



Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Parecer

Proposta de Lei n.º 81/XII/1ª (GOV)

Autora: Maria das
Mercês Borges

Altera vários diplomas aplicáveis a trabalhadores que exercem funções públicas e determina a aplicação a estes dos regimes regra dos feriados e do Estatuto do Trabalhador Estudante previstos no Código do Trabalho.

ÍNDICE

PARTE I – CONSIDERANDOS

1. NOTA INTRODUTÓRIA
2. OBJECTO, MOTIVAÇÃO E CONTEÚDO DA INICIATIVA
3. INICIATIVAS LEGISLATIVAS PENDENTES SOBRE A MESMA MATÉRIA

PARTE II – OPINIÃO DA DEPUTADA AUTORA DO PARECER

PARTE III – CONCLUSÕES

PARTE IV – ANEXOS

PARTE I – CONSIDERANDOS

1 – Nota Introdutória

O Governo tomou a iniciativa de apresentar à Assembleia da República a Proposta de Lei n.º 81/XII/1.ª, que “Altera vários diplomas aplicáveis a trabalhadores que exercem funções públicas e determina a aplicação a estes dos regimes regra dos feriados e do Estatuto do Trabalhador Estudante previstos no Código do Trabalho”, a qual foi admitida e anunciada a 3 de julho de 2012.

Na reunião da Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública realizada no dia 11 de julho, foi a ora signatária nomeada autora do parecer.

A iniciativa é apresentada pelo Governo, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 167.º e da alínea d) do n.º 1 do artigo 197.º da Constituição e do artigo 118.º do Regimento da Assembleia da República.

A proposta de lei é subscrita pelo Primeiro- Ministro, pelo Ministro de Estado e das Finanças e pelo Ministro-Adjunto e dos Assuntos Parlamentares e menciona que foi aprovada em Conselho de Ministros, em 21 de junho de 2012, em conformidade com o disposto no n.º2 do artigo 123.º do Regimento.

Cumprindo os requisitos formais definidos no n.º1 e 2 do artigo 124.º do Regimento, a proposta de lei está redigida sob forma de artigos, tem uma designação que traduz sinteticamente o seu objecto principal e é precedida de uma breve exposição de motivos.

O Governo informou que foram observados os procedimentos decorrentes da Lei n.º 23/98, de 26 de maio, que *“estabelece o regime de negociação colectiva e a participação dos trabalhadores da Administração Pública em regime de direito público”*.

Nos termos constitucionais, legais e regimentais aplicáveis, foi promovida a apreciação pública da presente iniciativa, entre 7 de julho e 15 de setembro, tendo sido enviados à Comissão algumas centenas de pareceres de diversas entidades, em particular sindicatos.

Procedeu-se, igualmente, à audição dos órgãos de governo próprios das regiões autónomas, a Associação Nacional de Municípios Portugueses, a Associação Nacional de Freguesias e o Conselho Económico e Social. Até à data de elaboração deste Parecer, das consultas acima referidas foram recebidos os respetivos pareceres, com exceção dos pareceres da ANAFRE e do CES.

A Proposta de Lei n.º 81/XII/1.ª cumpre o disposto na denominada lei formulário [Lei n.º 74/98, de 11 de Novembro, alterada e republicada pela Lei n.º 42/2007, de 24 de agosto].

Todavia, com o objectivo de o título constante da presente proposta de lei fazer traduzir sinteticamente o seu objeto propõe-se que, caso esta venha a ser aprovada, passe a ter a seguinte redacção: ***“Procede à 6.ª alteração à Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, à 4.ª alteração à Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, à 2.ª alteração ao Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, à 3.ª alteração ao Decreto-Lei n.º 259/98, de 18 de agosto e à 10.ª alteração ao Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de março, determinando a aplicação dos regimes regra dos feriados e do Estatuto do Trabalhador Estudante previstos no Código do Trabalho aos trabalhadores que exercem funções públicas, e revogando o Decreto-Lei n.º 335/77 de 13 de agosto, e o Decreto-Lei n.º 190/99, de 5 de junho”***

2. Objecto, motivação e conteúdo da iniciativa

Com a Proposta de Lei n.º 81/XII/1.ª o Governo pretende proceder à *alteração de vários diplomas aplicáveis aos trabalhadores que exercem funções públicas, bem como determinar a aplicação a estes trabalhadores dos regimes regra dos feriados e do Estatuto do Trabalhador Estudante previstos em sede de Código do Trabalho.*

Considera o Governo, na exposição de motivos, que *“A implementação das medidas constantes do Programa de Assistência Económica e Financeira (PAEF), bem como do Programa do XIX Governo Constitucional, inclui um conjunto de ações a desenvolver no âmbito da legislação referente ao emprego. Essas medidas, que se traduziram já numa proposta de lei de alteração do Código do Trabalho (CT), não têm apenas impacto no setor privado da economia, tendo também reflexos no âmbito do setor público administrativo, área muito relevante no total do emprego em Portugal.*

Importa pois, neste contexto, considerar a necessidade de verter tais medidas na legislação aplicável aos trabalhadores que exercem funções públicas, respeitando naturalmente as especificidades do emprego público”.

