

19 nov 2003 / 00:31

Anteprojecto de Proposta de Lei que aprova o Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho na AP

86/Prop/2003
2003.10.10

Exposição de Motivos

No contexto da Reforma da Administração Pública, que o Governo está a empreender, a definição do regime jurídico do contrato de trabalho nos empregadores públicos constitui um dos aspectos nucleares.

Desde há muito que se vem admitindo a opção pelo regime do contrato de trabalho como alternativa ao regime da função pública para enquadrar o trabalho subordinado na Administração Pública. Todavia, torna-se necessário enquadrar o recurso a este instrumento de natureza contratual no âmbito das pessoas colectivas públicas, com carácter sistemático e pressupostos claros, uma vez que as intervenções legislativas até agora realizadas neste âmbito têm sido, na sua maioria, casuísticas, e falhas de uma orientação sistemática.

Reconhece-se que o contrato de trabalho pode constituir um importante instrumento de modernização e flexibilização da Administração Pública, desde que utilizado nas situações em que se possa configurar como uma alternativa adequada ao regime da função pública e igualmente apta à prossecução do interesse público.

É hoje **consensual** que a utilização do contrato de trabalho no seio da Administração Pública comporta especificidades que decorrem, por um lado, da especial natureza do empregador que prossegue o interesse público e, por outro, dos princípios constitucionais que vinculam todos os trabalhadores da Administração Pública. Estas especificidades foram já reconhecidas na Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código de Trabalho que previu a adaptação das suas normas na aplicação aos contratos de trabalho na Administração Pública aplicável aos contratos de trabalho celebrados por pessoas colectivas públicas.

Além disso, é necessário regular a aplicação do contrato de trabalho na Administração Pública, encontrando as linhas orientadoras que demarcam o seu âmbito de aplicação por confronto com o regime da função pública.

A presente proposta de lei tem, assim, como objectivos fundamentais a determinação do âmbito de aplicação do regime do contrato de trabalho na Administração Pública, a adequação do regime jurídico do contrato de trabalho aos empregadores públicos que não são necessariamente de natureza empresarial e estão ao serviço do interesse público, bem como concretizar os imperativos constitucionais aplicáveis a todos os trabalhadores da Administração Pública, incluindo os sujeitos ao regime de contrato de trabalho.

Para alcançar estes objectivos estabelece-se que não podem ser objecto de contrato de trabalho, no âmbito da administração **directa**, o exercício de actividades que correspondam a poderes de autoridade que se projectem na esfera jurídica dos privados, bem como o exercício de poderes de soberania.

Noutro segmento dos objectivos da presente proposta de lei procede-se à adaptação do Código do Trabalho à realidade da Administração Pública, designadamente nas disposições em que aquele Código pressupõe a existência de uma empresa e de uma actividade económica e não pondera a existência de um interesse público prosseguido pelas pessoas colectivas públicas. Ainda quanto à adaptação do Código do Trabalho prevêem-se mecanismos de contratação colectiva que reflectem as especificidades das pessoas colectivas públicas, sem questionar a autonomia colectiva dos trabalhadores. No que diz respeito à contratação colectiva aproveita-se a possibilidade, prevista no Código do Trabalho, de ela ser efectuada por forma articulada, na qual os diversos instrumentos de regulamentação colectiva de diferentes níveis não estão em concorrência, mas se aplicam simultaneamente, o que se ajusta melhor à situação do Estado, enquanto empregador público. Esta solução constitui um desafio à contratação colectiva na medida em que se apresenta como um instrumento inovador de gestão das relações laborais.

Finalmente, quanto ao último vector que justifica a intervenção legislativa, são previstas regras especiais em matéria de recrutamento do pessoal em regime de contrato de trabalho, em matéria de incompatibilidades e ainda no que toca aos especiais deveres a que os trabalhadores das pessoas colectivas públicas se encontram sujeitos.

