

## **ACTA DE CONCORDÂNCIA**

### **I – PREÂMBULO**

A proposta de lei que visa aprovar o Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas foi apresentada à FESAP e objecto de negociação com esta associação sindical.

Com esta proposta pretende o Governo aproximar o regime de trabalho na Administração Pública ao regime laboral comum, pelo que a opção político-legislativa adoptada consistiu numa adaptação do Código do Trabalho, actualmente em vigor, ao contrato de trabalho em funções públicas, com respeito pelas especificidades decorrentes da subordinação deste contrato ao interesse público e do facto da entidade empregadora ser um órgão ou serviço da Administração Pública. Não esquece, naturalmente, o Governo, que, em simultâneo, decorre a revisão do actual Código do Trabalho e que, das eventuais alterações nele introduzidas, resultará a revisão da proposta de lei agora negociada.

### **II – ALTERAÇÕES INTRODUZIDAS AO PROJECTO DE PROPOSTA DE LEI**

No decorrer do processo negocial, manifestou a FESAP dúvidas e preocupações relativas, fundamentalmente, à necessidade de combater, em várias frentes, a precariedade dos postos de trabalho, à salvaguarda dos direitos dos trabalhadores contratados bem como à garantia do

exercício efectivo dos direitos das associações sindicais e dos direitos a reconhecer aos membros das suas direcções pelo exercício da actividade sindical.

Ao longo das diversas reuniões, o Governo e a FESAP apresentaram propostas que se traduziram nas seguintes alterações à versão inicial do texto apresentado:

### **1. No âmbito do combate à precariedade no emprego**

1. O contrato a termo certo dura pelo período acordado, não podendo exceder três anos, incluindo renovações, sem prejuízo do disposto em lei especial (ver Anexo 1).
2. Os contratos a termo certo em vigor, com duração superior a dois anos, seguem o actual regime. Contudo, quando a renovação implique que a duração do contrato seja superior a cinco anos, nos casos previstos nas alíneas f), h) e i) do n.º 1 do artigo 129.º, equivale ao reconhecimento pela entidade empregadora pública da necessidade de ocupação de um posto de trabalho com recurso à constituição de uma relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, determinando:
  - a) A alteração do mapa de pessoal do órgão ou serviço, de forma a prever aquele posto de trabalho;
  - b) A imediata publicitação de procedimento concursal para recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado. O procedimento concursal para recrutamento de trabalhadores sem relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida é feito mediante parecer favorável previsto no n.º 6 do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008 (ver Anexo 2).
3. Em disposição a incluir na Lei do Orçamento de Estado para 2009, prever-se-á que se, em auditoria realizada pelas inspecções gerais, for constatada a existência de contratos de prestação de serviços para prestação de trabalho subordinado,

determina-se a imediata publicitação de procedimento concursal para recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado ou a termo, conforme caracterização resultante da auditoria. O procedimento concursal para o recrutamento de trabalhadores sem relação jurídica de emprego de público por tempo indeterminado previamente estabelecida é feito mediante parecer favorável previsto no n.º 6 do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008.

4. As violações ao disposto nos números anteriores que ocorram, após a entrada em vigor da lei, constituem causa de destituição judicial dos dirigentes responsáveis, seguindo-se o regime já previsto no artigo 11º do projecto de diploma que aprova o RCTFP, na sua versão de 9 de Maio.
5. A inexistência de elementos essenciais do contrato deixa de determinar a sua nulidade e obriga à correcta elaboração do contrato no prazo de 30 dias (art. 102º n.º 4). Ver Anexo 4.
6. Alterações introduzidas no regime do contrato a termo. Ver Anexo 5.
  - a) Exigência de justificação fundamentada de contratos a termo (art. 129º n.º 1);
  - b) Obrigatoriedade de que a substituição de trabalhador a tempo completo, que passe a prestar trabalho a tempo parcial, só pode ser realizada com trabalhador com contrato a termo por período determinado (art. 129º n.º 1 alínea d);
  - c) Inadmissibilidade de celebração de contratos a termo para preenchimento de postos de trabalho anteriormente preenchidos por trabalhadores entretanto colocados em s.m.e.;
  - d) Alargamento do direito de preferência em procedimento concursal de trabalhadores com contrato a termo (durante a execução do contrato e até 90 dias após a sua cessação – artigo 135º n.º1).