Refere, ainda, “que o regime do contrato de trabalho aplicado aos trabalhadores em funções públicas optou, desde o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP), aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, por uma significativa aproximação às regras do CT, no que respeita à sua sistemática e teor, e considerando que em determinadas matérias o setor público não se pode dissociar do funcionamento do setor privado, designadamente no que respeita aos dias feriados, importa proceder às indispensáveis alterações, no sentido de conferir coerência às regras em apreço”.

Neste sentido, o Governo, através da presente Proposta de Lei, procede à alteração dos seguintes diplomas aplicáveis a trabalhadores que exercem funções públicas:

- *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”;*
- *Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, que “aprova o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas”;*
- *Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, que “adapta a Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, com exceção das normas respeitantes ao regime jurídico da nomeação, aos trabalhadores que exercem funções públicas na administração autárquica e procede à adaptação à administração autárquica do disposto no Decreto-Lei n.º 200/2006, de 25 de outubro, no que se refere ao processo de racionalização de efetivos”;*
- *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”;*
- *Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de março, que “estabelece o regime de férias, faltas e licenças dos funcionários e agentes da administração central, regional e local, incluindo os institutos públicos que revistam a natureza de serviços personalizados ou de fundos públicos”;*

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

E à revogação dos seguintes diplomas aplicáveis a trabalhadores que exercem funções públicas:

- Decreto-Lei n.º 190/99, de 5 de Junho, que estabelece o regime geral de atribuição de incentivos à mobilidade dos recursos humanos na Administração Pública;
- Decreto-Lei n.º 335/77, de 13 de agosto, que determina os feriados obrigatórios para os trabalhadores da função pública.

Com a presente iniciativa o Governo pretende, entre outros aspectos:

- i. Proceder à introdução de alterações às regras aplicáveis à mobilidade geográfica dos trabalhadores em funções públicas;
- ii. Proceder à adaptação das regras da mobilidade especial à administração local, a aplicar na sequência da reestruturação de serviços e racionalização de efetivos pelas autarquias locais;
- iii. Estabelecer regras para a aplicação da rescisão por mútuo acordo entre a entidade empregadora pública e o trabalhador, mediante compensação;
- iv. Proceder à *“uniformização das regras entre o RCTFP e o CT, em linha com o PAEF, o Programa do Governo e o acordo tripartido «Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego», celebrado em 18 de janeiro de 2012, no que se refere à remuneração do trabalho extraordinário, reduzindo em 50% do acréscimo remuneratório, e descanso compensatório, eliminando o descanso compensatório por trabalho extraordinário, com exceção das situações que afetem descanso diário e semanal obrigatório, para todos os trabalhadores em funções públicas”*;
- v. Alterar as regras referentes à possibilidade de cumulação de vencimentos por trabalhadores em funções públicas;
- vi. Proceder à alteração das regras de compensação por cessação de contrato de trabalho, em conformidade com as alterações introduzidas no âmbito do Código de Trabalho;

- vii. Introduzir alterações em matérias relacionadas com férias e faltas de trabalhadores;
- viii. Introduzir novos instrumentos de flexibilização na organização dos tempos de trabalho;
- ix. Proceder à redução de feriados para os trabalhadores em funções públicas, determinando a aplicação a estes do regime de feriados estabelecido no CT.

3. Iniciativas legislativas pendentes sobre a mesma matéria

À data da elaboração do presente parecer não se encontram pendentes quaisquer iniciativas ou petições sobre esta matéria.

Salienta-se, contudo, a existência de uma iniciativa e de uma petição pendentes, sobre matéria eventualmente conexa, designadamente:

- Projecto de Lei n.º 239/XII/1.ª (BE) – *Concretiza o direito de negociação coletiva dos trabalhadores das Administrações Regionais;*
- Petição n.º 140/XII/1.ª (apresentada por Luís Miguel Monteiro Barros e outros) - *Solicita a alteração da Lei 3/2012, de 10 de janeiro, de forma a ampliar o seu âmbito de aplicação ao Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP).*

PARTE II – OPINIÃO DA DEPUTADA AUTORA DO PARECER

A autora do presente Parecer exime-se, nesta sede, de expressar a sua posição sobre a Proposta de Lei n.º 81/XII, a qual é, de resto, de “*elaboração facultativa*” conforme o disposto no n.º 3 do artigo 137.º do Regimento da Assembleia da República.

