administração directa e indirecta do Estado e, com as necessárias adaptações, designadamente no que concerne às competências em matéria administrativa dos correspondentes órgãos do governo próprio, aos serviços da administração regional e da administração autárquica; *b)* com as adaptações impostas pela observância das correspondentes competências, aos órgãos e serviços de apoio do Presidente da República, dos tribunais e do Ministério Público e respectivos órgãos de gestão e outros órgãos independentes; *c)* aos órgãos e serviços de apoio à Assembleia da República; *d)* a outros trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas⁹.

Obviamente que a aplicação da LGTFP a algumas destas entidades públicas fica condicionada ou limitada aos regimes especiais e sujeita às adaptações resultantes das próprias competências, como acontece com os órgãos e serviços de apoio à Assembleia da República acima mencionados, e com os trabalhadores recrutados para exercerem funções nos serviços periféricos externos do Ministério dos Negócios Estrangeiros¹⁰, sendo que estes últimos, pelas especiais competências que detêm, ficam sujeitos à vigência das normas e princípios de direito internacional que disponham contrariamente à LGTFP, à vigência das normas imperativas de ordem pública local e à vigência dos instrumentos e normativos especiais previstos em diploma próprio¹¹.

sendo aprovada (na generalidade) no dia 13 de Dezembro de 2013, com os votos a favor do PSD e CDS-PP e os votos desfavoráveis do PS, PCP, BE e PEV. Face à mencionada aprovação baixou, na especialidade, à Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública, tendo-se constituído um grupo de trabalho, o qual, após necessária discussão da iniciativa legislativa em causa, votou indiciariamente os artigos na especialidade (reunião de dia 26 de Março de 2014). O texto final viria a ser aprovado com os votos favoráveis do PSD e CDS-PP e com os votos desfavoráveis do PS, PCP, BE e PEV. O processo legislativo em causa terminou com a assinatura do Decreto da Assembleia da República n.º 224/XII, pela Sr.ª Presidente, o qual foi enviado para promulgação a 19 de Maio de 2014.

⁹ *Vide* neste mesmo sentido o artigo 1.º do Anexo a que se refere o artigo 2.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho.

¹⁰ Integram-se nesta categoria os trabalhadores das residências oficiais do Estado.

¹¹ Cfr. n.º 5 do artigo 1.º do Anexo a que se refere o artigo 2.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho.

Porém, a já referida lei, no seu artigo 2.º exclui do seu âmbito de aplicação várias entidades:

«Artigo 2.º

Exclusão do âmbito de aplicação

1. A presente lei não é aplicável a:

- a) Gabinetes de apoio dos membros do Governo e dos titulares de órgãos referidos nos n.ºs 2 a 4 do artigo anterior¹²;*
- b) Entidades públicas empresariais;*
- c) Entidades administrativas independentes com funções de regulação da actividade económica dos sectores privado, público e cooperativo e Banco de Portugal.*

2. A presente lei não é aplicável aos militares das Forças Armadas, aos militares da Guarda Nacional Republicana e ao pessoal com funções policiais da Polícia de Segurança Pública, cujos regimes constam de lei especial, sem prejuízo do disposto nas alíneas a) a e) do n.º 1 do artigo 8.º e do respeito pelos seguintes princípios aplicáveis ao vínculo de emprego público:

- a) Continuidade do exercício de funções públicas, previsto no artigo 11.º;*
- b) Planeamento e gestão de recursos humanos, previsto nos artigos 28.º a 31.º;*
- c) Procedimento concursal, previsto no artigo 33.º;*
- d) Organização das carreiras, previsto no n.º 1 do artigo 79.º, nos artigos 80.º, 84.º e 85.º e no n.º 1 do artigo 87.º;*
- e) Princípios gerais e matéria de remunerações, previstos nos artigos 145.º a 147.º, nos n.ºs 1 e 2 do artigo 149.º, no n.º 1 do artigo 150.º, e nos artigos 154.º, 159.º e 169.º a 175.º»*

Com efeito, exclui-se do alcance da nova LGTFP a Polícia de Segurança Pública, pela sua natureza de corpo especial, assim como os militares das Forças Armadas e da Guarda Nacional Republicana, por força das especificidades inerentes às suas competências e funções. Note-se, porém, que a estes últimos (Guarda Nacional Republicana) são-lhe aplicáveis a definição do respectivo vínculo de emprego e alguns princípios inerentes a esse mesmo vínculo, assim como as demais disposições para que remetam os respectivos estatutos.

¹² Os titulares a que a norma se refere correspondem aos titulares de órgãos da administração directa ou indirecta do Estado, aos titulares de órgãos de governo próprio, aos titulares dos serviços da administração regional, aos titulares da administração autárquica, aos titulares de órgãos e serviços de apoio ao presidente da República, dos tribunais, do Ministério Público e respectivos órgãos de gestão, titulares de outros órgãos independentes e ainda titulares de órgãos e serviços de apoio à Assembleia da República.

IV. Principais alterações

1. Sistematização Legislativa

Até à data de aprovação da LGTFP, o regime jurídico do emprego público constava, na sua essência, de dois diplomas basilares, os quais se interligavam e complementavam entre si – a Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, referente aos vínculos, carreiras e remunerações dos trabalhadores em funções públicas e a Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, referente ao regime do contrato de trabalho em funções públicas. Contudo, para além dos *supra* mencionados diplomas legais, os quais consubstanciavam o núcleo essencial do regime jurídico-funcional das relações jurídicas de emprego público, muitos outros diplomas normativos regulavam os vários aspectos da prestação de trabalho em funções públicas, sendo certo que as alterações ao regime introduzidas pelas sucessivas Leis do Orçamento de Estado urdiram uma teia legal que emaranhava a Administração Pública, seus trabalhadores e dirigentes.

Com a aprovação da LGTFP não foi pretensão do legislador criar um verdadeiro código para a relação laboral em funções públicas¹³. Porém, ao congregiar num único diploma legal os temas jurídicos essenciais à regulamentação do regime dos trabalhadores que exercem funções públicas, almejou-se um diploma legal capaz de satisfazer a necessidade de organização legislativa e, sobretudo, capaz de alcançar a simplificação legislativa, sendo certo que a disseminação constante de diplomas legais estava na génese da complexidade legal, agudizando cada vez mais a existência de litígios nesta área do Direito. Com efeito, a LGTFP acaba por reunir num único diploma legal regras até então dispersas por outros nove, que sucessivamente iam sendo alvo de alterações legislativas, mantendo, alterando ou revogando os regimes neles constantes.

Note-se, uma vez mais, que não obstante a LGTFP substituir a manta de retalhos legislativa que regulamentava os vínculos laborais dos traba-

¹³ Segundo alguns juristas, a LGTFP, ao reunir as matérias de maior relevo para o regime jurídico em funções públicas constitui uma «quase-codificação», dado que regulamenta matérias tão vastas como os vínculos do emprego público e modalidades especiais; direitos, deveres e garantias; carreiras; mobilidade; duração e horários de trabalho; remunerações; poder disciplinar; reafecção e requalificação dos trabalhadores; extinção do vínculo e a negociação e contratação colectiva. *Vide*, neste sentido, CARLOS JOSÉ BATALHÃO, *Função Pública: novo regime laboral*, disponível em <http://www.portoeditora.pt/sites/funcao-publica-novo-regime-laboral>.

lhadores da função pública, a mesma introduziu algumas alterações às regras vigentes. Contrariamente a uma qualquer ideia de ruptura, o alcance da nova lei foi tão-só a continuidade do sistema em vigor, dotando-o de um maior rigor técnico. De forma a pôr termo a uma desorganização normativa, a LGTFP revogou expressamente nove diplomas legais, cujos conteúdos mais relevantes passa a aglutinar no seu texto.

