

■ FORMAÇÃO CONTÍNUA ■

Direito do trabalho em funções públicas

Jurisdição
Administrativa
e Fiscal

Julho 2020

Diretor do CEJ

João Manuel da Silva Miguel, Juiz Conselheiro

Diretores Adjuntos

Paulo Alexandre Pereira Guerra, Juiz Desembargador

Luís Manuel Cunha Silva Pereira, Procurador-Geral Adjunto

Coordenador do Departamento de Formação

Edgar Taborda Lopes, Juiz Desembargador

Coordenadora do Departamento de Relações Internacionais

Helena Leitão, Procuradora da República

Grafismo

Ana Caçapo - CEJ

Capa

Bancos no edifício do CEJ

Foto

Paulo Rainho - CEJ

A Jurisdição Administrativa é a que assume as competências jurisdicionais para apreciação do contencioso do Direito do Trabalho em funções públicas. E esta é uma matéria cada vez mais relevante e a necessitar de estudo.

Já em 2018 o Centro de Estudos Judiciários publicou um trabalho dos/as auditores/as de justiça do 4.º Curso TAF que lançava inúmeras pistas de reflexão sobre as temáticas que está área abarca (“[Direito das Relações Laborais na Administração Pública](#)”). Agora, com este e-book, temos o resultado de duas acções de formação realizadas em 2019 e cujos textos e vídeos podem a todos ser disponibilizados.

A responsabilidade do CEJ na divulgação dos materiais que são produzidos sob sua égide é assumida e reforçada em cada publicação: é também uma forma de *accountability* da sua actividade, sem o prejuízo de reconhecer e respeitar o esforço de reflexão dos intervenientes das formações.

A Jurisdição Administrativa e Fiscal ganha assim um novo e-book da “Coleção Formação Contínua”.

Que a todos/as seja útil...

(ETL)

C E N T R O
DE ESTUDOS
JUDICIÁRIOS

Ficha Técnica

Nome:

Direito do trabalho em funções públicas

Jurisdição Administrativa e Fiscal:

Margarida Reis – Juíza Desembargadora, Docente do CEJ e Coordenadora da Jurisdição
Marta Cavaleira – Juíza Desembargadora e Docente do CEJ
Fernando Duarte – Juiz Desembargador e Docente do CEJ
Ana Carla Duarte Palma – Juíza Desembargadora e Docente do CEJ
Tiago Brandão de Pinho – Juiz de Direito e Docente do CEJ

Coleção:

Formação Contínua

Plano de Formação 2019/2020:

Direito do trabalho em funções públicas – 15 de novembro de 2019 ([programa](#))
Acidentes de trabalho em funções pública – em 29 de novembro de 2019 ([programa](#))

Conceção e organização:

Marta Cavaleira, Fernando Duarte, Ana Carla Duarte Palma

Intervenientes:

Vasco Cavaleiro – Advogado
Miguel Lucas Pires – Professor na Universidade de Aveiro
Hong Cheng Leong – Professor na Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa
Ana Cristina Ribeiro Costa – Professora na Escola do Porto da Universidade Católica Portuguesa

Revisão final:

Edgar Taborda Lopes – Juiz Desembargador, Coordenador do Departamento da Formação do CEJ
Ana Caçapo – Departamento da Formação do CEJ

Notas:

Para a visualização correta dos e-books recomenda-se o seu descarregamento e a utilização do programa Adobe Acrobat Reader.

Foi respeitada a opção dos autores na utilização ou não do novo Acordo Ortográfico.

Os conteúdos e textos constantes desta obra, bem como as opiniões pessoais aqui expressas, são da exclusiva responsabilidade dos/as seus/suas Autores/as não vinculando nem necessariamente correspondendo à posição do Centro de Estudos Judiciários relativamente às temáticas abordadas.

A reprodução total ou parcial dos seus conteúdos e textos está autorizada sempre que seja devidamente citada a respetiva origem.

Forma de citação de um livro eletrónico (NP405-4):

AUTOR(ES) – **Título** [Em linha]. a ed. Edição. Local de edição: Editor, ano de edição.
[Consult. Data de consulta]. Disponível na internet: <URL:>. ISBN.

Exemplo:

Direito Bancário [Em linha]. Lisboa: Centro de Estudos Judiciários, 2015.

[Consult. 12 mar. 2015].

Disponível na

internet: <URL: http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/civil/Direito_Bancario.pdf.

ISBN 978-972-9122-98-9.

Registo das revisões efetuadas ao e-book

Identificação da versão	Data de atualização
1.ª edição –22/07/2020	


Direito do trabalho em funções públicas

Índice

1. O exercício do poder disciplinar no direito do trabalho em funções públicas – entre discricionariedade e vinculação administrativa: em particular a prescrição da infração, do procedimento e da sanção disciplinares	9
Vasco Cavaleiro	
§ 1º Os princípios do regime disciplinar e as garantias dos trabalhadores em funções públicas	11
1.1. Os princípios do regime disciplinar na relação jurídica de emprego público	11
1.2. As garantias no procedimento disciplinar do trabalhador em funções públicas	20
§ 2º Vinculação e discricionariedade: prescrição da infração, prescrição do direito à insaturação do procedimento disciplinar, prescrição do procedimento disciplinar e prescrição da sanção disciplinar	29
2.1. O Tempo e o poder disciplinar	29
2.2. Prescrição da infração disciplinar	29
2.3. Prescrição do direito de instaurar o procedimento disciplinar	30
2.4. Prescrição do procedimento disciplinar	33
2.5. Causas de suspensão da prescrição	33
2.6. Prescrição do direito à aplicação da sanção disciplinar	34
2.7. Prescrição da sanção disciplinar	34
§ 3º Limites da discricionariedade na sanção: sanção por acordo	35
3.1. A sanção disciplinar por acordo	35
3.2. A sanção por acordo no direito posto	35
3.3. Os acordos sobre a sanção de <i>iure condendo</i>	39
2. A Portaria n.º125-A/2019, de 30 de abril: o âmbito de aplicação, as modalidades do procedimento concursal, os métodos de selecção e negociação de posições remuneratórias	63
Miguel Lucas Pires	
I – Entrada em vigor e articulação com a LTFP	65
II – Âmbito de aplicação da Portaria	68
III – Modalidades de recrutamento	70
1. Aspetos gerais	70
2. Procedimento concursal comum	71

2.1. Métodos de selecção	71
2.2. Requisitos de admissão gerais e especiais	73
2.3. Notificação	74
2.4. Publicitação do concurso	75
2.5. Júri	77
2.6. Prazo e forma da candidatura	78
2.7. Cessação do procedimento	78
2.8. Garantias	78
3. Procedimento para constituição de reservas de recrutamento em órgão ou serviço	79
4. Procedimento de recrutamento centralizado	79
5. Articulação entre os procedimentos de recrutamento	81
3. Breves notas reflexivas sobre o artigo 99.º do CPTA	83
Hong Cheng Leong	
I. A ratio legis das normas do artigo 99.º do CPTA	85
II. A irracionalidade das soluções plasmadas n.º 1 e na primeira parte do n.º 2 artigo	86
II.I. A irracionalidade da solução plasmada na primeira parte do n.º 2 artigo 99.º do CPTA	87
II.II. A irracionalidade da solução plasmada no n.º 1 artigo 99.º do CPTA	92
4. Segurança e saúde no trabalho – particularidades e problemas no âmbito da Administração Pública	99
Ana Cristina Ribeiro Costa	
I. Introdução	101
II. O enquadramento jurídico da matéria da segurança e saúde no trabalho relativamente aos trabalhadores da Administração Pública	102
III. Os constrangimentos na aplicação da legislação em matéria de segurança e saúde no trabalho aos trabalhadores da Administração Pública	107
IV. Conclusões: “Em casa de ferreiro, espeto de pau”	114

CENTRO
DE ESTUDOS
JUDICIÁRIOS



4. Segurança e saúde no trabalho - particularidades e problemas no âmbito da Administração Pública

Ana Cristina Ribeiro Costa

CENTRO
DE ESTUDOS
JUDICIÁRIOS

4. SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO – PARTICULARIDADES E PROBLEMAS NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA¹²

Ana Cristina Ribeiro Costa*

I. Introdução

II. O enquadramento jurídico da matéria da segurança e saúde no trabalho no que respeita aos trabalhadores da Administração Pública

III. Os constrangimentos na aplicação da legislação em matéria de segurança e saúde no trabalho aos trabalhadores da Administração Pública

IV. Conclusões: “Em casa de ferreiro, espeto de pau”

Apresentação *Power Point*

Vídeos

I. Introdução

Entre os diversos instrumentos jurídicos internacionais que vinculam o ordenamento jurídico nacional em matéria de segurança e saúde no trabalho³, encontram-se a Convenção n.º 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), de 22-06-1981, sobre a segurança, a saúde dos trabalhadores e o ambiente de trabalho⁴, e a Diretiva-Quadro n.º 89/391, de 12-06, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho⁵.

¹ O presente estudo foi publicado originalmente *in* AAVV, *Para Jorge Leite. Estudos Jurídico-laborais*, volume I, coord. João Reis, Leal Amado, Liberal Fernandes e Regina Redinha, Coimbra Editora, Coimbra, 2014, 285-308. Aproveitamos para mais uma vez homenagear o Professor Jorge Leite, cujas Lições estudámos no início do nosso percurso pelo Direito do Trabalho e cujas sapiência e retidão de caráter nos merecem sincera reverência. Optámos por abordar uma matéria relacionada com os trabalhadores da Administração Pública, porquanto tivemos o privilégio de ser aprendizes do Professor Jorge Leite numa memorável sessão ministrada no âmbito da Pós-Graduação em Relação Jurídica de Emprego Público, organizada pela Escola de Direito do Porto da Universidade Católica Portuguesa, em 2012. Recordamos que o presente texto teve em consideração a legislação, doutrina e jurisprudência publicadas até 30 de dezembro de 2014. As citações de jurisprudência nacional serão todas pertencentes à fonte informática www.dgsi.pt. Todos os Acórdãos (Acs.) do Tribunal de Justiça (TJ) enunciados poderão ser consultados em www.curia.europa.eu.

² O texto serviu de base à apresentação oral da autora no Centro de Estudos Judiciários, na sessão relativa a Ação de Formação Contínua *Acidentes de trabalho em funções pública*, em 29 de novembro de 2019.

* Professora na Escola do Porto da Universidade Católica Portuguesa.

³ Entre os quais a Carta Social Europeia (em especial, o seu artigo – art. – 3.º), o Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (em especial, o art. 153.º), e a Carta dos Direitos Fundamentais.

⁴ Ratificada, entre nós, pelo Decreto do Governo n.º 1/85, de 16-01.

⁵ Alterada pelo Regulamento (Regulam.) (CE) n.º 1882/2003 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 29-09, pela Diretiva 2007/30/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20-06, e pelo Regulam. (CE) n.º 1137/2008 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 22-10. Daqui em diante, iremos apenas referir-nos a este diploma como Diretiva-Quadro n.º 89/391.

Ora, atendendo a que o TJ se tem apoiado numa aceção ampla dos conceitos previstos na Diretiva-Quadro n.º 89/391⁶, pretendendo abarcar uma tutela de todos os trabalhadores, em todos os setores e, diríamos, em todas as dimensões da saúde⁷, impõe-se aferir se é esse também o paradigma que o legislador nacional transpôs para a Lei n.º 102/2009, de 10-09, que regulamenta o regime jurídico da promoção e prevenção da segurança e saúde no trabalho⁸, bem como para a demais legislação respeitante à matéria de segurança e saúde no trabalho, e se é esse o entendimento que tem sido sufragado pelos aplicadores do direito.

Mais concretamente, o que nos propomos analisar é se os trabalhadores com contrato de trabalho celebrado com empregador privado beneficiam da mesma tutela que os trabalhadores da Administração Pública (AP), designadamente, no que respeita às obrigações em que incorre a entidade empregadora, direitos e deveres dos trabalhadores, possibilidades de responsabilização dos atores e meios de reparação dos danos dos trabalhadores.

De facto, de acordo com as mais recentes notícias⁹, Portugal estará, efetivamente, a incumprir a aludida legislação da União Europeia (UE), arriscando-se a sofrer as consequências de uma eventual ação judicial junto do TJ por incumprimento da obrigação de completa transposição daquela Diretiva¹⁰.

