



ASSUNTO:	Acordo coletivo de empregador público; Redução do período experimental.
Parecer n.º:	INF_DSAJAL_TL_4785/2021
Data:	14-04-2021

Solicita o Ex.mo Senhor Presidente da Câmara consultante o seguinte esclarecimento jurídico:

«O artigo 51º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) estabelece que o período experimental não pode ser excluído, mas a sua duração pode ser reduzida por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

O artigo 49º da LTFP preceitua que no contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 90 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de assistente operacional e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;*
- b) 180 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de assistente técnico e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;*
- c) 240 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de técnico superior e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional.*

O Acordo Coletivo de Trabalho N.º 1/2009, dispõe, na sua cláusula sexta, sob a epígrafe, período experimental, que:

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

Ora, neste ponto, coloca-se a dúvida de saber se uma autarquia local pode, mediante a celebração de um acordo coletivo de empregador público, que inquestionavelmente é um instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (cfr. artigo 13º, n.º 6 LTFP), reduzir, por exemplo, a duração do período experimental para 60 dias relativamente aos trabalhadores integrados na carreira de assistente operacional, ou para 150 dias relativamente aos trabalhadores integrados na carreira de técnico superior? No fundo questiona-se se:

- a) *É possível, através de acordo coletivo de empregador público, reduzir a duração do período experimental para as carreiras não previstas no Acordo Coletivo de Trabalho N° 1/2009 (ex: carreira de assistente operacional)?*
- b) *É possível, através de acordo coletivo de empregador público, reduzir a duração do período experimental além da redução já prevista no Acordo Coletivo de Trabalho N° 1/2009 (ex: fixar a duração do período experimental da carreira de técnico superior em 120 dias)?*

Por outro lado, face ao teor do disposto na alínea c) do n° 2 do artigo 355° da LTFP questiona-se se, admitindo-se a possibilidade de se poder reduzir a duração do período experimental dos trabalhadores integrados na carreira de técnico superior para, por exemplo, 120 dias, se essa redução do período experimental seria aplicável aos trabalhadores que, aquando da entrada em vigor do acordo coletivo de empregador público, já tivessem o respetivo período experimental a decorrer e em que termos, ou se, pelo contrário, essa redução apenas se aplicaria aos períodos experimentais iniciados após a entrada em vigor do acordo coletivo de empregador público?».

Neste sentido, cumpre-nos emitir a pronúncia requerida.

I – Enquadramento Jurídico

Nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 51.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP)¹, o período experimental não pode ser excluído, mas pode ser reduzido por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

Sobre o acordo coletivo de empregador público, dispõe o artigo 14.º da LTFP (com realce acrescentado):

«Artigo 14.º

Articulação de acordos coletivos

*1- Os acordos coletivos de trabalho são articulados, **devendo o acordo coletivo de carreira indicar as matérias que podem ser reguladas pelos acordos coletivos de empregador público.***

¹ Aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20.06, na redação atual.

2- Na falta de acordo coletivo de carreira ou da indicação referida no número anterior, o acordo coletivo de empregador público apenas pode regular as matérias relativas a segurança e saúde no trabalho e duração e organização do tempo de trabalho, excluindo as respeitantes a suplementos remuneratórios».

Transcrevemos, para facilidade de exposição, a Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP) no seu conjunto de perguntas frequentes²:

«acordo coletivo de empregador público

O acordo coletivo de empregador público é um instrumento de regulamentação coletiva de trabalho convencional, aplicável a um empregador público, com ou sem personalidade jurídica, correspondente na tipologia do direito laboral privado, se bem que com especificidades, ao chamado acordo de empresa previsto no Código do Trabalho.

Podem celebrar acordos coletivos de empregador público,

Pelas associações sindicais:

- As confederações sindicais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social;*
- As restantes associações sindicais representativas dos respetivos trabalhadores*

Pelo empregador público:

- (...)*
- Na administração autárquica, tem legitimidade o empregador público autárquico, nos termos do n.º 2 do artigo 27.º da LTFP^[3].*

Ver:

LTFP, alínea b) do n.º 3 e n.º 4 do artigo 364.º

Matérias objeto de acordos coletivos de empregador público

² Acessível em: <https://www.dgaep.gov.pt/index.cfm?OBJID=E85098CC-A869-43CB-A157-ABD81CBCA606>.

³ O Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 949/2015 (Proc.º n.º 1129/14) declarou a inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, das normas que conferem aos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da administração pública legitimidade para celebrar e assinar acordos coletivos de empregador público, no âmbito da administração autárquica, resultantes do artigo 364.º, n.º 3, alínea b), e do n.º 6, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, por violação do princípio da autonomia local, consagrado no artigo 6.º, n.º 1, da Constituição.

O acordo coletivo de empregador público, na falta de um acordo coletivo de carreira que indique as matérias que por ele podem ser reguladas, apenas pode dispor sobre:

- a) as matérias relativas a segurança e saúde no trabalho;*
- b) duração e organização do tempo de trabalho, excluindo as respeitantes a suplementos remuneratórios.*

Compete à DGAEP, aquando de receção do Acordo coletivo para depósito e posterior publicação em Diário da República, verificar se estão reunidos os requisitos formais exigidos para o depósito destes instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho.

