



Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Parecer

Proposta de Lei n.º 153/XII/2.^a (GOV)

Autor: Deputado Carlos
Silva e Sousa

Estabelece a duração do período normal de trabalho dos trabalhadores em funções públicas, e procede à quinta alteração à Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, à quarta alteração ao Decreto-Lei n.º 259/98, de 18 de agosto, e à quinta alteração à Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro.



Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

ÍNDICE

PARTE I – CONSIDERANDOS

PARTE II – OPINIÃO DO DEPUTADO AUTOR DO PARECER

PARTE III – CONCLUSÕES

PALÁCIO DE S. BENTO, 10 DE JULHO DE 2013

PARTE IV – ANEXOS



PARTE I – CONSIDERANDOS

1. Nota Introdutória

A Proposta de Lei n.º 153/XII/2ª deu entrada na Assembleia da República em 7 de junho de 2013, tendo baixado à Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública (COFAP) para apreciação na generalidade.

A presente Proposta de Lei visa alterar o período normal dos trabalhadores em funções públicas e em consequência, à alteração da legislação em vigor sobre esta matéria.

Tendo em atenção a Lei n.º 23/98, de 26 de maio, e o n.º 1 do Art.º 134º do Regimento da Assembleia da República, a Comissão deliberou promover a apreciação pública por 20 dias da Proposta de Lei, dado o pedido de urgência do Governo, tendo esta decorrido entre 15 de junho e 4 de julho de 2013.

No âmbito da audição, foram emitidos diversos pareceres, a saber:

Parecer de Eduardo Dixo;

Parecer de Fátima Inácio Gomes;

Parecer do Sindicato da Carreira de Investigação e Fiscalização do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras;

Parecer do Sindicato dos Enfermeiros Portugueses;

Parecer de Abílio Louro de Carvalho;

Parecer de Emília Manuela Lima da Costa e Silva;

Parecer da Frente Comum dos Sindicatos da Administração Pública;

Parecer do Conselho Superior da Magistratura;

Parecer do STE – Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e Entidades com Fins Públicos;

Parecer STFPSSRA- Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas;

Parecer da Direção Distrital de Santarém do STFPSSRA;

Parecer da Direção Distrital de Castelo Branco do STFPSSRA;



Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Parecer da Direção Distrital de Évora do STFPSSRA;

Parecer da Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais;

Parecer do STAL – Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional;

Parecer da Direção Regional de Portalegre do STAL;

Parecer da Direção Regional de Santarém do STAL;

Parecer da Direção Regional de Viana do Castelo do STAL;

Parecer da Direção Regional da Guarda do STAL;

Parecer da Direção Regional de Beja do STAL;

Parecer da Direção Regional de Castelo Branco do STAL;

Parecer da Direção Regional de Bragança do STAL;

Parecer da Direção Distrital de Coimbra do Sindicato dos Professores da Região Centro;

Parecer da Direção Regional de Aveiro do STAL;

Parecer da Direção Regional de Setúbal do STAL;

Sindicato dos Professores da Região Centro;

Parecer da Direção Distrital de Castelo Branco do Sindicato dos Professores da Região Centro;

Parecer da Direção Distrital de Faro do Sindicato dos Professores da Zona Sul;

Parecer da CGTP – Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses;

Parecer da Direção Distrital da Guarda do Sindicato Dos Professores da Região Centro.

2. Exposição de Motivos da Proposta de Lei

A.

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Na Proposta de Lei, em “Exposição de Motivos”, estão plasmadas as justificações seguintes:

“A necessidade de dotar o ordenamento jurídico de soluções que permitam alcançar um maior grau de justiça e equidade entre os cidadãos constitui um imperativo constitucional de primeira grandeza, ínsito na ideia de Estado de direito democrático (artigo 2.º da Constituição da República Portuguesa), de que o legislador não pode nem deve abdicar.

É precisamente neste contexto que é apresentada a presente proposta de lei.

(...) encontrando-se em curso a revisão de um conjunto de diplomas estruturantes do universo do funcionalismo público, a alteração do período normal de trabalho de 35 para 40 horas semanais constitui apenas mais uma etapa do caminho (...) no sentido de uma maior convergência entre os trabalhadores do sector público e do sector privado, no caso com evidentes ganhos para a prestação dos serviços públicos, para as populações que os utilizam e para a competitividade da própria economia nacional, aproximando, assim, a média nacional de horas de trabalho da média dos países da OCDE.

(...) a alteração desenvolve – se em dois eixos de ação prioritários. (...) a aplicação de um mesmo período normal de trabalho a todos os trabalhadores que exercem funções públicas (...) permitindo, assim, corrigir entre outros, os caso de flagrante injustiça e desigualdade em que trabalhadores que exercem as mesmas funções no mesmo local de trabalho se encontrem sujeitos a diferentes regimes de horários de trabalho. (...) alcançar uma maior convergência entre sectores público e privado, passando os trabalhadores do primeiro a estar sujeitos ao período normal de trabalho que há muito vem sendo praticado no segundo.

Para além disso, (...) o aumento de 5 horas semanais (...) será refletido no correspondente alargamento do número de horas de atendimento semanal dos serviços públicos, dispondo, assim, os cidadãos de mais tempo para os utilizar e da possibilidade de melhor organizarem as suas vidas e o seu tempo.

Esta alteração (...) em nada colide com o núcleo essencial da relação jurídica de emprego na Administração Pública, tal como constitucionalmente protegida. (...) o Tribunal Constitucional (...) tem sido reconhecida a convergência entre o regime laboral privado e as regras de trabalho público, em termos de flexibilidade da parte do trabalhador e condicionalismos do empregador. (...) se é indiscutível que essa relação é caracterizada pela tendência para a estabilidade, é também verdade, como também vem sendo repetidamente confirmado pelo Tribunal Constitucional, que a mesma pode ser comprimida em benefício de outros direitos ou valores também constitucionalmente protegidos (como é o caso do princípio da justiça, do modelo de boa administração que é inerente ao princípio da prossecução do interesse público e da necessidade de uma

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

eficiente gestão dos recursos humanos) situando-se a alteração do período normal de trabalho em 5 horas semanais claramente fora da esfera de imprevisibilidade que poderia fazer perigar o princípio da proteção da confiança.”

B.

Na exposição de motivos, a Proposta de Lei também altera a Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro, que aprova o estatuto do pessoal dirigente dos serviços e organismos da administração central, regional e local do Estado, tendo em vista:

“(…) excluir da sujeição ao procedimento concursal a designação de magistrados judiciais ou por magistrados do Ministério Público para o exercício de cargos de direção superior em serviços e organismos dependentes do Ministério da Justiça que, por força de disposição legal, devam ser providos por esses magistrados.

A mesma solução é adotada para a Autoridade Nacional de Proteção Civil, quando o cargo de direção superior de 1º grau seja provido por oficial das Forças Armadas.

(…) o Gabinete Nacional de Segurança (...) a mesma não é aplicável aos cargos dirigentes daquele serviço, atendendo às especiais funções que os titulares dos mesmos exercem na garantia da segurança da informação classificada no âmbito nacional e, sobretudo, no âmbito das organizações internacionais de que Portugal é parte.

Estabelece-se também um aumento de tempos mínimos de permanência nos postos dos militares das Forças Armadas, para efeitos de promoção ao posto imediato, regime a vigorar até à revisão do Estatuto dos Militares das Forças Armadas.

Atribui-se aos trabalhadores dos Estabelecimentos Fabris do Exército (EFE) a qualidade de trabalhadores em funções públicas para efeitos da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, que estabelece os regimes de vinculação, de carreiras e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas. Trata – se de uma norma habilitante para que se proceda à revisão das carreiras destes trabalhadores em conformidade, por diploma próprio (...).

A Exposição de Motivos da presente proposta de lei declara também que:

“estabelece-se que, no caso de carreiras não revistas, que continuam a reger-se pelas disposições normativas que lhes eram aplicáveis em 31 de dezembro de 2008, os candidatos já detentores de uma relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado mantém o direito de opção pela remuneração base correspondente à

carreira ou categoria de origem se e quando o ingresso nessas carreiras preveja a frequência de um estágio probatório durante o qual esteja prevista uma remuneração inferior à mais baixa estabelecida para a categoria de ingresso.”

“(…) estes trabalhadores podem gozar feriados municipais sem dependência de decisão do Conselho de Ministros.

“(…) o gozo do feriado facultativo do dia de Carnaval continua a depender da decisão do Conselho de Ministros.

3. A Proposta de Lei

A proposta de lei, visto que visa alterar a duração do período normal de trabalho dos trabalhadores em funções públicas começa por enumerar a legislação que altera em conformidade, logo no **Art.º 1º**, ou seja, o Regime do contrato de Trabalho em Funções Públicas, a legislação que estabelece as regras e os princípios gerais em matéria de duração e horário na Administração Pública, o estatuto do pessoal dirigente dos serviços e organismos da administração central, regional e local do Estado e o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas.

No **Art.º 2º**, vem estabelecer que o período normal de trabalho dos trabalhadores em funções públicas é de 8 horas por dia e 40 horas semanais.

O **Art.º 3º** estabelece as **alterações** ao Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (aprovado em anexo à Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro e respectivas alterações), como se pode ver da Proposta de Lei.

Estabelece-se agora na Proposta de Lei que “o período de atendimento deve, tendencialmente, ter a duração mínima de 8 horas” (Art.º 123º n.º 2), quando o que está em vigor é de 7 horas.

Propõe-se que “o período normal de trabalho é de 8 horas por dia e 40 horas por semana” (Art.º 126º n.º 1), estando em vigor que o período normal de trabalho é de 7 horas por dia e 35 horas por semana.

Na alteração ao Art.º 127º (Adaptabilidade) onde se prevê no n.º 1 atual que “por instrumento de regulação coletiva, o período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, caso em que o limite diário fixado no n.º 1 do artigo anterior pode ser aumentado até ao máximo de três horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda cinquenta horas”, propõe-se agora 4 horas e 60 horas, respectivamente. No n.º 2, onde se prevê quarenta e cinco horas semanais, propõe-se 50 horas semanais.



Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Quanto ao Art.º 127º-A (Adaptabilidade individual), n.º 2, onde se prevê 45 horas semanais, propõe-se agora 50 horas; o n.º 3 altera a redação atual de 35 horas para 40 horas.

No que se refere ao Art.º 127-C (Banco de horas), o n.º 2 propõe a alteração de 3 horas diárias e 50 horas semanais, para 4 horas diárias e 60 semanais.

No Art.º 127º-D (Banco de horas individual), n.º 1, propõe-se a alteração de 45 horas semanais para 50 horas semanais.

O Art.º 131º (Duração média do trabalho), n.º 1, prevê, sem prejuízo dos limites previstos nos Arts.º 126º a 129º, que a duração média do trabalho semanal, incluindo trabalho extraordinário, não pode exceder quarenta e duas horas e agora propõe-se que aquele limite passe a ser de 48 horas.

Quanto ao Art. 155º (Duração), no n.º 1, está em vigor quanto ao período normal de trabalho diário do trabalhador noturno, quando vigore regime de adaptabilidade, que não deve ser superior a sete horas diárias, em média semanal, propondo-se agora 8 horas diárias, em média semanal. Propõe-se também no n.º 3 deste artigo que onde se lê sete horas passe a ler-se 8 horas.

O Art.º 4º da Proposta de Lei, vem proceder a alterações às regras e princípios gerais em matéria de duração e horário de trabalho na Administração Pública, matéria disciplinada pelo Decreto-Lei n.º 259/98, de 18 de Agosto, alterado pelo Decreto-Lei n.º 169/2006, de 17 de Agosto, e pelas Leis n.ºs 64-A/2008, de 31 de Dezembro, e 66/2012, de 31 de Dezembro, propondo alterar os artigos 3º, 7º, 8º, 16 e 17º.

No Art.º 3º (Período de atendimento) propõe-se a alteração ao n.º 2, de que onde se lê duração mínima de sete horas diárias, passe a ler-se duração mínima de 8 horas diárias.

No Art.º 7º (Duração semanal do trabalho), propõe-se no n.º 1 a alteração de trinta e cinco horas para 40 horas.

No Art.º 8º (Limite máximo do período normal de trabalho) no n.º 1 propõe-se que a duração de sete horas passe a 8 horas.

No Art.º 16º (Horários flexíveis), propõe também a alteração da redação atual de sete horas para 8 horas.

No Art.º 17º (Horário Rígido) n.º 2 a), quanto ao período da manhã, onde se lê, atualmente, 12 horas e 30 minutos, propõe-se agora 13 horas e quanto ao período da tarde, onde se prevê 17 horas e 30 minutos, propõe-se 18 horas. No n.º 2 b), também,

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

onde se lê 12 horas e 30 minutos propõe-se 13 horas e onde se lê 17 horas e 30 minutos propõe-se 18 horas.