II. O enquadramento jurídico da matéria da segurança e saúde no trabalho relativamente aos trabalhadores da Administração Pública

No que respeita à Convenção n.º 155 da OIT, esta compreende todos os ramos da atividade económica (artigo 1.º, n.º 1), estando abrangidos pela mesma os trabalhadores da AP (artigo 3.º, alínea – al. – b)).

⁶ JOAQUÍN HUELIN MARTÍNEZ DE VELASCO, «El acervo comunitario sobre prevención de riesgos laborales», in AAVV, *La potestad sancionadora de la Administración en el ámbito de los riesgos laborales*, coord. Jesús M.ª Chamorro, Estudios de Derecho Judicial, n.º 100, Consejo General del Poder Judicial, Madrid, 2006, p. 54.

⁷ Veja-se a decisão do TJ de 12-11-1996, no processo C-84/94, onde se sustenta que os conceitos de “ambiente de trabalho” e de “saúde” devem ser interpretados de forma ampla, designadamente abrangendo todos os fatores, físicos ou de outra índole, que possam afetar a segurança e saúde do trabalhador no seu ambiente laboral.

⁸ Alterada pela Lei n.º 42/2012, de 28-08. Doravante iremos referir-nos a este diploma apenas como Lei n.º 102/2009.

⁹ Veja-se, a título de exemplo, em:

[http://www.jornaldenegocios.pt/economia/detalhe/portugal tem dois meses para aplicar lei da ue sobre saude na funcao publica.html](http://www.jornaldenegocios.pt/economia/detalhe/portugal%20tem%20dois%20meses%20para%20aplicar%20lei%20da%20ue%20sobre%20saude%20na%20funcao%20publica.html), consultado em (consult.) 07-12-2013.

¹⁰ Não é, todavia, esta a única matéria em que Portugal foi objeto de advertência. A Comissão Europeia (Com. Eur.) também apontou o problema da conformidade da contratação a termo no âmbito da AP com a Diretiva n.º 1999/70, de 28-06, respeitante ao Acordo-Quadro de 18-03-1999, celebrado entre a CES, a UNICE e o CEEP. Cfr. http://ec.europa.eu/eu_law/eulaw/decisions/dec_20131120.htm, consult. 15-12-2013. Sobre este problema, cfr. ANA RUTE FERREIRA MORIM, «A difícil relação entre o regime de contratação a termo na AP e a Diretiva 1999/70/CE, sob o olhar da jurisprudência da União Europeia», in *Trabalho em Funções Públicas em tempos de crise: que direito(s)? Atas das I Jornadas de Direito do Emprego Público*, Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte, Braga, 2013, 35-51 e EMMANUELLE MAZUYER, «La jurisprudence de la CJUE relative aux contrats à durée déterminée dans le secteur public», *Revue de Droit du Travail*, n.º 11, novembro 2013, 681-688.

Por seu turno, o âmbito de aplicação da Diretiva-Quadro n.º 89/391 inclui “todos os setores de atividade, privados ou públicos”, com exceção para as hipóteses em “que se lhe oponham de forma vinculativa determinadas particularidades inerentes a certas atividades específicas da função pública” (artigo 2.º, n.ºs 1 e 2). Todavia, esta derrogação será aplicável apenas em casos concretos e excepcionais, a organismos como as forças armadas, a polícia ou a proteção civil. Estipula-se, pois, um princípio da universalidade da tutela, acolhendo-se aqui também um conceito amplo de trabalhador¹¹ e de empregador (artigo 3.º, alíneas – als. – a) e b)).

A jurisprudência do TJ já esclareceu, em diversas ocasiões, que as exceções ao âmbito de aplicação da aludida Diretiva-Quadro devem ser interpretadas de forma restritiva. Com efeito, decidiu-se no Acórdão (Ac.) de 03-10-2000, proferido no âmbito do processo C-303/89, caso SIMAP (Sindicato de Médicos de Assistência Pública), que, em condições normais, a atividade do pessoal de urgência médica não pode ser equiparada às atividades acima enunciadas, encontrando-se, portanto, compreendida no âmbito de aplicação da Diretiva. De igual forma, nos processos apensos C-397/01 e C-403/01, caso Pfeiffer e outros, decidiu-se, em Ac. de 05-10-2004, que a atividade dos médicos nos serviços de emergência médica se encontra compreendida no âmbito desta Diretiva. No mesmo sentido, concluiu-se, no âmbito do processo C-52/04, que os bombeiros sapadores estão abrangidos pela Diretiva-Quadro n.º 89/391, bem como pela Diretiva n.º 93/104, de 23-11, relativa à organização do tempo de trabalho. Mais se determinou que os limites máximos do período normal de trabalho só são prorrogáveis excepcionalmente, em casos de amplitude e gravidade tais que a proteção dos interesses públicos da ordem, saúde e segurança possam prevalecer provisoriamente sobre a segurança e saúde dos trabalhadores das equipas de intervenção e socorro. Todavia, mesmo nestas circunstâncias, os objetivos da Diretiva-Quadro n.º 89/391 devem ser preservados, na medida do possível.

Além disto, no processo C-132/04, ação de incumprimento contra Espanha, discutia-se se o país vizinho havia cumprido o dever de transposição da Diretiva, concluindo-se, no aresto de 12-01-2006, que o fez apenas parcialmente, pois não garantiu a sua transposição quanto ao pessoal não civil das Administrações Públicas (guarda civil e polícia militar), que não beneficiava de qualquer legislação de proteção na saúde e segurança. Curioso é que, volvidos alguns anos, Espanha se veja novamente sujeita ao crivo do TJ, porquanto não terá garantido a efetiva aplicação da legislação à totalidade dos locais de trabalho da guarda civil, apesar de alertada nesse sentido, em setembro de 2012¹².

¹¹ Este conceito amplo de trabalhador não é, aliás, exclusivo da matéria de segurança e saúde no trabalho, sendo adotado também em matéria de igualdade de tratamento. Neste sentido, cfr. EMMANUELLE MAZUYER, *op. cit.*, p. 683.

¹² Cfr. a comunicação da Com. Eur. de 17-10-2013, disponível em (disp.) http://ec.europa.eu/eu_law/eulaw/decisions/dec_20131120.htm, consult. 08-12-2013. De facto, parece que haverá ainda incumprimentos da normativa da UE, não obstante o país vizinho tenha garantido a tutela de determinados setores com regimes preventivos especiais, como os previstos para os centros e estabelecimentos militares, para os estabelecimentos penitenciários, para as funções de polícia e segurança, de segurança aduaneira, de proteção civil e peritagem forense, em casos de perigo grave, catástrofe e calamidade pública, para a guarda civil e para o pessoal militar das forças armadas. Sobre estes regimes, cfr. TOMÁS SALA FRANCO, *Derecho de la prevención de riesgos laborales*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2012, pp. 363-370.

No mesmo sentido, veja-se a condenação da Áustria, no Ac. de 06-04-2006, no âmbito do processo C-428/04, por incumprimento da obrigação de transposição da Diretiva-Quadro n.º 89/391 no que respeita aos professores do ensino obrigatório empregados nas escolas públicas de determinados Estados Federados.

Finalmente, também a França veio a ser condenada, através da decisão do TJ de 05-06-2008, no âmbito do processo C-226/06, por incumprimento da Diretiva-Quadro, porquanto as empresas de transportes RATP e SNCF não poderiam estar excluídas do âmbito do diploma, devendo este ser-lhes aplicável na íntegra.

Com efeito, a Diretiva-Quadro n.º 89/391 tem um âmbito de aplicação universal, para todos os setores de atividade, sendo certo que, não obstante se excecionem as aludidas atividades da Função Pública, tal não obsta a que não se tente, nestes casos, na medida do possível, alcançar a segurança e saúde dos trabalhadores. Assim, as exclusões têm de ser interpretadas em sentido restrito, aplicando-se apenas a acontecimentos absolutamente excecionais¹³.

Mas qual é, afinal, a legislação nacional que vigora nesta matéria, no âmbito do setor público? Em primeiro lugar, impõe-se enunciar que a Constituição da República Portuguesa (CRP) prevê, na al. b) do n.º 1 do artigo 59.º, o direito ao trabalho em condições dignificantes, na al. c) do mesmo preceito, o direito ao trabalho em condições de higiene, segurança e saúde (conceito que engloba a saúde física e mental do trabalhador) e, finalmente, na al. f), a previsão de que “todos os trabalhadores, sem distinção (...) têm direito (...) a assistência e justa reparação, quando vítimas de acidente de trabalho ou de doença profissional”¹⁴.

Em segundo lugar, no que diz respeito, em especial, à matéria dos acidentes de trabalho, apesar da entrada em vigor da Lei n.º 98/2009, de 04-09¹⁵, que veio regulamentar o regime de reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais, aplicando-se às pessoas coletivas de direito privado ou de direito público não abrangidas por legislação especial, manteve-se em vigor o Decreto-Lei (DL) n.º 503/99, de 20-11¹⁶, cujo âmbito de aplicação são as contingências profissionais¹⁷ ocorridas “ao serviço de entidades empregadoras públicas” (artigo 1.º deste diploma), estando as entidades abrangidas definidas no artigo 2.º do mesmo. Note-se, de qualquer forma, que a Lei n.º 4/2009, de 29-01¹⁸, também prevê no seu artigo 26.º, n.º 3, que

¹³ AAVV, *Lecciones de Derecho Social de la Unión Europea*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2012, p. 380.

¹⁴ Sendo certo que esta proteção constitucional abrange os trabalhadores da AP. Neste sentido, FRANCISCO PIMENTEL, *Direitos e deveres dos trabalhadores da Administração Pública*, Almedina, Coimbra, 2011, p. 138.

¹⁵ À qual nos iremos referir, de ora em diante, apenas como LAT.

¹⁶ Daqui em diante apenas DL n.º 503/99.

¹⁷ Referimo-nos a “contingências profissionais” com o intuito de abranger os conceitos de acidente de trabalho e doença profissional em sentido lato. Note-se, todavia, que, entre nós, apenas RITA GARCIA PEREIRA utiliza expressão idêntica (“contingências laborais” – *Mobbing ou assédio moral no trabalho. Contributo para a sua conceptualização*, Coimbra Editora, Coimbra, 2009, p. 206).

¹⁸ Doravante apenas Lei n.º 4/2009.

se aplica a “lei geral”, ou seja, a LAT¹⁹, aos trabalhadores que, “ao abrigo dos instrumentos de mobilidade”, prestem serviço às entidades previstas no n.º 3 do seu artigo 4.º²⁰.

De acordo com estes diplomas, os encargos financeiros decorrentes de acidentes de trabalho ou doenças profissionais ocorridos no âmbito da AP são da responsabilidade da entidade empregadora pública à qual o trabalhador se encontra vinculado (artigo 5.º, n.º 2 do DL n.º 503/99 e artigo 21.º, n.º 1, da Lei n.º 4/2009). De qualquer forma, caso decorra de tais contingências profissionais incapacidade permanente ou a morte, as respetivas prestações serão, em princípio, encargo da Caixa Geral de Aposentações (CGA), que se responsabiliza apenas pelas eventualidades de invalidez, velhice e morte (artigos - artigos - 5.º, n.º 3, e 34.º, n.º 4, do DL n.º 503/99 e artigo 21.º, n.º 2, da Lei n.º 4/2009)²¹.

Em terceiro lugar, relativamente à segurança e saúde no trabalho, cumpre referir que, entre nós, o DL n.º 441/91, de 14-11²², transpôs a aludida Diretiva-Quadro, tendo vindo a ser revogado pela Lei n.º 102/2009 (cfr. artigo 120.º, n.º 1, al. a), deste diploma). Todavia, este diploma legal limita o seu âmbito de aplicação à regulamentação do regime jurídico da promoção e prevenção da segurança e saúde no trabalho de acordo com o artigo 284.º do Código do Trabalho²³ (artigo 1.º, n.º 1, da aludida Lei n.º 102/2009) e, em especial, aos setores privado, cooperativo e social. Fica, portanto, excluída da sua aplicação a AP, ao contrário do que sucedia com o DL n.º 441/91. De facto, o revogado diploma de enquadramento da segurança e saúde no trabalho compreendia todos os ramos de atividade, incluindo o setor público (artigo 2.º, n.º 1, al. a)) e abraçava um conceito de trabalhador que abarcava aquele que prestava serviço à AP (artigo 3.º, al. a)).

¹⁹ E, como tal, relativamente a estes, haverá obrigatoriedade de celebração de contrato de seguro para garantia das prestações decorrentes da LAT.