Assim sendo, foi revogada a Lei n.º 23/98, de 26 de Maio, alterada pela Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro¹⁴; foram revogados os artigos 16.º a 18.º da Lei n.º 23/2004, de 22 de Junho, alterada pelo Decreto-Lei n.º 200/2006, de 25 de Outubro, e pela Lei n.º 53/2006, de 7 de Dezembro, revogada pela Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, com excepção dos artigos que agora se revogaram¹⁵; foi revogada a Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, alterada pelas Leis n.ºs 64-A/2008, de 31 de Dezembro, 3-B/2010, de 28 de Abril, 34/2010, de 2 de Setembro, 55-A/2010, de 31 de Dezembro, 64-B/2011, de 30 de Dezembro, 66/2012, de 31 de Dezembro, 66-B/2012, de 31 de Dezembro, e pelo Decreto-Lei n.º 47/2013, de 5 de Abril, com excepção das normas transitórias abrangidas pelos artigos 88.º a 115.º¹⁶; foi revogada a Lei n.º 58/2008, de 9 de Setembro, entretanto alterada pelo Decreto-Lei n.º 47/2013, de 5 de Abril¹⁷; foi revogada a Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, alterada pela Lei n.º 3-B/2010, de 28 de Abril, pelo Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de Novembro, e pelas Leis n.ºs 64-B/2011, de 30 de Dezembro, 66/2012, de 31 de Dezembro, e 63/2013, de 29 de Agosto¹⁸, foi revogado o Decreto-Lei n.º 259/98, de 18 de Agosto, alterado pelo Decreto-Lei n.º 169/2006, de 17 de Agosto, e pelas Leis n.ºs 64-A/2008, de 31 de Dezembro, 66/2012, de 31 de Dezembro, e 68/2013, de 29 de Agosto¹⁹; foi revogado o Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de Março, alterado pela

¹⁴ Tratava-se de um diploma legal claramente destinado ao estabelecimento e regulamentação do regime de negociação colectiva e de participação dos trabalhadores da Administração Pública em regime de direito público.

¹⁵ A Lei n.º 23/2004, de 22 de Junho, foi o diploma legal responsável pela aprovação do regime jurídico do contrato individual de trabalho da Administração Pública.

¹⁶ O diploma legal em causa procedeu ao estabelecimento dos regimes de vinculação, de carreiras e remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas.

¹⁷ Tratava-se do diploma legal responsável pelo estabelecimento do Estatuto disciplinar dos trabalhadores que exercem funções públicas.

¹⁸ O diploma legal em causa introduziu e regulou o regime do contrato de trabalho em funções públicas.

¹⁹ Tratava-se de um diploma legal destinado ao estabelecimento das regras e dos princípios gerais em matéria de duração e horário de trabalho na Administração Pública.

Lei n.º 117/99, de 11 de Agosto, pelos Decretos-Leis n.ºs 503/99, de 20 de Novembro, 70-A/2000, de 5 de Maio, 157/2001, de 11 de Maio, 169/2006, de 17 de Agosto, e 181/2007, de 9 de Maio, pelas Leis n.ºs 59/2008, de 11 de Setembro, e 64-A/2008, de 31 de Dezembro, pelo Decreto-Lei n.º 29-A/2011, de 1 de Março, pelas Leis n.ºs 66/2012, de 31 de Dezembro, e 66-B/2012, de 31 de Dezembro, e pelo Decreto-Lei n.º 36/2013, de 11 de Março²⁰; foi revogado o Decreto-Lei n.º 324/99, de 18 de Agosto, alterado pela Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro²¹, revogando-se, por último, o Decreto-Lei n.º 325/99, de 18 de Agosto, entretanto, alterado pela Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro²².

Compulsando as revogações *supra* expostas afigura-se clarividente a necessidade que se impunha de sistematizar, num único texto normativo, matérias basilares da relação jurídica dos trabalhadores em funções públicas. Esta necessidade era ainda mais premente quando se comparava a dispersão (e confusão) legislativa aplicável aos trabalhadores da função pública com a organização inerente ao Código do Trabalho, aplicável aos trabalhadores do sector privado.

2. Aproximação entre o Regime Público e o Regime Privado

A LGTFP finaliza o caminho aproximativo ao regime laboral comum que ao longo dos últimos anos vem sendo trilhado, de que são exemplos a Lei n.º 23/2004, de 22 de Junho, responsável pela introdução sistemática e integrada do regime jurídico do contrato individual de trabalho na Administração Pública, a Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, que aprovou os vínculos, carreiras e remunerações e, como sua consequência, o novo regime do contrato de trabalho em funções públicas, aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro.

Veja-se que a recente publicação da Lei n.º 66/2012, de 31 de Dezembro, mais não representou do que um novo passo nessa convergência, alinhando o regime laboral dos trabalhadores da Administração Pública pelas inovações entretanto suscitadas pela terceira alteração ao

²⁰ Era este o diploma legal responsável pela regulamentação do regime de férias, faltas e licenças dos trabalhadores nomeados da Administração Pública.

²¹ Diploma legal responsável pela instituição de um regime especial de trabalho a tempo parcial para o pessoal com mais de 55 anos de idade.

²² Diploma legal responsável pela introdução da semana de trabalho de quatro dias no âmbito da Administração Pública.

Código do Trabalho, concretizada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho²³. Efectivamente, o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, caracterizado pelo facto de tornar o contrato de trabalho em funções públicas a modalidade regra na constituição das relações jurídicas de emprego público, já contemplava muitas normas semelhantes às do Código do Trabalho. No seguimento deste diploma, a actual LGTFP assume uma tendência clara para a convergência do regime dos trabalhadores públicos com o regime dos trabalhadores comuns, ressalvadas as especificidades exigidas pela função e pela natureza pública do empregador, com salvaguarda do estatuto constitucional da função pública²⁴.

Apesar da aproximação ao regime laboral comum, a aplicação de qualquer texto legal aos contratos de trabalho em funções públicas é feita com as adaptações decorrentes da natureza administrativa desses mesmos contratos, pela subordinação ao interesse público e pelas especificidades da Administração Pública. A LGTFP acaba por tornar o Código do Trabalho e respectiva legislação complementar o regime subsidiário aplicável, chamando-o à colação a respeito de matérias que, com as necessárias adaptações, também se aplicam à prestação de trabalho em funções públicas, como o são a articulação de fontes, direitos de personalidade, igualdade, parentalidade²⁵, regime de trabalhador-estudante, e dos trabalhadores com deficiência e doença crónica, organização e tempo de trabalho, tempos de não trabalho, promoção da segurança e saúde no trabalho, comissões

²³ Vide, neste sentido, JOANA RAMOS, Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, disponível em <http://www.dgaep.gov.pt/newsletter/index.cfm?ID=c20557bb-0a35-4af2-80ae-b6919b198efe&ART=432>.

²⁴ Com efeito, o artigo 269.º da Lei Fundamental, com a epígrafe «*Regime da Função Pública*» estabelece que «1. No exercício das suas funções, os trabalhadores da Administração Pública e demais agentes do Estado e outras entidades públicas estão exclusivamente ao serviço do interesse público, tal como é definido, nos termos da lei, pelos órgãos competentes da Administração. 2. Os trabalhadores da Administração Pública e demais agentes do Estado e outras entidades públicas não podem ser prejudicados ou beneficiados em virtude do exercício de quaisquer direitos políticos previstos na Constituição, nomeadamente por opção partidária. 3. Em processo disciplinar são garantidas ao arguido a sua audiência e defesa. 4. Não é permitida a acumulação de empregos ou cargos públicos, salvo nos casos expressamente admitidos por lei. 5. A lei determina as incompatibilidades entre o exercício de empregos ou cargos públicos e o de outras actividades.»

²⁵ Antes da entrada em vigor da LGTFP já existia a aplicação subsidiária do Código do Trabalho no que toca à matéria da parentalidade, pelo que neste campo não se verifica nenhuma inovação.

de trabalhadores, associações sindicais e representantes dos trabalhadores em matéria de segurança e saúde no trabalho, mecanismos de resolução pacífica de conflitos colectivos, greve e *lock-out*²⁶.

Por fim, importa salientar que atendendo à natureza pública do vínculo laboral, existem matérias que têm de ser autonomamente reguladas em diploma próprio, como o são, a título meramente exemplificativo, o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho da Administração Pública, o regime de acidentes de trabalho e doenças profissionais dos trabalhadores que exercem funções públicas, o regime de formação profissional e os estatutos do pessoal dirigente da Administração Pública²⁷.

3. *Regime de Férias*

A alteração do regime de férias para os trabalhadores em funções públicas é mais uma demonstração da aproximação entre o regime privado e o regime do vínculo laboral público. No que toca ao regime de férias, os funcionários da Administração Pública, que até à data, beneficiavam do direito a um período mínimo de férias de 25 dias úteis, vêem esse direito reduzido para apenas 22 dias úteis, com a entrada em vigor da LGTFP.

Atente-se no teor do artigo 126.º da LGTFP:

«1- O trabalhador tem direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil, nos termos previstos no Código do Trabalho e com as especificidades dos artigos seguintes.