## **2. No âmbito do reforço dos direitos dos trabalhadores**

7. Não aplicação ao CTFP do regime de redução temporária do período normal de trabalho ou suspensão do contrato por facto respeitante à entidade empregadora, designadamente por razões estruturais ou tecnológicas;
8. O alargamento da prestação de trabalho, em situação de isenção de horário, fica limitado a 2 horas por dia ou 10 horas por semana (art. 178º n.º4). Ver Anexo 6;
9. Reconhecimento do direito de trabalhador a tempo parcial a suplementos remuneratórios e prémios de desempenho (art. 185º n.º 5);
10. Alargamento do regime de justificação de faltas à assistência à família (art. 225º n.º3);
11. Previsão expressa do direito à reocupação do posto de trabalho de trabalhador em licença a que tenha sido reconhecido interesse público (art. 355º n.4);
12. Relevância do tempo de licença para efeitos de aposentação e benefícios sociais, no caso de licença por interesse público (ver Anexo 11);
13. Eliminação dos limites do trabalho a tempo parcial (ver Anexo 12).

## **3. No âmbito do reforço da contratação colectiva e garantia de direitos das associações sindicais**

14. Alteração do regime relativo à legitimidade das associações sindicais para celebrar acordos colectivos de carreiras gerais visando a criação de boas condições para a contratação colectiva na Administração (artigo 540º, novos n.ºs 4 e 5). Ver Anexo 7.

15. Fixação de novas regras relativas a direitos a reconhecer aos membros das direcções sindicais, pelo exercício das suas funções (ver Anexo 3).
16. Consagração de um novo regime de caducidade e de sobrevivência dos acordos colectivos, com previsão da arbitragem necessária (Anexo 16).
17. Comunicação às associações sindicais representativas no caso de:
  - a) Celebração de contratos a termo e da sua cessação (artigo 133º n.º 1);
  - b) Necessidade de fazer cessar o contrato em caso de despedimento por inadaptação (art. 426º n.º1);
18. Comunicação e/ou audição de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais no caso de:
  - a) Elaboração do regulamento interno do serviço (art. 153º n.º 2);
  - b) A elaboração de mapa de férias, na falta de acordo (art. 217º n.º2);
19. Estabelecimento de novas regras para a realização de reuniões nos locais de trabalho (ver Anexo 15).
20. Reforço da eficácia e das condições de imparcialidade no processo de arbitragem.
  - 20.1 - Previsão de sorteio de árbitro presidente no caso de os árbitros nomeados pelas partes o não designarem (ver Anexo 8).
  - 20.2 - Previsão de elaboração de listas de árbitros pelo Presidente do CES no caso de não elaboração pelas partes (ver Anexo 9).
  - 20.3 - Introdução do mecanismo do sorteio para constituição do colégio arbitral para definição de serviços mínimos em caso de greve (ver Anexo 14).

21. Alterações das condições de admissibilidade de regulamentos de extensão (art. 575º).

### **III – CONCLUSÃO**

O Governo e a FESAP reconhecem o esforço mútuo desenvolvido no processo negocial e constataam a existência de largo consenso em todas as matérias consideradas essenciais constantes do projecto de proposta de lei que aprova o regime do contrato de trabalho em funções públicas.

Lisboa, 27 de Maio de 2008.

O Ministro de Estado e das Finanças

(Fernando Teixeira dos Santos)

Pela Direcção da FESAP

O Secretário Coordenador da FESAP

(Jorge Nobre dos Santos)

## **ANEXO 1**

### **Artigo 139.º (Código)**

Duração

*O contrato a termo certo dura pelo período acordado, não podendo exceder três anos, incluindo renovações, nem ser renovado mais de duas vezes, sem prejuízo do disposto em lei especial.*

## ANEXO 2

### Artigo 23.º

#### Contratos a termo resolutivo certo em execução

**1 – Aos contratos a termo certo em execução à data da entrada em vigor da presente lei cujo prazo inicial seja superior a dois anos ou que, tendo sido objecto de renovação, tenham uma duração superior a dois anos, aplica-se o regime constante dos números seguintes.**

2 - Decorrido o período de três anos ou verificado o número máximo de renovações a que se refere o artigo 139.º do Código, o contrato pode, no entanto, ser objecto de mais uma renovação desde que a respectiva duração não seja inferior a um nem superior a três anos.