²⁰ Isto é, a entidades que não os serviços da administração direta e indireta do Estado, da administração regional autónoma e da administração autárquica, nem os órgãos e serviços de apoio do Presidente da República, da Assembleia da República (AR), dos tribunais e do Ministério Público e respetivos órgãos de gestão e outros órgãos independentes, mas que tenham ao seu serviço trabalhadores que exercem funções públicas ou trabalhadores ao abrigo de instrumentos de mobilidade, que não desempenham funções públicas, mas que, nos termos da lei, mantêm o respetivo regime de proteção social. Cfr. CARLA ACÚRCIO, *A protecção social no regime das responsabilidades parentais: a especificidade da protecção social convergente face ao Regime Geral da Segurança Social*, Quid Iuris, Lisboa, 2010, pp. 123 e 124.

²¹ Quanto às doenças profissionais, há que atender à distinção entre os trabalhadores aos quais se aplica o Regime Geral de Segurança Social (previstos no art. 7.º da Lei n.º 4/2009) e aqueles aos quais se aplica o Regime da Proteção Social Convergente (conforme o âmbito subjetivo determinado no art. 11.º do mesmo diploma). No primeiro caso, não obstante se aplique o DL n.º 503/99 quanto aos aspetos laborais (justificação de faltas e reintegração profissional), já relativamente à reparação, a mesma será assegurada pelo Centro Nacional de Proteção contra os Riscos Profissionais (CNPRP), dado que os trabalhadores abrangidos por este regime deduziram as respetivas contribuições e quotizações para a eventualidade de doença profissional. Na hipótese dos trabalhadores aos quais se aplica o Regime da Proteção Social Convergente, não há lugar ao pagamento de qualquer contribuição ou quotização por parte daqueles, constituindo as prestações decorrentes de doença profissional um encargo exclusivo das entidades empregadoras, a menos que da contingência profissional resulte incapacidade permanente ou a morte, caso em que a reparação caberá à CGA (art. 34.º, n.º 1 e 4, do DL n.º 503/99). Cfr. FRANCISCO PIMENTEL, *op. cit.*, p. 131.

²² Daqui em diante apenas DL n.º 441/91.

²³ Doravante, iremos referir-nos apenas a CT quando quisermos reportar-nos ao CT em vigor, publicado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12-02.

Ademais, o DL n.º 191/95, de 28-07, definia as concretas formas de aplicação daquele diploma à AP, tendo, todavia, sido revogado pelo DL n.º 488/99, de 17-11²⁴, entretanto também revogado pela Lei n.º 59/2008, de 11-09²⁵, que aprovou o Regime do contrato de trabalho em Funções Públicas (RCTFP).

Assim sendo, é atualmente o RCTFP que regula a matéria de segurança e saúde no trabalho na AP. Deve referir-se que o artigo 8.º, al. h), da Lei n.º 59/2008, determina que se aplicam aos trabalhadores da AP na modalidade de nomeação os artigos (artigos) 221.º a 229.º do RCTFP e os artigos 132.º a 204.º do Regulam. do RGTFP, publicados em anexo à aludida Lei n.º 59/2008, preceitos que dispõem sobre segurança, higiene e saúde no trabalho, e que se aplicam aos trabalhadores com a modalidade de contrato de trabalho em funções públicas²⁶.

No que respeita às normas do RCTFP acima identificadas, note-se que a sua redação é decalcada dos artigos 272.º e seguintes do Código de Trabalho aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27-08. É, pois, evidente, que tais normas, que entraram em vigor em 01-01-2009, cristalizam uma redação que, no que respeita ao setor privado, viria a ser revogada apenas algumas semanas depois, com a entrada em vigor do CT, em 17-02-2009, e regulamentada alguns meses mais tarde, pela Lei n.º 102/2009, entrada em vigor em 01-10-2009.

Ainda assim, cumpre referir que se prevê, nas als. c) e g) a i) do artigo 87.º do RCTFP, o dever de a entidade empregadora pública “proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral”, “prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho”, “fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas” a tal prevenção e adotar as medidas que decorram de imposições legais e convencionais no que respeita “à higiene, segurança e saúde no trabalho”. Com efeito, determinam-se para a entidade empregadora pública deveres idênticos àqueles que se prevêem no âmbito do setor privado (cfr. artigo 127.º do CT), pelo que impende sobre aquela entidade uma obrigação de segurança e saúde nos mesmos termos definidos para as relações laborais privadas, o que sempre se alcançaria mediante a proteção constitucional do artigo 59.º da CRP. Tais obrigações são, ademais, concretizadas nos artigos 221.º e seguintes do RCTFP e 132.º e seguintes do Regulamento do RCTFP, também anexo à Lei n.º 59/2008²⁷.

O aspeto da prevenção está salvaguardado através de obrigações gerais da entidade empregadora pública, previstas no artigo 222.º do RCTFP, salientando-se, em especial, as obrigações de planificação da prevenção “num sistema coerente que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os fatores materiais inerentes ao trabalho” e de organização do trabalho com o intuito de “eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores”.

²⁴ Apenas DL n.º 488/99, daqui em diante.

²⁵ Mais concretamente, pelo art. 18.º, n.º 1, al. c), da Lei n.º 59/2008.

²⁶ Excluída parece ficar a modalidade da comissão de serviço (art. 9.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27-02).

²⁷ Ainda relativamente à matéria do direito à prestação do trabalho em condições de segurança, higiene e saúde vejam-se os preceitos 21.º, 111.º, 151.º, 156.º e 200.º do RCTFP e 15.º a 39.º do Regulam. do RCTFP.

De igual forma se disciplina a perspectiva da reparação, determinando-se que “as medidas e atividades relativas à segurança, higiene e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores”, muito embora estes possam vir a ser responsabilizados, civil e disciplinarmente, pelo incumprimento culposo das suas obrigações (cfr. n.º 4 do artigo 223.º do RCTFP).

Importa também salientar que a entidade empregadora pública deve organizar e manter em funcionamento serviços de segurança e saúde no trabalho, numa das modalidades legalmente previstas, designadamente, serviços internos, partilhados ou externos (artigo 225.º do RCTFP e artigos 138.º e seguintes do Regulamento do RCTFP). De qualquer forma, e no seguimento da previsão da Diretiva-Quadro n.º 89/391 (artigo 8.º, n.º 2), dispõe a legislação nacional que deve haver uma estrutura interna que garanta a prestação de primeiros socorros, o combate a incêndios e a evacuação dos trabalhadores em situações de perigo grave e eminente (artigos 222.º, n.º 2, al. i), e 224.º, n.º 3, al. f), do RCTFP).

Finalmente, compete à Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) “a promoção da melhoria das condições de trabalho”, através do “controlo do cumprimento da legislação relativa à segurança e saúde no trabalho” e da “promoção de políticas de prevenção dos riscos profissionais, quer no âmbito das relações laborais privadas, quer no âmbito da Administração Pública”²⁸. Além desta entidade, também a Direção-Geral da Saúde e o CNPRP têm competência para averiguar quaisquer situações laborais que acarretem danos para a saúde dos trabalhadores da AP.

III. Os constrangimentos na aplicação da legislação em matéria de segurança e saúde no trabalho aos trabalhadores da Administração Pública

Muitas dúvidas se colocam quanto à aplicação da legislação em matéria de segurança e saúde no trabalho ao âmbito da AP.

Relativamente às contingências profissionais, desde logo se pode constatar que no DL n.º 503/99 subsistem remissões para a revogada Lei n.º 100/97, de 13-09, que terão de considerar-se feitas para a LAT. Acresce que nos deparamos, neste domínio, com conceitos que não encontramos na LAT: acidente em serviço²⁹, incidente e acontecimento perigoso (artigo 3.º, n.º 1, als. b), e) e f), do mesmo diploma), sendo que todos eles deverão ser comunicados por parte do trabalhador à entidade empregadora (artigo 8.º, n.ºs 1, 4 e 5).

Outros problemas se colocam em virtude da falta de uma remissão expressa para o regime geral (atualmente, a LAT), a título subsidiário, relativamente à matéria não contemplada no DL n.º 503/99. É que, em consequência, quando haja questões não previstas expressamente neste diploma, parece que não poderá aplicar-se supletivamente a LAT, o que resulta,

²⁸ N.º 1 do art. 2.º da Lei Orgânica da ACT, aprovada pelo Decreto-Regulamentar n.º 47/2012, de 31-07.

²⁹ Não obstante o n.º 6 do art. 2.º deste DL n.º 503/99 afirmar que tal referência se deve considerar como sendo feita a acidentes de trabalho.

frequentemente, em diferenças de regime que criam uma desigualdade aparentemente injustificável entre trabalhadores do setor privado e trabalhadores da AP.

Ademais, à ausência de tal remissão para o regime geral, junta-se a disparidade de regimes quanto a determinadas matérias, sem que se vislumbre qualquer fundamento que motive o afastamento do princípio da equiparação de trabalhadores da AP e do setor privado, que a legislação internacional impõe nesta matéria³⁰.

A título de exemplo, refira-se que a entrada em vigor da LAT veio passar a permitir a revisão das prestações sem qualquer limite de prazo, eliminando a anterior exigência de que apenas pudesse ocorrer nos dez anos posteriores à data da fixação da pensão³¹. Tal alteração pôs cobro ao debate, ocorrido durante anos, acerca da eventual inconstitucionalidade do estabelecimento daquele prazo, por violação do direito do trabalhador à justa reparação (artigo 59.º, n.º 1, al. f), CRP)³². O que sucede é que, no regime aplicável aos trabalhadores da AP, mantém-se tal exigência, admitindo-se que o trabalhador requeira a submissão a junta médica apenas quando a recidiva, agravamento ou recaída ocorram no prazo de dez anos contados da alta (artigo 24.º, n.º 1, do DL n.º 503/99)³³. Ora, se por um lado, há jurisprudência do Supremo Tribunal Administrativo (STA) que considerou ser esta norma “inconstitucional, por restringir, de forma intolerável, o direito fundamental dos trabalhadores à «assistência e justa reparação, quando vítimas de acidente de trabalho ou de doença profissional», consagrado no artigo 59.º, n.º 1, al. f), da CRP”³⁴, por outro lado, há, pelo menos, um Ac. do mesmo Tribunal, de 19-12-2012, relatado por Madeira dos Santos, que sustentou que tal norma não é inconstitucional, não violando nem o direito à justa reparação, nem o princípio da igualdade. Aliás, o próprio Tribunal Constitucional, em Ac. de 29-06-2010, sob o n.º 271/2010, veio a julgar a norma conforme à CRP³⁵. A importância desta decisão prende-se, a nosso ver, já não apenas com a discussão acerca da conformidade com a CRP, mas também com o debate acerca da eventual convergência dos regimes de contingências profissionais público e privado, e com a pretensa desigualdade de tratamento dos trabalhadores de um e outro setores em matéria de segurança e saúde no trabalho³⁶.

³⁰ O legislador espanhol reconhece, ainda que implicitamente, um princípio geral de equiparação entre trabalhadores da AP e os trabalhadores do setor privado. Neste sentido, cfr. DAVID LANTARÓN BARQUÍN, «Los riesgos laborales en las Administraciones Públicas: distintos espacios normativos», *Gestión Práctica de Riesgos Laborales: Integración y Desarrollo de la Gestión de la Prevención*, n.º 49, maio 2008, p. 44.

³¹ N.º 2 da Base XXII da Lei n.º 2127/1965, de 03-08, e art. 25.º da Lei n.º 100/97, de 13-09.

³² Vejam-se, entre outras, as decisões do Tribunal Constitucional n.º 155/2003, de 19-03, n.º 147/2006, de 22-02, n.º 59/2007, de 30-01, n.º 612/2008, de 10-12, e n.º 161/2009, de 25-03.

³³ Sendo certo que a jurisprudência administrativa foi decidindo no sentido de que tal prazo se aplica mesmo aos acidentes ocorridos antes da entrada em vigor do diploma, embora contando-se apenas a partir de tal entrada em vigor. Cfr., neste sentido, os arestos do Tribunal Central Administrativo Sul (TCAS) de 17-09-2009, relatado por Fonseca da Paz, do Tribunal Central Administrativo Norte (TCAN), de 21-10-2011, relatado por Maria Duarte Brandão, e do STA, de 14-04-2010, relatado por António Madureira e de 18-11-2010, relatado por Fernanda Xavier.

³⁴ Ac. do STA de 12-11-2009, relatado por Fernanda Xavier.

³⁵ Aresto publicado no Diário da República, 2ª série, n.º 203, de 19-10-2010, parte D, 51581-51583.