Assim:

Nos termos da alínea d) do n.º 1 do artigo 197.º da Constituição, o Governo apresenta à Assembleia da República a seguinte proposta de lei:

Artigo 1.º

Objecto e âmbito

1. O presente diploma **define o regime jurídico do contrato de trabalho nas** pessoas colectivas públicas.

2. Podem celebrar contratos de trabalho o Estado e outras pessoas colectivas públicas **nos termos do presente diploma.**
3. Sem prejuízo do disposto em legislação especial, **o regime previsto no presente diploma não se aplica às seguintes entidades:**
- a) Empresas públicas;
 - b) Pessoas colectivas de utilidade pública administrativa;
 - c) Associações públicas;
 - d) Associações ou fundações criadas como pessoas colectivas de direito privado por pessoas colectivas de direito público abrangidas pelo presente diploma;
 - e) Entidades administrativas independentes;
 - f) Universidades e escolas de ensino politécnico;
 - g) O Banco de Portugal e os fundos que funcionam junto dele.

4. No âmbito da administração directa do Estado não podem ser objecto de contrato de trabalho **por tempo indeterminado** actividades que impliquem o exercício directo de poderes de autoridade que definam situações jurídicas subjectivas de terceiros ou o exercício de poderes de soberania.

5. O presente diploma aplica-se à administração regional autónoma e à administração local, podendo ser-lhe introduzidas adaptações em diploma próprio.

Artigo 2.º

Regime jurídico

1. Aos contratos de trabalho celebrados por pessoas colectivas públicas é aplicável o regime do Código de Trabalho e respectiva legislação especial com as especificidades constantes do presente diploma.
2. O contrato de trabalho com pessoas colectivas públicas não confere a qualidade de **funcionário público** ou agente administrativo ainda que estas tenham um quadro de pessoal em regime de direito público.

Artigo 3.º

Empregadores públicos

1. As pessoas colectivas públicas são equiparadas a empresas para efeitos de aplicação das regras do Código do Trabalho e respectiva legislação especial, e deste diploma, sendo consideradas como grandes empresas.
2. O regime da pluralidade de empregadores previsto no Código de Trabalho é aplicável quando se verificarem relações de colaboração entre pessoas colectivas públicas ou a existência de estruturas organizativas comuns, designadamente serviços partilhados que impliquem a prestação de trabalho subordinado a mais de uma pessoa colectiva pública.

Artigo 4.º

Deveres especiais dos trabalhadores

1. Sem prejuízo dos deveres gerais constantes do Código do Trabalho, de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou decorrentes do contrato, os trabalhadores das pessoas colectivas públicas estão sujeitos, em especial, à prossecução do interesse público e devem agir com imparcialidade e isenção perante os cidadãos.
2. Os trabalhadores abrangidos pelo presente diploma estão sujeitos ao regime de incompatibilidades do pessoal com vínculo de funcionário **público** ou de agente **administrativo**.
- 3- Os trabalhadores vinculados por contrato de trabalho às pessoas colectivas públicas carecem de autorização para exercerem outra actividade, nos mesmos termos que o pessoal com vínculo de funcionário ou agente.

Artigo 5.º

Processo de selecção

1. A celebração de contrato de trabalho **por tempo indeterminado** no âmbito do presente diploma deve ser precedida de um processo de selecção que obedece aos seguintes princípios:
 - a) Publicitação da oferta de emprego;
 - b) Garantia de igualdade de condições e oportunidades;

c) Decisão de contratação fundamentada em critérios objectivos de selecção.

2. O processo prévio de selecção não está sujeito ao Código do Procedimento Administrativo, sem prejuízo da aplicação dos princípios gerais que regem a actividade administrativa.

3. A publicitação da oferta de emprego deve ser feita em jornal de expansão regional e nacional, incluindo obrigatoriamente informação sobre o serviço a que se destina, a actividade para a qual o trabalhador é contratado, os requisitos exigidos e os métodos e critérios objectivos de selecção.

4. A aplicação dos métodos e critérios de selecção é efectuada por uma comissão, preferencialmente constituída por pessoas com formação específica na área do recrutamento e selecção.