O **Art.º 5º** da Proposta de Lei, no que se refere ao Estatuto do pessoal dirigente dos serviços e organismos da administração central, regional e local do Estado, disciplinado pela Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro, alterada pelas Leis n.ºs 51/2005, de 30 de Agosto, 64-A/2008, de 31 de Dezembro, 3-B/2010, de 28 de Abril, e 64/2011, de 22 de Dezembro, propõe alterar o Art.º 1º, da seguinte forma:

No n.º 5 b) adiciona o “Gabinete Nacional de Segurança”.

Adiciona o n.º 6, com a seguinte redação:

Os titulares dos cargos de direção superior dos serviços e organismos do Ministério da Justiça que devam ser providos por magistrados judiciais ou magistrados do Ministério público, e o titular do cargo de direção superior de 1º grau da Autoridade Nacional de Proteção Civil quando provido por oficial das Forças Armadas, são designados, respetivamente, por despacho do membro do Governo responsável pela área da justiça, e por despacho do membro do governo responsável pela área da administração interna, sem necessidade de recurso a procedimento concursal, em regime de comissão de serviço, por um período de três anos, renovável por igual período, aplicando-se, com as necessárias adaptações, o disposto nos artigos 18º e 19º da presente lei.

O **Art.º 6º** da Proposta de Lei vem aumentar em 1 ano os tempos mínimos de permanência nos postos das Forças Armadas para acesso ao posto imediato, transitoriamente até à revisão do respectivo Estatuto.

O **Art.º 7º** da Proposta de Lei, em relação aos trabalhadores dos estabelecimentos fabris do exército, aplica – se o regime jurídico dos trabalhadores em funções públicas, designadamente a Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, com algumas especificidades, tendo em vista a criação de um diploma próprio para a revisão das carreiras destes trabalhadores.

O **Art.º 8º** da Proposta de Lei, fixa do direito de opção pela remuneração base, aos trabalhadores com relação de emprego público por tempo indeterminado, durante o decurso do período experimental de estágio para ingresso em carreiras não revistas nos termos da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

O **Art.º 9º** da Proposta de Lei vem alterar o n.º 2 do artigo 8º-A da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, que aprova o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, na redação atual. Agora estabelece-se que os feriados municipais não dependem de decisão do Conselho de Ministro.



4. Os Pareceres

Nos termos da alínea t) do n.º 1 do artigo 165º da Constituição, legislar sobre as bases do regime e âmbito da função pública é matéria de reserva relativa de competência da Assembleia da República.

Os pareceres supra referidos das entidades consultadas, em geral, manifestam a sua discordância e emitem pareceres desfavoráveis, invocando razões de carácter material por uma lado e por outro de carácter legal ou constitucional, designadamente quanto a questões de carácter remuneratório, invocando – se que não sendo este aumento de horas de trabalho acompanhado de aumento remuneratório, tal consubstancia uma desvalorização do trabalho, atento o congelamento de progressão das carreiras ou redução salariais verificadas, pondo em causa princípios constitucionais como o da proteção da confiança e da igualdade ou de natureza contratual, dadas as alterações revestirem um carácter unilateral.

Argumenta-se ainda que o princípio da igualdade traduz-se num tratamento distinto do que é diferente.

Invoca-se doutrina, segundo a qual, o direito ao repouso, o direito a um limite máximo da jornada de trabalho e o direito ao descanso semanal apresentam natureza análoga aos direitos, liberdades e garantias e que devem ser contados entre os direitos fundamentais derivados, invocando – se também violações do direito da contratação coletiva consagrado no Art.º 56º da Constituição.

Há mesmo quem (Frente Comum Sindicatos de Administração Pública) se socorra da estatística do Banco de Portugal (Boletim Estatístico de 2013) para tentar demonstrar que em vez de convergência com o sector privado, se agrava o horário de trabalho da função pública, invocando-se que a média semanal em Portugal é de 39,1 horas e que a média da UE é de 37,4 horas.

No caso do parecer do Conselho Superior de Magistratura diz-se que “as alterações propostas implicam com razões de política legislativa, nelas não se detectando influência sobre o regular funcionamento das instâncias judiciais nos termos constitucionalmente previstos”. Chama-se a tenção para algumas questões de ordem prática, como por exemplo, a questão do horário de atendimento, dado que os funcionários judiciais têm que ter disponibilidade para o “processamento do expediente diário com o cumprimento dos despachos judiciais”. Por outro lado, considera que seria de melhor técnica jurídica, não fazer coincidir “na mesma previsão legal situações claramente distintas, uma decorrente de um imperativo constitucional relativa à separação de poderes e ao estatuto do Conselho Superior da Magistratura e o outro atinente com considerações naturalmente distintas, ainda que válidas, concernentes às actividades no âmbito da proteção civil”. Adiantam que “a distinção

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

entre ambos os casos, porque estrutural, justificaria (...), do ponto de vista jurídico, claramente uma separada compartimentação normativa”.

De acordo com o Parecer da Comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos, Liberdades e Garantias, “apreciados os preceitos da Proposta de Lei n.º 153/XII/2ª que incidem sobre o âmbito de competência material da 1ª Comissão, não se vislumbra nenhum obstáculo à sua apreciação em Plenário”.

PARTE II – OPINIÃO DO DEPUTADO AUTOR DO PARECER

O relator do presente parecer exime-se, nesta sede, de manifestar a sua opinião sobre a iniciativa em apreço, reservando o seu grupo parlamentar a sua posição para o debate em plenário, a qual é, de resto, de “elaboração facultativa” conforme o disposto no n.º 3 do artigo 137º do Regimento da Assembleia da República.

PARTE III – CONCLUSÕES

A Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública, em reunião realizada no dia 10 de Julho de 2013, **aprova** a seguinte **conclusão**:

A Proposta de Lei 153/XII/2ª, apresentada pelo Governo que estabelece a duração do período normal de trabalho dos trabalhadores em funções públicas e procede à quinta alteração à Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, à quarta alteração ao Decreto-Lei n.º 259/98, de 18 de Agosto, e à quinta alteração à Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, reúne os requisitos constitucionais e regimentais para ser agendado para apreciação pelo Plenário da Assembleia da República, reservando os grupos parlamentares as suas posições e decorrente sentido de voto para o debate.

Palácio de S. Bento, 10 de julho de 2013

O Deputado Autor do Parecer



Carlos Silva e Sousa

O Presidente da Comissão



Eduardo Cabrita



Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

PARTE IV – ANEXOS

Constituem anexos ao presente parecer:

- . a Nota Técnica, elaborada nos termos regimentais.
- . o parecer da Comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos, Liberdades e Garantias
- . o parecer da Comissão de Defesa Nacional

Foram publicitados na página internet da iniciativa, para além de todos os contributos resultantes da apreciação pública, o parecer da Associação Nacional de Municípios Portugueses e o parecer do Conselho Superior da Magistratura.

Proposta de Lei n.º 153/XII/2.ª (GOV)

Estabelece a duração do período normal de trabalho dos trabalhadores em funções públicas, e procede à quinta alteração à Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, à quarta alteração ao Decreto-Lei n.º 259/98, de 18 de agosto, e à quinta alteração à Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro.

Data de admissão: 7 de junho de 2013.

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública (5.ª)

Índice

- I. ANÁLISE SUCINTA DOS FACTOS, SITUAÇÕES E REALIDADES RESPEITANTES À INICIATIVA**
- II. APRECIÇÃO DA CONFORMIDADE DOS REQUISITOS FORMAIS, CONSTITUCIONAIS E REGIMENTAIS E DO CUMPRIMENTO DA LEI FORMULÁRIO**
- III. ENQUADRAMENTO LEGAL E DOUTRINÁRIO E ANTECEDENTES**
- IV. INICIATIVAS LEGISLATIVAS E PETIÇÕES PENDENTES SOBRE A MESMA MATÉRIA**
- V. CONSULTAS E CONTRIBUTOS**
- VI. APRECIÇÃO DAS CONSEQUÊNCIAS DA APROVAÇÃO E DOS PREVISÍVEIS ENCARGOS COM A SUA APLICAÇÃO**

Elaborada por: Joana Figueiredo e Maria João Costa (DAC), Ana Paula Bernardo (DAPLEN), Dalila Maulide e Leonor Calvão Borges (DILP) e Paula Faria (BIB).

Data: 24 de junho de 2013.



Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

I. Análise sucinta dos factos, situações e realidades respeitantes à iniciativa

A Proposta de Lei em apreço deu entrada na Assembleia da República a 7 de junho de 2013, tendo na mesma data sido admitida e anunciada, baixando, igualmente, à Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública (COFAP) para apreciação na generalidade. Em reunião ocorrida igualmente nesse dia, e de acordo com o estatuído no artigo 135.º do Regimento da Assembleia da República (RAR), a COFAP nomeou como autor do parecer da Comissão o Senhor Deputado Carlos Silva e Sousa (PSD).

Nos termos da Lei n.º 23/98, de 26 de maio e do n.º 1 do artigo 134.º do Regimento da Assembleia da República, a Comissão deliberou, na reunião suprarreferida, promover a apreciação pública da Proposta de Lei por 20 dias, atento o pedido de urgência remetido pelo Governo, a decorrer entre 15 de junho e 4 de julho de 2013. A discussão na generalidade da Proposta de Lei está agendada para 11 de julho de 2013.

Com a presente iniciativa, o Governo pretende alterar o “período normal de trabalho de 35 para 40 horas semanais”, promovendo a “aplicação de um mesmo período normal de trabalho a todos os trabalhadores que exercem funções públicas, independentemente da sua modalidade de emprego e da carreira em que se encontrem inseridos” e “uma maior convergência entre os setores público e privado, passando os trabalhadores do primeiro a estar sujeitos ao período normal de trabalho que há muito vem sendo praticado no segundo”. Considera o Governo que a presente alteração “em nada colide com o núcleo essencial da relação jurídica de emprego na Administração Pública, tal como constitucionalmente protegida”, podendo a estabilidade dessa relação ser “comprimida em benefício de outros direitos ou valores também constitucionalmente protegidos (como é o caso do princípio da justiça, do modelo de boa administração que é inerente ao princípio da prossecução do interesse público e da necessidade de uma eficiente gestão dos recursos humanos), situando-se a alteração do período normal de trabalho em 5 horas semanais claramente fora da esfera de imprevisibilidade que poderia fazer perigar o princípio da proteção da confiança”. Acresce o Governo que o aumento de 5 horas semanais do período normal de trabalho terá efeitos positivos na vida dos cidadãos, ao aumentar o “número de horas de atendimento semanal dos serviços públicos” (*vide artigos 2.º, 3.º e 4.º da Proposta de Lei*).

O Governo propõe, ainda, alterar a Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, que *Aprova o estatuto do pessoal dirigente dos serviços e organismos da administração central, regional e local do*

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Estado, no sentido de “excluir da sujeição ao procedimento concursal a designação de magistrados judiciais ou por magistrados do Ministério Público para o exercício de cargos de direção superior em serviços e organismos dependentes do Ministério da Justiça que, por força de disposição legal, devam ser providos por esses magistrados”, procedimento igualmente proposto para a “a Autoridade Nacional de Proteção Civil, quando o cargo de direção superior de 1.º grau seja provido por oficial das Forças Armadas”. Ainda no âmbito da alteração à Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, o Governo propõe excluir do seu âmbito de aplicação os dirigentes do Gabinete Nacional de Segurança (*vide artigo 5.º da Proposta de Lei*).

A iniciativa do Governo contém, também, disposições aplicáveis aos militares das Forças Armadas sobre tempos mínimos de permanência, “para efeitos de promoção ao posto imediato”, bem como a aplicação, aos trabalhadores dos Estabelecimentos Fabris do Exército (EFE), da “qualidade de trabalhadores em funções públicas” (*vide artigos 6.º e 7.º da Proposta de Lei*).

A Proposta de Lei estatui, ainda, que no caso de carreiras não revistas, “os candidatos já detentores de uma relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado mantêm o direito de opção pela remuneração base correspondente à carreira ou categoria de origem se e quando o ingresso nessas carreiras preveja a frequência de um estágio probatório durante o qual esteja prevista uma remuneração inferior à mais baixa estabelecida para a categoria de ingresso” (*vide artigo 8.º da Proposta de Lei*).

Enfim, a iniciativa propõe alterar, no sentido da certeza jurídica, a Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, que *Aprova o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas*, quanto a gozo de feriados facultativos previstos no Código do Trabalho pelos trabalhadores em funções públicas, clarificando que estes podem gozar os feriados municipais sem dependência de decisão do Conselho de Ministros (*vide artigo 9.º da Proposta de Lei*).