³⁶ Sem desprimor para outras questões que merecem ainda discussão, mesmo no setor privado, como o âmbito de aplicação no tempo do art. 70.º da LAT, opondo-se os defensores de que a norma tem aplicação mesmo aos acidentes anteriores à entrada em vigor da lei – cfr., neste sentido, o Ac. do Tribunal da Relação de Lisboa (TRL) de 02-02-2011, relatado por Paula Sá Fernandes e o Ac. do Tribunal

Outra disparidade respeita ao regime referente à escolha do médico. Se no âmbito da LAT a regra é a de que o sinistrado não poderá escolher o médico assistente, podendo fazê-lo apenas excepcionalmente (artigos 28.º, n.º 2, e 32.º da LAT)³⁷, já no âmbito do DL n.º 503/99, o legislador entendeu que o trabalhador da AP pode livremente escolher o médico cirurgião, desde que suporte o acréscimo de encargos decorrente de tal escolha (artigo 11.º, n.º 8).

Além disto, podem apontar-se também, exemplificativamente, as diferenças entre o regime da prestação suplementar para assistência a terceira pessoa (artigos 53.º e 54.º da LAT) e o do subsídio por assistência de terceira pessoa (artigo 16.º do DL n.º 503/99). De facto, se a primeira tem como limite máximo 1,1 Indexante dos Apoios Sociais (IAS)³⁸, já este último tem como baliza a remuneração mínima mensal garantida (RMMG) para os trabalhadores do serviço doméstico, de valor superior³⁹. Mas esta não é a única hipótese em que o critério difere, já que também no que respeita às despesas de funeral, a LAT introduziu o limite de quatro vezes o valor equivalente a 1,1 IAS⁴⁰ (artigo 66.º, n.º 2), enquanto o DL n.º 503/99 mantém o critério de quatro vezes a RMMG mais elevada. Note-se que esta disparidade se deve ao facto de a LAT ter alterado o critério subjacente à Lei n.º 100/97 (que a LAT revogou), critério este baseado na RMMG, substituindo-o pelo critério do IAS, sendo certo que foi com base na Lei n.º 100/97 que o legislador criou o DL n.º 503/99. Assim, muito embora se tenha modificado o critério para cálculo das prestações no âmbito do setor privado, o mesmo não sucedeu com o critério subjacente às prestações pagas no domínio do setor público.

Finalmente, note-se que, no âmbito do regime aplicável à generalidade dos trabalhadores da AP, não deve, em regra, haver transferência da responsabilidade pela reparação dos acidentes de trabalho para seguradoras (artigo 45.º, n.º 1, do DL n.º 503/99 e artigo 26.º, n.º 2, parte final, da Lei n.º 4/2009), ao contrário da imposição que decorre do artigo 79.º da LAT. Assim, as prestações decorrentes dos acidentes de trabalho ficarão a cargo da entidade empregadora pública, ainda que o sinistrado venha a mudar de serviço ou a aposentar-se⁴¹. De qualquer

da Relação do Porto (TRP) de 19-12-2012, relatado por Fernanda Soares -, àqueles que sustentam que a inexistência de prazo para revisão das prestações beneficia apenas aqueles que tenham sofrido um acidente posteriormente à entrada em vigor do diploma – cfr. os Acs. do Supremo Tribunal de Justiça (STJ) de 22-05-2013 e de 05-11-2013, ambos relatados por Gonçalves Rocha.

³⁷ Muito embora a jurisprudência já tenha permitido o reembolso das despesas com médico escolhido pelo sinistrado, tendo como limite os preços que a própria seguradora suportaria se os serviços tivessem sido assegurados por entidades por aquela contratadas – Ac. do Tribunal da Relação de Coimbra de 27-09-2012, relatado por Ramalho Pinto.

³⁸ Ou seja, atualmente, 461,44 € (sendo que o IAS foi fixado em 419,22 € pela Lei n.º 53-B/2006, de 29-12). Este valor é criticável, porquanto não permite que seja contratado um trabalhador a tempo completo para o auxílio do sinistrado, obrigando a que essa contratação seja a tempo parcial ou a que o sinistrado sustente a diferença entre aquele valor e, pelo menos, o montante da RMMG.

³⁹ A esta data, 485,00 €, valor estipulado pelo DL n.º 143/2010, de 31-12.

⁴⁰ Ou seja, hodiernamente, 1.844,56 €.

⁴¹ Note-se que, quando a entidade empregadora não disponha de autonomia financeira nem verbas próprias para afetar a este pagamento, tais encargos serão suportados pelo orçamento da Secretaria-Geral do Ministério das Finanças e da AP. Cfr. a Circular n.º 3/GDG/2009, de 25-03, subordinada à “Protecção social dos trabalhadores que exercem funções públicas, a partir de 1 de Janeiro de 2009, definida pela Lei n.º 4/2009, de 29 de Janeiro”, disp.

<http://www.dgaep.gov.pt/index.cfm?OBJID=91f17207-d63e-4f78-a525-4e8140f46f49&ID=930>, consult. 05-01-2014.

forma, o diploma dispõe que, cumpridas determinadas formalidades, poderão algumas entidades celebrar contrato de seguro.

Ora, o que tem sucedido na prática é que, ocorrendo um acidente de trabalho, as seguradoras têm sustentado que são apenas responsáveis pelas indemnizações, e já não pelas pensões, ao que julgamos apoiadas nos artigos 5.º, n.º 3 e 34.º, n.º 4, do DL n.º 503/99, que dispõem expressamente que é a CGA que é responsável pelo pagamento das pensões e prestações devidas por incapacidade permanente⁴² ou morte do sinistrado⁴³.

Discute-se, pois, se o âmbito de aplicação do artigo 45.º, na medida em que permite a celebração de contratos de seguro, quis abranger todas as prestações, ou apenas aquelas não abrangidas pelo artigo 34.º, n.º 4, do DL n.º 503/99.

Parece-nos que, encontrando-se a norma referente ao seguro de acidente em serviço num capítulo distinto do capítulo que regula a responsabilidade da CGA (capítulo IV), intitulado-se aquele capítulo V de “Outras Responsabilidades”, tal indicia que estas “outras responsabilidades” são distintas e alternativas em relação à responsabilidade da CGA. Ademais, a norma alusiva ao seguro refere expressamente a transferência da “responsabilidade pela reparação dos acidentes em serviço prevista neste diploma” (artigo 45.º, n.º 1, do DL n.º 503/99), referindo-se à globalidade do diploma, e não limitando a transferência da responsabilidade a qualquer uma das concretas prestações. Aliás, referindo-se à apólice uniforme, o n.º 6 da mesma norma dispõe que esta deverá “garantir as prestações e despesas previstas neste diploma, sendo nulas as cláusulas adicionais que impliquem a redução de quaisquer direitos ou regalias”. Além disto, o n.º 3 do artigo 46.º, inserido no capítulo das “Outras Responsabilidades”, ao atribuir à CGA um direito de regresso contra as seguradoras, parece estar a referir-se a hipóteses como a que sustentamos⁴⁴. De outro modo, ou seja, entendendo-se que a responsabilidade da CGA é intransferível, este preceito ficaria esvaziado no seu conteúdo, no que às seguradoras respeita. Finalmente, não obstante nos parecer resultar, desde logo, da letra da lei, que a responsabilidade pode ser integralmente transferida, a leitura dos concretos contratos de seguro celebrados deverá ajudar a compreender o seu âmbito de aplicação⁴⁵, sendo certo que, se a entidade empregadora pagou

⁴² Note-se que a incapacidade permanente e absoluta para o exercício das funções pode conduzir à aposentação por invalidez do trabalhador da AP. Sobre esta figura, cfr. MIGUEL LUCAS PIRES, *Os regimes de vinculação e a extinção das relações jurídicas dos trabalhadores da Administração Pública*, Almedina, 2013, pp. 151 e seguintes.

⁴³ Em bom rigor, a CGA poderá ser responsabilizada pelo pagamento de indemnizações, pensões, despesas de funeral, subsídios por assistência de terceira pessoa, para readaptação de habitação, por situações de elevada incapacidade permanente e por morte (arts. 34.º a 37.º do DL n.º 503/99).

⁴⁴ Determina o aresto do STJ de 30-05-2013, relatado por Fernando Bento, que “uma vez proferida decisão definitiva sobre o direito às prestações da sua responsabilidade, a Caixa Geral de Aposentações pode reclamar do terceiro responsável, incluindo seguradoras, o valor do respectivo capital”.

⁴⁵ Se se demonstrar, como sucedeu no processo subjacente ao Ac. do STJ de 21-04-2009, relatado por Hélder Roque, que as condições do contrato de seguro celebrado por um Município com uma seguradora diferiam conforme os trabalhadores fossem “subscritores da Caixa Geral de Aposentações” ou “trabalhadores por conta de outrem”, sendo que apenas neste caso se previa a transferência das prestações devidas em caso de incapacidade permanente parcial, então é evidente que, apesar da possibilidade conferida pela lei, no primeiro caso não foi integralmente transferida a responsabilidade. De qualquer forma, não deixará de fazer sentido apurar se, não obstante as diferentes redações das apólices, os prémios também diferiam, atenta a manifesta maior amplitude de garantia na segunda hipótese em relação à primeira.

um prémio correspondente à garantia da totalidade das prestações previstas na legislação aplicável, então não pode a seguradora vir, posteriormente, limitar a proteção a conceder ao sinistrado, invocando a exclusão de tais prestações do âmbito do contrato, com fundamento em normas gerais de exclusão⁴⁶.

Nem se diga que, desta forma, se está a permitir que a entidade empregadora pública transfira para a seguradora o ónus de reparar algo que, em parte, nunca lhe seria imputável⁴⁷. É que, transferindo-se esta responsabilidade, *ab initio*, para a seguradora, com a celebração do contrato de trabalho e simultânea celebração de contrato de seguro, a CGA nunca chega a ser titular de tal responsabilidade. De qualquer forma, ainda que assim não fosse, entendemos que o legislador quis simplificar o regime, sendo certo que nunca poderia a CGA ter intervenção no processo de celebração (e até de pagamento de prémios) de um contrato de seguro em relação a alguns trabalhadores e não o fazer em relação a outros, sob pena de se incorrer numa excessiva complexificação do sistema.

Cumpre ainda referir que, não obstante não existir qualquer remissão supletiva para a LAT, as seguradoras recorrem frequentemente ao regime geral como se de um regime complementar se tratasse, por vezes até ignorando as normas especialmente previstas no DL n.º 503/99. De facto, temos conhecimento de seguradoras que tentaram limitar o pagamento das indemnizações devidas a trabalhadores da AP durante os períodos de incapacidade temporária absoluta (ITA) decorrentes de acidentes de trabalho a 70% da remuneração normal do trabalhador, apoiando-se no regime da LAT, que dispõe no seu artigo 48.º, n.º 3, al. d), que o critério de cálculo de tal prestação corresponde a uma indemnização diária igual a 70% da retribuição nos primeiros 12 meses e 75% no período subsequente. Ora, a verdade é que, do regime aplicável aos trabalhadores da AP, designadamente, da análise conjugada dos artigos 4.º, n.º 1 e 4, 15.º e 29.º, n.º 1, do DL n.º 503/99, não resulta tal limitação, pelo que é nosso entendimento que os sinistrados que se encontrarem em situação de ITA mantêm o direito à totalidade da remuneração⁴⁸.

Ainda com relação com este ponto, deve referir-se que também o Provedor de Justiça alertou já a Secretaria de Estado do Ensino e da Administração Escolar⁴⁹ e, na ausência de uma resposta satisfatória por parte desta, dirigiu-se à Presidente da AR⁵⁰, expondo a lacuna de que

⁴⁶ Designadamente, mediante a invocação de cláusulas de redação demasiadamente genérica, como “ficam excluídas todos os eventos não abrangidos pela legislação aplicável” ou “exclui-se a garantia das prestações não abrangidas pela legislação aplicável”.

⁴⁷ Argumento utilizado pelos Acs. do TRP, de 17-11-2009, relatado por Ana Lucinda Cabral e do STJ, de 21-04-2009, relatado por Hélder Roque.

⁴⁸ Incluindo, aliás, os suplementos de carácter permanente sobre os quais incidam descontos para o respetivo regime de segurança social, e o subsídio de refeição. Note-se que o período de ausência será contabilizado como exercício efetivo de funções, não determinando a perda de quaisquer direitos ou regalias, designadamente para efeito de antiguidade.