5. A decisão deve ser fundamentada por escrito e comunicada aos candidatos.

6. As regras a que deve obedecer o processo de selecção constam obrigatoriamente dos regulamentos internos das pessoas colectivas públicas previstos no presente diploma.

Artigo 6.º

Pessoal de direcção e chefia em regime de contrato de trabalho

1. As pessoas colectivas públicas cujas estruturas tenham funções dirigentes em regime de contrato de trabalho só podem contratar pessoal para as referidas funções em regime de comissão de serviço prevista no Código de Trabalho.

2. Os trabalhadores que exerçam funções em regime de comissão de serviço nos termos do número anterior estão sujeitos ao mesmo regime de incompatibilidades, bem como aos deveres específicos do pessoal dirigente da Administração Pública.

Artigo 7.º

Limites à contratação

1. As pessoas colectivas públicas só podem celebrar contratos de trabalho por tempo indeterminado se existir um quadro de pessoal para este efeito e nos limites deste quadro.

2. No âmbito da administração directa do Estado a competência para celebrar contratos de trabalho pertence ao dirigente máximo do serviço.

3. A celebração de contratos de trabalho por pessoas colectivas públicas deve ser comunicada ao Ministro das Finanças e ao membro do Governo que tiver a seu cargo a Administração Pública.

4. A celebração de contratos de trabalho em violação do disposto no n.º 1 implica a sua nulidade e gera responsabilidade civil, disciplinar e financeira dos titulares dos órgãos que celebraram os contratos de trabalho.

5. A celebração de contratos de trabalho que envolvam encargos com remunerações globais superiores aos que resultam da aplicação de regulamentos internos ou dos instrumentos de regulamentação colectiva fica sujeita à autorização do Ministro das Finanças, sob pena de nulidade do contrato.

6. Para efeitos do número anterior, a determinação da remuneração global inclui quaisquer suplementos remuneratórios, incluindo a fixação de indemnizações ou valores pecuniários incertos.

Artigo 8.º

Forma

1. Os contratos de trabalho celebrados por pessoas colectivas públicas estão sujeitos à forma escrita.

2. Do contrato de trabalho devem constar as seguintes indicações:

- a) Nome ou denominação e domicílio ou sede dos contraentes;
- b) Actividade contratada e retribuição do trabalhador;
- c) Local e período normal de trabalho;
- d) Data de início da actividade;
- e) Indicação do processo de selecção adoptado;
- f) Identificação da entidade que autorizou a contratação.

3. A não redução a escrito ou a falta das referências das alíneas a) b) e f) determinam a nulidade do contrato.

Artigo 9.º

Termo resolutivo

1. Nos contratos de trabalho celebrados por pessoas colectivas públicas só pode ser aposto termo resolutivo nas seguintes situações:

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

2. Os contratos previstos no n.º anterior só podem ser a termo incerto nas situações previstas nas alíneas a) a d) e f) a h) e i) do número anterior.

3. No caso da alínea e) do número anterior o contrato não pode ter uma duração superior a 6 meses.

4. A celebração de contratos de trabalho a termo resolutivo obedece a um processo de selecção simplificado, precedido de publicitação da oferta de emprego pelos meios adequados e de decisão reduzida a escrito e fundamentada em critérios objectivos de selecção.

5. A celebração de contratos de trabalho a termo resolutivo nas situações previstas nas alíneas e) a j) do n.º 2 do presente artigo depende da autorização do Ministro das Finanças e do membro do Governo que tiver a seu cargo a Administração Pública.

6. Nos casos das alíneas a) a d) do n.º 2 do presente artigo, a celebração dos respectivos contratos deve ser comunicada à Direcção-Geral da Administração Pública.

Artigo 10.º

Regras especiais aplicáveis ao contrato de trabalho a termo **resolutivo**

1. O contrato de trabalho a termo resolutivo certo celebrado por pessoas colectivas públicas não está sujeito a renovação automática.