Seguidamente, apresenta-se um quadro comparativo com a legislação atualmente em vigor, bem como as normas constantes da presente Proposta de Lei, para melhor perceção das alterações em apreciação:

Enquadramento legal em vigor	Alteração constante da Proposta de Lei
<p>Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, aprovado em anexo à Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, que <i>Aprova o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas</i> (na redação atual)</p>	<p>Artigo 3.º da PPL <i>Alteração aos artigos 123.º, 126.º, 127.º, 127.º-A, 127.º-C, 127.º-D, 131.º e 155.º do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas</i></p>
<p>Artigo 123.º Período de atendimento</p> <p>1 - Entende-se por período de atendimento o intervalo de tempo diário durante o qual os órgãos ou serviços estão abertos para atender o público, podendo este período ser igual ou inferior ao período de funcionamento.</p> <p>2 - O período de atendimento deve, tendencialmente, ter a duração mínima de sete horas diárias e abranger os períodos da manhã e da tarde, devendo ser obrigatoriamente afixadas, de modo visível ao público, nos locais de atendimento, as horas do seu início e do seu termo.</p>	<p>Artigo 123.º [...]</p> <p>1 - [...].</p> <p>2 - O período de atendimento deve, tendencialmente, ter a duração mínima de 8 horas diárias e abranger os períodos da manhã e da tarde, devendo ser obrigatoriamente afixadas, de modo visível ao público, nos locais de atendimento, as horas do seu início e do seu termo.</p>
<p>Artigo 126.º Limites máximos dos períodos normais de trabalho</p> <p>1 - O período normal de trabalho não pode exceder sete horas por dia nem trinta e cinco horas por semana.</p> <p>2 - O trabalho a tempo completo corresponde ao período normal de trabalho semanal e constitui o regime regra de trabalho dos trabalhadores integrados nas carreiras gerais, correspondendo-lhe as remunerações base mensais legalmente previstas.</p> <p>3 - Há tolerância de quinze minutos para as transações, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, não sendo, porém, de admitir que tal tolerância deixe de revestir carácter excepcional, devendo o acréscimo de trabalho ser pago quando perfizer quatro horas ou no termo de cada ano civil.</p>	<p>Artigo 126.º [...]</p> <p>1 - O período normal de trabalho é de 8 horas por dia e 40 horas por semana.</p> <p>2 - [...].</p> <p>3 - [...].</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

<p>4 - O período normal de trabalho diário dos trabalhadores que prestem trabalho exclusivamente nos dias de descanso semanal dos restantes trabalhadores do órgão ou serviço pode ser aumentado, no máximo, em quatro horas diárias, sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.</p>	<p>4 - [...].</p>
<p style="text-align: center;">Artigo 127.º Adaptabilidade</p> <p>1 - Por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, o período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, caso em que o limite diário fixado no n.º 1 do artigo anterior pode ser aumentado até ao máximo de três horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda cinquenta horas, só não contando para este limite o trabalho extraordinário prestado por motivo de força maior.</p> <p>2 - O período normal de trabalho definido nos termos previstos no número anterior não pode exceder quarenta e cinco horas semanais em média num período de dois meses.</p>	<p style="text-align: center;">Artigo 127.º [...]</p> <p>1 - Por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, o período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, caso em que o limite diário fixado no n.º 1 do artigo anterior pode ser aumentado até ao máximo de 4 horas, sem que a duração o trabalho semanal exceda 60 horas, só não contando para este limite o trabalho extraordinário prestado por motivo de força maior.</p> <p>2 - O período normal de trabalho definido nos termos previstos no número anterior não pode exceder 50 horas semanais em média num período de dois meses.</p>
<p style="text-align: center;">Artigo 127.º-A Adaptabilidade individual</p> <p>1 - A entidade empregadora pública e o trabalhador podem, por acordo, definir o período normal de trabalho em termos médios.</p> <p>2 - O acordo pode prever o aumento do período normal de trabalho diário até duas horas e que a duração do trabalho semanal possa atingir 45 horas, só não se contando nestas o trabalho extraordinário prestado por motivo de força maior.</p> <p>3 - Em semana cuja duração do trabalho seja inferior a 35 horas, a redução pode ser até duas horas diárias ou, sendo acordada, em dias ou meios dias, sem prejuízo do direito a subsídio de refeição.</p> <p>4 - O acordo é celebrado por escrito, mediante proposta escrita da entidade empregadora pública, presumindo -se a aceitação por parte de trabalhador que a ela não se oponha, por escrito, nos 14 dias seguintes ao conhecimento da mesma, aí incluídos os períodos a que se refere o n.º 2 do artigo 135.º</p>	<p style="text-align: center;">Artigo 127.º-A [...]</p> <p>1 - [...].</p> <p>2 - O acordo pode prever o aumento do período normal de trabalho até duas horas e que a duração do trabalho semanal possa atingir 50 horas, só não se contando nestas o trabalho extraordinário prestado por motivo de força maior.</p> <p>3 - Em semana cuja duração de trabalho seja inferior a 40 horas, a redução pode ser até duas horas diárias ou, sendo acordada, em dias ou meios dias, sem prejuízo do direito a subsídio de refeição.</p> <p>4 - [...].</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

<p style="text-align: center;">Artigo 127.º -C Banco de horas</p> <p>1 - Por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, pode ser instituído um regime de banco de horas, em que a organização do tempo de trabalho obedeça ao disposto nos números seguintes.</p> <p>2 - O período normal de trabalho pode ser aumentado até 3 horas diárias e pode atingir 50 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 200 horas por ano.</p> <p>3 - O limite anual referido no número anterior pode ser afastado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, caso a utilização do regime tenha por objetivo evitar a redução do número de trabalhadores, só podendo esse limite ser aplicado durante um período até 12 meses.</p> <p>4 - O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho deve regular:</p> <p>a) A compensação do trabalho prestado em acréscimo, que pode ser feita mediante, pelo menos, uma das seguintes modalidades:</p> <p>i) Redução equivalente no tempo de trabalho;</p> <p>ii) Alargamento do período de férias;</p> <p>iii) Pagamento em dinheiro, com os limites definidos pelo artigo 212.º;</p> <p>b) A antecedência com que a entidade empregadora pública deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho;</p> <p>c) O período em que a redução do tempo de trabalho para compensar trabalho prestado em acréscimo deve ter lugar, por iniciativa do trabalhador ou, na sua falta, da entidade empregadora pública, bem como a antecedência com que qualquer deles deve informar o outro da utilização dessa redução.</p>	<p style="text-align: center;">Artigo 127.º-C [...]</p> <p>1 - [...].</p> <p>2 - O período normal de trabalho pode ser aumentado até 4 horas diárias e pode atingir 60 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 200 horas por ano.</p> <p>3 - [...].</p> <p>4 - [...].</p>
<p style="text-align: center;">Artigo 127.º -D Banco de horas individual</p> <p>1 - O regime de banco de horas pode ser instituído por acordo entre a entidade empregadora pública e o trabalhador, podendo, neste caso, o período normal de trabalho ser aumentado até duas horas diárias e atingir 45 horas semanais, tendo o acréscimo por limite</p>	<p style="text-align: center;">Artigo 127.º-D [...]</p> <p>1 - O regime de banco de horas pode ser instituído por acordo entre a entidade empregadora pública e o trabalhador, podendo, neste caso, o período normal de trabalho ser aumentado até duas horas diárias e atingir 50 horas semanais, tendo o</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

<p>150 horas por ano, e devendo o mesmo acordo regular os aspetos referidos no n.º 4 do artigo anterior.</p> <p>2 - O acordo é celebrado por escrito, mediante proposta escrita da entidade empregadora pública, presumindo -se a aceitação por parte de trabalhador que a ela não se oponha, por escrito, nos 14 dias seguintes ao conhecimento da mesma, aí incluídos os períodos a que se refere o n.º 2 do artigo 135.º</p>	<p>acréscimo por limite 150 horas por ano, e devendo o mesmo acordo regular os aspetos referidos no n.º 4 do artigo anterior.</p> <p>2 - [...].</p>
<p style="text-align: center;">Artigo 131.º Duração média do trabalho</p> <p>1 - Sem prejuízo dos limites previstos nos artigos 126.º a 129.º, a duração média do trabalho semanal, incluindo trabalho extraordinário, não pode exceder quarenta e duas horas, num período de referência fixado em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, não devendo, em caso algum, ultrapassar 12 meses ou, na falta de fixação do período de referência em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, num período de referência de 4 meses, que pode ser de 6 meses nos casos previstos nos n.os 2 e 3 do artigo 128.º</p> <p>2 - No cálculo da média referida no número anterior, os dias de férias são subtraídos ao período de referência em que são gozados.</p> <p>3 - Os dias de ausência por doença, bem como os dias de licença por maternidade e paternidade e de licença especial do pai ou da mãe para assistência a pessoa com deficiência e a doente crónico, são considerados com base no correspondente período normal de trabalho.</p>	<p style="text-align: center;">Artigo 131.º [...]</p> <p>1 - Sem prejuízo do disposto nos artigos 126.º a 129.º, a duração média do trabalho semanal, incluindo trabalho extraordinário, não pode exceder 48 horas, num período de referência fixado em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, não devendo, em caso algum, ultrapassar 12 meses ou, na falta de fixação do período de referência em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, num período de referência de 4 meses, que pode ser de 6 meses nos casos previstos nos n.ºs 2 e 3 do artigo 128.º</p> <p>2 - [...].</p> <p>3 - [...].</p>
<p style="text-align: center;">Artigo 155.º Duração</p> <p>1 - O período normal de trabalho diário do trabalhador noturno, quando vigore regime de adaptabilidade, não deve ser superior a sete horas diárias, em média semanal, salvo disposição diversa estabelecida em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.</p> <p>2 - Para o apuramento da média referida no número anterior não se contam os dias de descanso semanal obrigatório ou</p>	<p style="text-align: center;">Artigo 155.º [...]</p> <p>1 - O período normal de trabalho diário do trabalhador noturno, quando vigore regime de adaptabilidade, não deve ser superior a 8 horas diárias, em média semanal, salvo disposição diversa estabelecida em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.</p> <p>2 - [...].</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

<p>complementar e os dias feriados.</p> <p>3 - O trabalhador noturno cuja atividade implique riscos especiais ou uma tensão física ou mental significativa não deve prestá-la por mais de sete horas num período de vinte e quatro horas em que execute trabalho noturno.</p> <p>4 - O disposto nos números anteriores não é aplicável a trabalhadores titulares de cargos dirigentes e a chefes de equipas multidisciplinares.</p> <p>5 - O disposto no n.º 3 não é igualmente aplicável:</p> <p>a) Quando seja necessária a prestação de trabalho extraordinário por motivo de força maior ou por ser indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o órgão ou serviço devido a acidente ou a risco de acidente iminente;</p> <p>b) A atividades caracterizadas pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço, nomeadamente as atividades indicadas no número seguinte, desde que através de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial sejam garantidos ao trabalhador os correspondentes descansos compensatórios.</p> <p>6 - Para efeito do disposto na alínea b) do número anterior, atender-se-á às seguintes atividades:</p> <p>a) Atividades de vigilância, transporte e tratamento de sistemas eletrónicos de segurança;</p> <p>b) Receção, tratamento e cuidados dispensados em estabelecimentos e serviços prestadores de cuidados de saúde, instituições residenciais, prisões e centros educativos;</p> <p>c) Distribuição e abastecimento de água;</p> <p>d) Ambulâncias, bombeiros ou proteção civil;</p> <p>e) Recolha de lixo e incineração;</p> <p>f) Atividades em que o processo de trabalho não possa ser interrompido por motivos técnicos;</p> <p>g) Investigação e desenvolvimento.</p> <p>7 - O disposto no número anterior é extensivo aos casos de acréscimo previsível de atividade no turismo.</p>	<p>3 - O trabalhador noturno cuja atividade implique riscos especiais ou uma tensão física ou mental significativa não deve prestá-la por mais de 8 horas num período de 24 horas em que execute trabalho noturno.</p> <p>4 - [...].</p> <p>5 - [...].</p> <p>6 - [...].</p> <p>7 - [...].</p>
--	---