⁴⁹ Veja-se a excelentemente fundamentada Recomendação n.º 19/A/2012, disp. <http://www.provedor-jus.pt/?idc=67&idi=15130>, consult. 05-01-2014.

⁵⁰ Cfr. o ofício disp. www.provedor-jus.pt/site/public/archive/.../Oficio_7864_01072013.pdf, consult. 05-01-2014, e a notícia disp. <http://www.lexpoint.pt/default.aspx?pageid=128&contentid=50375&fromnewsletter=1>, consult. 17-07-2013.

parecem estar a ser vítimas determinados trabalhadores da AP com contratos a termo que sofrem acidentes de trabalho. De facto, padecendo tais trabalhadores de uma ITA decorrente de acidente em serviço, após a cessação dos respetivos contratos de trabalho não lhes tem sido mantido o direito a auferir as correspondentes prestações, o que será violador da proteção constitucionalmente consagrada do direito à assistência e justa reparação dos trabalhadores e, ainda, do princípio da igualdade (artigos 13.º, 59.º, n.º 1, al. f) e 63.º, n.º 3, da CRP). Na verdade, note-se que a causa que origina a reparação do acidente (a redução da capacidade de trabalho ou de ganho – artigo 8.º, n.º 1 da LAT *ex vi* do artigo 7.º, n.º 1, do DL n.º 503/99) subsiste para além do momento da cessação do contrato, o que fundamenta que a reparação continue a ser concedida. Em bom rigor, é em virtude dessa mesma redução na capacidade de trabalho que estes trabalhadores ficam, por vezes, impedidos de concorrer a nova contratação, facto que torna ainda mais chocante a recusa da AP em prover à reparação dos danos decorrentes do acidente. Mais nos repugna o argumento de que a cessação do contrato de trabalho impede a produção de efeitos jurídicos para além da mesma, já que revela profunda ignorância da natureza do regime da responsabilidade pela reparação de contingências profissionais⁵¹.

Assim, são evidentes os vários problemas que se colocam em matéria de contingências profissionais no âmbito da AP⁵². De qualquer forma, em matéria de segurança e saúde no trabalho, percecionada de forma genérica, outras particulares dúvidas se instalam, atentas as especificidades do regime aplicável aos trabalhadores da AP. Impõe-se, portanto, analisar as normas do RCTFP no que respeita à segurança e saúde no trabalho e, em particular, apreciar se tais preceitos respeitam as imposições comunitárias.

Ora, aponta o comunicado da Comissão Europeia de 20-11-2013⁵³, que as lacunas de tal legislação respeitam às obrigações do empregador. Se por um lado não nos parece que esteja ausente da legislação a obrigação de avaliação de riscos (artigos 221.º, n.º 3, al. c), e 222.º, n.º 2, als. a) e b), do RCTFP e artigo 157.º, n.º 2, al. b), do Regulamento do RCTFP), por outro lado, também não resulta evidente a ausência de obrigações de registo, arquivo e preservação de documentação (previstas no artigo 9.º da Diretiva-Quadro n.º 89/391), que, no âmbito da AP, nos parecem consubstanciar-se numa obrigação de elaboração de uma lista anual dos acidentes de trabalho mais graves e de relatórios sobre os acidentes de trabalho (artigo 224.º,

⁵¹ Como se explicaria, então, a atribuição de pensões vitalícias, no caso de incapacidades permanentes (art. 4.º, n.º 4, al. b), do DL n.º 503/99)?

⁵² Outra interessante discussão diz respeito à determinação do tribunal competente para julgar a ação intentada pelo sinistrado em relação a acidente de trabalho relativamente ao qual a responsabilidade foi transferida pela entidade empregadora pública para uma seguradora. No sentido de que a responsabilidade é dos tribunais comuns, veja-se o aresto do TRP de 12-05-2003, relatado por Cunha Barbosa. Em sentido contrário, vejam-se os arestos do TRP de 12-12-2005, relatado por Ferreira da Costa, do TRL de 27-06-2007, relatado por Natalino Bolas (que conclui que “não é a circunstância de haver ou não contrato de seguro de acidentes de trabalho que vai definir a competência material do tribunal do trabalho”), do TCAS de 20-12-2012, relatado por Cristina dos Santos e, ainda, do TRP de 18-11-2013, relatado por Fernanda Soares. De realçar, ainda, o aresto do TCAN de 13-01-2012, relatado por Ana Martins Portela, que refere que, tratando-se de causa de pedir que se consubstancia não só no contrato de seguro por acidente de trabalho, mas também na própria ocorrência de um acidente de serviço, aquela é complexa, pelo que o tribunal administrativo é competente para conhecer das questões conexas.

⁵³ Disp. http://ec.europa.eu/eu_law/eulaw/decisions/dec_20131120.htm, consult. 15-12-2013.

n.º 3, als. j) e l), do RCTFP), de registo das consultas, respetivas respostas e propostas elaboradas nos termos dos n.ºs 3 e 4 do artigo 224.º do RCTFP (artigo 224.º, n.º 7, do RCTFP), de apresentação de um relatório anual da atividade dos serviços de segurança e saúde no trabalho (artigo 175.º, n.º 1, do Regulam. do RCTFP) e de arquivo da documentação durante cinco anos (artigo 176.º do Regulam. do RCTFP). Além disto, também o DL n.º 503/99 prevê a obrigação de os serviços de segurança e saúde no trabalho elaborarem estatísticas, relatórios e listas, nos termos do artigo 50.º deste diploma. Acresce que, a legislação nacional impõe a criação de serviços de segurança e saúde no trabalho no âmbito da AP, ao abrigo do artigo 225.º do RCTFP e dos artigos 138.º a 179.º do Regulamento do RCTFP. Como tal, não se nos afigura que, nesta matéria, a legislação nacional esteja a incumprir os desígnios do direito da UE.

Já no que respeita ao outro domínio apontado pelo comunicado da Comissão Europeia, tendemos a estar completamente de acordo. De facto, parece-nos evidente a ausência de qualquer medida que sancione a violação de qualquer uma das normas previstas e, em especial, daquelas exigidas pela Diretiva-Quadro n.º 89/391.

Na verdade, “a fiscalização do cumprimento da legislação relativa a segurança, higiene e saúde no trabalho, assim como a aplicação das correspondentes sanções, compete ao serviço com competência inspetiva” do Ministério da Economia e do Emprego (n.º 1 do artigo 228.º do RCTFP), sendo tal serviço, como vimos, a ACT⁵⁴.

Todavia, não obstante o RCTFP refira expressamente a possibilidade de aplicação de sanções, tal afirmação parece ficar esquecida no restante diploma, não havendo nenhuma previsão de qualquer forma de sanção, seja ela administrativa, financeira ou de qualquer outra natureza, para a entidade empregadora pública que incumpra as obrigações decorrentes da legislação em matéria de segurança e saúde no trabalho. Como tal, a atuação da ACT ficará limitada a um controlo e promoção da legislação, sem que tenha qualquer mecanismo ou instrumento de efetiva repreensão ou sancionamento da AP pela prática de atos ilícitos ou pela sua inércia em situações em que teria uma obrigação legalmente imposta de atuação. Com efeito, constata-se

⁵⁴ Conforme aponta SUSANA ALCINA RIBEIRO PINTO («Segurança, higiene e saúde no trabalho», *Revista de Administração Local*, n.º 241, janeiro-fevereiro 2011, p. 25), quem controla o cumprimento das regras em matéria de segurança e saúde no trabalho por parte da AP é “a própria Administração Pública. Por isso... o incumprimento ou cumprimento defeituoso não tem consequências... até que surge um acidente grave que «salte» para os meios de comunicação...de qualquer modo, normalmente, mesmo nestes casos, a «culpa morre solteira»”.

Sobre problema idêntico no ordenamento espanhol veja-se AAVV, *El tratamiento jurídico de los riesgos psicosociales. Un estudio de la experiencia jurídica*, Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales, UGT-CEC, 2008, p. 225, disp. <http://www.uv.es/igualtat/recursos/actuacio/TratamientoJuridico.pdf>, consult. 09-11-2013, e ISABEL SOFÍA PEDROSA ALQUÉZAR, «La aplicación de la Ley de prevención de riesgos laborales a las Administraciones Públicas», *Tribuna Social – Revista de Seguridad Social y Laboral*, n.º 90, 1998, p. 15. Aliás, esta autora sustenta que, em determinadas situações, se trata de uma verdadeira imunidade das Administrações Públicas (p. 19). De acordo com MANUEL VELÁZQUEZ LIVIA, tal aplicação de sanções por parte da autoridade com competência inspetiva configuraria uma “auto-punição”, já que ambas as entidades integram a mesma pessoa jurídica, o Estado. Cfr. «Las posibilidades de actuación de la inspección de trabajo frente al acoso moral o mobbing», disp. http://www.stes.es/salud/Libro_Riesgos_laborales/c06a2.pdf, consult. 22-04-2012.

que, nestas hipóteses, a autoridade inspetiva limitar-se-á a advertir o órgão ou serviço responsável para que adote as medidas necessárias ao cumprimento da legislação⁵⁵.

O revogado DL n.º 488/99 previa, todavia, no seu artigo 16.º, para além da competência fiscalizadora da (então) Inspeção-Geral do Trabalho e da Direção-Geral da Saúde, também a competência para tais entidades elaborarem auto de notícia de quaisquer infrações às normas ali previstas e respetiva remessa ao Ministro da tutela. Como tal, parece que a legislação é hoje ainda mais limitada do que foi no passado, independentemente da verdadeira eficácia que aquela norma tenha logrado alcançar.

Com efeito, somos de opinião de que a Com. Eur. terá sucesso na sua pretensão, em virtude da falta de tipificação de qualquer sanção em face do incumprimento das obrigações em matéria de segurança e saúde no trabalho previstas no RCTFP.

Em suma, parece poder concluir-se com firmeza que a tutela da generalidade dos trabalhadores da AP em matéria de segurança e saúde no trabalho não é, de todo, idêntica à dos trabalhadores do setor privado, estando aqueles, em regra, mais limitados em termos de organização e eficácia da prevenção e variando sensivelmente a amplitude da reparação em caso de ocorrência de uma contingência profissional⁵⁶.

IV. Conclusões: “Em casa de ferreiro, espeto de pau”

Foi recentemente aprovado na AR o Decreto n.º 194/XII, na sequência da Proposta de Lei n.º 156/XII, que prevê algumas alterações à Lei n.º 102/2009⁵⁷, estando ainda em discussão, à data que escrevemos, a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, que corresponde à Proposta de Lei n.º 184/XII, e que irá, pretensamente, uniformizar a legislação aplicável aos trabalhadores da AP, aproximando-a definitivamente do regime aplicável aos trabalhadores do setor privado.

Todavia, nenhum destes diplomas parece resolver os problemas que enunciámos, pelo que se nos afigura estarmos perante uma oportunidade perdida para a conformação da legislação nacional com as diretrizes da OIT e da UE e, bem assim, com o entendimento constitucional do direito ao trabalho em condições de higiene, segurança e saúde, do direito à assistência e reparação em caso de constatação de contingência profissional e do próprio direito à saúde.

⁵⁵ A propósito da inspeção aos estabelecimentos hospitalares no sentido de averiguar a existência de riscos psicossociais, levada a cabo durante o ano de 2012, José Luis Forte, Inspetor-Geral do Trabalho, reconheceu que a ACT exercia uma função meramente “pedagógica”. Cfr. notícia disp. http://www.dn.pt/inicio/portugal/interior.aspx?content_id=2553013&page=-1, consult. 29-05-2012.

⁵⁶ O que contraria não só os preceitos do Direito da UE já enunciados, mas também a tutela constitucional dos direitos dos trabalhadores, que abrange indistintamente os trabalhadores do setor privado e os do setor público. Ademais, tal diferença de tutela não se coaduna com a tendencial aproximação que foi feita pelo RCTFP ao regime previsto no Código de Trabalho de 2003, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27-08 e, bem assim, com a pretendida (e prometida – veja-se a proposta de Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas) paridade dos regimes laborais.

⁵⁷ Sendo que o diploma aprovado na AR foi enviado para promulgação em 30-12-2013.

Aliás, não deixa de ser curioso que, no sumário executivo publicado em relação ao anteprojeto de Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas⁵⁸, se refira que a matéria da segurança e saúde no trabalho ficará excluída do diploma sendo que “o regime geral deverá aplicar-se diretamente à AP com a revogação do RCTFP. De resto, também não se encontra incluída no Código do Trabalho”. Ora, se é certo que tal matéria está prevista na Lei n.º 102/2009, também é verdade que não se pode apelidar este regime de “geral”, pois, como vimos, se encontra limitado aos setores privado, cooperativo e social (artigo 3.º, al. a)).