**3 – A renovação prevista no número anterior deve ser objecto de especial fundamentação e depende de autorização dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública.**

**4 – Nas situações previstas nas alíneas f), h) e i) do n.º 1 do artigo 129.º do Código, a renovação prevista no n.º 2, quando implique que a duração do contrato seja superior a cinco anos, equivale ao reconhecimento pela entidade empregadora pública da necessidade de ocupação de um posto de trabalho com recurso à constituição de uma relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, determinando:**

- a) **A alteração do mapa de pessoal do órgão ou serviço, de forma a prever aquele posto de trabalho;**
- b) **A imediata publicitação de procedimento concursal para recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado;**

**5 - O procedimento concursal para recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida depende de parecer favorável dos membros do Governo responsáveis pelas finanças e pela Administração Pública, nos termos previstos no n.º 6 do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.**

## ANEXO 3

Artigo 400.º (Regulamento)

*Crédito de horas dos membros da direcção*

1 – Sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, o número máximo de membros da direcção da associação sindical que beneficiam do crédito de horas é determinado da seguinte forma:

- a) Associações sindicais com um número igual ou inferior a 200 associados – 1 membro;
- b) Associações sindicais com mais de 200 associados – 1 membro por cada 200 associados ou fracção, até ao limite máximo de 50 membros.

2 – Nas associações sindicais cuja organização interna compreenda estruturas de direcção de base regional ou distrital beneficiam ainda do crédito de horas, numa das seguintes soluções:

- a) Nas estruturas de base regional, até ao limite máximo de sete – 1 membro por cada 200 associados ou fracção, até ao limite máximo de 20 membros da direcção de cada estrutura;
- b) Nas estruturas de base distrital, até ao limite máximo de 20 – 1 membro por cada 200 associados ou fracção, até ao limite máximo de 7 membros da direcção de cada estrutura.

3 – Em alternativa ao disposto nos números anteriores, sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, o número máximo de membros da direcção de associações sindicais representativas de trabalhadores das autarquias locais que beneficiam do crédito de horas é determinado da seguinte forma:

- a) Município em que exercem funções menos de 50 trabalhadores sindicalizados – 1 membro;
- b) Município em que exercem funções 50 a 99 trabalhadores sindicalizados – 2 membros;
- c) Município em que exercem funções 100 a 199 trabalhadores sindicalizados – 3 membros;
- d) Município em que exercem funções 200 a 499 trabalhadores sindicalizados – 4 membros;
- e) Município em que exercem funções 500 a 999 trabalhadores sindicalizados – 6 membros;
- f) Município em que exercem funções 1000 a 1999 trabalhadores sindicalizados – 7 membros;
- g) Município em que exercem funções 2000 a 4999 trabalhadores sindicalizados – 8 membros;
- h) Município em que exercem funções 5000 a 9999 trabalhadores sindicalizados – 10 membros;
- i) Município em que exercem funções 10000 ou mais trabalhadores sindicalizados – 12 membros.

4 – Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia, nos termos dos números anteriores, do crédito de horas correspondente a quatro dias de trabalho por mês, que pode utilizar em períodos de meio dia, mantendo o direito à remuneração.

5 – A associação sindical deve comunicar à Direcção-Geral da Administração e de Emprego Público (DGAEP) e ao órgão ou serviço em que exercem funções, até 15 de Janeiro de cada ano civil e nos 15 dias posteriores a qualquer alteração da composição da respectiva direcção, a identificação dos membros que beneficiam do crédito de horas.

6 – A associação sindical deve comunicar aos órgãos ou serviços onde exercem funções os membros da direcção referidos nos números anteriores as datas e o número de dias de que os mesmos necessitam para o exercício das respectivas funções com um dia de antecedência ou, em caso de impossibilidade, num dos dois dias úteis imediatos.

7 – O previsto nos números anteriores não prejudica a possibilidade de a direcção da associação sindical atribuir créditos de horas a outros membros da mesma, ainda que pertencentes a serviços diferentes, e independentemente de estes se integrarem na Administração directa ou indirecta do Estado, na Administração regional, na Administração autárquica ou em outra pessoa colectiva 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 e comunique tal facto à DGAEP e ao órgão ou serviço em que exercem funções com a antecedência mínima de 15 dias.