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

<p>Decreto-Lei n.º 259/98, de 18 de agosto, que <i>Estabelece as regras e os princípios gerais em matéria de duração e horário de trabalho na Administração Pública</i>¹</p>	<p>Artigo 4.º da PPL <i>Alteração aos artigos 3.º, 7.º, 8.º, 16.º e 17.º do Decreto-Lei n.º 259/98, de 18 de agosto</i></p>
<p>Artigo 3.º Período de atendimento</p> <p>1 - Entende-se por período de atendimento o período durante o qual os serviços estão abertos para atender o público, podendo este período ser igual ou inferior ao período de funcionamento.</p> <p>2 - O período de atendimento deve, tendencialmente, ter a duração mínima de sete horas diárias, abranger o período da manhã e da tarde e ter obrigatoriamente afixadas, de modo visível ao público, nos locais de atendimento, as horas do seu início e do seu termo.</p> <p>3 - Na definição e fixação do período de atendimento deve atender-se aos interesses dos utentes dos serviços e respeitar-se os direitos dos respetivos funcionários e agentes.</p> <p>4 - Os serviços podem estabelecer um período excepcional de atendimento, sempre que o interesse do público fundamentadamente o justifique, designadamente nos dias de feiras e mercados localmente relevantes, ouvindo-se as organizações representativas dos trabalhadores e sem prejuízo do disposto nos artigos 26.º e 33.º</p> <p>5 - Fora dos períodos de atendimento, os serviços colocam ao dispor dos utentes meios adequados a permitir a comunicação, através da utilização de tecnologias próprias que permitam o seu registo para posterior resposta.</p>	<p>Artigo 3.º [...]</p> <p>1 - [...].</p> <p>2 - O período de atendimento deve, tendencialmente, ter a duração mínima de 8 horas diárias, abranger o período da manhã e da tarde e ter obrigatoriamente afixadas, de modo visível ao público, nos locais de atendimento, as horas do seu início e do seu termo.</p> <p>3 - [...].</p> <p>4 - [...].</p> <p>5 - [...].</p>
<p>Artigo 7.º Duração semanal do trabalho</p> <p>1 - A duração semanal do trabalho nos serviços abrangidos pelo presente diploma é de trinta e cinco horas.</p> <p>2 - O disposto no número anterior não prejudica a existência de regimes de duração</p>	<p>Artigo 7.º [...]</p> <p>1 - A duração semanal do trabalho nos serviços abrangidos pelo presente diploma é de 40 horas.</p> <p>2 - [...].</p>

¹ As referências no presente diploma, a funcionários e agentes, devem ser tidas por feitas a trabalhadores nomeados, nos termos da LEI n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro.

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

<p>semanal inferior já estabelecidos, nem os que se venham a estabelecer mediante despacho conjunto do membro do Governo responsável pelo serviço e do membro do Governo que tiver a seu cargo a Administração Pública.</p>	
<p style="text-align: center;">Artigo 8.º</p> <p>Limite máximo do período normal de trabalho</p> <p>1 - O período normal de trabalho diário tem a duração de sete horas.</p> <p>2 - O limite previsto no número anterior não é aplicável no caso de horários flexíveis.</p>	<p style="text-align: center;">Artigo 8.º</p> <p style="text-align: center;">[...]</p> <p>1 - O período normal de trabalho diário tem a duração de 8 horas.</p> <p>2 - [...].</p>
<p style="text-align: center;">Artigo 16.º</p> <p style="text-align: center;">Horários flexíveis</p> <p>1 - Horários flexíveis são aqueles que permitem aos funcionários e agentes de um serviço gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída.</p> <p>2 - A adoção de qualquer horário flexível está sujeita às seguintes regras:</p> <p>a) A flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita às relações com o público;</p> <p>b) É obrigatória a previsão de plataformas fixas da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas;</p> <p>c) Não podem ser prestadas, por dia, mais de nove horas de trabalho;</p> <p>d) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido à semana, à quinzena ou ao mês.</p> <p>3 - O débito de horas, apurado no final de cada período de aferição, dá lugar à marcação de uma falta, que deve ser justificada nos termos da legislação aplicável, por cada período igual ou inferior à duração média diária do trabalho.</p> <p>4 - Relativamente aos funcionários e agentes portadores de deficiência, o excesso ou débito de horas apurado no final de cada um dos períodos de aferição pode ser transportado para o período imediatamente seguinte e nele compensado, desde que não ultrapasse o limite de cinco e dez horas, respetivamente, para a quinzena e para o mês.</p> <p>5 - Para efeitos do disposto no n.º 3, a duração média do trabalho é de sete horas e, nos</p>	<p style="text-align: center;">Artigo 16.º</p> <p style="text-align: center;">[...]</p> <p>1 - [...].</p> <p>2 - [...].</p> <p>3 - [...].</p> <p>4 - [...].</p> <p>5 - Para efeitos do disposto no n.º 3, a duração média do trabalho é de 8 horas e,</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

<p>serviços com funcionamento ao sábado de manhã, a que resultar do respetivo regulamento. 6 - As faltas a que se refere o n.º 3 são reportadas ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.</p>	<p>nos serviços com funcionamento ao sábado de manhã, a que resultar do respetivo regulamento. 6 - [...].</p>
<p style="text-align: center;">Artigo 17.º Horário rígido</p> <p>1 - Horário rígido é aquele que, exigindo o cumprimento da duração semanal do trabalho, se reparte por dois períodos diários, com horas de entrada e de saída fixas idênticas, separados por um intervalo de descanso. 2 - O horário rígido é o seguinte: a) Serviços de regime de funcionamento comum que encerram ao sábado: Período da manhã - das 9 horas às 12 horas e 30 minutos; Período da tarde - das 14 horas às 17 horas e 30 minutos; b) Serviços de regime de funcionamento especial que funcionam ao sábado de manhã: Período da manhã - das 9 horas e 30 minutos às 12 horas e 30 minutos de segunda-feira a sexta-feira, e até às 12 horas aos sábados; Período da tarde - das 14 horas às 17 horas e 30 minutos de segunda-feira a sexta-feira. 3 - A adoção do horário rígido não prejudica o estabelecido no n.º 3 do artigo 13.º</p>	<p style="text-align: center;">Artigo 17.º [...]</p> <p>1 - [...].</p> <p>2 - O horário rígido é o seguinte: a) Serviços de regime de funcionamento comum que encerram ao sábado: Período da manhã - das 9 horas às 13 horas; Período da tarde - das 14 horas às 18 horas. b) Serviços de regime de funcionamento especial que funcionam ao sábado de manhã: Período da manhã - das 9 horas e 30 minutos às 13 horas de segunda-feira a sexta-feira, e até às 12 horas aos sábados; Período da tarde - das 14 horas às 18 horas de segunda-feira a sexta-feira. 3 - [...].</p>
<p>Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, que <i>Aprova o estatuto do pessoal dirigente dos serviços e organismos da administração central, regional e local do Estado</i></p>	<p style="text-align: center;">Artigo 5.º da PPL <i>Alteração ao artigo 1.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro</i></p>
<p style="text-align: center;">Artigo 1.º Objeto e âmbito</p> <p>1 - A presente lei estabelece o estatuto do pessoal dirigente dos serviços e organismos da administração central, local e regional do Estado. 2 - A presente lei é aplicável aos institutos públicos, salvo no que respeita às matérias específicas reguladas pela respetiva lei quadro. 3 - A aplicação do regime previsto na presente lei nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira não prejudica a publicação de diploma legislativo regional que o adapte às especificidades orgânicas do pessoal dirigente</p>	<p style="text-align: center;">Artigo 1.º [...]</p> <p>1 - [...].</p> <p>2 - [...].</p> <p>3 - [...].</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

<p>da respetiva administração regional.</p> <p>4 - A presente lei será aplicada, com as necessárias adaptações, à administração local mediante decreto-lei.</p> <p>5 - A presente lei não se aplica aos cargos dirigentes:</p> <p>a) Dos órgãos e serviços de apoio ao Presidente da República, à Assembleia da República e aos tribunais;</p> <p>b) Das Forças Armadas, das forças e serviços de segurança e dos órgãos públicos que exercem funções de segurança interna, nos termos definidos pela Lei de Segurança Interna, bem como do Sistema de Informações da República Portuguesa e do serviço que tenha por missão assegurar a gestão do sistema prisional;</p> <p>c) Dos órgãos de gestão dos estabelecimentos de ensino;</p> <p>d) Dos órgãos de gestão dos estabelecimentos do sector público administrativo de saúde;</p> <p>e) Do Ministério dos Negócios Estrangeiros que, por força de disposição legal própria, tenham de ser providos por pessoal da carreira diplomática ou para cujo provimento tenha sido escolhido pessoal da mesma carreira ou que sejam exercidos nos serviços externos;</p> <p>f) Integrados em carreiras.</p>	<p>4 - [...].</p> <p>5 - [...]:</p> <p>a) [...];</p> <p>b) Das Forças Armadas, das forças e serviços de segurança e dos órgãos públicos que exercem funções de segurança interna, nos termos definidos pela Lei de Segurança Interna, bem como do Sistema de Informações da República Portuguesa, do Gabinete Nacional de Segurança e do serviço que tenha por missão assegurar a gestão do sistema prisional;</p> <p>c) [...];</p> <p>d) [...];</p> <p>e) [...];</p> <p>f) [...].</p> <p>6- Os titulares dos cargos de direção superior dos serviços e organismos do Ministério da Justiça que devam ser providos por magistrados judiciais ou por magistrados do Ministério Público, e o titular do cargo de direção superior de 1.º grau da Autoridade Nacional de Proteção Civil quando provido por oficial das Forças Armadas, são designados, respetivamente, por despacho do membro do Governo responsável pela área da justiça, e por despacho do membro do Governo responsável pela área da administração interna, sem necessidade de recurso a procedimento concursal, em regime de comissão de serviço, por um período de três anos, renovável por igual período, aplicando-se, com as necessárias adaptações, o disposto nos artigos 18.º e 19.º da presente lei.</p>
--	---

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

<p>Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, que <i>Aprova o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas</i> (na redação atual)</p>	<p>Artigo 9.º da PPL <i>Alteração ao artigo 8.º-A da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro</i></p>
<p>Artigo 8.º -A Feriados</p> <p>1 - Sem prejuízo do disposto nos números seguintes ou em lei especial, é aplicável aos trabalhadores que exercem funções públicas, nas modalidades de nomeação e de contrato, o regime de feriados estabelecido no Código do Trabalho.</p> <p>2 - A observância dos feriados facultativos previstos no Código do Trabalho depende de decisão do Conselho de Ministros, sendo nulas as disposições de contrato ou de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que disponham em contrário.</p> <p>3 - A aplicação do disposto no número anterior às administrações regionais efetua-se com as necessárias adaptações no que respeita às competências dos correspondentes órgãos de governo próprio.</p>	<p>Artigo 8.º-A [...]</p> <p>1 - [...].</p> <p>2 - A observância dos feriados facultativos previstos no Código do Trabalho, quando não correspondam a feriados municipais de localidades estabelecidos nos termos da lei aplicável, depende de decisão do Conselho de Ministros, sendo nulas as disposições de contrato ou de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que disponham em contrário.</p> <p>3 - [...].</p>

II. Apreciação da conformidade dos requisitos formais, constitucionais e regimentais e do cumprimento da lei formulário

• **Conformidade com os requisitos formais, constitucionais e regimentais**

A presente iniciativa é apresentada pelo Governo, no âmbito do seu poder de iniciativa, em conformidade com o disposto no n.º 1 do artigo 167.º e na alínea d) do n.º 1 do artigo 197.º da Constituição, e no artigo 118.º e no n.º 1 do artigo 188.º do Regimento da Assembleia da República.

Toma a forma de Proposta de Lei, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 119.º do Regimento, é subscrita pelo Primeiro-Ministro e pelo Ministro da Presidência e dos Assuntos Parlamentares, e menciona que foi aprovada em Conselho de Ministros, em 6 de junho de 2013, em conformidade com o disposto no n.º 2 do artigo 123.º do Regimento. Mostra-se redigida sob a forma de artigos, tem uma designação que traduz sinteticamente o seu objeto



Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

principal e é precedida de uma breve exposição de motivos, cumprindo assim os requisitos formais do n.º 1 e 2 do artigo 124.º do Regimento.

Nos termos do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 274/2009, de 2 de outubro, que “*regula o procedimento de consulta de entidades, públicas e privadas, realizado pelo Governo*”: “*Os atos e diplomas aprovados pelo Governo cujos projetos tenham sido objeto de consulta direta contêm, na parte final do respetivo preâmbulo ou da exposição de motivos, referência às entidades consultadas e ao carácter obrigatório ou facultativo das mesmas. No caso de propostas de lei, deve ser enviada cópia à Assembleia da República dos pareceres ou contributos resultantes da consulta direta às entidades cuja consulta seja constitucional ou legalmente obrigatória e que tenham sido emitidos no decurso do procedimento legislativo do Governo*”. No mesmo sentido, o n.º 3 do artigo 124.º do Regimento, prevê que as propostas de lei devem ser acompanhadas dos estudos, documentos e pareceres que as tenham fundamentado.