2- O período anual de férias tem a duração de 22 dias úteis. [...]»

Ou seja, com a entrada em vigor da LGTFP verifica-se uma redução do período anual de férias para 22 dias úteis, deixando de ser relevante a idade do trabalhador²⁸. Apesar de tudo, a nova lei mantém a possi-

²⁶ Face à aplicação subsidiária do Código do Trabalho nestas matérias, a LGTF apenas regula (e quando se afigurar necessário) as eventuais especificidades ou adaptações exigidas pela natureza públicas das funções do trabalhador e/ou pelo carácter público de empregador.

²⁷ *Vide*, neste sentido, CARLOS JOSÉ BATALHÃO, *Função Pública: novo regime laboral*, disponível em <http://www.portoeditora.pt/sites/funcao-publica-novo-regime-laboral>.

²⁸ Atente-se que o Regime e Regulamento do Contrato de Trabalho em funções públicas (Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro), revogado pela actual LGTFP, estabelecia no n.º 1 do seu artigo 173.º, cuja epígrafe se podia ler «Duração do período de férias» o seguinte: «1 – O período anual de férias tem, em função da idade do trabalhador, a seguinte duração: a) 25 dias úteis até o trabalhador completar 39 anos de idade; b) 26 dias úteis até o trabalhador completar 49 anos de idade; c) 27 dias úteis até o trabalhador completar 59 anos de idade; d) 28 dias úteis a partir dos 59 anos de idade.»

bilidade de aumento do período mínimo de férias de 22 para 26 dias úteis, dependendo a majoração em causa da antiguidade²⁹. Em suma, não obstante a referida redução operada do período anual de férias, a LGTFP demonstra uma justificada preocupação com os trabalhadores mais antigos, concedendo aos mesmos um dia útil de férias por cada 10 anos de serviço efectivamente prestado³⁰.

4. Duração do Trabalho

No que concerne à duração do período de trabalho, a LGTFP consagra a regra geral da duração do trabalho de 40 horas semanais (oito por dia), sendo certo que esta consagração não se trata de uma novidade, na medida em que a Lei n.º 68/2013, de 29 de Agosto, já havia estabelecido em 40 horas semanais a duração do período normal dos trabalhadores da função pública contra as anteriores 35 horas (sete por dia)³¹. À semelhança do que acontece no vínculo laboral privado, há a possibilidade do período normal de trabalho ser reduzido para menos de 40 horas semanais, através de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, não podendo daí resultar diminuição da retribuição dos trabalhadores³².

Relativamente ao trabalho suplementar³³, temos que o mesmo passa a estar sujeito a um limite máximo de 150 horas extraordinárias por ano (duas por dia), contrariamente ao limite de 100 horas até então estabelecido³⁴. Note-se, porém, que, em certos casos, o limite estabelecido pela LGTFP pode ser ultrapassado desde que tal não implique uma compensação por prestação de trabalho suplementar superior a 60% do salário base auferido pelo trabalhador em causa³⁵. Além dos casos específicos

²⁹ Note-se, ainda, que o período de férias pode ser aumentado através de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho. Cfr. artigo 126.º, n.º 5, da LGTFP.

³⁰ A majoração em causa está prevista no n.º 4 do artigo 126.º da LGTFP.

³¹ Com esta alteração legislativa alcançou-se um alinhamento da duração do período normal de trabalho dos trabalhadores em funções públicas com o praticado no sector privado.

³² Esta possibilidade encontra-se expressamente consagrada no artigo 105.º, n.º 3, da LGTFP.

³³ «Trabalho Suplementar» é a terminologia adoptada pela nova LGTFP e vem substituir a expressão «Trabalho Extraordinário», anteriormente utilizada no léxico legal.

³⁴ Cfr. artigo 120.º, n.º 2, da LGTFP.

³⁵ Cfr. artigo 120.º, n.º 3, da LGTFP. Veja-se que nas situações descritas neste preceito legal prevê-se uma dispensa da autorização prévia para prestação de trabalho suplementar, face às situações de força maior ou sempre que indispensável para prevenir

referidos *supra*, o limite de 150 horas anuais de trabalho suplementar poderá, ainda, ser aumentado para 200 horas anuais, mediante instrumento de regulamentação colectiva de trabalho³⁶. Ainda nesta temática, há que salientar a manutenção da possibilidade de jornada contínua, em que o funcionário público poderá trabalhar ininterruptamente, com respeito pelos 30 minutos para almoço, permitindo-lhe sair uma hora mais cedo³⁷.

Prima facie, nesta temática da duração do tempo de trabalho, poderíamos pensar que com a revogação do Decreto-Lei n.º 324/99, de 18 de Agosto, alterado pela Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, deixaria também de existir o regime especial de trabalho a tempo parcial, destinado aos trabalhadores com mais de 55 anos de idade. Porém, numa análise mais cuidada, constata-se que o regime geral de trabalho a tempo parcial mantém-se por força da remissão feita para o regime previsto no Código do Trabalho em matéria de trabalho a tempo parcial e, nos casos dos trabalhadores nomeados através do disposto no artigo seguinte:

«Artigo 69.º

Trabalho a tempo parcial e teletrabalho para os trabalhadores nomeados

1. *A aplicação do regime do tempo parcial e do teletrabalho a trabalhadores nomeados pode ser determinada pelo empregador mediante requerimento do trabalhador.*
2. *Relativamente aos trabalhadores com vínculo de nomeação, o empregador público pode, por regulamento, estabelecer para a admissão em regime de tempo parcial preferências em favor dos trabalhadores com responsabilidades familiares, dos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, pessoa com deficiência ou doença crónica e dos trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino médio ou superior.»*

5. Requalificação

De um modo geral, podemos dizer que as regras relativas às situações de reafecção e requalificação mantêm-se iguais, com pequenas alterações, como é exemplo a fixação expressa do universo de trabalhadores abrangidos pela segunda fase do processo de requalificação, estabelecida no artigo 259.º da LGTFP.

ou reparar prejuízo grave para os órgãos e serviços, sendo certo que as mesmas deverão ser posteriormente justificadas pelo dirigente máximo do serviço.

³⁶ Cfr. artigo 120.º, n.º 4, da LGTFP.

³⁷ Há que ter em conta que o tempo máximo de trabalho seguido não poderá ser superior a 5 horas.

Contudo, uma das temáticas que mais discussão tem gerado com a entrada em vigor da LGTFP é a questão da possível cessação do vínculo laboral após a primeira fase do procedimento de requalificação. É de notar que a hipotética cessação do vínculo laboral decorrente de processo de requalificação já havia sido objecto de discussão no âmbito do Decreto n.º 177/XII da Assembleia da República, sendo certo que o douto Tribunal Constitucional, em sede de fiscalização preventiva, deixou bem claro que esta causa objectiva de cessação do vínculo contratual de emprego público³⁸ só é válida respeitando certos e determinados contornos: devem estar suficientemente delimitados e densificados os pressupostos que podem presidir ao recurso a esta causa de cessação da relação jurídica de emprego público e deve ser respeitada a cláusula de salvaguarda existente no artigo 88.º, n.º 4, da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro³⁹.

³⁸ Está em causa uma figura jurídica que legitima a cessação das relações jurídicas de emprego público com fundamento em motivos de natureza objectiva, ou seja, promovida pelos entes públicos e por razões exclusivamente a estes atinentes.