8 – Os membros da direcção de federação, união ou confederação não beneficiam de crédito de horas, aplicando-se-lhes o disposto no número seguinte.

9 – Os membros da direcção de federação, união ou confederação podem celebrar acordos de cedência de interesse público para o exercício de funções sindicais naquelas estruturas de representação colectiva, sendo as respectivas remunerações asseguradas pela entidade empregadora pública cedente até ao seguinte número máximo de membros da direcção:

- a) 4 membros, no caso das confederações sindicais;
- b) 1 membro por cada 10000 associados ou fracção, até ao limite máximo de 2 membros, quando se trate de união, ou de 10 membros, quando se trate de federação.

10 – Para os efeitos previstos na alínea b) do número anterior, deve atender-se ao número de trabalhadores filiados nas associações que fazem parte daquelas estruturas de representação colectiva de trabalhadores.

11 – A DGAEP mantém actualizado mecanismos de acompanhamento e controlo do sistema de créditos previstos nos números anteriores.

Artigo 401.º (Regulamento)

#### **Não cumulação de crédito de horas**

Não pode haver lugar a cumulação do crédito de horas pelo facto de o trabalhador pertencer a mais de uma estrutura de representação colectiva dos trabalhadores.

Artigo 402.º (Regulamento)

**Faltas**

1 – Os membros da direcção referidos nos n.ºs 4 e 7 do artigo 400º cuja identificação é comunicada ao à DGAEP e ao órgão ou serviço em que exercem funções, nos termos do n.ºs 5 e 7 do mesmo artigo, para além do crédito de horas, usufruem ainda do direito a faltas justificadas, que contam para todos os efeitos legais como serviço efectivo, salvo quanto à remuneração.

2 – Os demais membros da direcção usufruem do direito a faltas justificadas até ao limite de 33 faltas por ano, que contam para todos os efeitos legais como serviço efectivo, salvo quanto à remuneração.

Artigo 403.º (Regulamento)

**Suspensão do contrato**

1 – Quando as faltas determinadas pelo exercício de actividade sindical, **previstas no artigo anterior**, se prolongarem para além de um mês aplica-se o regime de suspensão do **contrato** por facto respeitante ao trabalhador.

2 – O disposto no número anterior não é aplicável aos membros da direcção cuja ausência no local de trabalho, para além de um mês, seja determinada pela acumulação de crédito de horas.

## ANEXO 4

Artigo 102.º (Código)

### Forma

1 – O contrato está sempre sujeito à forma escrita e dele deve constar a assinatura das partes.

2 – Do contrato devem constar, *pelo menos*, as seguintes indicações:

- a) Nome ou denominação e domicílio ou sede dos contraentes;
- b) Modalidade de contrato e respectivo prazo ou duração previsível, quando aplicável;
- c) Actividade contratada, carreira, categoria e remuneração do trabalhador;
- d) Local e período normal *de* trabalho, *especificando os casos em que é definido em termos médios*;
- e) Data *do* início da actividade;
- f) Data *de* celebração do contrato;
- g) Identificação da entidade que autorizou a contratação.

3 – Na falta da indicação exigida pela alínea e) do número anterior, considera-se que o contrato tem início na data da sua celebração.

4 – Quando o contrato não contenha a assinatura das partes ou qualquer das indicações referidas no n.º 2, a entidade empregadora pública deve proceder à sua correcção, no prazo de 30 dias a contar de requerimento do trabalhador para o efeito.

5 – Sem prejuízo do disposto no n.º 1, os membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública podem, por portaria, aprovar modelos oficiais de contratos, bem como prever a sua informatização e desmaterialização.