O Governo informa apenas que observou os procedimentos decorrentes da Lei n.º 23/98, de 26 de maio, que estabelece o regime de negociação coletiva e a participação dos trabalhadores da Administração Pública, e atenta a matéria defende que, no âmbito do processo legislativo a decorrer na Assembleia da República, devem ser ouvidos os órgãos de governo próprio das regiões autónomas, a Associação Nacional de Municípios Portugueses e a Associação Nacional de Freguesias.

Nos termos da alínea t) do n.º 1 do artigo 165.º da Constituição, legislar sobre as bases do regime e âmbito da função pública é matéria de reserva relativa de competência da Assembleia da República. Trata-se do “*estatuto próprio da função pública como organização e como relação jurídica de emprego específica, bem como a delimitação do seu âmbito (ou seja demarcação das áreas em que os organismos e os servidores do Estado estão sujeitos à quele regime), mas deve interpretar-se no sentido da extensão da reserva da AR, sobretudo quando estiverem em causa, direta e indiretamente, direitos fundamentais (acesso à função pública e cargos públicos, direito de exercício de profissão. O regime da função pública estende-se também ao contrato de trabalho em funções públicas, pois a teleologia intrínseca da reserva de lei da AR, inspirada, em primeiro lugar, pelo próprio estatuto da função pública parece manter-se no contexto do contrato de trabalho individual nas pessoas coletivas públicas*”.²

² Constituição da República Anotada, DE Gomes Canotilho e Vital Moreira, Vol. II, pag. .333.

• **Verificação do cumprimento da lei formulário**

A Lei n.º 74/98, de 11 de Novembro, alterada e republicada pela Lei n.º 42/2007, de 24 de agosto, habitualmente designada como lei formulário, possui um conjunto de normas sobre a publicação, a identificação e o formulário dos diplomas que são relevantes em caso de aprovação das iniciativas legislativas e que importa ter presentes no decurso da especialidade em Comissão e, em especial, no momento da respetiva redação final.

Em conformidade com o disposto no n.º 1 do artigo 6.º e no n.º 2 do artigo 7.º da lei formulário, o título deve traduzir sinteticamente o objeto da Proposta de Lei (artigo 1.º). No caso presente, o título da iniciativa corresponde de forma sintética a esse objeto.

Pretende alterar a Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, que aprova o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, o Decreto-Lei n.º 259/98, de 18 de agosto, que estabelece as regras e os princípios gerais em matéria de duração e horário de trabalho na Administração Pública, e a Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, que aprova o estatuto do pessoal dirigente dos serviços e organismos da administração central, regional e local do Estado. Ora, nos termos do n.º 1 do artigo 6.º da referida lei formulário: *“os diplomas que alterem outros devem indicar o número de ordem da alteração introduzida e, caso tenha havido alterações anteriores, identificar aqueles diplomas que procederam a essas alterações, ainda que incidam sobre outras normas”*.

Através da base Digesto (Presidência do Conselho de Ministros) verificou-se que estes diplomas sofreram as seguintes modificações:

- 1- O Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, aprovado em anexo à Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, foi alterado pela Lei n.º 3-B/2010, de 28 de abril, pelo Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de novembro, e pelas Leis n.ºs 64-B/2011, de 30 de dezembro, e 66/2012, de 31 de dezembro;
- 2- O Decreto-Lei n.º 259/98, de 18 de agosto, foi alterado pelo Decreto-Lei n.º 169/2006, de 17 de agosto, e pelas Leis n.ºs 64-A/2008, de 31 de dezembro, e 66/2012, de 31 de dezembro;
- 3- A Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, foi alterada pelas Leis n.ºs 51/2005, de 30 de agosto, 64 -A/2008, de 31 de dezembro, 3-B/2010, de 28 de abril, e 64/2011, de 22 de dezembro;
- 4- A Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, foi alterada pela Lei n.º 3-B/2010, de 28 de abril,



Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

pelo Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de novembro, e pelas Leis n.ºs 64-B/2011, de 30 de dezembro, e 66/2012, de 31 de dezembro.

Assim, a presente iniciativa procede, efetivamente à quinta alteração à Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, à quarta alteração ao Decreto-Lei n.º 259/98, de 18 de agosto, e à quinta alteração à Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, tal como consta já do seu título, que está assim em conformidade com o disposto no n.º 1 do artigo 6.º e também com o disposto no n.º 2 do artigo 7.º da lei formulário, uma vez que traduz sinteticamente o objeto da Proposta de Lei.

Em conformidade com o previsto nas alíneas a) e b) do n.º 3 do artigo 6.º da lei formulário, deve ainda proceder-se à republicação integral dos diplomas que revistam forma de lei sempre que existam mais de três alterações ao ato legislativo em vigor – salvo se se tratarem de Códigos – ou, se somem alterações que abranjam mais de 20% do articulado do ato legislativo em vigor, atenta a sua versão originária ou a última versão republicada. O Governo não propõe, nem junta à sua Proposta de Lei, qualquer republicação relativa aos diplomas por ela alterados e que ficaram atrás referidos, presumindo-se que não o faz tendo em conta a reduzida dimensão dessas alterações.

Em caso de aprovação, nos termos do artigo 12.º da Proposta de Lei, *“A presente lei entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação, com exceção dos artigos 2.º a 4.º que produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês seguinte à publicação”*, o que está em conformidade com o previsto no n.º 1 do artigo 2.º da lei formulário, que prevê que os atos legislativos *“entram em vigor no dia neles fixado não podendo, em caso algum, o início da vigência verificar-se no próprio dia da publicação”*.

Na presente fase do processo legislativo a iniciativa em apreço não nos parece suscitar outras questões em face da lei formulário.

III. Enquadramento legal e doutrinário e antecedentes

• Enquadramento legal nacional e antecedentes

A Proposta de Lei em apreço pretende alterar a Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro³, que aprovou o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP) e o respetivo

³ Teve origem na Proposta de Lei n.º 209/X.

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Regulamento, que sofreu as alterações introduzidas pela Lei n.º 3-B/2010, de 28 de abril⁴, pelo Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de novembro, pela Lei n.º 64-B/2011, de 30 de dezembro⁵, e pela Lei n.º 66/2012, de 31 de dezembro⁶.

O RCTFP foi aprovado no desenvolvimento da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro⁷ (texto consolidado) que, ao definir e regular os regimes de vinculação, de carreiras e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas, consagrou duas modalidades de vinculação de emprego público: a nomeação – reservada aos trabalhadores a quem compete o cumprimento ou a execução de atribuições, competências e atividades relativas a missões das Forças Armadas em quadros permanentes, representação externa do Estado, informações de segurança, investigação criminal, segurança pública e inspeção – e o contrato de trabalho em funções públicas – que passou a constituir a modalidade regra de vinculação na Administração Pública.

A Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, retificada pela Declaração de Retificação n.º 22-A/2008, de 24 de abril, e alterada pelas Leis n.ºs 64-A/2008, de 31 de dezembro⁸, 3-B/2010, de 28 de abril⁹, 34/2010, de 2 de setembro¹⁰, 55-A/2010, de 31 de dezembro¹¹, 64-B/2011, de 30 de dezembro, 66/2012, de 31 de dezembro, 66-B/2012, de 31 de dezembro¹², e pelo Decreto-lei n.º 47/2013, de 5 de abril, regula os regimes de vinculação, de carreiras e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas e, complementarmente, o regime jurídico aplicável a cada modalidade de constituição da relação jurídica de emprego público.

As regras e princípios gerais em matéria de duração e horário de trabalho na Administração Pública foram definidos pelo Decreto-Lei n.º 259/98, de 18 de agosto, que também se pretende agora alterar. O referido Decreto-Lei n.º 259/98 foi retificado pela Declaração de Retificação n.º 13-E/98, de 31 de agosto e alterado pelo Decreto-Lei n.º 169/2006, de 17 de agosto, pela Lei n.º 64-B/2011, de 30 de dezembro, e pela Lei n.º 66/2012, de 31 de dezembro.

⁴ Teve origem na Proposta de Lei n.º 9/XI que aprovou o Orçamento do Estado para 2010.

⁵ Teve origem na Proposta de Lei n.º 27/XII que aprovou o Orçamento do Estado para 2012.

⁶ Teve origem na Proposta de Lei n.º 81/XII.

⁷ Teve origem na Proposta de Lei n.º 152/X que estabelece os regimes de vinculação, de carreiras e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas.

⁸ Teve origem na Proposta de Lei n.º 226/X que aprovou o Orçamento do Estado para 2009.

⁹ Teve origem na Proposta de Lei n.º 9/XI que aprovou o Orçamento do Estado para 2010.

¹⁰ Teve origem no Projeto de Lei n.º 223/XI (PS) que altera o regime de vinculação, de carreiras e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas, no capítulo referente às garantias de imparcialidade.

¹¹ Teve origem na Proposta de Lei n.º 42/XI que aprovou o Orçamento do Estado para 2011.

¹² Teve origem na Proposta de Lei n.º 103/XII, que aprovou o Orçamento do Estado para 2013.



Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Por intermédio da Proposta de Lei em apreço, pretende-se ainda alterar a Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro¹³ (versão consolidada), que aprovou o estatuto do pessoal dirigente dos serviços e organismos da administração central, regional e local do Estado, com as alterações da Lei n.º 51/2005, de 30 de agosto¹⁴, das Leis n.ºs 64-A/2008, de 31 de dezembro¹⁵ (OE 2009), e 3-B/2010, de 28 de abril (OE 2010), e da Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro¹⁶.

São também aumentados os tempos mínimos de permanência nos postos dos militares das Forças Armadas, para efeitos de promoção ao posto imediato, regime a vigorar até à revisão do Estatuto dos Militares das Forças Armadas. Recorde-se que este Estatuto foi aprovado pelo Decreto-Lei n.º 236/99, de 25 de junho, retificado pela Declaração de Retificação n.º 10-BI/99, de 30 de julho, e alterado pela Lei n.º 25/2000, de 23 de agosto, pelo Decreto-Lei n.º 197-A/2003, de 30 de agosto, pelo Decreto-Lei n.º 70/2005, de 17 de março pelo Decreto-Lei n.º 166/2005, de 23 de setembro, pelo Decreto-Lei n.º 310/2007, de 11 de setembro, pelo Decreto-Lei n.º 330/2007, de 9 de outubro, pela Lei n.º 34/2008, de 23 de julho, e pelo Decreto-Lei n.º 59/2009, de 4 de março.

A presente Proposta de Lei visa ainda atribuir aos trabalhadores dos Estabelecimentos Fabris do Exército (EFE) a qualidade de trabalhadores em funções públicas. Os EFE são regulados por:

- Lei n.º 2020, de 19 de março de 1947, que promulga as bases relativas à reorganização dos estabelecimentos fabris dependentes do Ministério;
- Decreto-Lei n.º 41892, de 3 de outubro de 1958, alterado pelos Decretos-Leis n.ºs 42480, de 31 de agosto de 1959, 43120, de 11 de agosto de 1960, 44045, de 20 de novembro de 1961, 44322, de 3 de maio de 1962, 48566, de 3 de setembro de 1968, 49188, de 13 de agosto de 1969, e 216/76, de 27 de março, que define as normas orgânicas dos estabelecimentos fabris militares dependentes do Ministério;
- Decreto-Lei n.º 49188, de 13 de agosto de 1969, que extingue a Fábrica Militar de Santa Clara, incorporando o seu património, com a, decorrente transmissão de todos os créditos e dívidas, nas Oficinas Gerais de Fardamento, que passam a designar-se por Oficinas Gerais de Fardamento e Equipamento;
- Decreto-Lei n.º 252/72, de 27 de julho, que regula a organização dos estabelecimentos fabris do Exército;

¹³ Teve origem no Projeto de Lei n.º 347/IX e na Proposta de Lei n.º 89/IX.

¹⁴ Teve origem na Proposta de Lei n.º 6/X.

¹⁵ Teve origem na Proposta de Lei n.º 226/X que aprovou o Orçamento do Estado para 2009.

¹⁶ Teve origem na Proposta de Lei n.º 15/XII.

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

- Decreto-Lei n.º 42/94, de 14 de fevereiro, que transforma as Oficinas Gerais de Material Aeronáutico em sociedade anónima de capitais exclusivamente públicos, com as alterações do Decreto-Lei n.º 235-B/96, de 12 de dezembro, e do Decreto-Lei n.º 99/2004, de 3 de maio.

Refiram-se ainda os artigos 234.º e seguintes do Código do Trabalho (CT2009 – texto consolidado), sobre o gozo de feriados facultativos, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro¹⁷, retificada pela Declaração de Retificação n.º 21/2009, de 18 de março, e alterada pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro¹⁸, 53/2011, de 14 de outubro¹⁹, 23/2012, de 25 de junho²⁰ e 47/2012, de 29 de agosto²¹.