2. O contrato de trabalho a termo **resolutivo** celebrado por pessoas colectivas públicas não se converte, em caso algum, em contrato **por tempo indeterminado**.

3. A celebração de contratos de trabalho a termo **resolutivo** com violação do disposto no presente diploma implica a sua nulidade e gera responsabilidade civil, disciplinar e financeira dos titulares dos órgãos que celebraram os contratos de trabalho.

Artigo 11.º

Regulamentos internos

1. As pessoas colectivas públicas podem emitir regulamentos internos nos termos previstos no Código de Trabalho com as especificidades constantes dos números seguintes.

2. Os regulamentos internos aplicáveis ao pessoal em regime de contrato de trabalho na administração directa do Estado são aprovados pelo Ministro da tutela com faculdade de delegação nos dirigentes máximos dos serviços.

3. Os regulamentos internos das pessoas colectivas públicas que disponham em matéria salarial e de carreiras carecem de homologação do Ministro das Finanças e da tutela, sob pena de ineficácia.

4. Os regulamentos internos devem ser publicados na II Série do Diário da República e afixados nos locais de trabalho.

5. A eficácia dos regulamentos internos não depende de comunicação à Inspecção-Geral do Trabalho, produzindo os seus efeitos com a publicação a que se refere o número anterior.

Artigo 12.º

Tempo de trabalho nas pessoas colectivas públicas

Por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, os limites dos períodos normais de trabalho fixados no Código de Trabalho podem ser alargados até aos limites previstos para as correspondentes carreiras do pessoal com vínculo de funcionário público ou agente administrativo.

Artigo 13.º

Níveis retributivos

1. Sem prejuízo do regime resultante de **instrumentos de regulamentação** colectiva, os níveis retributivos dos trabalhadores das pessoas colectivas públicas não devem ultrapassar os níveis remuneratórios do pessoal com vínculo de funcionário ou agente, quando existam as respectivas carreiras no âmbito da Administração Pública.
2. A violação do disposto no número anterior implica responsabilidade disciplinar e financeira dos titulares dos órgãos da pessoa colectiva pública que fixaram os níveis remuneratórios dos trabalhadores.

Artigo 14.º

Cedência ocasional de trabalhadores

1. É lícita a cedência ocasional de trabalhadores das pessoas colectivas públicas para o exercício de funções temporárias noutra pessoa colectiva pública com o acordo do trabalhador.
2. No quadro da colaboração entre pessoas colectivas públicas, a cedência não exige o acordo do trabalhador, sem prejuízo da aplicação das regras do Código do Trabalho quanto à mobilidade **funcional e geográfica** e tempo de trabalho.
3. O acordo de cedência deve prever expressamente a entidade responsável pelo pagamento da retribuição ao trabalhador.
4. Nas matérias não especificamente reguladas neste artigo é aplicável o regime do Código do Trabalho sobre a cedência ocasional.

Artigo 15.º

Redução do período normal de trabalho ou suspensão dos contratos de trabalho

1. As pessoas colectivas públicas podem reduzir os períodos normais de trabalho ou suspender os contratos de trabalho quando se verifique uma redução grave e anormal da sua actividade **por razões estruturais ou tecnológicas, pela ocorrência de catástrofes ou por outras razões de natureza análoga**, seguindo-se o regime previsto para a redução ou suspensão dos contratos de trabalho previsto no Código de Trabalho, com as especificidades constantes dos números seguintes.
2. A redução grave e anormal **da** actividade deve ser declarada pelo Ministro da tutela.
3. Durante a redução ou suspensão, o trabalhador tem direito a receber uma compensação retributiva **nos termos do Código do Trabalho**, a suportar pela pessoa colectiva pública.