## ANEXO 5

### Artigo 129.º (Código)

*Pressupostos do contrato*

**1 – Nos contratos só pode ser aposto termo resolutivo nas seguintes situações fundamentadamente justificadas:**

- a) Substituição directa ou indirecta de trabalhador ausente ou que, por qualquer razão, se encontre temporariamente impedido de prestar serviço;
- b) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;
- c) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em situação de licença sem remuneração;
- d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;
- e) Para assegurar necessidades urgentes de funcionamento das entidades empregadoras públicas;
- f) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- g) Para o exercício de funções em estruturas temporárias das entidades empregadoras públicas;
- h) Para fazer face ao aumento excepcional e temporário da actividade do órgão ou serviço;
- i) Para o desenvolvimento de projectos não inseridos nas actividades normais dos órgãos ou serviços;
- j) Quando a formação, ou a obtenção de grau académico ou título profissional, dos trabalhadores no âmbito das entidades empregadoras públicas envolva a prestação de trabalho subordinado;
- l) Quando se trate de órgãos ou serviços em regime de instalação.

**2 – Para efeitos da alínea a) do número anterior consideram-se ausentes, designadamente:**

- a) Os trabalhadores em situação de mobilidade geral;
- b) Os trabalhadores que se encontrem em comissão de serviço;
- c) Os trabalhadores que se encontrem a exercer funções, em outra carreira, categoria ou órgão ou serviço, no decurso do período experimental.

**3 – É vedada a celebração de contrato a termo resolutivo para substituição de trabalhador colocado em situação de mobilidade especial.**

**4 – No caso da alínea e) do n.º 1 o contrato, incluindo as suas renovações, não pode ter duração superior a um ano.**

**5 – Os contratos para o exercício de funções nos órgãos ou serviços referidos na alínea l) do n.º 1 são obrigatoriamente celebrados a termo resolutivo nos termos previstos em lei especial.**

## ANEXO 6

### Artigo 178.º (Código)

Efeitos da isenção de horário de trabalho

**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.

**2 – A isenção de horário dos trabalhadores referidos no n.º 1 do artigo anterior implica, em qualquer circunstância, a não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, nos termos dos respectivos estatutos.**

**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 colectiva de trabalho.**

**4 – Na falta de lei, instrumento de regulamentação colectiva 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.**

**5 – A isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios e aos dias e meios dias de descanso complementar, nem ao descanso diário a que se refere o n.º 1 do artigo 176.º, excepto nos casos previstos no n.º 2 desse artigo e no n.º 1 do artigo 177.º.**

**6 – Nos casos previstos no n.º 2 do artigo 176.º e no n.º 1 do artigo 177.º deve ser observado um período de descanso que permita a recuperação do trabalhador entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.**

## ANEXO 7

Artigo 540.º (Código)

### Legitimidade e representação

1 – Têm legitimidade para celebrar acordos colectivos de carreiras gerais:

a) Pelas associações sindicais:

i) As confederações sindicais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social;

ii) As associações sindicais com um número de trabalhadores sindicalizados que corresponda a, pelo menos, 5% do número total de trabalhadores que exercem funções públicas;

iii) 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;

b) Pelas entidades empregadoras públicas, os membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública.

2 - Têm legitimidade para celebrar acordos colectivos de carreiras especiais:

a) Pelas associações sindicais, as confederações sindicais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social e as associações sindicais que representem, pelo menos, 5% do número total de trabalhadores integrados na carreira especial em causa;

b) Pelas entidades empregadoras públicas, os membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública e os restantes membros do Governo interessados em função das carreiras objecto dos acordos.

3 - Têm legitimidade para celebrar acordos colectivos de entidade empregadora pública:

a) Pelas associações sindicais, as confederações sindicais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social e as restantes associações sindicais representativas dos respectivos trabalhadores;

b) Pela entidade empregadora pública, os membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública e o que superintenda no órgão ou serviço, bem como a própria entidade empregadora pública.

4 – Têm ainda legitimidade para celebrar acordos colectivos de carreiras gerais as associações sindicais que apresentem uma única proposta de celebração ou de revisão de um acordo colectivo de trabalho e que, em conjunto, cumpram os critérios das subalíneas ii) ou iii) da alínea a) do n.º 1.

5 – No caso previsto no número anterior o processo negocial decorre conjuntamente.

6 - Os acordos colectivos são assinados pelos representantes das associações sindicais determinadas nos termos dos números anteriores, bem como pelos membros do Governo e entidade referidos naqueles números, ou respectivos representantes.