³⁹ O douto Tribunal Constitucional, através do Acórdão n.º 474/2013, de 29 de Agosto, declarou inconstitucionais duas normas constantes do Decreto n.º 177/XII da Assembleia da República: o n.º 2 do artigo 18.º, quando conjugada com a segunda, terceira e quarta partes do disposto no n.º 2 do artigo 4.º do mesmo diploma, por violação da garantia da segurança no emprego e do princípio da proporcionalidade constantes dos artigos 53.º e 18.º, n.º 2, da Constituição da República Portuguesa e o n.º 1 do artigo 4.º, bem como da norma prevista na alínea b) do artigo 47.º do mesmo diploma legal, na parte em que revoga o n.º 4 do artigo 88.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, impondo a aplicação do n.º 2 do artigo 4.º do Decreto em causa aos trabalhadores da função pública com nomeação definitiva ao tempo da entrada em vigor daquela lei, violando o princípio da tutela da confiança insito no artigo 2.º da Constituição da República Portuguesa. O Tribunal Constitucional aquilatou se o legislador respeitou as exigências de rigor, precisão e clareza que a Lei Fundamental impõe no seu artigo 53.º para as causas de despedimento por razões objectivas, apreciando, ainda, o respeito pela proporcionalidade imposto pelo artigo 18.º, n.º 2, da Constituição, tendo concluído, em traços gerais, que a norma em causa *«abre campo evidente à imotivação e esta à arbitrariedade, com projecção inexorável na cadeia decisória que se segue [...]»*. Salientou o Tribunal que o procedimento de requalificação, nos moldes estabelecidos no Decreto n.º 177/XII *«comporta uma insuprível margem de indeterminação sobre a suficiência de razões transitórias, que coloquem a decisão no perímetro da redução de efectivos apenas ao serviço da diminuição imediata e pontual de custos»*. Pelo que *«não se vislumbra como podem os Tribunais, chamados a dirimir conflito sobre a legalidade da conduta da Administração Pública na determinação de abertura de procedimento de requalificação, na ausência de critérios seguros de decisão na lei, proceder a esse controlo [...] o controlo judicial não encontra parâmetros normativos que lhe permitam verificar se o sistema*

A discussão em torno do procedimento de requalificação (e da eventual extinção da relação de emprego público nele implícita) levou o legislador a ser cuidadoso na redacção das normas e dos seus pressupostos de aplicação⁴⁰, aquando da redacção da LGTFP, estabelecendo, desde logo, no artigo 259.º da mencionada lei que apenas são abrangidos pela segunda fase do processo de requalificação os trabalhadores nomeados e os referidos no n.º 4 do artigo 88.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro⁴¹, salvaguarda que é feita na sequência do Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 474/2013, de 29 de Agosto⁴².

Ou seja, mantém-se em vigor a cláusula de salvaguarda estabelecida no artigo 88.º, n.º 4, da Lei 12-A/2008, de 27 de Fevereiro: os antigos funcionários públicos que não exerciam nenhuma das funções mencionadas no artigo 10.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, e que viram o

actuou ao serviço do expurgo de disfunções e da maximização da prossecução eficaz do interesse público ou procurou tão-somente equilibrar conjunturalmente factores endógenos através da mera redução de custos com pessoal. O controlo da proporcionalidade, nas suas várias dimensões, encontra-se comprometido.» No que concerne à revogação da cláusula de salvaguarda estabelecida no artigo 88.º, n.º 4, da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, o douto Tribunal, no aresto em causa, esclareceu que a revogação daquela norma acarretaria uma contrariedade perante o princípio da confiança constitucionalmente consagrado, concluindo que «*não se demonstraram razões de interesse público idóneas a postergar a tutela da confiança legítima quanto à continuidade do comportamento do Estado relativamente à peça nuclear do estatuto juslaboral dos trabalhadores abrangidos pela norma do n.º 4 do artigo 88.º [...]*», violando, assim, «*[...] a confiança e a segurança jurídica inerentes ao princípio de Estado de direito consagrado no artigo 2.º da Constituição*».

⁴⁰ A propósito do procedimento de requalificação vide artigos 251.º a 275.º da LGTFP.

⁴¹ De acordo com o n.º 4 do artigo 88.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro: «*Os actuais trabalhadores nomeados definitivamente que exercem funções em condições diferentes das referidas no artigo 10.º mantêm os regimes de cessação da relação jurídica de emprego público e de reorganização de serviços e colocação de pessoal em situação de mobilidade especial próprios da nomeação definitiva e transitam, sem outras formalidades, para a modalidade de contrato por tempo indeterminado, com o conteúdo decorrente da presente lei.*» Por sua vez, o artigo 10.º do *supra* mencionado diploma legal que «*São nomeados os trabalhadores a quem compete, em função da sua integração nas carreiras adequadas para o efeito, o cumprimento ou a execução de atribuições, competências e actividades relativas a: a) Missões genéricas e específicas das Forças Armadas em quadros permanentes; b) Representação externa do Estado; c) Informações de segurança; d) Investigação criminal; e) Segurança pública, quer em meio livre quer em meio institucional; f) Inspecção.*».

⁴² Para uma apreciação crítica deste Acórdão, vide MIGUEL LUCAS PIRES, *Será mesmo inadmissível “despedir funcionários públicos”?*, Almedina, 2014.

seu vínculo convertido, *ope legis*, num contrato de trabalho em funções públicas beneficiam do regime aplicável aos trabalhadores nomeados relativamente a matérias particularmente sensíveis como é o caso da cessação do contrato de trabalho, reorganização de serviços e mobilidade especial⁴³. Esta equiparação permite aos trabalhadores contratados antes de 1 de Janeiro de 2009 uma verdadeira isenção perante a possibilidade de cessação do vínculo contratual em sede de procedimento de requalificação, na medida em que o n.º 2 do artigo 259.º refere que «*Aos trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado não abrangidos pelo número anterior, finda a primeira fase do processo de requalificação, aplica-se o disposto na secção III do capítulo IX.*»

O capítulo IX refere-se à extinção do vínculo laboral existente, consignando na sua secção III a cessação do contrato de trabalho em funções públicas na sequência de processo de reorganização de serviços e racionalização de efectivos. Ou seja, após o decurso da primeira fase de requalificação⁴⁴, o trabalhador não abrangido pela segunda fase, se não tiver reiniciado funções em órgão ou serviço, assistirá à cessação do seu contrato de trabalho em funções públicas⁴⁵. A cessação do vínculo laboral público com base neste motivo atribui ao funcionário o direito a uma compensação, calculada nos termos do Código do Trabalho e é fundamento para o mesmo auferir o subsídio de desemprego. Salvo melhor opinião, a medida agora adoptada, ao densificar os contornos de que depende a colocação dos trabalhadores em situação de requalificação, permitindo um controlo jurisdicional sobre a actuação da Administração e ao salvaguardar as legítimas expectativas dos trabalhadores contratados antes de 1 de Janeiro de 2009, afigura-se pertinente e justificada, face à actual conjuntura económica que se vivencia e à impossibilidade de

⁴³ Vide a ressalva efectuada no artigo 42.º, alínea c), da LGTFP, aquando do tratamento dos diplomas legais revogados.

⁴⁴ A alínea a) do n.º 1 do artigo 258.º consagra que o processo de requalificação se destina a permitir que o trabalhador reinicie funções nos termos da lei e decorre em duas fases, decorrendo a primeira durante o prazo de 12 meses, seguidos ou interpolados, após a colocação do trabalhador nessa situação.

⁴⁵ Estabelece o n.º 2 do artigo 311.º da LGTFP que «*Esgotado o período de requalificação sem reinício de funções, o trabalhador é notificado da declaração emitida pela entidade gestora do sistema de requalificação da inexistência de outros postos de trabalho compatíveis com a sua categoria ou qualificação profissional.*» A cessação do contrato de trabalho produz os seus efeitos decorrido o prazo de 30 dias, após a notificação referida no n.º 2 do artigo 311.º

manter os trabalhadores em causa na primeira fase de requalificação *ad aeternum*, sendo fundamental a adopção de um mecanismo que permita diminuir o número de trabalhadores excedentários.

6. Formas de Extinção do Vínculo de Emprego Público

O artigo 289.º, n.º 1, da LGTFP estabelece as causas comuns de extinção do vínculo de emprego público: caducidade, acordo, extinção por motivos disciplinares, extinção pelo trabalhador com aviso prévio e extinção pelo trabalhador com justa causa. No n.º 2 do *supra* citado artigo encontra-se elencada a já referida extinção do vínculo na sequência de processo de requalificação de trabalhadores em caso de reorganização de serviços ou racionalização de efectivos na Administração Pública como causa específica de cessação do contrato de trabalho em funções públicas.

Com a entrada em vigor da LGTFP, a grande novidade passa pelo desaparecimento da extinção do vínculo laboral com base nos despedimentos por extinção do posto de trabalho e colectivos⁴⁶ bem como pela supressão dos despedimentos por inadaptação, nos termos consignados no anterior Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas.