Artigo 16.º

Sucessão nas atribuições

1. Os contratos de trabalho celebrados por pessoas colectivas públicas transmitem-se aos sujeitos que venham a prosseguir as respectivas atribuições, haja ou não extinção da pessoa colectiva pública, nos termos previstos no Código do Trabalho para a transmissão de empresa ou do estabelecimento.
2. O disposto no número anterior aplica-se nomeadamente nos casos em que haja transferência da responsabilidade pela gestão do serviço público para entidades privadas sob qualquer forma.
3. No caso de transferência ou delegação de parte das atribuições da pessoa colectiva pública para outras entidades apenas se transmitem os contratos de trabalho afectos às actividades respectivas.
4. Pode haver acordo entre a pessoa colectiva pública de origem e o trabalhador no sentido de este continuar ao serviço daquela.

Artigo 17.º

Extinção da pessoa colectiva pública

A extinção da pessoa colectiva pública a que o trabalhador pertence determina a caducidade dos contratos de trabalho, salvo se se verificar a situação prevista no artigo anterior.

Artigo 18.º

Despedimento por redução de actividade

1. Para além dos casos previstos no Código de Trabalho, as pessoas colectivas públicas podem promover o despedimento colectivo ou a extinção de postos de trabalho **por razões de economia, eficácia e eficiência na prossecução das respectivas atribuições**, nos termos do mesmo Código, com um dos seguintes fundamentos:

- a) Cessação parcial da actividade da pessoa colectiva pública determinada nos termos da lei;
- b) Extinção, fusão ou reestruturação **de serviços** ou de uma unidade orgânica ou estrutura equivalente que determine a redução de efectivos.

2. Para efeitos da alínea b) do número anterior considera-se:

- a) **Extinção de serviços, a cessação da actividade de um serviço, com liquidação ou desafecção do património e desocupação do pessoal que nele desempenhe funções, acompanhada ou não da transferência da totalidade ou de parte das suas atribuições e competências;**
- b) **Fusão de serviços, a transformação de dois ou mais serviços num outro distinto ou não, quer este absorva a totalidade ou apenas parte das atribuições e competências daqueles que lhe dão origem, podendo envolver serviços de diferentes departamentos governamentais;**
- c) **Reestruturação de serviços, a reorganização de um serviço que tenha por objecto a alteração da sua estrutura orgânica ou do seu quadro de pessoal, acompanhada ou não de redefinição das suas atribuições e competências.**

Artigo 19.º

Convenções colectivas de trabalho

1. Para efeitos de aplicação aos contratos de trabalho celebrados por pessoas colectivas públicas as convenções colectivas podem ser dos seguintes níveis:

- a) Contratos colectivos nacionais: convenções outorgadas por associações sindicais e pelo Estado, representado pelo Ministro das Finanças, e aplicáveis a todas as pessoas colectivas públicas;
- b) Contratos colectivos sectoriais: convenções outorgadas por associações sindicais e pelo ministro da tutela do sector de actividade e aplicáveis nesse sector de actividade;
- c) Acordos colectivos sectoriais: convenções outorgadas por associações sindicais e por uma pluralidade de pessoas colectivas tuteladas pelo mesmo Ministro;
- d) Acordos de pessoa colectiva pública: convenções outorgadas por associações sindicais e uma pessoa colectiva pública.

2. Os diferentes tipos de convenções colectivas correspondem a níveis de convenções colectivas em função do âmbito subjectivo quanto aos empregadores públicos.

3. Para efeitos da alínea c) do n.º 1, as pessoas colectivas públicas podem designar um representante comum para a celebração das convenções colectivas, sempre que não haja outorga da convenção pelo ministro da tutela.

4. A competência para celebrar convenções colectivas pode ser delegada.

5. São nulos quaisquer acordos que regulem matérias salariais e de carreiras que não respeitem o disposto no presente diploma.

Artigo 20.º

Articulação entre convenções colectivas

1. As convenções colectivas previstas no artigo anterior são articuladas, devendo a convenção colectiva mais abrangente indicar as matérias que podem ser reguladas pelas convenções colectivas de âmbito mais restrito, não havendo lugar à aplicação das regras de preferência previstas no Código do Trabalho.

