

<b>Parecer N.º</b>	DSAJAL 35/20
<b>Data</b>	19 de fevereiro de 2020
<b>Autor</b>	José Manuel Lima

<b>Temáticas abordadas</b>	Acordo Coletivo de Trabalho Revisão parcial
----------------------------	--

---

Notas

Tendo em atenção o exposto no ofício n.º ..., de ..., da Câmara Municipal da..., sobre a matéria referenciada em epígrafe, cumpre-nos tecer as seguintes considerações:

Sobre a questão prévia suscitada, relativa às formalidades e intervenientes na revisão parcial do acordo identificado supra, ocorre-nos referir que, depois de, nos termos da sua cláusula 2.ª, n.º 2, se prever que este Acordo se renova sucessivamente por períodos de um ano”, estipula-se, no n.º 3 que “a denúncia e sobrevigência deste Acordo seguem os trâmites legais previstos no LTFP”.

E, lançando mão das normas da LTFP reguladoras da matéria, merecerão destaque a alínea a) do n.º 2 do artigo 27.º, quando dispõe que “as competências inerentes à qualidade de empregador público, na administração autárquica, são exercidas, nos municípios, pelo presidente da câmara municipal”, e os n.ºs 4 e 7 do artigo 364.º, enquanto definidores da legitimidade para a outorga de acordos coletivos de empregador público, sendo que a intervenção de membros do Governo está, aqui, confinada à previsão do n.º 1 do artigo 27.º e do n.º 3 do artigo 105.º da LTFP, em que o caso em apreço não se enquadrará.

Mas, para uma compreensão mais ampla e exaustiva desta questão, não nos eximimos de remeter para os esclarecimentos que, sobre a matéria, podem ser consultados no site da DGAEP1, bem como nas FAQ’s 1 a 4 do n.º I, que esta mesma entidade produziu, a propósito2.

Intentando, agora, emitir parecer sobre a legalidade (que não razoabilidade) do clausulado em sede de revisão do acordo, começaríamos por referir que, de acordo com o disposto no n.º 2 do artigo 73.º da LTFP, “são deveres gerais dos trabalhadores:

- a) O dever de prossecução do interesse público;
- b) O dever de isenção;
- c) O dever de imparcialidade;

---

<sup>1</sup> <https://www.dgaep.gov.pt/index.cfm?OBJID=00000000-0000-0000-0000-000000000004>

<sup>2</sup> <https://www.dgaep.gov.pt/index.cfm?OBJID=b8a129f3-8eb7-4b56-932f-f084b9abab44&ID=63000000>

- d) O dever de informação;
- e) O dever de zelo;
- f) O dever de obediência;
- g) O dever de lealdade;
- h) O dever de correção;
- i) O dever de assiduidade;
- j) O dever de pontualidade.”

Ora, correspondendo, a nosso ver, o cumprimento dos deveres enunciados a uma avaliação de desempenho adequado (menção positiva), podendo a violação de um ou mais ser geradora da instauração de processo disciplinar, como é sabido, não será aceitável que a tal menção seja conferida uma relevância merecedora de um especial reconhecimento, supostamente estribado no disposto no n.º 5 do artigo 126.º da LTFP, quando prescreve que “a duração do período de férias pode ainda ser aumentada no quadro de sistemas de recompensa do desempenho”, em manifesta violação do princípio da proporcionalidade e, conseqüentemente, da legalidade (artigo 3.º do CPA).

A violação de tais princípios é tão mais flagrante quanto é certo que nenhuma diferenciação de desempenhos é ponderada [cfr., alínea d) do artigo 90.º da LTFP], assim se discriminando os trabalhadores avaliados com desempenho relevante, incluindo os merecedores da menção de excelente.

Por outro lado, um quadro de sistemas de recompensa do desempenho não pode deixar de se confinar ao alcance e limites que o próprio preceito invocado contém, sob pena de se frustrar frontalmente a intenção do legislador, ao visar que, salvo melhor opinião, em respeito pela diferenciação de desempenhos, e sem perder de vista as limitações decorrentes da estatuição de quotas, possam, de alguma forma, ser compensados, através de instrumento de regulamentação coletiva, os trabalhadores que, não obstante serem merecedores da menção de relevante, se vejam “prejudicados” pelo respeito que às quotas tem que ser conferido.

Por último, e como não se desconhece, encontramos-nos num domínio em que vigora o

princípio da legalidade previsto no artigo 3.º do Código do Procedimento Administrativo, na atual redação, entendido este no sentido de que a administração, quer no âmbito do exercício de “poderes discricionários quer vinculados” se encontra sujeita à lei, não apenas em sentido formal ou material mas a todo o direito “, “constituindo o fundamento, o critério e o limite de toda a atuação administrativa”<sup>3</sup>.

Serve esta referência o propósito de salientar que, sem prescindir do exposto acima, constituiria violação frontal do princípio enunciado utilizar o pretexto do disposto no n.º 5 do artigo 126.º, com ou sem ponderação da diferenciação de desempenhos (no caso, sem), para, associando-lhe institutos ou figuras que o legislador extirpou da ordem jurídica, permitir o seu ressurgimento, através de instrumento de regulamentação coletiva, não obstante a ausência de norma legal habilitante.

Assim, o período anual de férias, em função da idade do trabalhador, previsto no artigo 173.º do RCTFP, foi extinto por revogação da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro – vide a alínea d) do n.º 1 do artigo 42.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

Por outro lado, o direito às chamadas “férias frias”, reguladas no artigo 7.º do Decreto-lei n.º 100/99, de 31 de março, foi extinto por revogação do diploma – vide a alínea g) do n.º 1 do artigo 42.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

Para além do exposto, e atendendo ao que acima já se referiu a propósito, somos de opinião que a recompensa de 3 dias de férias para quem tenha menção de desempenho adequado ou superior, carece, em absoluto, de fundamento legal, por ofensa aos princípios do reconhecimento do mérito e da diferenciação de desempenhos, logo, violador do princípio da legalidade.

Por outro lado, acresce que não se conhece qualquer regulamentação legal vigente que, no âmbito da Administração Pública, institua ou regule o direito de faltar justificadamente ao serviço por motivo de ser o dia de aniversário do trabalhador (cfr., artigo 134.º da LTFP), sendo que, nos termos do n.º 5 do preceito, as disposições

---

<sup>3</sup> In Código do Procedimento Administrativo, anotado, de Diogo Freitas do Amaral e outros, pg. 32.

relativas aos tipos de faltas e à sua duração não podem ser objeto de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, salvo tratando-se das situações previstas na alínea g) do n.º 2.

Consequentemente, não nos parece possível a consagração do direito de faltar ao serviço pelo motivo invocado, nos termos enunciados na proposta de revisão, sem que, também aqui, se revele ofendido o princípio da legalidade previsto no artigo 3.º do Código do Procedimento Administrativo.

Por último, e como na informação dos serviços se adianta, a proposta de cláusula relativa às faltas por nojo ofende, frontalmente, o disposto no n.º 5 do artigo 134.º da LTFP, em manifesta contradição com a legalidade administrativa, pelo que, no que exceda o legalmente previsto, deverá ser objeto de rejeição (cfr., artigo 251.º do Código do Trabalho).