⁴⁶ Segundo alguns autores a não utilização do despedimento por extinção do posto de trabalho ou colectivo prendia-se com a «[...] *incorrecta ou incompleta delimitação dos pressupostos fundamentantes da invocação de qualquer destas causas de cessação da relação jurídica de emprego público, ou seja, de determinação das situações de facto que integram cada uma destas causas de extinção dos vínculos; a manifesta insuficiência de segmentação entre as figuras da caducidade por extinção da entidade empregadora pública, por um lado, e dos despedimentos colectivos e por extinção do posto de trabalho, por outro; a ausência quase total de definição da marcha do procedimento tendente à efectivação destas causas de ocaso dos laços jurídico-laborais públicos; a total omissão de resposta à questão, sobejamente importante, da presença ou ausência de direito dos trabalhadores a uma compensação e, em caso afirmativo, da respectiva forma de cálculo; e a impossibilidade de aplicação de qualquer destes motivos conducentes ao crepúsculo dos liames de emprego público, em razão da cláusula de salvaguarda contida no n.º 4 do art.º 88.º da LVCR, aos trabalhadores então nomeados por tempo indeterminado (correspondentes aos vulgarmente designados funcionários públicos), uma vez que, por força de tal preceito, estes se mantiveram sujeitos, no que tange à extinção do vínculo, unicamente às causas de extinção aplicáveis de acordo com o quadro legal até então vigente, o qual não contemplava o despedimento colectivo ou por extinção do posto de trabalho, nem tão-pouco a extinção por caducidade resultante da extinção da entidade empregadora pública [...]*» – *Ob. cit.* MIGUEL LUCAS PIRES, *Será mesmo inadmissível “despedir funcionários públicos”?*, Coimbra, Almedina, 2014, pp. 12-13.

7. *Compensação*⁴⁷

Em matéria de compensação por força da caducidade dos contratos de trabalho a termo, a nova LGTFP serve-se de uma remissão clara para o Código do Trabalho⁴⁸.

Ou seja, se antes o trabalhador em funções públicas beneficiava de uma compensação de 20 dias de remuneração base por cada ano completo de antiguidade, aquando da caducidade do contrato a termo⁴⁹, agora beneficia de uma compensação correspondente a 18 dias de retribuição base por cada ano completo de trabalho, no caso de caducidade do contrato de trabalho a termo certo⁵⁰ e de uma compensação correspondente a 18 dias de retribuição base por cada ano completo de trabalho, no que respeita aos três primeiros anos do contrato e de 12 dias nos anos subsequentes, no caso de contrato de trabalho a termo incerto⁵¹. De forma a respeitar o princípio da segurança e o princípio da protecção da confiança constitucionalmente consagrados, o artigo 12.º, n.º 2, da LGTFP, esclarece que *«No caso de cessação do contrato de trabalho a termo, a compensação é calculada do seguinte modo: a) Em relação ao período de duração do contrato até à data da entrada em vigor da presente lei, o montante da compensação é o previsto no Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, na redacção actual; b) Em relação ao período de duração do contrato a partir da data referida na alínea anterior, o montante da compensação é o previsto na LTFP.»*

Além dos casos já referidos, também a compensação devida pela cessação do vínculo de emprego público em sede de procedimento de requalificação é calculada nos termos do Código do Trabalho⁵². No que respeita à compensação devida pela extinção do vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por

⁴⁷ Note-se que nesta temática da compensação a atribuir pela cessação do vínculo laboral, existem diversas Portarias que regulamentam uma fórmula de cálculo distinta da Lei para os trabalhadores de determinados sectores do Estado, e que, por norma, são mais benéficas do que a Lei Geral.

⁴⁸ Vide, neste sentido, os artigos 293.º, n.º 3, e 294.º, n.º 4, da LGTFP.

⁴⁹ Cfr. artigo 252.º, n.º 4, da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro.

⁵⁰ Vide artigo 344.º, n.º 2, do Código do Trabalho, aplicável por força da remissão feita no artigo 293.º, n.º 3, da LGTFP.

⁵¹ Cfr. artigo 345.º, n.º 4, do Código do Trabalho, aplicável por força da remissão feita no artigo 294.º, n.º 4, da LGTFP.

⁵² Cfr. artigo 312.º, n.º 1, da LGTFP.

tempo indeterminado, e à semelhança do anteriormente dito, o mesmo artigo 12.º da LGTFP, no seu n.º 1 salienta que «a) *Em relação ao período de duração do contrato até à data da entrada em vigor da presente lei, o montante da compensação é o correspondente a um mês de remuneração base por cada ano completo de antiguidade;* b) *Em relação ao período de duração do contrato a partir da data referida na alínea anterior, o montante da compensação é o previsto na LTFP.*»

A grande novidade da LGTFP em matéria de compensações prende-se, efectivamente, com as constantes remissões para o Código do Trabalho, o que realça, uma vez mais, a aproximação entre regimes. Mas, à imagem do que sucede com o vínculo dos trabalhadores nomeados, também o dos seus congéneres contratados pode cessar por mútuo acordo, conferindo-lhes o direito a uma compensação. A LGTFP não procedeu a qualquer alteração nesta matéria, sendo que o valor da compensação em caso de acordo de cessação do vínculo de emprego público continua a ser calculado com base em 20 dias de remuneração base por cada ano completo de antiguidade: «*Salvo regime especial, a compensação a atribuir ao trabalhador no âmbito do acordo de cessação do vínculo corresponde, no máximo, a 20 dias de remuneração base por cada ano completo de antiguidade [...]*»⁵³

Nesta temática do acordo de cessação do vínculo de emprego público, importa enfatizar que a nova LGTFP não se esqueceu de realçar uma importante consequência para os que optem por esta via: «*A extinção do vínculo de emprego público por acordo impede o trabalhador de constituir um vínculo de trabalho em funções públicas, em qualquer modalidade, com os órgãos e serviços da administração directa e indirecta do Estado, da administração regional e da administração autárquica, incluindo as respectivas entidades públicas empresariais, e com os outros órgãos do Estado, pelo período correspondente ao quádruplo dos meses da compensação percebida, calculado com aproximação por excesso.*»^{54/55}

A nova lei apenas altera a forma de cálculo deste período de incapacidade de estabelecer novo vínculo de emprego público face à lei anteriormente em vigor que estabelecia que o período em causa correspondia ao

⁵³ Cfr. artigo 296.º, n.º 2, da LGTFP.

⁵⁴ Este impedimento encontra-se expressamente consagrado no n.º 4 do artigo 296.º da LGTFP.

⁵⁵ Este período de tempo é apelidado, por alguns autores, como o «período de nojo». Vide, neste sentido, MIGUEL LUCAS PIRES, *Os regimes de vinculação e a extinção das relações jurídicas dos trabalhadores da Administração Pública*, Almedina, 2013, p.180.

quádruplo do número resultante da divisão do montante da compensação atribuída pelo valor de 30 dias de remuneração base⁵⁶. Como facilmente se depreende, a *ratio* do preceito prende-se, essencialmente, com a necessidade de prevenir situações de cessação do vínculo contratual com o único propósito de receber a compensação devida, o que justifica a manutenção do impedimento em causa. Mais se diga que a atribuição de uma compensação por força da extinção do vínculo contratual jamais se coadunaria com a admissão imediata (ou quase imediata) do trabalhador ao serviço de uma qualquer entidade dotada de cariz público.

8. Acordos Colectivos

A grande novidade da LGTFP em matéria de acordos colectivos de trabalho está relacionada com o âmbito de aplicação dos mesmos, sendo que a outorga destes últimos passa a obrigar os trabalhadores não sindicalizados e os trabalhadores filiados noutros sindicatos, configurando, assim, uma verdadeira ruptura com o princípio da filiação. Com efeito, o acordo colectivo de trabalho aplica-se a todos os trabalhadores filiados em associação outorgante ou membros da associação sindical filiada na união, federação ou confederação sindical outorgante, aplicando-se, ainda, aos demais trabalhadores (não sindicalizados ou filiados noutros sindicatos), salvo se os mesmos manifestarem a sua oposição no prazo de 15 dias a contar da data de entrada em vigor do referido Acordo^{57/58}. No caso de ser aplicável mais do que um acordo ao trabalhador público não sindicalizado, cabe-lhe informar o empregador, por escrito, acerca do acordo colectivo que pretende ver-lhe aplicado.

Com esta verdadeira inovação legislativa evitam-se as portarias de extensão, destinadas a estender a aplicação das normas dos acordos colectivos a todos os trabalhadores. Note-se que a solução preconizada no n.º 3 do artigo 370.º da nova LGTFP configura uma inovação mesmo face ao regime laboral privado, no qual continua a encontrar acolhimento o denominado princípio da filiação.

⁵⁶ Cfr. artigo 255.º, n.º 5, da Lei 59/2008, de 11 de Setembro.

