

Universidade de Lisboa

Faculdade de Direito

Exame de Direito das Relações de Emprego Público

26.07.2022, AN

I

A) A afirmação é verdadeira. Aspetos a considerar:

A CRP determina que a lei estabeleça um regime de “incompatibilidades entre o exercício de empregos ou cargos públicos e o de outras atividades” (artigo 269.º, n.º 5, da CRP).

As incompatibilidades são uma das garantias de imparcialidade no exercício de funções públicas (v.g., artigos 3.º, alínea c), e 19.º a 24.º da LTFP). Constituem um limite à acumulação de funções e cargos públicos e entre estes e o exercício de atividades, cargos ou empregos no sector privado.

Há dois tipos fundamentais de incompatibilidades: as incompatibilidades materiais que decorrem da impossibilidade de um trabalhador assegurar duas ou mais prestações de trabalho em locais diferentes no mesmo tempo de trabalho para empregadores distintos; e as incompatibilidades que decorrem da necessidade de assegurar um exercício imparcial das funções ou cargos públicos.

Enquadrar a preocupação com a imparcialidade no regime das acumulações na LTFP (anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho).

Identificar a necessidade de articular este regime com o que resulta da Diretiva (UE) 2019/1152 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia.

No essencial, importa ter presente que, sobretudo, as acumulações entre o exercício de funções públicas em geral (salvaguardada a possibilidade de exceções a que se refere o artigo 1.º, n.º 6, da Diretiva) e atividades privadas só podem (e, sendo o caso, devem) ser vedadas, à luz da Diretiva, com “base em fundamentos objetivos, como a saúde e segurança, proteção do sigilo comercial, integridade do serviço público ou para evitar conflito de interesses” (artigo 9.º, n.º 2, da Diretiva).

B) A afirmação é verdadeira. Aspetos a considerar:

É nulo o contrato de trabalho a termo resolutivo celebrado ou renovado com violação do disposto na LTFP (artigo 63.º, n.º 1, 1.ª parte, da LTFP).

A indemnização no caso de contrato inválido, à luz da LTFP, tem duas componentes (cumulativas): **(i)** uma indemnização determinada por aquela que é aplicável no caso de despedimento ilícito (como se o contrato fosse sem termo¹ – artigo 63.º, n.º 1, 1.ª parte, conciliado com os artigos 54.º, n.ºs 2, 3 e 4, e 300.º, n.º 1, alínea b), e 301.º, n.º 1 e n.º 2, aplicável *mutatis mutandis*, da LTFP); e **(ii)** uma indemnização a título de responsabilidade civil por facto ilícito (artigo 63.º, n.º 1, 2.ª parte; e artigo 300.º, n.º 1, alínea a), da LTFP).

O reconhecimento e o alcance da indemnização devem assegurar uma proteção eficaz do trabalhador com contrato de trabalho a termo resolutivo (à luz do direito à segurança no emprego) e devem ser dissuasivos da utilização abusiva de sucessivos contratos de trabalho a termo resolutivo (artigo 5.º da Diretiva 1999/70/CE do Conselho de 28 de junho de 1999 respeitante ao acordo-quadro CES, UNICE e CEEP relativo a contratos de trabalho a termo). Têm de ser pensadas em função da necessidade da eficácia da tutela pretendida pelo acordo-quadro em referência.

De acordo com o Acórdão do TJUE de 07.03.2018, C-494/16 (slide 42 “Os vínculos da relação jurídica de emprego público”), o TJUE não se opõe a que essa medida [para assegurar a utilização não abusiva da renovação de contratos a termo resolutivo] seja o

¹ Não se aplica o artigo 302.º da LTFP.

pagamento de indemnização com uma dupla dimensão: *i*) indemnização determinada a partir de um critério objetivo certo (no caso do acórdão, um valor entre 2,5 e 12 mensalidades da última remuneração do referido trabalhador; no caso do artigo 301.º, n.º 2, da LTFP, um valor “entre 15 e 45 dias por cada ano completo ou fração de exercício de funções públicas”); e *ii*) uma indemnização que permita a reparação integral do prejuízo, sem que as regras de provas possam dificultar a prova desse prejuízo (no caso concreto, por presunção da “perda de oportunidades de encontrar um emprego ou de que, caso um concurso de recrutamento tivesse sido organizado de forma regular, teria sido aprovado no mesmo”) – artigo 63.º, n.º 1, e artigo 300.º, n.º 1, alínea a), da LTFP.

C) A afirmação é verdadeira. Aspetos a considerar:

Aos trabalhadores da Administração Pública, como aos trabalhadores em geral, é reconhecido o direito fundamental de contratação coletiva (artigo 56.º, n.ºs 3 e 4, da CRP; e artigo 11.º da CEDH e Acórdão do TEDH de 12.11.2008, Demir e Baykara c. Turquia, queixa n.º 34503/97). Assinalar o conteúdo deste.