Assim, caso o RCTFP venha a ser revogado em bloco e não sejam aprovadas quaisquer normas em matéria de segurança e saúde no trabalho, confiando-se no “regime geral”, então ou teremos que recorrer à interpretação extensiva, ou estaremos perante uma lacuna jurídica, a qual teremos de resolver recorrendo à integração jurídica. Apelando ao artigo 10.º do Código Civil, teremos que averiguar se existe alguma norma a que se possa recorrer, nos termos do n.º 1 do mesmo preceito, por analogia, ou, entendendo-se que tal não é possível⁵⁹, então haverá que, ao abrigo do n.º 3, criar um novo preceito, aquele que o próprio intérprete criaria se houvesse de legislar dentro do espírito do sistema, ou seja, tendo em consideração os princípios objetivos que caracterizam o sistema jurídico e os princípios formais e materiais do ordenamento jurídico-laboral e, em especial, do Direito da segurança e saúde no trabalho. Em qualquer dos casos, a conclusão pela aplicação do regime da Lei n.º 102/2009 estará facilitada não só pelo entendimento a atribuir à Diretiva-Quadro n.º 89/391, mas também pelo elemento histórico, relacionado com os trabalhos preparatórios da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas a que acima aludimos.

Eventualmente este problema ficaria resolvido com uma alteração ao âmbito de aplicação da Lei n.º 102/2009. Todavia, não se vislumbra no diploma aprovado na AR e enviado para promulgação⁶⁰ qualquer alteração ao artigo 3.º ou a outro preceito que permita contemplar a AP neste domínio.

É evidente que nenhuma destas soluções é desejável, porquanto resultariam problemas de adaptação prática do diploma às especificidades da AP. Entre eles, pode apontar-se, desde logo, o facto de, conforme reconhece a própria Diretiva-Quadro (artigo 2.º, n.º 2), haver atividades profissionais que, pela sua natureza, local onde se prestam ou pela perigosidade que lhes é inerente⁶¹, podem justificar especiais derrogações ao regime geral de prevenção de

⁵⁸ Disp.

http://www.google.pt/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&ved=OCDIQFjAA&url=ht tp%3A%2F%2Fwww.icjp.pt%2Fsites%2Fdefault%2Ffiles%2Fdocumentacao%2Fapresentacao anteprojeto de lei geral do trabalho em funcoes publicas 2.pdf&ei=Bcm1UoaPEMaS7Aa1sYH4Dw &usg=AFQjCNHtxS_3Zk61jcQWwzHy9CDLY_MsaA&sig2=MZTCDgB2ZDugrVketBZIXQ&bvm=bv.58187178 ,d.ZGU, consult. 07-12-2013.

⁵⁹ Isto ocorrerá, designadamente, se se entender que as normas existentes não contemplam analogia, ou porque a sua justificação não se identifica com a situação que se pretende regular, ou por se entender que se trata de normas excecionais, insuscetíveis de aplicação analógica.

⁶⁰ Disp. <http://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetailIniciativa.aspx?BID=37805>, consult. 21-12-2013.

⁶¹ Particularidades enunciadas, entre outras, por SANTIAGO GONZÁLEZ ORTEGA, «La aplicación de la ley de prevención de riesgos laborales en las Administraciones Públicas», *Temas Laborales – Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social (TL)*, n.º 72, 2003, p. 15. O autor também salienta a estrutura

segurança e saúde no trabalho. Era esse o fito do n.º 2 do artigo 2.º do revogado DL n.º 488/99, que determinava a inaplicabilidade de tal diploma às atividades condicionadas por critérios de segurança ou emergência, como as desenvolvidas pelas forças armadas, pelas forças de segurança ou pelos serviços de proteção civil, “sem prejuízo da adoção de medidas que visem garantir a segurança e a saúde dos respetivos trabalhadores”⁶².

Outro de tais problemas é precisamente aquele que nos levou a concluir pela justeza da advertência da Com. Eur. É que não se afigura possível prever a condenação da AP pela prática de contra-ordenações. É evidente que tal condenação poderia não redundar num efetivo incentivo ao cumprimento da legislação, resultando apenas numa condenação, afinal, do já tão onerado erário público⁶³.

Como tal, não obstante se possa considerar que sempre haverá lugar a responsabilidade disciplinar, civil e criminal⁶⁴ dos responsáveis⁶⁵, há que ponderar a introdução de medidas

interna extremamente hierarquizada, no caso dos militares, como um fundamento para a exclusão do regime geral. *Op. cit.*, p. 16. No mesmo sentido, evocando os princípios da eficácia, hierarquia, descentralização e desconcentração, unidade, disciplina, supremacia civil e neutralidade política como princípios específicos das forças armadas que sustentam a necessidade de um regime jurídico específico, cfr. ANA MORENO MÁRQUEZ, «La seguridad y salud laboral del personal militar: principios inspiradores», *TL*, n.º 83, 2006, p. 80.

⁶² Esta exclusão aparentemente genérica das atividades da AP relacionadas com segurança e emergência coloca-nos algumas reservas. De facto, parece-nos que o legislador da UE quis apenas excluir tais atividades quando o concreto trabalhador exerça funções que, pela sua natureza e características, fundamentem tal exclusão. Como tal, não se vê por que motivo um polícia ou militar com trabalho exclusivamente administrativo ficava excluído do âmbito de aplicação do diploma nacional, quando as suas tarefas não contemplam qualquer particularidade que fundamentasse a desaplicação do regime geral.

Portanto, temos dúvidas que esta cláusula de salvaguarda fosse suficiente para garantir a conformidade à Diretiva-Quadro e, em especial, ao entendimento do TJ de que, mesmo nas situações excecionais, os objetivos do diploma devem ser preservados, na medida do possível. Em consequência, parece-nos que também entre nós (tal como no país vizinho), havia uma omissão de transposição da Diretiva relativamente a determinadas atividades da AP.

⁶³ Sendo certo, todavia, que à perda financeira de um determinado órgão ou serviço corresponderia um aumento de receita num outro, resultando neutro o efeito financeiro na AP.

⁶⁴ Sobre esta matéria, veja-se a interessante anotação de JORGE LEITE ao aresto do Tribunal Coletivo de Coimbra de 05-06-1997: «Direito penal do trabalho: uma sentença histórica», *Questões Laborais*, n.º 11, ano V, 1998, 99-113.

⁶⁵ E, em determinados casos, preenchidos os pressupostos legais, até mesmo responsabilidade extracontratual da AP, nos termos da Lei n.º 67/2007, de 31-12, que aprovou o regime da responsabilidade civil extracontratual do Estado e demais entidades públicas.

No país vizinho está regulamentado o procedimento de atuação da Inspeção de Trabalho nestas hipóteses, impondo-se à AP a adoção de medidas corretivas dos incumprimentos. Todavia, a doutrina duvida da eficácia deste procedimento (cfr., designadamente, JESÚS R. MERCADER UGUINA e CÉSAR TOLOSA TRIBIÑO, «Las “especialidades” de la responsabilidad de las Administraciones Públicas en materia de prevención de riesgos laborales: ¿del buen uso de la lentitud?», *Relaciones Laborales – Revista Crítica de Teoría y Práctica*, n.º 21, 2002, p. 1104, e JOSÉ ANTONIO FERNÁNDEZ AVILÉS, *Régimen jurídico de la prevención de riesgos laborales en las Administraciones Públicas*, Editorial Comares, Granada, 2009, p. 230). Outra das faculdades da Inspeção do Trabalho é a determinação da paralização da atividade que implique risco grave e iminente para a saúde dos trabalhadores (*ibidem*, pp. 1103 e 1104). Além disto, a doutrina entende poder haver lugar a responsabilidade patrimonial, administrativa e laboral (neste caso, quando a atuação da AP legitime a resolução do contrato com justa causa por parte do trabalhador) da AP (cfr. FERNÁNDEZ AVILÉS, *op. cit.*, p. 199).

distintas, designadamente, a eventual aplicação de medidas sancionatórias administrativas⁶⁶ e financeiras⁶⁷ ao serviço incumpridor, ou mesmo aos respetivos responsáveis, tal como sucede já no âmbito das contingências profissionais, onde o dirigente máximo ou superior hierárquico poderá sofrer a aplicação das sanções disciplinares de multa, suspensão, ou cessação da comissão de serviço (n.º 1 do artigo 44.º do DL n.º 503/99).

De qualquer forma, persistindo o incumprimento do Estado Português, haverá lugar a um processo junto do TJ por incumprimento das obrigações que decorrem da Diretiva-Quadro. Recorde-se que não é a primeira vez que Portugal é advertido pela Com. Eur. nesta matéria, sendo que, se o Ac. de 12-06-2003 do TJ veio a julgar improcedente a ação da Com. Eur. contra a República Portuguesa, por alegado incumprimento da obrigação de transposição dos artigos 4.º e 10.º a 12.º da Diretiva-Quadro, em virtude da inexistência ou insuficiência de regulamentação do processo de eleição e do regime de proteção dos representantes dos trabalhadores em matéria de segurança e saúde no trabalho, já a próxima decisão daquele Tribunal nesta matéria pode não ser favorável aos interesses nacionais.

Parece certo que a não transposição completa da Diretiva contende com motivações que não podemos ignorar: a efetiva aplicação daquele instrumento no domínio da AP faria incorrer a mesma em custos que, no imediato, parecem incomportáveis. De facto, a organização de serviços de segurança e saúde no trabalho, em especial nas situações em que o organismo não possa constituí-los internamente e os serviços devam ser contratados a entidades externas, poderá, a curto prazo, fazer a AP incorrer em custos elevados. Todavia, os benefícios associados ao cumprimento da legislação, também eles financeiros, não tardariam em fazer notar-se. Na verdade, tem-se constatado que a prevenção em matéria de segurança e saúde no trabalho não só permite uma diminuição da sinistralidade laboral, como uma melhoria global da saúde e bem-estar dos trabalhadores e, indiretamente, das suas famílias, bem como um aumento da produtividade, menor absentismo⁶⁸ e um menor número de aposentações antecipadas⁶⁹.

Enfim, a questão que aqui se coloca não é nova. Trata-se, afinal, de uma discussão acerca da (pretensa) igualdade entre trabalhadores da AP e trabalhadores do setor privado, sendo certo

⁶⁶ Como a limitação à contratação de determinados serviços durante um determinado período de tempo.

⁶⁷ A título de exemplo, restrições orçamentais ou na capacidade de endividamento do órgão ou serviço.

⁶⁸ O absentismo laboral encontra-se relacionado com os riscos profissionais e, em especial, com os riscos psicossociais. De acordo com a ACT, os fatores de riscos psicossociais serão, a partir de 2014, a principal causa de absentismo laboral em Portugal. Cfr. notícia disp. http://www.ionline.pt/portugal/stress-violencia-assedio-serao-principais-fatores-absentismo-laboral-partir-2014?quicktabs_sidebar_tabs=1, consult. 12-03-2012.

No âmbito da AP, há que atender a que “quando um servidor público falta ao serviço por licença-médica, o Estado paga duas vezes. Paga pelo prejuízo ao serviço, cuja ausência do servidor colabora para o andamento mais lento dos trabalhos e paga à vítima, que, por direito, tem seus dias de falta abonados” - FERNANDA DOS PASSOS, «Assédio moral aos servidores públicos do poder judiciário - contornos de uma relação jurídica delicada», disp. <http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/ass%C3%A9dio-moral-aos-servidores-p%C3%BAblicos-do-poder-judici%C3%A1rio-contornos-de-uma-rela%C3%A7%C3%A3o-jur%C3%ADdica>, p. 6, consult. 31-03-2012.

⁶⁹ Neste sentido, cfr. LUIGI MONTUSCHI; MICHELE TIRABOSCHI; TREU TIZIANO; *Marco Biagi. Un giurista progettuale*, Giuffrè Editore, Milão, 2003, p. 403.

que, se o legislador parece querer cada vez mais equipará-los em determinados aspetos da prestação laboral (em especial, no que respeita ao tempo de trabalho e à remuneração), parece olvidar-se de outras dimensões que a mesma comporta (como a segurança e saúde no trabalho).

Em suma, “em casa de ferreiro, espeto de pau”. Na verdade, não basta ao Estado cumprir a sua função legiferante, competindo-lhe também, no âmbito do poder executivo, ser especial cumpridor e aplicador da legislação nacional e internacional e dos mais fundamentais direitos dos trabalhadores⁷⁰.