- **Enquadramento doutrinário/bibliográfico**

ALVES, Maria Luísa Teixeira – As fronteiras do tempo de trabalho. In **Estudos de direito do trabalho**. Coimbra : Coimbra Editora, 2011. ISBN 978-972-32-1928-9. p. 165-257. Cota:12.06.9 – 387/2011

Resumo: Segundo a autora, “o tema do tempo de trabalho representa uma das matérias mais relevantes e controversas, porque condiciona e põe em causa valores essenciais ligados às condições vitais da existência, quer da vida dos trabalhadores, quer das empresas, isto significa, inquestionavelmente, que põe em jogo valores permanentes. Está em causa o tempo de trabalho e o tempo de descanso, de autodisponibilidade do trabalhador: Este é um problema indissociável dos direitos da pessoa, devendo considerar-se agredidos estes direitos sempre que o tempo de trabalho reduza, para além de certos limites, o espaço temporal de realização humana.”

A autora aborda aspetos importantes relacionados com esta temática, nomeadamente: a relação entre produtividade e horas trabalhadas, a evolução da duração do tempo de trabalho, a regulamentação legal portuguesa sobre duração do trabalho, o enquadramento jurídico da duração do tempo de trabalho, o enquadramento constitucional e o direito comunitário, conceito normativo de descanso, parâmetros e critérios para a fixação do tempo de trabalho, o período normal de trabalho, o horário de trabalho, o tempo de disponibilidade ativa e a inatividade condicionada, os limites máximos e os limites médios da duração do tempo de trabalho, regimes

¹⁷ Teve origem na Proposta de Lei n.º 216//X.

¹⁸ Teve origem na Proposta de Lei n.º 285/X/4ª.

¹⁹ Teve origem na Proposta de Lei n.º 2/XII/1ª.

²⁰ Teve origem na Proposta de lei n.º 46/XII/1ª.

²¹ Teve origem na Proposta de Lei n.º 68/XII/1ª.

de adaptabilidade, banco de horas, trabalho suplementar, trabalho a tempo parcial, as novas fronteiras do tempo de trabalho e as propostas de alteração às diretivas comunitárias sobre tempo de trabalho.

EUROPEAN INSTITUTE OF PUBLIC ADMINISTRATION - **The future of public employment in central public administration** [Em linha] : **restructuring in times of government transformation and the impact on status development**. Maastricht : EIPA, 2012. [Consult. 19 Jun. 2013]. Disponível em: WWW: <URL:http://www.eupan.eu/files/repository/2013021293522_Study_The_future_of_public_employment.pdf>

Resumo: Este estudo aborda a questão do funcionalismo público e suas condições de trabalho específicas ao longo dos anos, nos 27 Estados-Membros da União Europeia. O propósito de um estatuto específico e condições de trabalho próprias destina-se sobretudo a alcançar um princípio de justiça, a implementar o mérito e a proteger os funcionários públicos contra decisões administrativas arbitrárias. Por outro lado, prende-se igualmente com a prossecução do bem público, com os deveres de neutralidade, imparcialidade e confidencialidade.

Na sequência deste enquadramento inicial, o referenciado estudo foca as alterações recentemente introduzidas, que se prendem com as medidas de austeridade implementadas nos diversos países analisados e com as recentes tendências de reforma na administração pública e o seu impacto no estatuto dos funcionários públicos, nas suas condições de trabalho, na estrutura laboral, e na tendência crescente para uma maior flexibilidade do trabalho.

FERNANDES, Francisco Liberal - **Notas sobre o tempo de trabalho no contrato de trabalho em funções públicas**. Questões laborais. Coimbra. ISSN 0872-8267. A. 17, nº 35-36 (Jan/Dez 2010), p. 1-22. Cota: RP-577

Resumo: O autor debruça-se sobre a duração do trabalho (número de horas a que o trabalhador se obriga regularmente a prestar), período normal de trabalho (períodos em que se considera haver prestação de trabalho, sejam eles constituídos por trabalho normal – trabalho efetivo ou equiparado), e períodos de disponibilidade para trabalhar - ou por trabalho suplementar.

FERNANDES, Francisco Liberal - **O tempo de trabalho : comentário aos artigos 197.º a 236.º do Código do Trabalho** : [revisto pela Lei Nº 23/2012, de 25 de junho] Coimbra : Coimbra Editora, 2012. ISBN 978-972-32-2088-9. p. 325-326. Cota: 12.06.9 – 313/2012

Resumo: Neste comentário aos artigos 197.º a 236.º do Código do Trabalho, o autor optou por incluir referências sobre a disciplina do tempo de trabalho que complementa a regulamentação contida naqueles preceitos. Desta forma, para além dos contratos especiais de trabalho, faz-se alusão às normas do Código relativas à parentalidade e aos menores, bem como ao regime da retribuição previsto para as diferentes modalidades de organização do tempo de trabalho.

OECD - Average annual working time : hours per worker. **Employment and labour markets** [Em linha] : **key tables from OECD**. [Paris] : OECD, 2012. [Consult. 18 Jun. 2012]. Disponível em: WWW: <URL: http://www.oecd-ilibrary.org/employment/average-annual-working-time_20752342-table8

Resumo: Quadro estatístico retirado da base de dados da OCDE «Estatísticas do emprego e mercado de trabalho», que apresenta os dados da média anual de tempo de trabalho – número de horas por trabalhador, nos países da OCDE.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - **El tiempo de trabajo en el siglo XXI** [Em linha]. Ginebra : Oficina Internacional del Trabajo, 2011. [Consult. 22 Feb. 2012]. Disponível em: WWW: <URL:http://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS_162148/lang--es/index.htm>

Resumo: Este relatório analisa a evolução recente da duração do trabalho e da organização do tempo de trabalho, com base em estudos e dados estatísticos recentes oriundos de diversas fontes.

A segunda parte é consagrada à duração do trabalho, fornecendo um panorama geral das disposições essenciais das normas da OIT que regem o tempo de trabalho. Examina os dados mais recentes sobre os efeitos da duração do trabalho na saúde e bem-estar dos trabalhadores, segurança no local de trabalho, equilíbrio trabalho-vida, produtividade da empresa, satisfação e desempenho dos trabalhadores, absentismo e contratação de pessoal.

A terceira parte centra-se na organização do tempo de trabalho (horários de trabalho). Fornece um panorama geral da situação atual nesta matéria, incluindo os motivos que levam a utilizar diferentes tipos de horários e a forma de os estabelecer. Aborda os diferentes tipos de



Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

flexibilidade de tempo de trabalho, por exemplo: horas extraordinárias, turnos, trabalho a tempo parcial e sistema de banco de horas. Analisa, ainda, as possíveis vantagens e inconvenientes da flexibilidade do tempo de trabalho para trabalhadores e empregadores.

Na quarta parte, a atenção centra-se na recente crise económica e laboral mundial e na criação e aplicação de medidas de política sobre o tempo de trabalho para responder à crise. Analisam-se os ajustes realizados em diversos países para fazer face à crise, especialmente nas políticas, programas e convenções coletivas sobre partilha do trabalho.

Na parte V identificam-se e apresentam-se para discussão as principais questões de política sobre o tempo de trabalho, suscitadas no século XXI.

PIMENTEL, Francisco - **Consequências da reforma da Administração Pública sobre o regime jurídico das férias, faltas e licenças dos trabalhadores da Administração Pública.** Coimbra : Almedina, 2009. 606 p. ISBN 978-972-40-3930-5. Cota: 04.36 - 647/2009

Resumo: “Na sequência da publicação da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, sobre vínculos, carreiras e remunerações e, mais tarde, da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, sobre o Regime de Contrato em Funções Públicas, passou-se a distinguir no seio da nossa Administração Pública, com base no tipo de vínculo constitutivo da respetiva relação jurídica de emprego público, entre trabalhadores que exercem funções públicas nomeados e contratados. Ora, na medida em que esta distinção se traduziu na existência de dois regimes jurídicos de férias, faltas e licenças, bem como de organização do horário e duração de trabalho, distintos para cada um dos referidos grupos de trabalhadores, nomeados e contratados, com esta obra procurou-se essencialmente explicitar cada um daqueles regimes e facultar informação clara e acessível a todos os trabalhadores que exercem funções públicas, sobre quais os direitos, períodos, procedimentos e efeitos caracterizadores de cada um dos institutos que integram o seu Regime Jurídico de Férias, Faltas e Licenças”.

PIMENTEL, Francisco - **Direitos e deveres dos trabalhadores da Administração Pública : na relação jurídica de emprego público.** Coimbra : Almedina, 2011. 170 p. ISBN 978-972-40-4644-0. Cota: 04.36 - 679/2011

Resumo: O referido trabalho tem como objetivo central facultar aos trabalhadores da Administração Pública um documento síntese sobre o conjunto de direitos e deveres que lhes assistem enquanto sujeitos da relação jurídica de emprego público constituída com o Estado,

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Regiões Autónomas, autarquias e demais entidades públicas que formam e integram a nossa Administração Pública. O autor debruça-se sobre o conjunto de diplomas legais que constituem o Estatuto da Função Pública.

PLANTENGAN, Janneke; REMER, Chantal - **Flexible working time arrangements and gender equality : a comparative review of 30 European countries**. Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2010. 119 p. ISBN: 978-92-79-15545-1. Cota: 44 – 517/2010

Resumo: Este relatório fornece uma panorâmica sobre os tempos de trabalho flexíveis e a igualdade entre homens e mulheres nos 27 Estados-Membros da União Europeia. Foca-se na flexibilidade quantitativa interna, referindo, por um lado, a flexibilidade na duração do tempo de trabalho, como o trabalho a tempo parcial, as horas suplementares e os longos dias de trabalho e, por outro lado, a organização flexível do tempo de trabalho, como os horários flexíveis, o trabalho no domicílio e o trabalho em horas atípicas. Segundo as autoras, as diferenças em matéria de duração do tempo de trabalho, entre os Estados-Membros da União Europeia, continuam a ser muito importantes.

UNIÃO EUROPEIA. Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho - **Working time in the EU** [Em linha]. Brussels : European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2012. ISBN 978-92-897-1050-3. [Consult. 19 Jun. 2013]. Disponível em: WWW: <URL: http://arnet/sites/DSDIC/BIB/BIBArquivo/m/2012/working_time_EU.pdf>

Resumo: O tempo de trabalho é um elemento crítico nas condições de trabalho de todos os trabalhadores, sendo um dos principais pontos da negociação coletiva de trabalho. Esta questão tem consequências muito para além da competitividade, desempenhando um papel importante na vida familiar e revestindo-se de grande influência na igualdade de género. Por todas estas razões, a questão da duração do tempo de trabalho tem recebido uma consideração especial, por parte da união Europeia, nos últimos 20 anos. Este debate tem-se focado, em particular, em tornar o horário de trabalho mais flexível, facilitando horários mais reduzidos, tanto como forma de disponibilizar mais empregos para outros cidadãos, como para ajudar a equilibrar o trabalho e a vida privada. Outro aspeto político importante a ter em conta é a igualdade de género, decorrente do facto de que homens e mulheres têm padrões diferentes

de tempo de trabalho, já que as mulheres tendem a dedicar mais tempo ao trabalho não remunerado, em casa.

UNIÃO EUROPEIA. Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho - **Working time developments – 2011** [Em linha]. Dublin, 2011. [Consult. 17 Jun. 2013]. Disponível em: WWW: <URL <http://www.eurofound.europa.eu/docs/eiro/tn1204022s/tn1204022s.pdf>>

Resumo: Este relatório anual debruça-se sobre diversos aspetos relativos à duração do tempo de trabalho na União Europeia e na Noruega em 2011, baseando-se especialmente em contribuições dos Centros Nacionais do Observatório Europeu das Relações Industriais do EUROFUND (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions).

Considera as seguintes questões: média de horas de trabalho semanal definido em convenções coletivas; limites legalmente estatuídos do tempo de trabalho diário e semanal; média atual do número de horas semanais; direito a férias anuais, de acordo com a lei e com as convenções coletivas de trabalho; estimativas da média, coletivamente acordada, do tempo de trabalho anual.

- **Enquadramento do tema no plano da União Europeia**

No âmbito da alínea b) do n.º 2 do artigo 4.º do Tratado de Funcionamento da União Europeia (TFUE), a política social é um dos domínios partilhados entre a União Europeia e os Estados-Membros. Esta matéria é desenvolvida no Título X do referido Tratado, no qual se determina que a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros, designadamente, no que diz respeito às condições de trabalho (artigo 153.º, n.º 1, alínea b) do TFUE).