A LTFP dispõe sobre o exercício do direito à negociação coletiva em relação aos trabalhadores em geral e sobre o direito de contratação coletiva pelos trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas. Ao invés do que acontece em relação ao primeiro, da contratação coletiva resulta uma disciplina jurídica diretamente aplicável às relações jurídicas de emprego público, sem mediação de ato legislativo ou regulamentar; sem prejuízo das limitações previstas quanto ao objeto e ao sentido dispositivo (v.g., artigo 347.º, artigos 13.º, n.ºs 5 a 7, 4.º, alínea a), e artigo 3.º, alínea l), da LTFP [artigo 165.º, n.º 1, alínea t) da CRP]; artigos 354.º e 355.º, artigo 359.º da LTFP; e artigo 366.º, n.º 1, 267.º, n.º 1, 159.º, n.º 6, artigo 56.º, n.º3, artigo 122.º, n.º 4, artigo 134.º, n.º 5, e artigo 144.º, n.º 1 artigo 51.º, n.º 2, da LTFP).

As normas da LTFP devem ser interpretadas e aplicadas tendo presente que é juridicamente devido, no espaço constitucional europeu, a proteção e a garantia do direito de negociação/contratação coletiva e que as restrições devem passar no teste do artigo 11.º, n.º 2, da CEDH e não apenas a uma avaliação meramente interna à luz da CRP (cujo artigo 56.º, n.ºs 4 e 5, não menciona restrições expressas ao exercício do direito).

Neste contexto, é de ponderar a exclusão de certas categorias de trabalhadores do âmbito de aplicação da LTFP, sujeitos a estatutos próprios, como é o caso dos militares e dos agentes militarizados (artigo 2.º, n.º 2, da LTFP); e o facto de aos trabalhadores nomeados ser apenas reconhecido o direito à negociação coletiva.

II

Aspetos a considerar:

- a) A liberdade de expressão é um direito de todos, consagrada em várias normas jurídicas de natureza constitucional de fonte diversa (e.g., artigo 37.º da CRP; artigo 10.º da CDFUE; artigo 10.º da CEDH [e jurisprudência vasta correspondente]; e artigos 8.º, n.º 4, e 16.º, n.º 1, da CRP; e artigo 6.º do TFUE).

A qualidade de trabalhador público e de dirigente do Adérito não representa por si uma limitação do ponto de vista da possibilidade de exercício da liberdade de expressão num contexto laboral (artigo 72.º, n.º 1, alínea a); artigo 4.º, n.º 1, alínea a), da LTFP e artigo 14.º do Código do Trabalho), nem coloca especificidades do ponto de vista da metodologia de análise de restrições ao exercício do direito.

- b) Está em causa a liberdade de expressão na vertente da manifestação de opinião, ideias ou pensamentos sobre uma dada realidade associada, no caso, ao exercício do direito de reunião e da liberdade de constituição e participação em comissão de trabalhadores. Nesta vertente da liberdade de expressão, não é exigível uma base factual ou crença na base factual correspondente. Inclui a possibilidade de crítica desagradável, incómoda, perturbadora, crua e agressiva.
- c) A liberdade de expressão só pode ser restringida com os fins (fundamentos) específicos e desde que, em concreto, a restrição seja necessária, numa sociedade democrática para

atender a tais fins (artigo 10.º, n.º 2, da CRP). A abrangência *prima facie* no âmbito da liberdade de expressão de medida desfavorável ou negativa contemporânea ou contextualmente associada ao exercício do direito implica sempre que se convoque um dos fins legítimos enunciado no artigo 10.º, n.º 2, da CEDH.

O interesse público não constitui um fundamento autónomo para a restrição do exercício da liberdade de expressão no artigo 10.º, n.º 2, da CEDH.

- d) Cabe ao empregador demonstrar, perante um quando indiciário de represália, que a medida desfavorável (no caso, a cessação da comissão de serviço) tem um fundamento alheio à expressão de tais opiniões, ideias ou pensamentos. No caso, a cessação da comissão de serviço ocorreu poucos dias depois dos eventos que se podem enquadrar, designadamente no exercício da liberdade de expressão, com o sentido exposto. Ao que acresce o carácter vago ou não concretizador dos fundamentos da decisão, assim como a aparente não conexão entre a capacidade de execução das orientações e a quebra de confiança invocada.
- e) O caso é inspirado *mutatis mutandis* no caso do Acórdão do TC espanhol 146/2019 (slide 28 da Apresentação PowerPoint n.º 1).