Compete às entidades outorgantes (empregadores públicos e associações sindicais), atentos os limites impostos pelo artigo 355.º e tendo presente a articulação prevista no artigo 14.º da LTFP, garantir a conformidade legal do conteúdo do clausulado acordado no ACEP.

Ver:

LTFP, artigo 14.º e 368.º».

Ora, o Acordo Coletivo de Trabalho n.º 1/2009 – que, como se sabe, é um acordo coletivo de carreira – indica as seguintes matérias que podem ser reguladas por acordos coletivos de empregador público [deve ser feita uma leitura atualista, considerando-se a remissão feita para o artigo 14.º da LTFP]:

«CAPÍTULO VIII

Articulação entre instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho

Cláusula 17.º

Articulação entre acordos colectivos de trabalho

1- Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 343.º do RCTFP, os acordos de entidade empregadora pública podem regular as seguintes matérias:

- a) Duração e organização do tempo de trabalho, excluindo suplementos remuneratórios;*
- b) Segurança, higiene e saúde no trabalho;*
- c) Definição dos serviços mínimos durante a greve.*

2- No âmbito da actividade sindical, os acordos de entidade empregadora pública podem ainda regular:

- a) A realização de reuniões periódicas com o dirigente máximo do serviço;*
- b) A realização de reuniões semestrais de trabalhadores filiados nas associações sindicais outorgantes no local e horário de trabalho;*

c) A inserção de documentos sindicais na intranet do órgão ou serviço».

Por outro lado, estatui a alínea c) do n.º 2 do artigo 355.º da LTFP que o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho não pode conferir eficácia retroativa a qualquer cláusula que não seja de natureza pecuniária.

Assim, também neste âmbito explicita a DGAEP⁴:

«(...)

» 7. *Os ACT têm efeitos retroativos?*

Não. Os ACT produzem efeitos apenas a partir da data da sua entrada em vigor e não podem conferir eficácia retroativa a qualquer cláusula que não seja de natureza pecuniária - n.º 2 do artigo 355º da LTFP.

» 8. *A que trabalhadores se aplica o Acordo Coletivo de Trabalho n.º 1/2009 (Acordo coletivo de carreiras gerais), publicado no Diário da República n.º 188, 2.ª série, Parte J3, de 28 de setembro de 2009?*

O ACT n.º 1/2009 aplica-se:

a) A todos os trabalhadores filiados nas associações sindicais outorgantes do acordo que se encontrem vinculados em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado e estejam integrados nas carreiras gerais de técnico superior, de assistente técnico e de assistente operacional, ou nas carreiras subsistentes constantes do Mapa VII anexo ao Decreto-Lei n.º 121/2008, de 11 de julho;

b) Aos restantes trabalhadores integrados nas carreiras referidas na alínea anterior que não exerçam o direito de oposição à aplicação do ACT n.º 1/2009 no prazo de 60 dias úteis a contar da entrada em vigor da LTFP - n.º 2 do artigo 10.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

(...))».

⁴ No seu conjunto de perguntas frequentes, acessível em: <https://www.dgaep.gov.pt/index.cfm?OBJID=b8a129f3->

II – Conclusões

«É possível, através de acordo coletivo de empregador público, reduzir a duração do período experimental para as carreiras não previstas no Acordo Coletivo de Trabalho n.º 1/2009 (ex: carreira de assistente operacional)?»

«É possível, através de acordo coletivo de empregador público, reduzir a duração do período experimental além da redução já prevista no Acordo Coletivo de Trabalho n.º 1/2009 (ex: fixar a duração do período experimental da carreira de técnico superior em 120 dias)?»

A duração do período experimental pode ser reduzida por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

Porém, nos termos do artigo 14.º da LTFP, o acordo coletivo de empregador público apenas pode regular as matérias indicadas no acordo coletivo de carreira.

Ora, o Acordo Coletivo de Trabalho n.º 1/2009 na cláusula 17.ª não inclui na matéria que pode ser regulada por acordo coletivo de empregador público a redução do período experimental.

«Por outro lado, face ao teor do disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 355.º da LTFP questiona-se se, admitindo-se a possibilidade de se poder reduzir a duração do período experimental dos trabalhadores integrados na carreira de técnico superior para, por exemplo, 120 dias, se essa redução do período experimental seria aplicável aos trabalhadores que, aquando da entrada em vigor do acordo coletivo de empregador público, já tivessem o respetivo período experimental a decorrer e em que termos, ou se, pelo contrário, essa redução apenas se aplicaria aos períodos experimentais iniciados após a entrada em vigor do acordo coletivo de empregador público?».

De acordo com o n.º 1 do artigo 356.º e a alínea c) do n.º 2 do artigo 355.º da LTFP, os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho só produzem efeitos apenas a partir da data da sua entrada em vigor e não podem conferir eficácia retroativa a qualquer cláusula que não seja de natureza pecuniária.

A questão fica, de todo o modo, prejudicada pelo que se disse na resposta anterior.