2. As convenções colectivas de diferentes níveis devem respeitar as seguintes regras de articulação:

- a) O disposto nos contratos colectivos nacionais prevalece sobre todas as restantes convenções colectivas;
 - b) O disposto nos contratos colectivos sectoriais prevalece sobre os acordos colectivos sectoriais e os acordos de pessoa colectiva pública.
3. O regime dos números anteriores pode ser afastado por cláusula da convenção colectiva.
4. Devem ser outorgadas pelos Ministros das Finanças e da tutela, sob pena de ineficácia, as convenções colectivas que:
- a) Afastem a forma articulada nos termos do n.º 3;
 - b) Não respeitem as limitações ao conteúdo estabelecidas pela convenção colectiva de âmbito mais abrangente;
 - c) Derroquem as regras de articulação definidas nos números 1 e 2;
 - d) Afastem o conteúdo da convenção colectiva de âmbito mais abrangente;

5. Devem igualmente ser outorgadas pelo Ministros das Finanças e da tutela as convenções colectivas que, abrangendo trabalhadores não filiados nos sindicatos outorgantes das convenções colectivas mais abrangentes, tenham uma eficácia que afaste as regras do n.º 4.

Artigo 21.º

Processo de negociação

No processo de negociação das convenções colectivas de trabalho em que intervenham pessoas colectivas públicas devem obrigatoriamente estar presentes representantes dos Ministérios das Finanças e dos ministérios que tenham a tutela sobre a Função Pública e sobre as relações colectivas de trabalho, sob pena de ineficácia.

Artigo 22.º

Aplicação das convenções colectivas

1. No caso de haver mais de uma convenção colectiva do mesmo âmbito sectorial ou profissional aplicável a uma pessoa colectiva pública, os trabalhadores não filiados nos sindicatos outorgantes podem escolher, por escrito, o instrumento que lhes é aplicável.
2. No caso previsto no número anterior, a convenção aplica-se aos trabalhadores até ao final do prazo que dela expressamente constar ou, sendo esta objecto de alteração, até à sua entrada em vigor.
3. No caso de a convenção colectiva não ter prazo de vigência, os trabalhadores são abrangidos durante o prazo mínimo de um ano.
4. A competência para a emissão de regulamentos de extensão para as pessoas colectivas públicas é do Ministro das Finanças e do Ministro responsável pela área laboral.

Artigo 23.º

Cedência especial de funcionários e agentes

1. Mediante acordo de cedência especial, os funcionários e agentes podem exercer funções para outras pessoas colectivas públicas em regime de contrato de trabalho, com suspensão do seu estatuto de funcionário ou agente nos termos do presente artigo.
2. A cedência especial sujeita o funcionário e agente às ordens e instruções da pessoa colectiva onde vai prestar funções, sendo remunerado por esta nos termos do acordo.
3. O exercício do poder disciplinar compete à pessoa colectiva pública cessionária, excepto quando esteja em causa a aplicação de penas disciplinares expulsivas.
4. O funcionário ou agente cedido tem direito:
 - a) À contagem, na categoria de origem, do tempo de serviço prestado em regime de contrato de trabalho;
 - b) A optar pela manutenção do regime de protecção social da função pública, incidindo os descontos sobre o montante da remuneração que lhe competiria no cargo de origem;
 - c) A ser opositor aos concursos de pessoal da carreira a que pertence como funcionário;
5. No caso previsto na alínea b) do número anterior, o empregador público deve participar no financiamento do regime de previdência gerido pela Caixa Geral de Aposentações em montante igual ao das quotas dos subscritores.
6. O contrato de cedência especial extingue-se no caso da alínea c) do n.º 4 pelo provimento na sequência de concurso, sem prejuízo de um novo acordo de cedência.
- 7- Os comportamentos do funcionário ou agente cedido têm relevância no âmbito da relação jurídica de emprego público, devendo o procedimento disciplinar que apure as referidas infracções disciplinares respeitar o estatuto disciplinar dos funcionários e agentes da Administração Pública.