⁵⁷ Cfr. artigo 370.º, n.ºs 1, 2 e 3, da LGTFP.

⁵⁸ De acordo com o disposto no artigo 10.º da LGTFP (Parte referente à Aprovação), esta alteração é aplicável aos acordos já em vigor, devendo o direito de oposição previsto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 370.º ser exercido no prazo de 60 dias a contar da data de entrada em vigor da LGTFP.

V. Outras alterações

1. *Questões Terminológicas*

Começando pelas questões terminológicas, destaca-se o desaparecimento do léxico legal de qualquer referência ao conceito de «entidade empregadora pública», adoptando-se a terminologia «empregador público»⁵⁹, e a substituição do conceito de «mobilidade interna» por «mobilidade»⁶⁰.

2. *Participação dos Trabalhadores*

No que respeita à contraparte do vínculo de emprego público – trabalhador –, o texto legal da LGTFP consagra um capítulo destinado a regular a participação dos trabalhadores na legislação do trabalho, elencando de forma clara e inequívoca as matérias integrantes da legislação laboral nas quais se impõe a participação dos trabalhadores na sua elaboração⁶¹.

Note-se que a nova LGTFP não se basta pela consagração do direito de participação acima descrito, regulando a forma de exercício do direito de participação, estipulando que qualquer projecto ou proposta de lei, projecto de decreto-lei ou projecto ou proposta de decreto regional relativo às matérias contempladas no artigo 15.º, n.º 2 (constituição, modificação e extinção do vínculo de emprego público; recrutamento e selecção; tempo de trabalho; férias, faltas e licenças; remuneração e outras prestações pecuniárias; formação e aperfeiçoamento profissional; segurança e saúde no trabalho; regime disciplinar; mobilidade; avaliação do desempenho; direitos colectivos; regime de protecção social conver-

⁵⁹ Todavia, e este é um aspecto que cumpre salientar, esta alteração não se reflectiu em modificações substanciais do regime.

⁶⁰ Cfr. artigos 92.º e seguintes da LGTFP.

⁶¹ De acordo com o artigo 15.º, n.º 1, da LGTFP «*Os trabalhadores com vínculo público têm direito a participar na elaboração da legislação do trabalho, nos termos do presente capítulo.*» O n.º 2 do já referido preceito legal esclarece que se considera legislação do trabalho «[...] para efeitos no número anterior, a legislação respeitante ao regime jurídico aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público, nomeadamente nas seguintes matérias: a) Constituição, modificação e extinção do vínculo de emprego público; b) Recrutamento e selecção; c) Tempo de trabalho; d) Férias, faltas e licenças; e) Remuneração e outras prestações pecuniárias; f) Formação e aperfeiçoamento profissional; g) Segurança e saúde no trabalho; h) Regime disciplinar; i) Mobilidade; j) Avaliação do desempenho; k) Direitos Colectivos; l) Regime de protecção social convergente; m) Acção social complementar.»

gente; acção social complementar), só poderá ser discutido e votado pela Assembleia da República, pelo Governo da República, pelas Assembleias Legislativas Regionais e pelos Governos Regionais depois de as comissões de trabalhadores e associações sindicais se terem podido pronunciar sobre os mesmos.

3. Impedimentos e Incompatibilidades

Além da concessão de direitos expressos aos trabalhadores em funções públicas, a nova LGTFP teve o cuidado de consagrar as incompatibilidades decorrentes do exercício de funções públicas⁶², e de enfatizar um dos principais deveres destes trabalhadores em funções públicas, destacando que no exercício de funções ou actividades privadas autorizadas, os trabalhadores da Administração Pública não podem praticar quaisquer actos contrários aos interesses do serviço a que pertencem ou com eles conflitantes, classificando a violação desta norma como infracção disciplinar grave⁶³. A acumulação de funções públicas com funções privadas deve respeitar os interesses do serviço público em causa, pois só assim será possível a acumulação de funções.

Além da acumulação de funções públicas e funções privadas, respeitados que estejam os interesses da Administração Pública, a LGTFP estabelece, ainda, que os empregadores públicos podem celebrar contratos de trabalho em regime de pluralidade de empregadores nos termos do Código do Trabalho, considerando que se encontram numa relação de colaboração⁶⁴.

⁶² Neste sentido, vide, o artigo 22.º da LGTFP: «1- O exercício de funções públicas não pode ser acumulado com funções ou actividades privadas, exercidas em regime de trabalho autónomo ou subordinado, com ou sem remuneração, concorrentes, similares ou conflitantes com as funções públicas. 2- Para efeitos do disposto no artigo anterior, consideram-se concorrentes, similares ou conflitantes com as funções públicas as actividades privadas que, tendo conteúdo idêntico ao das funções públicas desempenhadas, sejam desenvolvidas de forma permanente ou habitual e se dirijam ao mesmo círculo de destinatários. 3- O exercício de funções públicas pode ser acumulado com funções ou actividades privadas que: a) Não sejam legalmente consideradas incompatíveis com as funções públicas; b) Não sejam desenvolvidas em horário sobreposto, ainda que parcialmente, ao das funções públicas; c) Não comprometam a isenção e a imparcialidade exigidas pelo desempenho das funções públicas; d) Não provoquem prejuízo para o interesse público ou para os direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos.»

⁶³ Cfr. artigo 22.º, n.ºs 4 e 5, da LGTFP.

⁶⁴ Cfr. artigo 26.º da LGTFP.

A este último propósito, a nova LGTFP não deixa de definir as entidades que exercem as competências inerentes à qualidade de empregador público na administração directa, indirecta e local do Estado⁶⁵.

4. Planeamento e Gestão de Recursos

A LGTFP, além de uma organização legislativa, visa também uma organização dos próprios serviços tendente a uma maior eficiência, consignando, além do dever de planeamento de cada exercício orçamental por parte do empregador público, o dever dos órgãos e serviços preverem anualmente o respectivo mapa de pessoal, tendo em conta as actividades, de natureza permanente ou temporária, a desenvolver durante a sua execução⁶⁶.

5. Configuração do Vínculo Contratual

No âmbito da configuração dos vínculos contratuais notam-se algumas alterações, entre as quais o facto de se abandonar a referência à possibilidade de contactos informais na negociação entre o empregador público e cada um dos candidatos para efeitos de determinação do posicionamento remuneratório⁶⁷; o facto de não se ter mantido a consagração de um artigo referente aos efeitos para a falta de aceitação do ato de nomeação por parte da entidade competente e do nomeado⁶⁸; a adopção, com a nova lei,

⁶⁵ O artigo 27.º esclarece que: «1- As competências inerentes à qualidade de empregador público, na administração directa e indirecta do Estado, são exercidas: a) Na administração directa, pelo dirigente máximo do órgão ou serviço; b) Na administração indirecta, pelo órgão de direcção da pessoa colectiva pública. 2- As competências inerentes à qualidade de empregador público, na administração autárquica, são exercidas: a) Nos municípios, pelo presidente da câmara municipal; b) Nas freguesias, pela junta de freguesia; c) Nos serviços municipalizados, pelo presidente do conselho da administração.»

⁶⁶ Cfr. artigo 28.º e artigo 29.º da LGTFP.

⁶⁷ Cfr. artigo 38.º da LGTFP. Com efeito, a negociação para efeitos de determinação do posicionamento remuneratório passa a ter um carácter formal. O n.º 3 do artigo 38.º estabelece a tramitação dessa mesma negociação estipulando que: «A negociação entre o empregador público e cada um dos candidatos efectua-se por escrito, pela ordem em que figurem na ordenação final, devendo os trabalhadores com vínculo de emprego público informar previamente o empregador da carreira, da categoria e da posição remuneratória que detêm nessa data.»