No domínio das condições de trabalho em sentido estrito, cumpre realçar a matéria da definição e organização do tempo de trabalho. De facto, esta matéria foi pela primeira vez regulada através da Diretiva n.º 93/104/CE, de 23 de novembro de 1993, que estabeleceu tempos mínimos de descanso para os trabalhadores entre jornadas e regulou o trabalho noturno. Esta Diretiva foi alterada pela Diretiva n.º 2000/34/CE, de 22 de junho de 2000 e pela Diretiva n.º 2003/88/CE, de 4 de novembro de 2003, que procedeu à sua consolidação²².

²² Sobre esta temática e, especificamente, quanto ao tempo de trabalho e aos períodos de repouso, importa ter em conta que a jurisprudência comunitária já apreciou diversos aspetos com eles relacionados. Assim, refira-se, a título exemplificativo, que relativamente aos conceitos de tempo de

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

A Diretiva n.º 2003/88/CE encontra-se atualmente em vigor e foi transposta para o direito interno pelo Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e alterado pela Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro²³. A referida Diretiva é aplicável a todos os setores de atividade, privados e públicos²⁴, preconizando que o tempo de trabalho corresponde a “qualquer período durante o qual o trabalhador está a trabalhar ou se encontra à disposição da entidade patronal e no exercício da sua atividade ou das suas funções”, nos termos da legislação e/ou da prática nacional²⁵. Do mesmo modo, estabelece que os Estados-Membros deverão tomar as medidas necessárias para garantir que todos os trabalhadores tenham, designadamente:

- Um período mínimo de descanso diário de onze horas consecutivas por cada período de vinte e quatro horas;
- Um período de pausa no caso de o período de trabalho diário ser superior a seis horas;
- Por cada período de sete dias, um período mínimo de descanso ininterrupto de vinte e quatro horas em média, às quais se adicionam as onze horas de descanso diário; e
- Uma duração máxima de trabalho semanal de quarenta e oito horas, incluindo as horas extraordinárias.

A referida Diretiva prevê ainda que os Estados-Membros possam prever períodos de referência para efeitos de cálculo das médias semanais, desde que não superiores a catorze dias para o descanso semanal, não superiores a quatro meses para a duração máxima do trabalho semanal e que sejam definidos após consulta dos parceiros sociais ou por convenções coletivas, no que respeita à duração do trabalho noturno. Estes princípios apenas podem ser

trabalho e de tempo de descanso existem os seguintes acórdãos: Ac. TJ de 9/06/1994 (Proc. C-394/92); Ac. TJ 9/09/2003 (Proc. C-151/02 “Landeshauptstadt Kiel”) ou Ac. TJ de 1/12/2005 (Proc. C-12/04 “Dellas”).

²³ No entanto, as opções comunitárias nesta matéria continuam envoltas em grande debate nas instituições europeias e nos Estados-Membros. Tal facto originou, logo em 2004, a apresentação de uma proposta de Diretiva no sentido de alterar a Diretiva 2003/88/CE, relativamente a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho [cfr. COM (2004) 607 - eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!DocNumber&lg=pt&type_doc=COMfinal&an_doc=2004&nu_doc=607]. No entanto, após 5 anos de procedimento de codecisão [Cfr. Processo de codecisão: COD/2004/0209] e pela primeira vez na história desse procedimento, o Comité de Conciliação deliberou que não era possível chegar a nenhum acordo sobre a proposta de diretiva em causa [cfr. Para análise das vicissitudes do processo de codecisão, consultar: <http://www.europarl.europa.eu/oeil/file.jsp?id=5202562>].

²⁴ O âmbito de aplicação é clarificado por remissão para o artigo 2.º da Diretiva 89/391/CEE, o qual refere que se encontram abrangidos “*todos os sectores de atividade, privados ou públicos (atividades industriais, agrícolas, comerciais, administrativas, de serviços, educativas, culturais, de ocupação de tempos livres, etc.) com exceção de (...) certas atividades específicas da função pública, nomeadamente das forças armadas ou da polícia, ou a outras atividades específicas dos serviços de proteção civil*”.

²⁵ Refira-se ainda que têm sido aprovados instrumentos normativos especiais em matéria de tempo de trabalho para determinados sectores económicos, como sucede com os transportes terrestres, transportes marítimos e transportes de avião civil.



Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

derrogados, excecionalmente, por convenções coletivas ou acordos celebrados com os parceiros sociais. As derrogações relativas aos períodos de referência para o cálculo da duração do tempo de trabalho semanal não podem ter como efeito a fixação de um período de referência que ultrapasse seis meses ou, por convenção coletiva, doze meses.

Refira-se, igualmente, que a Diretiva n.º 91/533/CEE do Conselho, de 14 de outubro de 1991, estabelece a obrigatoriedade de o empregador informar o trabalhador sobre as condições aplicáveis ao contrato ou à relação de trabalho, especificando os elementos sobre os quais deve incidir, no mínimo, essa informação, entre ao quais se inclui “o período de duração do trabalho diário ou semanal normal do trabalhador”.

- **Enquadramento internacional**

Países europeus

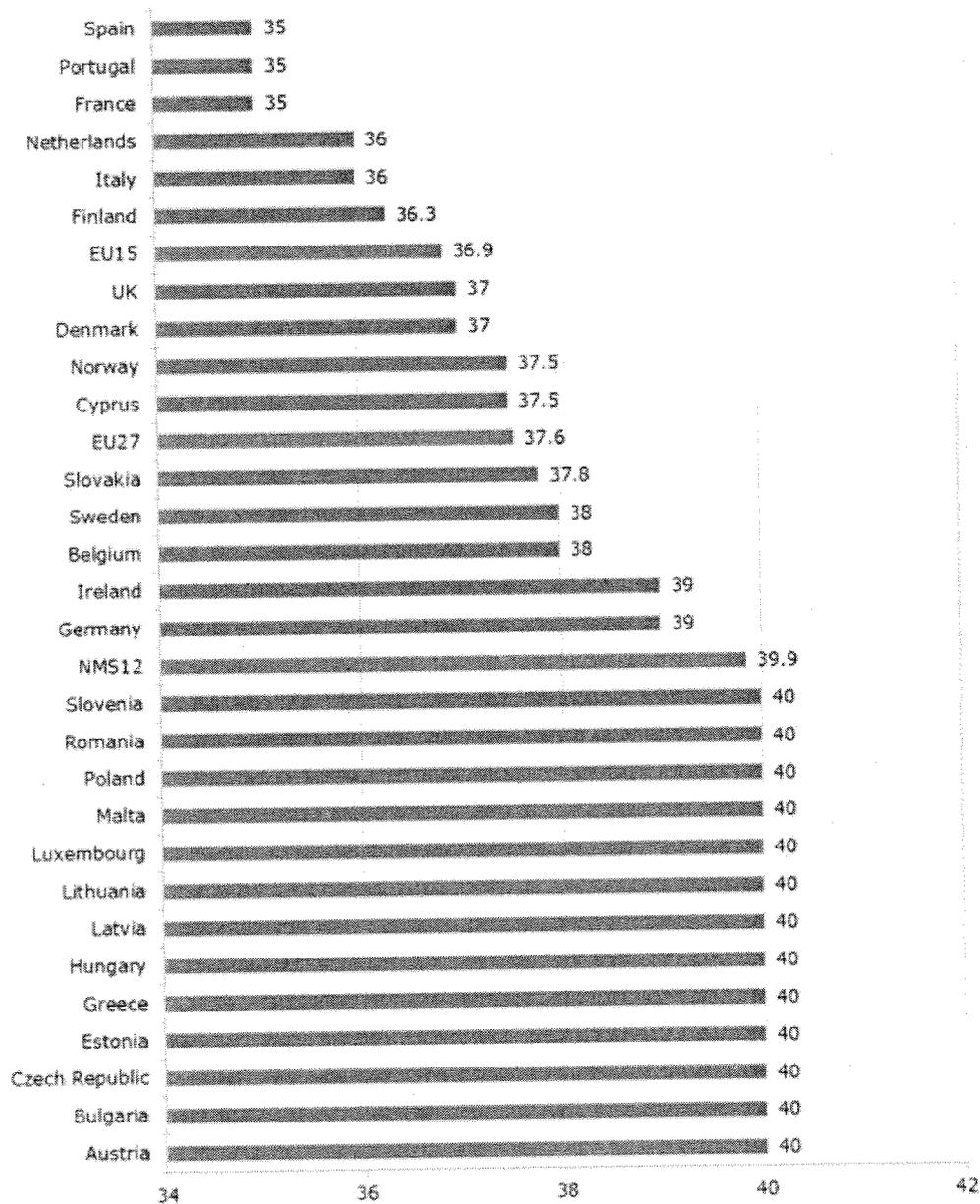
De acordo com os dados do estudo comparativo relativo a 2011, realizado pelo Eurofound, existem na Europa as seguintes médias relativas a horas de trabalho semanal em ambos os setores público e privado:

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública



Quanto ao setor público, a média semanal é a seguinte:

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública



A Federação Europeia de Sindicatos da Função Pública (European Federation of Public Service Unions) disponibiliza também alguma informação sobre o assunto em apreço.

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

A legislação comparada é apresentada para os seguintes países da União Europeia: Alemanha, Bélgica, Espanha, França, Itália e Reino Unido.

ALEMANHA

O horário de trabalho para os trabalhadores do setor público federal na Alemanha é definido pela *Arbeitszeitverordnung* (Regulamento do Horário de Trabalho) e tem vindo a sofrer aumentos nos últimos anos passando, na generalidade dos Estados federados, de 38,5 horas semanais para 41 (artigo 3.º do Regulamento). O Regulamento permite a redução do horário semanal para 40 horas para os funcionários com filhos com idade inferior a 12 anos, ou para funcionários com deficiência grave, ou com familiares com necessidades especiais a seu cargo.

No setor privado, a Lei sobre o Horário de Trabalho (*Arbeitszeitgesetz* ou, na versão inglesa *Hours of work Act*) transpõe para o direito alemão a Diretiva 93/104/CE. A Lei fixa as regras gerais, que são depois aplicadas aos casos concretos através de acordos coletivos de trabalho.

Considera-se como tempo de trabalho o decorrido entre o início e o fim da prestação de trabalho, descontando as pausas (a exceção a esta regra ocorre no trabalho nas minas, em que nos dias de laboração na mina, as pausas não são descontadas). As horas de “disponibilidade” e “prevenção” entram no cômputo do tempo de trabalho.

Nos termos do artigo 3.º da Lei, a jornada de trabalho não pode ter mais do que 8 horas. Este número só pode ser aumentado para 10 horas diárias, quando num período de seis meses ou de 24 semanas não se ultrapasse a média das oito horas diárias.

A lei regula também as circunstâncias em que os acordos coletivos de trabalho podem derrogar o limite máximo das 8 horas (por exemplo, nos casos dos regimes de “prevenção” e “disponibilidade”).

BÉLGICA

A Bélgica não diferencia o horário de trabalho do setor público do do privado; o número de horas de trabalho por semana é comum a ambos os setores: 38 horas semanais.

Para o setor público, são válidas as disposições da *Loi du 14 décembre 2000 (aménagement du temps de travail dans le secteur public)*. De acordo com o n.º 1 do art.º 8.º da Lei, a duração

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

do trabalho dos funcionários não pode exceder em média as 38 horas semanais, durante um período de referência de quatro meses.

Para o setor privado, a lei que rege os horários de trabalho é a Loi sur le travail, du 16 mars 1971. Esta Lei fixa as regras gerais, que são depois aplicadas aos casos concretos através dos acordos coletivos de trabalho. Os artigos referidos para cada item são relativos a essa Lei.

A 4 de dezembro de 1998 foi promulgada a Loi transposant certaines dispositions de la directive 93/104/CE du 23 novembre 1993 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

- **Tempo de trabalho** – tempo em que funcionário está ao dispor do empregador (artigo 19.º).
- **Horas máximas de trabalho diário** – não podem exceder as 8 horas (artigo 19.º). As horas máximas de trabalho diário podem ser aumentadas para 9 horas quando o contrato de trabalho preveja meio-dia, um dia ou mais de descanso sem ser o Domingo.
- **Semana de trabalho** – a duração de trabalho efetivo, inicialmente de 40 horas, foi fixada a 38 horas semanais através da Loi relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie, du 10 août 2001.
- **Período de pausa** – a duração e as modalidades das pausas têm de ser acordadas nos contratos coletivos de trabalho conforme a Loi sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, du 5 décembre 1968. Na falta de acordo, o trabalhador tem direito de fazer uma pausa no mínimo de 15 minutos quando a duração do trabalho atingir as 6 horas. (artigo 38.º quater).
- **Horário flexível** – o regime de trabalho baseado em horários flexíveis permite não só de ultrapassar os limites normais da duração mas também de modificar os horários de trabalho que figuram no regulamento de trabalho. Os limites da jornada de trabalho são limitados a 9 horas diárias e a 45 horas semanais (artigo 20.º bis).