**7 - Para efeitos do disposto no número anterior, consideram-se representantes das associações sindicais:**

- a) Os membros das respectivas direcções com poderes para contratar;**
- b) As pessoas, singulares ou colectivas, mandatadas pelas direcções das associações sindicais.**

**8 - A revogação do mandato só é eficaz após comunicação escrita à outra parte até à data da assinatura *do acordo colectivo de trabalho*.**

**9 - Para efeitos do disposto no n.º 6, é representante da entidade empregadora pública, tenha ou não personalidade jurídica, o respectivo dirigente máximo ou aquele no qual tenha sido delegada tal competência.**

## ANEXO 8

### Artigo 565.º (Código)

Funcionamento

**1 - A arbitragem é realizada por três árbitros, um nomeado por cada uma das partes e o terceiro escolhido por estes.**

*2 – No caso de não ter sido feita a designação do terceiro árbitro, a Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público procede ao respectivo sorteio de entre os árbitros constantes da lista de árbitros presidentes, no prazo de cinco dias úteis.*

**3 – A Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público deve ser informada pelas partes do início e do termo do respectivo procedimento.**

**4 – Os árbitros podem ser assistidos por peritos e têm o direito a obter das partes, da Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público e dos demais órgãos e serviços a informação necessária de que estes disponham.**

**5 – Os árbitros enviam o texto da decisão às partes e à Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público, para efeitos de depósito e publicação, no prazo de 15 dias a contar da decisão.**

**6 - O regime geral da arbitragem voluntária é subsidiariamente aplicável.**

## ANEXO 9

### Artigo 570.º (Código)

Listas de árbitros

**1 – As listas de árbitros dos representantes dos trabalhadores e das entidades empregadoras públicas são compostas por oito árbitros e elaboradas, no prazo de três meses após a entrada em vigor do RCTFP, pelas confederações sindicais e pelo membro do Governo responsável pela área da Administração Pública, respectivamente.**

**2 – No caso de as listas de árbitros dos representantes dos trabalhadores e, ou, das entidades empregadoras públicas não terem sido elaboradas nos termos do número anterior, a competência para a sua elaboração é deferida ao presidente do Conselho Económico e Social, que a constitui no prazo de um mês.**

**3 – A lista de árbitros presidentes é constituída por juizes ou magistrados jubilados, indicados, em número de três, por cada uma das seguintes entidades:**

- a) Conselho Superior da Magistratura;
- b) Conselho Superior dos Tribunais Administrativos e Fiscais;
- c) Conselho Superior do Ministério Público.

**4 – Cada lista vigora durante um período de três anos.**

**5 – As listas de árbitros são comunicadas à Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público, que garante a sua permanente actualização.**

## ANEXO 10

### Artigo 225.º (Código)

Tipos de faltas

1 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 - São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos do artigo 227.º;
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos neste Código e em legislação especial;
- f) As motivadas pela necessidade de tratamento ambulatorio, realização de consultas médicas e exames complementares de diagnóstico que não possam efectuar-se fora do período normal de trabalho e só pelo tempo estritamente necessário;
- g) *As motivadas por isolamento profiláctico;*
- h) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- i) As dadas para doação de sangue e socorrismo;
- j) As motivadas pela necessidade de submissão a métodos de selecção em procedimento concursal;
- l) **As dadas por conta do período de férias;**
- l) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos do artigo 455.º;
- m) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- n) As que por lei forem como tal qualificadas, designadamente as previstas nos Decretos-Leis n.ºs 220/84, de 4 de Julho, 272/88, de 3 de Agosto, 282/89, de 23 de Agosto, e 190/99, de 5 de Junho.

3 – O disposto na alínea f) é extensivo à assistência ao cônjuge ou equiparado, ascendentes, descendentes, adoptandos, adoptados e enteados, menores ou deficientes, em regime de tratamento ambulatorio, quando comprovadamente o trabalhador seja a pessoa mais adequada para o fazer.

4 - São consideradas injustificadas as faltas não previstas nos n.ºs 2 e 3.