⁶⁸ O artigo 19.º da Lei n.º 12-a/2008, de 27 de Fevereiro, estabelecia as consequências da falta de aceitação da nomeação por parte da entidade competente ou do nomeado, sendo que, no primeiro caso, a entidade competente para assinar o termo de nomeação incorria em responsabilidade civil, financeira e disciplinar, caso se recusasse a fazê-lo,

de duas modalidades para o período experimental no caso da nomeação (período experimental de vínculo e período experimental de função); a previsão de que o contrato a termo certo (que dura pelo período acordado, não podendo exceder três anos, incluindo renovações) não poderá ser renovado mais de três vezes⁶⁹, aumentando-se assim um ano, em relação à lei anterior, que apenas permitia duas renovações; a possibilidade de, em determinados casos, existir uma duração máxima de 6 anos para os contratos a termo incerto⁷⁰; a previsão de que os contratos a termo certo para assegurar necessidades urgentes de funcionamento têm a duração máxima de 1 ano, incluindo renovações⁷¹; a consagração expressa de que o empregador deve proporcionar formação profissional ao trabalhador contratado a termo⁷²; a determinação de que é aplicável ao vínculo de emprego público o regime previsto no Código do Trabalho em matéria de trabalho a tempo parcial e de teletrabalho, mas que já não é aplicável aos vínculos laborais em funções públicas o regime da comissão de serviço e do trabalho intermitente previstos no Código do Trabalho⁷³ ou, ainda, o estabelecimento de que *«o início de funções do trabalhador tem lugar com um período de formação em sala e em exercício, com duração e conteúdo dependentes da prévia situação jurídico-funcional do trabalhador, salvo tratando-se de trabalhador integrado em carreira especial cujo ingresso exigiu a aprovação em curso de formação específico»*⁷⁴.

6. Avaliação de Desempenho

No que toca ao regime da avaliação de desempenho⁷⁵, a LGTFP agrega os princípios em que o mesmo assenta, eliminando as referências expressas aos dirigentes e remetendo a maioria dos seus efeitos para o diploma que a regulamenta, com excepção dos efeitos em matéria de alteração de posicionamento remuneratório na carreira, de atribuição de

enquanto a falta de aceitação pelo nomeado importava a revogação automática do acto de nomeação sem que pudesse ser repetido o procedimento. Na LGTFP não existe norma idêntica ao artigo 19.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

⁶⁹ Vide, neste sentido, o artigo 60.º, n.º 1, da LGTFP.

⁷⁰ Cfr. artigo 60.º, n.º 2, da LGTFP.

⁷¹ Cfr. artigo 60.º, n.º 3, da LGTFP.

⁷² A obrigação em causa decorre expressamente do disposto no artigo 67.º da LGTFP.

⁷³ Cfr. artigo 68.º da LGTFP.

⁷⁴ Cfr. artigo 82.º da LGTFP.

⁷⁵ Atendendo à sua relevância jurídica, o regime de avaliação de desempenho encontra-se estabelecido em secção própria, balizada entre os artigos 89.º e 91.º da LGTFP.

prémios de desempenho e efeitos disciplinares, pelo simples facto dos mesmos já se encontrarem previstos na LGTFP.

7. Remuneração

Nos princípios gerais relativos à remuneração passa a consagrar-se expressamente a regra de que a determinação do valor da remuneração deve ser feita tendo em conta a quantidade, natureza e qualidade do trabalho, observando-se o princípio de que para trabalho igual salário igual⁷⁶.

Chegados a este ponto, há que fazer uma breve referência à questão da tabela remuneratória única⁷⁷ e dos suplementos remuneratórios⁷⁸. No Documento de Estratégia Orçamental 2014-2018 (doravante DEO), o Governo lembra que desde 2009 que está em vigor uma Tabela Remuneratória Única (doravante TRU) com 115 níveis de remunerações base, na qual todas as carreiras da Administração Pública deveriam ter sido integradas. Porém, persistem múltiplas situações cujas posições remuneratórias não correspondem a qualquer nível da TRU, pelo que se propôs que, a partir de 2015, todas as remunerações base das carreiras sejam reconduzidas à TRU, salvo situação excepcional⁷⁹. O DEO salienta, ainda, a necessidade de racionalizar os suplementos remuneratórios existentes, sugerindo a elaboração de uma tabela única de suplementos, aplicada de forma imediata a partir de 1 de Janeiro de 2015 aos novos trabalhadores em funções públicas e aos casos de mobilidade entre carreiras e de aplicação gradual para os restantes casos (em paralelo com o horizonte da TRU).

Por fim, cumpre, ainda, fazer um breve comentário à tão debatida questão da redução remuneratória, cuja constitucionalidade foi recentemente apreciada pelo Tribunal Constitucional⁸⁰.

⁷⁶ Cfr. artigo 144.º, n.º 2, da LGTFP.

⁷⁷ *Vide* artigo 147.º da LGTFP.

⁷⁸ Acerca deste tema *vide* artigo 159.º da LGTFP.

⁷⁹ De acordo com o Governo a integração decorrerá de forma imediata, a partir de 1 de Janeiro de 2015, para todos os novos trabalhadores em funções públicas e para os casos de mobilidade entre carreiras e de forma faseada para os restantes casos.

⁸⁰ O Presidente da República, numa perspectiva de antecipação, requereu a fiscalização preventiva da constitucionalidade das normas do artigo 2.º e do artigo 4.º do Decreto n.º 264/XII da Assembleia da República, face à eventual violação dos artigos 2.º e 13.º da Constituição da República Portuguesa. A antecipação em causa visa evitar situação semelhante à gerada pelo Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 413/2014,

Face ao pedido de fiscalização de constitucionalidade, emanado na sequência da aprovação pela Assembleia da República dos mecanismos das reduções remuneratórias temporárias e das condições da sua reversão no prazo máximo de quatro anos⁸¹, o Tribunal Constitucional entendeu que a aplicação de tais medidas nos anos de 2014 e 2015 se encontra devidamente justificada, sendo que a partir de 2016, as reduções remuneratórias em causa são claramente inconstitucionais⁸². São essencialmente razões de absoluta excepionalidade, tidas por muito relevantes, que conduzem o Tribunal ao entendimento de que as reduções salariais não ofendem o princípio da protecção da confiança. De acordo com o Tribunal Constitucional, a urgência das reduções do défice orçamental explica uma actuação do lado da despesa, pela rapidez dos efeitos produzidos, o que legitima o «sacrifício adicional» dos trabalhadores que recebem verbas públicas⁸³.

Relativamente à aplicação dos mecanismos de reduções remuneratórias para o ano de 2014, o Tribunal Constitucional esclareceu que se encontram justificados face à excepionalidade da condição económico-financeira. No que respeita ao ano de 2015, e apesar do mesmo ser o culminar de uma trajectória de regresso à normalidade, ou pelo menos de regresso a um patamar liberto do mesmo nível de constrangimentos orçamentais que marcaram os anos de 2011 a 2014, o Tribunal entendeu que a pendência de um défice excessivo, na sequência de um período de assistência económica e financeira, ainda configura um quadro especialmente exigente, de excepionalidade, capaz de subtrair a imposição de reduções remuneratórias nesse ano à censura do princípio da igualdade.

Porém, e segundo entendimento do Tribunal Constitucional, nos anos vindouros – 2016 e seguintes – eventuais constrangimentos orçamentais

datado de 30 de Maio de 2014 que julgou inconstitucional a redução remuneratória prevista no artigo 33.º da Lei n.º 83-C/2013, por violação do princípio da igualdade.

⁸¹ Decreto n.º 264/XII da Assembleia da República.

⁸² Para uma cabal compreensão desta decisão, *vide* Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 574/2014, datado de 14 de Agosto de 2014.

⁸³ De acordo com o Acórdão n.º 353/2012 do Tribunal Constitucional «*Entendeu-se que o recurso a uma medida como a redução dos rendimentos de quem auferir verbas públicas como meio de rapidamente diminuir o défice público, em excepcionais circunstâncias económico-financeiras, apesar de se traduzir num tratamento desigual, relativamente a quem auferir rendimentos provenientes do sector privado da economia, tinha justificações que a subtraíam à censura do princípio da igualdade na repartição dos encargos públicos, uma vez que essa redução ainda se continha dentro dos “limites do sacrifício”*».

não justificam o recurso a estas mesmas medidas de carácter excepcional, pelo que as mesmas não passaram no crivo da constitucionalidade.

8. Poder Disciplinar

As regras relativas ao exercício do poder disciplinar e ao procedimento disciplinar consignadas na LGTFP são similares ao regime jurídico preexistente, sem prejuízo de pequenas alterações, como é o caso do aumento de 30 para 60 dias, no que concerne ao prazo de prescrição do direito de instaurar o procedimento disciplinar sobre o conhecimento da infracção por qualquer superior hierárquico⁸⁴. Neste capítulo ganham especial relevo algumas substituições terminológicas, como o é o recurso ao termo «trabalhador» em vez de «arguido», no âmbito do processo disciplinar e a substituição do conceito de «penas» por «sanções disciplinares», o que, a nosso ver, faz total sentido.