ESPAÑA

Espanha diferencia, na prática, o número de horas semanais dos trabalhadores do setor público e privado.

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Assim, por força do Real Decreto-ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público, a partir de 1 de janeiro de 2012, e, para o conjunto do setor público estadual, a jornada de trabalho semanal não pode ser em média inferior a 37 horas e 30 minutos (art.º 4.º).

Já no setor privado, a duração máxima da semana normal de trabalho é de 40 horas. Efetivamente, neste setor, a matéria relativa ao horário de trabalho é regulada pelo Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (LEJ), e pelo Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo. No caso dos funcionários públicos o diploma aplicável é a Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público²⁶.

- **Tempo de trabalho** – Tempo decorrido entre o início e o fim da prestação de trabalho. É calculado desde o princípio até ao termo da jornada diária do trabalhador, no seu posto de trabalho (n.º 5 do artigo 34.º da LEJ).
- **Horas de trabalho diário/semanal** – O número máximo de horas normais de trabalho efetivo não pode exceder às nove horas por dia (n.º 3 do artigo 34.º da LEJ). No entanto, por convenção coletiva ou, na falta desta, por acordo entre a empresa e representantes dos trabalhadores, pode ser estabelecida uma distribuição diferente do trabalho diário, tendo, no entanto, que ser sempre respeitado o intervalo legal entre jornadas (n.º 3 do artigo 34.º da LEJ). A duração máxima da semana normal de trabalho é de quarenta horas, sendo esta média calculada anualmente (n.º 1 do artigo 34.º da LEJ).
- **Descanso diário/semanal** – Entre o fim de uma jornada e o início da seguinte têm que decorrer, pelo menos, 12 horas (n.º 3 do artigo 34.º da LEJ). Quando se verifique uma jornada contínua de trabalho superior a seis horas, deverá haver um período de descanso não inferior a 15 minutos. Este período de descanso deve ser gozado durante a referida jornada contínua de trabalho e é considerado tempo de trabalho efetivo, quando determinado ou estabelecido por convenção coletiva ou contrato de trabalho (n.º 4 do artigo 34.º da LEJ).

Os trabalhadores têm direito a um mínimo de descanso semanal, acumulável por períodos de até 14 dias, de dia e meio sem interrupções, que como regra geral

²⁶ Nos termos do artigo 47.º a jornada geral e especial de trabalho dos funcionários públicos é estabelecida pela respetiva tutela. O artigo 51.º acrescenta que para além deste artigo e respetivo capítulo se aplica subsidiariamente a legislação laboral.

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

compreendem o sábado à tarde ou, em alternativa a manhã de segunda-feira, e todo o domingo (n.º 1 do artigo 37.º da LEJ).

- **Ampliações e reduções de horário de trabalho** - Para alguns sectores e postos de trabalho cujas particularidades assim o exijam, o Governo através do Ministério respetivo, e após consulta dos sindicatos e organizações patronais, pode através de alargamentos ou de reduções da jornada de trabalho, alterar a gestão e duração do dia de trabalho e do respetivo descanso (*Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo*).

Sobre esta matéria poderá ainda consultar-se o sítio do Ministerio de Empleo y Seguridad Social de Espanha.

FRANÇA

Em França, o setor privado e público possuem o mesmo número de horas de trabalho: 35 horas semanais.

Efetivamente, nos termos do art.º 1.º do Décret nº2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature, a duração semanal do trabalho é fixada em 35 horas no serviços e estabelecimentos públicos. A contagem do tempo de trabalho é efetuada com base numa duração anual de trabalho efetiva de 1607 horas no máximo, sem prejuízo das horas suplementares suscetíveis de serem realizadas.

A duração anual do trabalho pode ser reduzida, por despacho ministerial, em função de circunstâncias relacionadas com a natureza das missões e com a definição dos ciclos de trabalho, designadamente no caso de trabalho noturno, de trabalho aos domingos, de trabalho em horários desfasados, de trabalho em equipas, de modulação importante do ciclo de trabalho ou de trabalhos penosos ou perigosos.

Para o setor privado, as Leis sobre o Horário de Trabalho encontram-se reunidas no Code du Travail.

- **Tempo de trabalho** – tempo durante o qual o funcionário está à disposição do empregador e em conformidade com as suas diretrizes sem poder se dedicar livremente aos seus assuntos pessoais (Article L3121-1).

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

- **Semana de trabalho** - A duração de trabalho efetivo dos funcionários é fixada em 35 horas semanais (*Article L3121-10*).
- **Horas máximas de trabalho diário** – não podem exceder as 10 horas, salvo exceções acordadas em determinadas situações previstas em decreto (*Article L2121-34*).
- **Períodos de pausa** – mínimo de 20 minutos a partir do momento em que a duração do trabalho diário atinja as 6 horas (*Article L3121-33*). O descanso semanal deve ter uma duração mínima de vinte e quatro horas consecutivas às quais de devem somar as horas consecutivas de descanso diário (*Article L3132-2*).
- **Descanso diário** – mínimo 11 horas consecutivas (*Article L3131-1*). Uma convenção ou um contrato de trabalho podem diminuir a duração mínima de descanso diário, em condições fixadas por decreto, por exemplo em atividades em que seja necessário assegurar a continuidade dos períodos de trabalho ou períodos fracionados de trabalho.

Esse decreto também pode prever condições nas quais a duração do descanso mínimo diário não possa ser de 11 horas, por estarem previstas situações de trabalho urgente, no caso de um acidente ou de uma ameaça de acidente, ou durante um aumento excecional de trabalho (*Article L3131-2*).

ITÁLIA

A Constituição italiana não nos dá qualquer definição de horário de trabalho nem coloca limites ao mesmo; o artigo 36.º, n.º 2, limita-se a remeter para a lei a fixação de um teto máximo de horas por dia, enquanto o artigo 2107 do Código Civil, por sua vez, remete para a lei especial e a contratação coletiva a determinação temporal da jornada laboral e do horário semanal.

As Diretivas 93/104/CE e 2000/34/CE foram transpostas para o direito interno italiano por intermédio do Decreto Legislativo n.º 66/2003, de 8 de Abril, aplicável à generalidade dos trabalhadores, do setor público e do setor privado. O art.º 3.º fixa o horário normal de trabalho em 40 horas semanais. Este diploma foi entretanto modificado em 2004 e 2008. O acesso à versão constante do portal “*Normattiva*” permite o acesso ao texto com as modificações introduzidas.

- **Tempo de trabalho** – todo o período em que o trabalhador esteja no local de trabalho, à disposição do empregador e no exercício da sua atividade ou das suas funções. (artigo 1.º n.º 2, alínea a)).

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

- **Trabalho extraordinário** – é o trabalho prestado para além do horário normal de trabalho, tal como é definido no artigo 3.º do diploma (DL 66/2003 [cf. artigo 1.º n.º 2, alínea c]]).
- **Períodos de pausa** – todo o período que não entre no horário de trabalho. Sempre que o horário de trabalho exceda o limite de seis horas, o trabalhador deve funcionar de um intervalo para pausa, cujas modalidades e duração são estabelecidas pelos contratos coletivos de trabalho, destinado a recuperar as energias psicofísicas e a eventual assunção de alimentos inclusive com o objetivo de atenuar o trabalho monótono e repetitivo (artigo 1.º n.º 2, alínea b) e artigo 8.º).
- **Tempo máximo do horário de trabalho** – o contrato coletivo de trabalho estabelece a duração máxima semanal do horário de trabalho (não superior a 48 horas por cada período de sete dias de trabalho) (artigo 4.º).
- **Horário normal de trabalho** – O horário normal de trabalho é fixado em 40 horas semanais (artigo 3.º).

REINO UNIDO²⁷

De acordo com o ponto 9.1. do *Civil Service Management Code* (Código de Gestão da Função Pública), os departamentos e agências têm a autoridade de determinar os termos e as condições relacionadas com o horário de trabalho dos funcionários ao seu serviço. Os funcionários do *Senior Civil Service* estão sujeitos a um limite mínimo semanal de 41 horas em Londres e de 42 horas no restante território, incluindo uma hora de almoço por dia.

A Lei sobre o Horário de Trabalho (*Working Time Regulations*) transpôs para o direito britânico a Diretiva 93/104/CE. O seu âmbito pessoal de aplicação foi alargado em 2003, 2004 e 2009 para abranger os trabalhadores não móveis dos sectores dos transportes rodoviário, marítimo, fluvial e ferroviário, todos os trabalhadores do sector da aviação não abrangidos por legislação própria e ainda os médicos internos.

O artigo 4.º da Lei define um máximo de 48 horas de trabalho por cada sete dias. A média semanal de horas de trabalho é calculada tendo por referência o cômputo feito ao longo de 17

²⁷ O âmbito territorial de aplicação circunscreve-se à Grã-Bretanha, excluindo assim a Irlanda do Norte.



Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

semanas. É assim possível trabalhar-se mais do que 48 horas numa semana, desde que esse valor de horas não prejudique a média calculada das 17 semanas.

A Lei confere ainda às partes a faculdade de concluírem cláusulas de “opting out”, segundo as quais trabalhador e empregador acordam voluntariamente e por escrito trabalhar para além deste limite de 48 horas semanais. Este acordo não pode ser celebrado com todos os trabalhadores de uma determinada unidade e é cancelável a qualquer momento (com uma antecedência mínima de sete dias), cf. artigo 5.º.

O Governo disponibiliza uma síntese desta informação na página *Contracts of employment and working hours*.

O *Office for National Statistics* disponibiliza ainda o seguinte estudo comparativo: *Estimating Differences in Public and Private Sector Pay*, 2012

Organizações internacionais

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) disponibiliza os seguintes documentos:

- *EuroZone job crisis : trends and policy responses*, de 2012;
- *The effects of working time on productivity and firm performance: a research synthesis paper*, de 2012;
- *Working Time Around the World: Trends in working hours, laws and policies in a global comparative perspective*, 2007.

IV. Iniciativas legislativas e petições pendentes sobre a mesma matéria

Efetuada uma pesquisa à base de dados do processo legislativo e da atividade parlamentar (PLC), verificou-se que não se encontram pendentes quaisquer iniciativas ou petições sobre matéria idêntica.



Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

V. Consultas e contributos

• Consultas obrigatórias

Em 11 de junho de 2013, a Presidente da Assembleia da República promoveu a audição dos órgãos de governo próprios das regiões autónomas, nos termos do artigo 142.º do Regimento da Assembleia da República, e para os efeitos do n.º 2 do artigo 229.º da Constituição, solicitando o envio dos respetivos pareceres no prazo de 15 dias (Governos) e 20 dias (AL), nos termos da Lei n.º 40/96, de 31 de Agosto, e do n.º 4 do artigo 118.º do Estatuto Político-Administrativo da Região Autónoma dos Açores.

Nos termos legais e regimentais aplicáveis, foi promovida a consulta à Associação Nacional de Municípios Portugueses e à Associação Nacional de Freguesias, em 17 de junho. Analogamente, e tendo em consideração as disposições da Proposta de Lei, foi solicitado parecer, na mesma data, ao Conselho Superior do Ministério Público e ao Conselho Superior da Magistratura.

Todos os pareceres e contributos remetidos à Assembleia da República serão publicitados na página internet da iniciativa.

• Consultas facultativas

Atentas as disposições constantes da iniciativa, e tendo em consideração as competências setoriais das Comissões de Assuntos Constitucionais, Direitos, Liberdades e Garantias e de Defesa Nacional, sugere-se o pedido de pronúncia daquelas Comissões.

Eventuais pareceres resultantes destas consultas serão, igualmente, publicitados na página internet da iniciativa.

• Pareceres / contributos enviados pelo Governo

Tal como referido anteriormente, o Governo refere na exposição de motivos da iniciativa que foram cumpridos os procedimentos decorrentes da Lei n.º 23/98, de 26 de maio. Contudo, e



Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

nos termos do estatuído no n.º 2 do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 274/2009, de 2 de outubro, e no n.º 2 do artigo 188.º do Regimento, deveria ter sido remetida cópia, à Assembleia da República, da documentação referente aos trabalhos preparatórios da iniciativa legislativa em apreço. A documentação que eventualmente venha ainda a ser remetida será devidamente publicitada na página internet da iniciativa.

- **Contributos de entidades que se pronunciaram**

Nos termos constitucionais e legais, e de acordo com o que já foi anteriormente referido, a Proposta de Lei foi submetida a apreciação pública, por um período de 20 dias, o qual decorre até 4 de julho. Todos os pareceres e contributos remetidos à Comissão serão publicitados na página internet da iniciativa.

VI. Apreciação das consequências da aprovação e dos previsíveis encargos com a sua aplicação

Em face dos elementos disponíveis, não é possível quantificar eventuais encargos resultantes da aprovação da presente iniciativa.