Artigo 24.º

Extensão do âmbito da cedência especial de funcionários e agentes

1. O regime previsto no artigo anterior é ainda aplicável à cedência de funcionários e agentes a pessoas colectivas privadas, quando existam razões de interesse público que justifiquem a cedência.
2. Com excepção do disposto nos n.ºs 2 e 3 do artigo anterior e com necessárias adaptações, é igualmente aplicável o regime da cedência aos casos em que um funcionário ou agente de um quadro de pessoal de uma pessoa colectiva pública passa a exercer funções nessa mesma pessoa colectiva em regime de contrato de trabalho.

Artigo 25.º

Contrato de trabalho na administração directa

1. Para efeitos do n.º 4 do artigo 1.º, as funções que no âmbito da administração directa do Estado podem ser objecto de contrato de trabalho são definidas em decreto-lei.
2. **Sem prejuízo do disposto no número anterior, as actividades de apoio administrativo, auxiliar e serviços gerais podem, desde já, ser objecto de contrato de trabalho na administração directa do Estado.**
3. **Para efeitos dos números anteriores, os quadros de pessoal dos serviços da administração directa do Estado,**

relativos aos trabalhadores em regime de contrato de trabalho, serão aprovados por portaria conjunta dos ministros das Finanças e da tutela.

Artigo 26.º

Disposições finais e transitórias

1. Ficam sujeitos ao regime do presente diploma os contratos de trabalho e os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho celebrados ou aprovados antes da sua entrada em vigor que abranjam pessoas colectivas públicas, salvo quanto às condições de validade e aos efeitos de factos ou situações totalmente passados anteriormente àquele momento.
2. O disposto no número 4 do artigo 1.º e no artigo anterior não prejudica a imediata aplicação do presente diploma designadamente quanto aos contratos de trabalho já em execução.
3. O regime previsto no presente diploma aplica-se aos contratos de trabalho a celebrar ao abrigo da Base XXXI da Lei de Bases da Saúde aprovada pela Lei n.º 48/90, de 24 de Agosto, na redacção dada pela Lei n.º 27/2002, de 8 de Novembro e o artigo o 14.º do Regime Jurídico da Gestão Hospitalar aprovado pela Lei n.º 27/2002, de 8 de Novembro.

Artigo 27.º

Norma de prevalência

As normas do presente diploma prevalecem sobre quaisquer normas especiais aplicáveis aos contratos de trabalho no âmbito das pessoas colectivas públicas, **designadamente sobre as normas previstas nos respectivos estatutos.**

Artigo 28.º

Alterações ao Decreto-Lei n.º 184/89, de 2 de Junho

O artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 184/89, de 2 de Junho, passa a ter a seguinte redacção:

- «1. O contrato de pessoal é um acto bilateral, nos termos do qual se constitui uma relação de trabalho subordinado.
2. (...)
- a) (...)
- b) Contrato de trabalho em qualquer das suas modalidades.»

Artigo 29.º

Alterações ao Decreto-Lei n.º 427/89, de 7 de Dezembro

1. O artigo 14.º do Decreto-Lei n.º 427/89, de 7 de Dezembro, passa a ter a seguinte redacção:

- «1. O contrato de pessoal pode revestir as modalidades de:
 - a) (...);
 - b) Contrato de trabalho em qualquer das suas modalidades»
2. (...).
3. O contrato de trabalho não confere a qualidade de **funcionário público** ou agente **administrativo** e rege-se pelo Código de Trabalho, com as especialidades constantes de diploma especial sobre contrato de trabalho na Administração Pública.»

Artigo 30.º

Revogações

São revogados, em especial, as seguintes disposições:

- a) Os artigos 9.º e 11.º-A do Decreto-Lei n.º 184/89, de 2 de Junho, este último aditado pelo artigo 2.º da Lei n.º 25/98, de 26 de Maio;
- b) Os artigos 18.º a 21.º do Decreto-Lei n.º 427/89, de **7 de Dezembro.**

Artigo 31.º

Entrada em vigor

O presente diploma entra em vigor **30 dias após a data da sua publicação.**

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de

O Primeiro-Ministro

O Ministro dos Assuntos Parlamentares