

Arbitragem administrativa e emprego público^[1]

Miguel Lucas Pires

Professor Auxiliar da Universidade de Aveiro

[1] O texto corresponde à intervenção do autor na Conferência "Arbitragem em Direito Público", organizada pelo Centro de Arbitragem Administrativa (CAAD) e realizada nas instalações do mesmo Centro, no dia 13 de Outubro de 2016.

SUMÁRIO: 1. A arbitrabilidade do litígio 1.1. O art.º 180.º, n.º 1, alínea d), do CPTA e o art.º 1.º da LAV 1.2. O critério da disponibilidade do direito 1.3. Exclusão dos vínculos laborais de emprego privado, ainda que celebrados com entidades públicas 1.4. A exclusão dos litígios resultantes de acidente de trabalho ou doença profissional 1.5. Arbitragem de emprego público excluída da alçada do CAAD 2. A natureza voluntária da arbitragem de emprego público junto do CAAD: a convenção de arbitragem e a pré-vinculação de entidades públicas 3. Publicação e recurso das decisões arbitrais 4. Alguns dados estatísticos 5. Conclusões

1. A ARBITRABILIDADE DO LITÍGIO

1.1. O ART.º 180.º, N.º I, ALÍNEA C), DO CPTA^[2] E O ART.º 1.º DA LAV^[3]

Nos termos do primeiro dos citados preceitos, é legítima a constituição de tribunal arbitral para o julgamento de "*Questões respeitantes a relações jurídicas de emprego público, quando não estejam em causa direitos indisponíveis e quando não resultem de acidente de trabalho ou doença profissional*".

[2] Código de Processo nos Tribunais Administrativos, aprovado pela Lei n.º 15/2002, de 22 de Fevereiro, com as

últimas alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 214-G/2015, de 2 de Outubro.

[3] Lei n.º 63/2011, de 14 de Dezembro.

Importa começar por esclarecer que o elenco de matérias arbitráveis, entre as quais se incluem as relações jurídicas de emprego público, não é taxativo, porquanto o corpo do n.º 1 do art.º 180.º começa por dispor “*Sem prejuízo do disposto em lei especial*”.

A ressalva para lei especial poderá, ao menos do ponto de vista hipotético, conduzir a que diploma legal futuro considere como não arbitráveis determinadas matérias compreendidas no âmbito das diversas alíneas do n.º 1 do art.º 180.º do CPTA.

Assim e no que concerne ao regime de emprego público, é admissível que lei especial exclua, por exemplo, a arbitrabilidade de conflitos atinentes a uma certa categoria especial de trabalhadores (v.g. carreiras especiais) ou até a uma determinada modalidade de vínculo (v.g. nomeação).

Inversamente, do carácter não fechado do elenco de matérias arbitráveis poderá ainda resultar o alargamento deste por via legislativa, conduzindo a que litígios relativos a vínculos que não sejam de emprego público, mas celebrados com entidades públicas administrativas (Universidades, entidades reguladoras ou fundações públicas), possam ser dirimidos no âmbito da arbitragem administrativa.^[4]

Contudo e à partida, estes últimos litígios, enquanto titulando relações jurídicas de emprego privado, tenderão a cair sob a alçada da LAV, a tal não obstante a natureza pública do empregador, considerando o teor do n.º 5 do art.º 1.º da LAV “*O Estado e outras pessoas colectivas de direito público podem celebrar convenções de arbitragem, na medida em que para tanto estejam autorizadas por lei ou se tais convenções tiverem por objecto litígios de direito privado*”.

1.2. O CRITÉRIO DA DISPONIBILIDADE DO DIREITO

Retornando à alínea c) do n.º 1 do art.º 180.º do CPTA, verificamos que o critério primordial da arbitrabilidade do pleito assenta na disponibilidade do

[4] Admite esta possibilidade, Ana Fernanda Neves, A resolução dos conflitos laborais públicos por arbitragem

administrativa, in *A Arbitragem Administrativa: desafios e problemas*, Almeida, 2013, pág. 17, nota 13.

direito, assim se apartando do preconizado pela LAV, que recorre preferencialmente ao critério da patrimonialidade (art.º 1.º, n.º 1), apenas se socorrendo da não indisponibilidade para litígios respeitantes a direitos não patrimoniais.^[5]

Contudo, mesmo no âmbito da arbitragem laboral privada, o critério da indisponibilidade é também o único vigente (art.º 1.º da LAV de 1986, mantido em vigora pelo art.º 5.º, n.º 1.º, da Lei n.º 63/2011, que aprova a actual LAV).

A utilização do critério da disponibilidade do direito em detrimento da patrimonialidade significará que, no âmbito do emprego público (e, como vimos, igualmente no domínio laboral privado), a generalidade dos litígios, mesmo não patrimoniais, apenas não serão arbitráveis se respeitantes a direitos disponíveis.

A disponibilidade dos direitos tende a identificar-se com a legitimidade para o seu titular deles renunciar ou dispor (cfr. art.º 1249.º do Código Civil), sendo à luz desta regra geral que se deverá aquilatar da possibilidade de sujeição à arbitragem dos diversos domínios da relação jurídica de emprego público, desde o seu surgimento, passado pela sua execução e terminado na respectiva extinção.

Exemplificando, qualificaremos como totalmente irrenunciáveis os direitos de personalidade do trabalhador.

Deparamo-nos, contudo, com direitos apenas parcialmente renunciáveis, como sucede com os créditos laborais em geral (art.º 175.º da LTFP)^[6] e com o direito a férias (arts.º 135.º, n.º 4, da LTFP e 238.º, n.º 5, do Código do Trabalho^[7]): nestes casos, a arbitrabilidade dos litígios cinge-se à parcela do direito legalmente transaccionável.

À luz deste panorama, tem-se entendido que a aplicação de sanção disciplinar é passível de impugnação em sede de arbitragem administrativa,^[8]

[5] Reza o n.º 2 do art.º 1.º da LAV que “É também válida uma convenção de arbitragem relativa a litígios que não envolvam interesses de natureza patrimonial, desde que as partes possam celebrar transacção sobre o direito controvertido”.

[6] Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho.

[7] Este último aplicável ao regime jurídico de emprego público por remis-

são dos art.ºs 4.º, n.º 1 e 126.º, n.º 1, ambos da LTFP.

[8] Vide processo n.º 31/2013 do CAAD.