### **Artigo 232.º (Código)**

Efeitos das faltas no direito a férias

1 – As faltas não têm efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 – Nos casos em que as faltas determinem perda de remuneração, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

**3 – O disposto no número anterior não é aplicável às faltas previstas na alínea l do n.º 2 do artigo 225.º.**

## ANEXO 11

### Artigo 355.º (Código)

#### Efeitos

**1 – A concessão da licença determina a suspensão do contrato, com os efeitos previstos nos n.ºs 1 e 3 do artigo 331.º.**

**2 – O período de tempo da licença não conta para efeitos de antiguidade, sem prejuízo do disposto no número seguinte.**

**3 – Nas licenças previstas no n.º 5 do artigo anterior e em outras licenças fundadas em circunstâncias de interesse público, o trabalhador pode requerer que lhe seja contado o tempo para efeitos de reforma, aposentação e fruição de benefícios sociais, mantendo os correspondentes descontos com base na remuneração auferida à data da concessão da licença.**

**4 – Nas licenças de duração inferior a um ano, *nas previstas no n.º 5 do artigo anterior e em outras licenças fundadas em circunstâncias de interesse público*, o trabalhador tem direito à ocupação *de* um posto de trabalho *no órgão ou serviço* quando terminar a licença.**

**5 – Nas restantes licenças, o trabalhador que pretenda regressar ao serviço e cujo posto de trabalho se encontre ocupado, deve aguardar a previsão, no mapa de pessoal, de um posto de trabalho não ocupado, podendo candidatar-se a procedimento concursal *para outro órgão ou serviço* para o qual reúna os requisitos exigidos.**

**6 – Ao regresso antecipado do trabalhador em gozo de licença sem remuneração é aplicável o disposto no número anterior.**

## ANEXO 12

### Artigo 180.º (Código)

Noção

**1 - Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo.**

2 - O trabalho a tempo parcial pode, salvo estipulação em contrário, ser prestado em todos ou alguns dias da semana, sem prejuízo do descanso semanal, devendo o número de dias de trabalho ser fixado por acordo.

3 - Para efeitos da presente subsecção, se o período normal de trabalho não for igual em cada semana, é considerada a respectiva média num período de quatro meses ou período diferente estabelecido por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

## ANEXO 13

### Artigo 406.º (Código)

Situações de inadaptação

**1 - A inadaptação verifica-se em qualquer das situações previstas nas alíneas seguintes, quando, sendo determinadas pelo modo de exercício de funções do trabalhador, tornem praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho:**

- a) Redução continuada de produtividade ou de qualidade;
- b) Avarias repetidas nos meios afectos ao posto de trabalho;
- c) Riscos para a segurança e saúde do próprio, dos restantes trabalhadores ou de terceiros.

**2 – Verifica-se ainda inadaptação do trabalhador quando, tratando-se de carreiras ou categorias de grau 3 de complexidade funcional, não tenham sido cumpridos os objectivos previamente fixados e formalmente aceites por escrito, sendo tal determinado pelo modo de exercício de funções e desde que se torne praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.**

*3 – O não cumprimento de objectivos a que se refere o número anterior é verificado em processo de avaliação de desempenho, nos termos previstos em lei que regule ou adapte o sistema de avaliação do desempenho dos trabalhadores da Administração Pública.*

## ANEXO 14

### Artigo 441.º (Regulamento) Constituição do colégio arbitral

**1 - No 4.º dia posterior ao aviso prévio de greve o membro do Governo responsável pela área da Administração Pública declara constituído o colégio arbitral nos termos do n.º 3 do artigo 599.º do Código, de tal notificando as partes e os árbitros.**

**2 - Para eventual constituição do colégio arbitral previsto no número anterior, cada uma das listas de árbitros dos trabalhadores, das entidades empregadoras públicas e presidentes é ordenada alfabeticamente.**

**3 - O sorteio do árbitro efectivo e do suplente deve ser feito através de tantas bolas numeradas quantos os árbitros que não estejam legalmente impedidos no caso concreto, correspondendo a cada número o nome de um árbitro.**

**4 - A Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público notifica os representantes da parte trabalhadora e das entidades empregadoras públicas do dia e hora do sorteio, com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.**

**5 - Se um ou ambos os representantes não estiverem presentes, a Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público designa trabalhadores da direcção-geral, em igual número, para estarem presentes no sorteio.**

**6 - A Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público elabora a acta do sorteio, que deve ser assinada pelos presentes e comunicada imediatamente às partes.**

**7 - A Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público comunica imediatamente o resultado do sorteio aos árbitros que constituem o tribunal arbitral, aos suplentes e às partes que não tenham estado representadas no sorteio.**

