



Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

SUMÁRIO

No próximo dia 1 de Agosto entra em vigor a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas que aproxima as regras laborais do sector público às do sector privado.

CONTACTOS

Sónia Lopes Ribeiro
sribeiro@macedovitorino.com

Telmo Rodrigues
trodrigues@macedovitorino.com

A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (“LGTFP”) aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho surge com o principal objectivo de unificar a legislação laboral aplicável à Administração Pública e que, até agora, se encontrava dispersa por vários diplomas, mas também de aproximar as regras laborais do sector público às do sector privado.

As principais alterações introduzidas pela LGTFP respeitam a matérias como férias, período normal de trabalho e mobilidade especial.

Pretendeu-se instituir a figura do contrato de trabalho em funções públicas como o modelo de vínculo de emprego público, sem prejuízo das modalidades de nomeação e comissão de serviço, pelo que a respectiva regulamentação passou a ser mais detalhada, mas mantém-se a regra que a não cessação atempada dos contratos a termo, não determina para o Estado a obrigação de integrar o trabalhador nos seus quadros.

Os funcionários públicos vão deixar de ter 25 dias úteis de férias com majoração para passarem a ter apenas 22 dias úteis, que podem ser aumentados em função da antiguidade do trabalhador, ou seja, acrescerá 1 dia útil por cada 10 anos de serviço efectivamente prestado. No entanto, este novo regime de férias só tem efeitos práticos a partir de 2015. É ainda prevista a possibilidade de a duração do período de férias ser aumentada a título de recompensa pelo desempenho do trabalhador ou ainda no âmbito da negociação colectiva.

É formalmente consagrado (apesar de ser aplicado desde Setembro de 2013) que os funcionários públicos passam a ter um período normal de trabalho com um máximo de 40 horas por semana, podendo ainda ter de prestar 150 horas de trabalho suplementar por ano (2 horas por dia) ao invés das actuais 100 horas por ano.

Consagra-se ainda um novo regime de mobilidade especial para situações de funcionários públicos em situação de requalificação. Em termos sumários, é previsto que decorrido um período de requalificação de 12 meses, caso o funcionário não tenha reiniciado funções e não seja abrangido por nova fase de requalificação, se proceda à cessação do contrato e pagamento de uma compensação calculada nos termos do Código do Trabalho.

Refira-se ainda que os acordos colectivos de trabalho passam a aplicar-se automaticamente a todos os trabalhadores da carreira ou empregador em causa, salvo se estes manifestarem expressamente a sua oposição, afastando-se assim o princípio da filiação sindical e as portarias de extensão.

De salientar que o diploma remete expressamente para o Código de Trabalho e legislação complementar a regulamentação de matérias como articulação das fontes legais, direitos de personalidade, regime do trabalhador estudante e dos trabalhadores com deficiência e doença crónica, organização de tempo de trabalho, parentalidade, greve, entre outras.