Apresentação Power Point

ACIDENTES DE TRABALHO
VS
ACIDENTES EM SERVIÇO

Escola de Direito do Porto
Universidade Católica Portuguesa
2019

Ana Cristina Ribeiro Costa
accosta@porto.ucp.pt
Assistente convidada - Universidade Católica Portuguesa - Escola de Direito do Porto
Advogada – Gama Lobo Xavier, Luis Teixeira e Melo e Associados (Guimarães)
Vice-Presidente AJJ

CATÓLICA
Escola de Direito do Porto

GLX
LTM
Centro Lobo Xavier, Luis Teixeira e Melo e Associados
Advogados em Associação, Lda

PU

⁷⁰ Saliendo esta obrigação do Estado, embora com especial referência ao âmbito dos riscos psicossociais, cfr. PATRICIA B. BARBADO, «El acoso psicológico en el ámbito laboral de los poderes públicos y la responsabilidad del Estado», *Jurisprudencia Argentina*, Buenos Aires, 29-12-2004, n.º 13, tomo IV, 2004, p. 16, e DIANA SCIALPI, «La violencia laboral en la Administración Pública Argentina», *Revista Venezolana de Gerencia*, n.º 18, ano 7, 2002, p. 203.

TRABALHADOR DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

art. 59º alíneas b) e c) CRP

Arts. 4º n.º 1 al. i), n.os 2 e 4 e art. 5º al. b) Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas em anexo à lei 35/2014 (entrada em vigor em agosto de 2014)

Art. 4º:

(...) 3 - Compete à **Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT)** a promoção de políticas de prevenção dos riscos profissionais, a melhoria das condições de trabalho e a fiscalização do cumprimento da legislação relativa à segurança e saúde no trabalho.

(...) 5 - O **regime do Código do Trabalho e legislação complementar, em matéria de acidentes de trabalho e doenças profissionais**, é aplicável aos trabalhadores que exercem funções públicas nas entidades referidas nas alíneas b) e c) do n.º 1 do artigo 2.º

6 - Para efeitos de fiscalização do cumprimento da legislação relativa à segurança e saúde no trabalho, é aplicável o regime das contraordenações laborais previsto no Código do Trabalho e legislação complementar, com as adaptações constantes do título IV da parte I da presente lei.

O **regime de acidentes de trabalho e doenças profissionais dos trabalhadores que exercem funções públicas consta de diploma próprio**: até que surja nova legislação na matéria, o Decreto-Lei n.º 503/99

LEI GERAL DO TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS ALTERADA PELA LEI 79/2019

Artigo 16.º-A

Disposição geral

Para efeitos do disposto na alínea i) do n.º 1 do artigo 4.º da presente lei, o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho, constante da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, é aplicável aos empregadores públicos com as especificidades previstas no presente título.

Artigo 16.º-B

Conceito

Para efeitos de aplicação do disposto no presente título, entende-se por «trabalhador» a pessoa singular que:

- a) Mediante remuneração, se obriga a prestar trabalho em funções públicas a um empregador público;
- b) Não sendo titular de um vínculo de emprego público, esteja inserida em ambiente de trabalho do empregador público, nomeadamente o estagiário cujo regime de estágio não colida com o regime ora previsto, o bolseiro e o prestador de serviços.

Artigo 16.º-C

Informação ao serviço de segurança e saúde no trabalho

O empregador público deve comunicar ao serviço de segurança e de saúde no trabalho e aos trabalhadores com funções específicas no domínio da segurança e da saúde no trabalho o início de exercício de funções de todos os trabalhadores com vínculo de emprego público, incluindo os trabalhadores em situação de mobilidade ou de cedência de interesse público, e das pessoas que não sejam titulares de uma relação jurídica de emprego público, nomeadamente estagiários, bolseiros e prestadores de serviços.

Artigo 16.º-D**Serviços comuns**

1 - Sem prejuízo do disposto no artigo 82.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, o empregador público pode recorrer a serviços comuns de segurança e saúde no trabalho partilhados entre os organismos integrantes de um ou vários ministérios com vista à otimização dos recursos, sendo aplicável o disposto no artigo 8.º da Lei n.º 4/2004, de 15 de janeiro.

2 - O recurso a serviços comuns de segurança e saúde no trabalho não exonera o empregador público da responsabilidade prevista no artigo seguinte.

Artigo 16.º-E**Sujeito responsável pela contraordenação**

1 - O empregador público é responsável pelas contraordenações em matéria de segurança e saúde no trabalho, ainda que praticadas pelos seus trabalhadores no exercício das respetivas funções, sem prejuízo da responsabilidade cometida por lei a outros sujeitos.

2 - A situação prevista no número anterior não é aplicável o disposto no n.º 3 do artigo 551.º do Código do Trabalho.

3 - A entidade empregadora pública tem direito de regresso sobre o respetivo dirigente máximo, em caso de negligência grave ou dolo, que deverão ser apurados em processo disciplinar.

Artigo 16.º-F**Valores das coimas e sanções acessórias**

1 - Para efeitos da determinação da coima aplicável e tendo em conta a relevância dos interesses violados, as contraordenações em matéria de segurança e saúde no trabalho classificam-se em leves, graves e muito graves.

2 - A cada escala de gravidade das contraordenações corresponde uma coima, variável em função do grau de culpa do infrator, sendo aplicáveis os limites mínimos e máximos previstos no artigo 555.º do Código do Trabalho, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 - Os valores máximos das coimas aplicáveis às contraordenações muito graves referidas no n.º 1 são elevados para o dobro.

4 - No caso de contraordenação muito grave ou reincidência em contraordenação grave, praticada com dolo ou negligência grosseira, é aplicada ao infrator a sanção acessória de publicidade, nos termos do artigo 562.º do Código do Trabalho.

Artigo 16.º-G**Destino do produto das coimas**

O produto das coimas aplicadas em matéria de segurança e saúde no trabalho reverte:

- a) Em 50 %, para o serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, a título de compensação de custos de funcionamento e despesas processuais;
- b) Em 25 %, para o orçamento da segurança social; e
- c) Em 25 % para o Orçamento do Estado.)

DECRETO-LEI N.º 503/99, DE 20-11

PREÂMBULO:

(...)

4 - O presente diploma acolhe, na generalidade, os princípios consagrados na referida Lei n.º 100/97 (lei geral), adaptando-os às especificidades da Administração Pública, e assenta nos seguintes princípios:

- a) **Adopção dos conceitos e regras da lei geral respeitantes à caracterização ou descaracterização do acidente e, bem assim, à qualificação da doença profissional**, introduzindo-se dois conceitos novos - o de incidente e o de acontecimento perigoso;
- b) **Garantia do direito às mesmas prestações**, quer em espécie, quer de natureza pecuniária;
- c) **Aplicação deste regime a todos os trabalhadores ao serviço da Administração Pública**, com excepção dos vinculados por contrato individual de trabalho com ou sem termo, obrigatoriamente enquadrados no regime geral de segurança social;
- d) **Atribuição à entidade empregadora da responsabilidade pela reparação dos danos emergentes dos acidentes e doenças profissionais**, bem como da competência exclusiva para a qualificação do acidente;
- e) **Manutenção do princípio da não transferência da responsabilidade para entidades seguradoras**, salvo em casos devidamente justificados, desde que mais vantajosos, e que salvaguardem os direitos garantidos pelo presente diploma;
- f) **Intervenção do Centro Nacional de Protecção contra os Riscos Profissionais na qualificação das doenças profissionais**;
- g) **Atribuição à Caixa Geral de Aposentações da responsabilidade pela reparação em todos os casos de incapacidade permanente**;
- h) **Afectação de verbas do orçamento dos serviços autónomos ou do orçamento do Ministério das Finanças, no capítulo consignado à Secretaria-Geral, para fazer face aos encargos resultantes da aplicação deste regime.**

DECRETO-LEI N.º 503/99, DE 20-11

âmbito de aplicação: contingências profissionais ocorridas “ao serviço de entidades empregadoras públicas” (art. 1º)

Encargos financeiros decorrentes de acidentes de trabalho ou doenças profissionais ocorridos no âmbito da AP **são da responsabilidade da entidade empregadora pública** à qual o trabalhador se encontra vinculado (art. 5º, n.º 2 do DL n.º 503/99 e art. 21º, n.º 1, da Lei n.º 4/2009).

Caso decorra de tais contingências profissionais **incapacidade permanente ou a morte**, as respetivas prestações serão, em princípio, encargo da **Caixa Geral de Aposentações (CGA)**, que se responsabiliza apenas pelas eventualidades de invalidez, velhice e morte (arts. 5º, n.º 3, e 34º, n.º 4, do DL n.º 503/99 e art. 21º, n.º 2, da Lei n.º 4/2009)

Princípio da não transferência da responsabilidade para seguro - art. 45º n.º 1 do DL n.º 503/99 – difere do 79º LAT

remissões para a revogada Lei n.º 100/97, de 13-09

falta de uma remissão expressa para o regime geral a título subsidiário (ainda que tal vontade pareça resultar do preâmbulo)

DECRETO-LEI N.º 503/99, DE 20-11

conceitos que não encontramos na LAT: acidente em serviço, incidente e acontecimento perigoso – art. 3º al.s e) e f), 7º n.º 4, 8º n.os 4 e 5

Prestações em espécie mais limitadas - Art.. 4º n.º 3 vs 25º LAT

Prestação em dinheiro em caso de IT – remuneração (art. 4º n.º 4 e 15º) vs 25º LAT (indenização por ITA limitada a 70% retribuição)

O **conceito de remuneração** pode ser interpretada de forma diferente: **15º** (carácter permanente e incidência descontos) – TCA Sul 17/11/2005, TCA Norte 07/12/2012 Maria Brandão: “(...) *que está em causa é o pagamento de horas extraordinárias que não é, em quaisquer dos regimes, retribuição de carácter permanente nem se pode considerar uma “remuneração efectivamente auferida” já que não reveste, pela sua natureza, carácter de regularidade;* -o pagamento contínuo ao recorrente de horas extraordinárias não justifica que as mesmas se transformem em “remuneração de carácter permanente, quer para efeitos dos descontos à segurança social quer para efeitos indemnizatórios”); e **34º n.º 5** (remuneração sujeita a desconto)

Vs **71º LAT** (todas as prestações recebidas com carácter de regularidade que não se destinem a compensar o sinistrado por custos aleatórios – Ac TRL 7/11/2019 José Feteira “as importâncias (o seu valor médio) pagas pela Ré/apelante ao Autor/apelado a título de trabalho suplementar, em 7 (sete) dos 12 (doze) meses que precederam a data do acidente de trabalho por este sofrido, (...) devem ser levadas em consideração a título da retribuição por este auferida à data do acidente.”; TRE 12/07/2016 João Nunes – “uma prestação só é regular e periódica se for paga durante todos os meses da actividade do ano, isto é, durante 11 meses”

DECRETO-LEI N.º 503/99, DE 20-11

Conceito de acidente de trabalho e *in itinere* – art. 7º n.º 1 - remete para arts. 8º e 9º LAT sem qualquer distinção

Descaracterização de acidente de trabalho – art. 7º n.º 4 – remete art. 14º LAT sem qualquer distinção

Prazo para participação – 2 dias úteis – art. 8º - difere do 86º LAT – 48 horas

Escolha de médico: o trabalhador da AP pode livremente escolher o médico cirurgião, desde que suporte o acréscimo de encargos decorrente de tal escolha - art. 11º, n.os 4, 7 e 8 (vs arts. 28º e 32º LAT)

subsídio por assistência de terceira pessoa (arts. 16º e 17º n.º 2 do DL n.º 503/99) vs prestação suplementar para assistência a terceira pessoa (arts. 53º e 54º da LAT)

Despesas funeral (art. 18º n.º 1) valor superior – art. 66º LAT

Subsídio por morte (art. 18º n.º 3) valor superior – art. 65º LAT

DECRETO-LEI N.º 503/99, DE 20-11

Ocupação em funções compatíveis não importa redução remuneração – art. 23º n.º 4 – difere do regime do 157º LAT

Prestações em caso de incapacidade permanente ou morte – 34º n.º 1 – remete para arts. 48º n.º 3 e 56º ess' LAT sem qualquer distinção

Prazo de 10 anos para revisão da incapacidade e prestações – art. 40º (LAT: revisão das prestações sem qualquer limite de prazo)