## ANEXO 15

Artigo 397.º (Regulamento)

*Convocação de reuniões de trabalhadores*

**1 - Para efeitos do nº 2 do artigo 497º do Código, as reuniões podem ser convocadas:**

a) **Pela comissão sindical ou pela comissão intersindical;**

b) **Excepcionalmente, pelas associações sindicais ou os respectivos delegados.**

**2 – Cabe exclusivamente às associações sindicais reconhecer a existência das circunstâncias excepcionais que justificam a realização da reunião.**

## ANEXO 16

### Artigo 2.º (Código)

Instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho

**1 - Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho podem ser negociais ou não negociais.**

**2 – Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho negociais são o acordo colectivo *de trabalho*, o acordo de adesão e a decisão de arbitragem voluntária.**

**3 – Os acordos colectivos de trabalho podem ser:**

a) **Acordos colectivos de carreira – os acordos aplicáveis a uma carreira ou a um conjunto de carreiras, independentemente dos órgãos ou serviços onde os trabalhadores nelas integrados exerçam funções;**

b) **Acordos colectivos de entidade empregadora pública – os acordos aplicáveis a uma entidade empregadora pública, com ou sem personalidade jurídica.**

**4 – Os instrumento de regulamentação colectiva de trabalho não negociais são o regulamento de extensão e a decisão de arbitragem necessária.**

### Artigo 537.º (Código)

Instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho não negociais

**Sempre que existir concorrência entre instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho de natureza não negocial, a decisão de arbitragem necessária afasta a aplicação do regulamento de extensão.**

### Artigo 556.º (Código)

Vigência

1 – O acordo colectivo de trabalho vigora pelo prazo que dele constar, não podendo ser inferior a um ano.

2 – Decorrido o prazo de vigência aplica-se o seguinte regime:

a) O acordo colectivo de trabalho renova-se nos termos nele previstos;

b) No caso de o acordo colectivo de trabalho não regular a matéria prevista na alínea anterior, renova-se sucessivamente por períodos de um ano.

**3 – O acordo colectivo de trabalho pode ter diferentes períodos de vigência para cada matéria ou grupo homogéneo de cláusulas.**

4 – O disposto nos números anteriores não prejudica a aplicação do regime previsto no artigo seguinte.

### Artigo 557.º (Código)

Sobrevigência

1 – Qualquer acordo colectivo de trabalho pode ser denunciado, independentemente do período de vigência ou das cláusulas de renovação nele previstas, decorrido o prazo de 10 anos contado desde a sua entrada em vigor ou, sendo o caso, da sua última revisão global.

2 – Havendo denúncia, o acordo colectivo de trabalho renova-se por um período de 18 meses, devendo as partes promover os procedimentos conducentes à celebração de novo acordo.

**3 – Decorrido o período referido no número anterior o acordo colectivo de trabalho caduca, mantendo-se, até à entrada em vigor de um outro acordo colectivo de trabalho ou decisão arbitral, os efeitos definidos por acordo das partes ou, na sua falta, os já produzidos pelo mesmo acordo nos contratos no que respeita a:**

a) **Remuneração do trabalhador;**

b) **Duração do tempo de trabalho.**

4 - Para além dos efeitos referidos no número anterior, o trabalhador beneficia dos demais direitos e garantias decorrentes da aplicação do presente Código.

**5 – Decorrido o prazo de um ano após a caducidade do acordo colectivo de trabalho sem que tenha sido celebrado um novo acordo e esgotados os meios de resolução de conflitos colectivos, qualquer das partes pode accionar a arbitragem necessária, mediante comunicação à parte que se lhe contrapõe na negociação do acordo colectivo de trabalho e à Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público.**

#### **Artigo 558.º(Código)**

##### **Denúncia**

1 – O acordo colectivo de trabalho pode ser denunciado, por qualquer dos outorgantes, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, desde que seja acompanhada de uma proposta negocial.

2 – A denúncia deve ser feita com uma antecedência de, pelo menos, três meses, relativamente ao termo do prazo de vigência previsto no artigo 556.º ou no n.º 1 do artigo 557.º.

#### **Artigo 24.º**

##### **Convencões vigentes**

**É aplicável aos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho negociais vigentes o disposto no artigo 557.º do Código.**