9. Cedência de Interesse Público

Relativamente à cedência de interesse público, com a entrada em vigor da LGTFP passa a prever-se que... «*O acordo de cedência de interesse público carece da aceitação do trabalhador e de autorização do membro do Governo que exerça poderes de direcção, superintendência ou tutela sobre o empregador público e, no caso de se tratar de trabalhador com vínculo a empregador fora do âmbito de aplicação da presente lei, de autorização dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública*»⁸⁵... em detrimento do regime anterior onde se previa que «*a cedência de interesse público sujeita o trabalhador às ordens e instruções do órgão ou serviço ou da entidade onde vai prestar funções, sendo remunerado por estes com respeito pelas disposições normativas aplicáveis ao exercício daquelas funções*».

10. Licença sem Remuneração

No que toca a esta temática da licença sem remuneração para acompanhamento do cônjuge colocado no estrangeiro, a nova lei impõe que, no caso de o trabalhador não requerer o regresso à actividade no prazo de

⁸⁴ De acordo com o estabelecido no n.º 2 do artigo 178.º da LGTFP «*O direito de instaurar o procedimento disciplinar prescreve no prazo de 60 dias sobre o conhecimento da infracção por qualquer superior hierárquico*».

⁸⁵ Cfr. artigo 241.º, n.º 2, da LGTFP.

90 dias, a contar da data do termo da situação de colocação do cônjuge no estrangeiro, esta omissão faz presumir que é vontade do trabalhador extinguir o vínculo de emprego público por denúncia ou exoneração a pedido do trabalhador⁸⁶. Ou seja, nada obsta a que o trabalhador faça uso do direito que lhe assiste a beneficiar de um período de licença sem remuneração, destinado a acompanhar o cônjuge, quando, este, sendo ou não trabalhador em funções públicas, for colocado no estrangeiro, por período de tempo superior a 90 dias ou indeterminado, e por conta de missões de defesa ou representação de interesses do País ou, ainda, em organizações internacionais de que Portugal seja membro⁸⁷.

Porém, e como bem se compreenderá, o período de licença depende de requerimento fundamentado e está sujeito a limites máximos, pelo que a nova LGTFP não olvidou o estabelecimento da duração máxima do período de licença. Não obstante o período em causa ter, em regra, a mesma duração que a colocação do cônjuge no estrangeiro⁸⁸, o trabalhador em funções públicas deve requerer ao dirigente máximo do serviço o regresso à actividade até 90 dias subsequentes ao termo daquela colocação no estrangeiro, sob pena do vínculo de emprego público se extinguir⁸⁹.

11. Greve

Relativamente à temática da greve, no âmbito dos vínculos laborais em funções públicas, o artigo 397.º da LGTFP estabelece a obrigatoriedade de prestação de serviços durante o período de greve, vulgarmente conhecida por prestação de «serviços mínimos», porém, é introduzida uma novidade com a nova lei, a qual está intrinsecamente relacionada com o sector da educação. A alínea *d*), do n.º 2, do artigo 397.º da LGTFP estabelece, agora, a necessidade de se acautelar as necessidades impreteríveis no que concerne à realização de avaliações finais, de exames ou provas de carácter nacional que tenham de se realizar na mesma data em todo o território nacional.

⁸⁶ Cfr. artigo 282.º, n.º 6, da LGTFP.

⁸⁷ *Vide*, neste sentido, o artigo 282.º, n.º 1, da LGTFP.

⁸⁸ Cfr. artigo 282.º, n.º 4, da LGTFP.

⁸⁹ Cfr. artigo 282.º, n.º 6, da LGTFP.

VI. Conclusão

No que respeita ao regime de trabalho em funções públicas, há muito que se impunha a harmonização das sucessivas alterações legislativas, as quais propiciavam, cada vez mais, a conflituosidade e a complexidade.

Como vimos *supra*, a LGTFP é um diploma legal que veio permitir uma arrumação das principais matérias que regulamentam o vínculo laboral de emprego público.

Não há dúvidas que a LGTFP permite uma convergência entre o regime dos trabalhadores públicos e o regime dos trabalhadores comuns, dado que a elaboração da mesma faz assentar ambos os regimes em pilares comuns, embora preserve as especificidades resultantes da especial natureza do vínculo laboral em funções públicas.

A aproximação (e a remissão) entre a LGTFP e o Código do Trabalho não pode ser vista como um mal para aqueles que mantêm um vínculo de trabalho em funções públicas, mas antes, como uma situação de equidade e igualdade entre cidadãos⁹⁰.

Além da perspectiva da promoção da igualdade social, a LGTFP encerra, ainda, uma perspectiva económica.

Como já foi dito, as alterações introduzidas pela LGTFP não con-signam uma ruptura com o regime anteriormente em vigor, resultando antes, de uma adaptação à nova realidade.

Efectivamente, a sustentabilidade das finanças públicas depende da necessidade dos portugueses compreenderem a equidade do sistema fiscal português e a política de redistribuição de rendimentos, reduzindo-se assim o fenómeno da evasão fiscal⁹¹.

O desacerto entre a despesa e a receita pública leva, inegavelmente, à sobrecarga dos contribuintes cumpridores, pelo que há muito que se impõem medidas de redução da despesa pública em detrimento da constante busca pelo aumento de receitas (alcançadas maioritariamente através do aumento dos impostos).

A LGTFP, ao mesmo tempo que aproxima o regime privado do regime público, permite uma avultada redução da despesa pública, que por sua

⁹⁰ Aliás, o ideal era que nunca tivesse existido um abismo tão grande entre o regime laboral da função pública e o regime laboral dos trabalhadores comuns.

⁹¹ Isto porque, muitos fenómenos de evasão fiscal são determinados pela descredibilidade que os evasores depositam no sistema fiscal português e pela incompreensão dos mesmos face às principais finalidades do imposto.

vez auxiliará o cumprimento dos compromissos assumidos por Portugal no quadro europeu e a sustentabilidade das finanças públicas.

Estamos, assim, perante um diploma legal ímpar no que toca à regulamentação do trabalho em funções públicas, propiciando uma verdadeira coordenação sistemática de conteúdos ao mesmo tempo que alcança uma certa similitude de tratamento entre o regime dos trabalhadores em funções públicas e o regime dos trabalhadores comuns (com a inerente redução de custos), permitindo uma redefinição do tratamento legal desta matéria, realizada à luz da diferenciação do regime da função pública, constitucionalmente consagrado.

VII. Bibliografia

- BATALHÃO, Carlos José, *Função Pública: novo regime laboral*, in <http://www.portoeditora.pt/sites/funcao-publica-novo-regime-laboral>.
- BUSTO, Maria Manuel, *O contrato de trabalho em funções públicas*, Matosinhos, E&B Data, 2009.
- CRISÓSTOMO, Paula, *Contrato de Trabalho em Funções Públicas – Regime e Regulamento*, Lisboa, Quid Juris, Sociedade Editora, 2009.
- PIRES, Miguel Lucas, *Os regimes de vinculação e a extinção das relações jurídicas dos trabalhadores da Administração Pública*, Coimbra, Almedina, 2013.
- PIRES, Miguel Lucas, *Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas Anotada e Comentada*, Coimbra, Almedina, 2014.
- PIRES, Miguel Lucas, *Será mesmo inadmissível “despedir funcionários públicos”?*, Coimbra, Almedina, 2014.
- RAMOS, Joana, *Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas* in <http://www.dgaep.gov.pt/newsletter/index.cfm?!ID=c20557bb-0a35-4af2-80ae-b6919b198efe&ART=432>.

Outros sites consultados

- http://economico.sapo.pt/noticias/o-que-mudara-na-funcao-publica-com-a-nova-lei_171925.html
- <http://www.ionline.pt/iopiniao/trabalho-funcoes-publicas-verdadeira-reforma-ou-reforma-possivel>
- <http://www.economias.pt/lei-geral-do-trabalho-em-funcoes-publicas>
- <http://expresso.sapo.pt/os-trabalhadores-agora-trabalham-mais-e-ganham-menos=f884117>
- <http://www.tvi24.iol.pt/economia---economia/funcao-publica-novas-regras-trabalho-governo/1566779-6377.html>
- <http://www.rtp.pt/noticias/index.php?article=75680&tm=6&layout=121&visual=49>
- http://economico.sapo.pt/noticias/governo-quer-testar-ja-no-tc-1100-milhoes-de-austeridade-para-2015_195075.html