Regime de acumulação de prestações: 41º (não acumulação de prestações em caso de IPA ou IPP com remuneração) vs 136º (a contrario) e 157º LAT – ver Ac. Tribunal Constitucional 786/2017

Prazo instauração ação – um ano contado da notificação ou ato tácito – difere do regime do 179º n.º 1 LAT

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL 786/2017

argumentação do Tribunal Constitucional:

- *“Comum a todos os sistemas neste domínio é a **reparação do dano estritamente laboral**, consubstanciado na perda de capacidade de ganho do trabalhador vítima de acidente de trabalho ou doença profissional. O que varia de sistema para sistema, de acordo com as suas tradições e opções legislativas, é a forma jurídica privada ou pública e os agentes de financiamento empregadores ou contribuintes através dos quais se efetiva essa reparação, bem como as funções acessórias que estas desempenham.”*
- *Pode entender-se que o dano laboral diz apenas respeito à capacidade de o sinistrado continuar a prestar o trabalho pelo qual aufera a sua retribuição (a capacidade de ganho atual), pelo que não é devida qualquer reparação pela desvalorização ou incapacidade de o sinistrado prestar outro tipo de trabalho (a capacidade de ganho potencial); em suma, é compensada a perda de produtividade, mas não a perda de oportunidade. (...)*
- *O entendimento contrário é o de que o dano laboral compreende a **perda de oportunidade profissional, ou seja, a desvalorização do sinistrado no mercado de trabalho, e não apenas no seu trabalho habitual**. Neste sentido, concorre o argumento de que a reparação por infortúnio laboral não se destina apenas a compensar a perda imediata de rendimentos de trabalho, mas a perda de capacidade do sinistrado para, ao longo da fase ativa do ciclo de vida, se fazer valer da força de trabalho para assegurar a subsistência continuada de si próprio e dos seus dependentes. Com efeito, numa economia de mercado, o «trabalho habitual» é uma realidade contingente, estando sujeita a vicissitudes várias, como a modificação dos padrões de consumo, o desenvolvimento tecnológico ou os humores da economia; a que assegura a subsistência continuada do trabalhador é a possibilidade permanente de colocar a sua força de trabalho no mercado, possibilidade essa comprometida quando sofre uma lesão em virtude da qual se verifica uma redução das suas capacidades profissionais. Por outro lado, não prejudica necessariamente esta conclusão o facto de a pensão por incapacidade ser calculada tendo por base a retribuição auferida no momento do infortúnio. O fundamento dessa solução um elemento perene do instituto da reparação por infortúnio laboral prende-se, essencialmente, com a previsibilidade proporcionada pelo regime de reparação tarifada (por contraposição a um regime de liquidação do dano) e com a finalidade garantística dessa reparação (por contraposição a uma finalidade indemnizatória). (...)*

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL 786/2017

- *Ambas as conecções de dano laboral — a restrita e a ampla — são, em abstrato, conformes a uma interpretação funcionalmente adequada do instituto da reparação por infortúnio laboral. (...)*

*Todavia, o Tribunal não vê qualquer utilidade em se pronunciar, no âmbito deste processo, sobre essa exata questão. **Embora a definição precisa do conceito de dano laboral seja imprescindível para uma determinação exaustiva do conteúdo do direito fundamental à assistência e justa reparação em caso de acidente de trabalho ou doença profissional, a mesma não influi decisivamente sobre o exame do thema decidendum.** Na verdade, como se verá, qualquer que seja a concessão de dano laboral adotada — restrita ou ampla —, o sentido da decisão sobre a constitucionalidade das proibições de acumulação introduzidas no RAS pela Lei n.º 11/2014, de 6 de março, é o mesmo. Por essa razão, a questão da definição de dano laboral, para efeitos da determinação do conteúdo do direito fundamental à assistência e justa reparação, reveste-se, neste âmbito, de interesse teórico.*

- *A pensão por incapacidade — como se concluiu — destina-se a reparar o dano laboral, consubstanciado na perda de capacidade de ganho do trabalhador vitimado por acidente de trabalho ou doença profissional. Sucede que **os trabalhadores da Administração Pública, em virtude das características próprias do emprego público, não sofrem, normalmente, qualquer redução da capacidade de ganho quando vítimas de infortúnio laboral que os deixa parcialmente incapacitados**; por outras palavras, no emprego público não se verifica, em princípio, dano laboral, nos casos de incapacidade permanente parcial. É por essa razão que o artigo 41.º, n.º 1, alínea b), do RAS, na versão que resultou da Lei n.º 11/2014, suspende o pagamento da pensão por incapacidade: sendo o pressuposto do direito a esta a existência de um dano laboral, não faz sentido que a mesma seja paga em circunstâncias — aquelas que caracterizam a relação jurídica de emprego público — que impedem a produção desse dano.*

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL 786/2017

Pode pensar-se que o acidente de trabalho ou a doença profissional, ao deixar o trabalhador parcialmente incapacitado, constitui um obstáculo à progressão profissional dentro da Administração Pública. No exemplo dado na fundamentação do pedido, (um técnico superior jurista que sofre um acidente de trabalho, do qual resulta a amputação de um membro inferior) poderá ver, por exemplo, dificultado o exercício de outras funções, com as de inspeção, envolvendo a necessidade de deslocações frequentes [com prejuízo para as suas] perspetivas de evolução profissional.)

Mas este exemplo não tem em devida conta diferenças relevantes entre o emprego público e a relação laboral sujeita ao regime comum.

(...)O objeto daquele [trabalho comum] é, paradigmaticamente, uma prestação laboral conformada pelo contrato de trabalho celebrado entre o empregador e o trabalhador; em princípio, este ocupa um determinado posto de trabalho e exerce uma determinada função no âmbito da empresa ou organização do empregador. Pelo contrário, o emprego público (...) é estruturado de modo tipicamente diverso. O objeto da relação jurídica de emprego público não é uma prestação laboral, consubstanciada num determinado posto e função, mas o serviço público no âmbito de uma carreira, normalmente de natureza geral (artigo 84.º, n.º 4, da LTFP), definida pela lei como aquela «cujos conteúdos funcionais caracterizam postos de trabalho de que a generalidade dos órgãos ou serviços carece para o desenvolvimento das respetivas atividades» (artigo 84.º, n.º 2, da LTFP). Dentro da carreira, o trabalhador ocupa, não um posto de trabalho, mas uma categoria, com um conteúdo funcional genérico, podendo as carreiras ser unicategoriais ou pluricategoriais (artigo 85.º). (...)

Ora, dada a extensão do conteúdo funcional do trabalho em funções públicas, a incapacidade parcial do trabalhador (...) não deve obstar a que este desempenhe funções compatíveis com a sua capacidade de trabalho residual, seja avaliado pelo desempenho no exercício de tais funções, progrida nas posições remuneratórias da sua categoria e possa ingressar, pela antiguidade ou por concurso, numa categoria superior dentro da sua carreira pluricategorial (...) ou numa carreira superior àquela em que está inserido (...).

A única oportunidade profissional dentro da Administração Pública que um trabalhador vitimado por infortúnio laboral perde em qualquer circunstância, em virtude da incapacidade parcial que adquiriu, é a de vir a ingressar numa carreira especial cujo conteúdo funcional é essencialmente incompatível com a sua capacidade de trabalho residual. Mas deve notar-se que esse prejuízo — relativamente extravagante — tem uma expressão negligenciável no quadro de um regime orientado, não para a indemnização do lesado, mas para a garantia da sua subsistência continuada; (...)

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL 786/2017

Ponderando a eventual violação do princípio da igualdade, o Tribunal aprecia porque é que os trabalhadores do setor privado serão “beneficiados”:

“A razão principal prende-se com o facto de a lei atribuir a faculdade e presumir a probabilidade de o empregador ajustar a retribuição do trabalhador em função da sua perda de produtividade, ou seja, de passar a remunerá-lo na proporção da sua capacidade residual de trabalho.

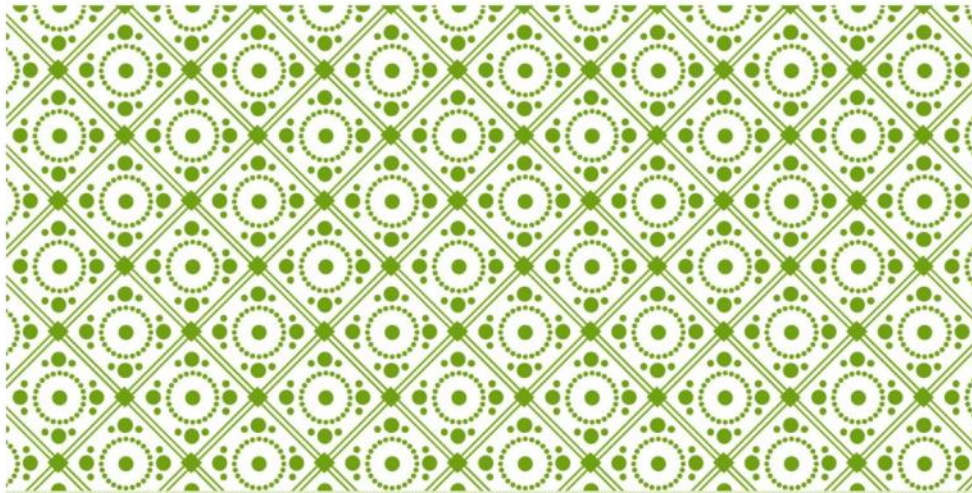
Com efeito, o artigo 157.º, n.º 3, do RAT, permite que o empregador reduza a retribuição do trabalhador sinistrado por acidente de trabalho ou afetado por doença profissional até ao limite da sua «capacidade restante». (...)

Mas se é assim cabe perguntar por que razão se admite a acumulação das prestações em causa, mesmo na eventualidade, seguramente invulgar, mas que a própria lei admite como possível, de o trabalhador vir «a auferir retribuição superior à que tinha antes do acidente» (artigo 51.º, n.º 1)? A resposta é a de que não se pode razoavelmente inferir do facto de o trabalhador auferir retribuição mais elevada do que aquela que tinha antes da ocorrência do infortúnio, que não sofreu qualquer dano laboral, ou seja, qualquer redução permanente da sua capacidade de ganho. A retribuição mais elevada pode dever-se a inúmeros fatores, como o esforço acrescido do trabalhador, a rentabilização de capacidades latentes, a aquisição de novas competências ou a materialização de oportunidades de mercado — fatores que em nada infirmam a presunção de que, ceteris paribus, o trabalhador obtém um ganho reduzido por comparação com uma situação hipotética em que não tivesse sofrido infortúnio laboral.

É certo que podem ocorrer situações em que o trabalhador recebe a pensão por incapacidade, apesar de não ter perdido efetivamente capacidade de ganho. Simetricamente, podem ocorrer casos em que o trabalhador, parcialmente incapacitado em virtude de acidente de trabalho, vê o seu vínculo laboral cessar por qualquer razão que lhe não é imputável — v.g., verificação do termo de contrato de trabalho a termo certo (artigo 344.º do Código do Trabalho) ou despedimento por extinção de posto de trabalho (artigo 367.º ss.) —, e não consegue, de facto, encontrar emprego para a sua capacidade residual de trabalho; nestes casos, a pensão por incapacidade permanente parcial é insuficiente para reparar o dano laboral efetivamente sofrido pelo sinistrado.

EQUIPARAÇÃO DESEJÁVEL?

- Legislação internacional, em particular europeia
- Preâmbulo do DL 503/99
- Princípios da igualdade e não discriminação
- Tutela do trabalhador sinistrado – trabalhador especialmente sensível?
- Desejáveis uniformização e simplificação
- Maior preparação dos tribunais de trabalho (um dos motivos pelos quais houve autonomização do processo do trabalho)
- Laboralização do trabalho na AP



Escola de Direito do Porto
Universidade Católica Portuguesa
2019

Ana Cristina Ribeiro Costa
accosta@porto.ucp.pt
Ana.ribeiro.costa@hotmail.com

Vídeo da apresentação 1



<https://educast.fccn.pt/vod/clips/1jvllqv5zs/streaming.html?locale=pt>

Vídeo da apresentação 2



<https://educast.fccn.pt/vod/clips/1jvllqv65n/streaming.html?locale=pt>

Título:

Direito do trabalho em funções públicas

Ano de Publicação: 2020

ISBN: 978-989-9018-31-0

Série: Formação Contínua

Edição: Centro de Estudos Judiciários

Largo do Limoeiro

1149-048 Lisboa

cej@mail.cej.mj.pt