PARTE III – CONCLUSÕES

Tendo em consideração o anteriormente exposto, a Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública emite o seguinte parecer:

1. A presente iniciativa legislativa, a Proposta de Lei n.º 81/XII/1.^a, apresentada pelo Governo, reúne os requisitos constitucionais, legais e regimentais para ser discutida e votada em Plenário da Assembleia da República.
2. O presente Relatório e Parecer devem ser remetidos a sua Excelência a Presidente da Assembleia da República, nos termos regimentais aplicáveis.

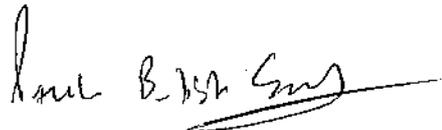
Palácio de S. Bento, 24 de setembro de 2012

A Deputada Autora do Parecer



Maria das Mercês Borges

O Presidente da Comissão



Eduardo Cabrita



Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

PARTE IV – ANEXOS

Ao abrigo do disposto do artigo 131.^a do Regimento da Assembleia da República anexa-se a nota técnica elaborada pelos serviços.

Proposta de Lei n.º 81/XII/1.ª (GOV)

Altera vários diplomas aplicáveis a trabalhadores que exercem funções públicas e determina a aplicação a estes dos regimes regra dos feriados e do Estatuto do Trabalhador Estudante previstos no Código do Trabalho.

Data de admissão: 4 de julho de 2012.

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 (DAC), Ana Paula Bernardo (DAPLEN), Filomena Castro e Fernando Bento Ribeiro (DILP) e Paula Faria (BIB)

Data: 23 de julho de 2012

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

A proposta de lei em apreço deu entrada na Assembleia da República a 3 de julho de 2012, foi admitida e anunciada a 3 de julho, tendo baixado, nessa mesma data, à Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública (COFAP), para apreciação na generalidade.

Em reunião ocorrida a 11 de julho, e de acordo com o estatuído no artigo 135.º do Regimento da Assembleia da República a COFAP designou como autora do parecer da Comissão à proposta de lei a Senhora Deputada Maria das Mercês Borges (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 promover a apreciação pública da referida iniciativa legislativa, a decorrer pelo período de 20 dias compreendidos entre 7 e 26 de julho de 2012.

Com esta proposta de lei, o Governo pretende proceder a alterações num conjunto de diplomas aplicáveis aos trabalhadores que exercem funções públicas. Adicionalmente, pretende o Governo determinar a aplicação a estes trabalhadores dos regimes regra dos feriados, bem como do Estatuto do Trabalhador Estudante, previstos em sede de Código do Trabalho.

Seguidamente, apresentam-se, de modo sistematizado, a comparação entre o enquadramento legal em vigor e as alterações constantes da proposta de lei¹:

Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro (na sua redação atual)
Estabelece os regimes de vinculação, de carreiras e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas

Diploma em vigor	Alterações constantes da Proposta de Lei
Artigo 27.º Acumulação com outras funções públicas	
1 - O exercício de funções pode ser acumulado com o de outras funções públicas quando estas não sejam remuneradas e haja na acumulação manifesto interesse público.	1 - [...].
2 - Sendo remuneradas e havendo manifesto interesse público na acumulação, o exercício de funções apenas pode ser acumulado com o de outras funções públicas nos seguintes casos:	2 - [...].

¹ A cinzento estão realçadas as normas em vigor que a proposta de lei pretende alterar. A verde estão as normas que a proposta de lei pretende aditar.

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

<p>a) Inerências;</p> <p>b) Atividades de representação de órgãos ou serviços ou de ministérios;</p> <p>c) Participação em comissões ou grupos de trabalho;</p> <p>d) Participação em conselhos consultivos e em comissões de fiscalização ou outros órgãos colegiais, neste caso para fiscalização ou controlo de dinheiros públicos;</p> <p>e) Atividades de carácter ocasional e temporário que possam ser consideradas complemento da função;</p> <p>f) Atividades docentes ou de investigação de duração não superior à fixada em despacho dos membros do Governo responsáveis pelas finanças, Administração Pública e educação ou ensino superior e que, sem prejuízo do cumprimento da duração semanal do trabalho, não se sobreponha em mais de um terço ao horário inerente à função principal;</p> <p>g) Realização de conferências, palestras, ações de formação de curta duração e outras atividades de idêntica natureza.</p>	<p>a) [Revogada];</p> <p>b) [Revogada];</p> <p>c) [...];</p> <p>d) [...];</p> <p>e) [Revogada];</p> <p>f) Atividades docentes ou de investigação de duração não superior à fixada em despacho dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças, da Administração Pública e da educação e que, sem prejuízo do cumprimento da duração semanal do trabalho, não se sobreponha em mais de um quarto ao horário inerente à função principal;</p> <p>g) [...].</p>
<p>Artigo 32.º Cessação da nomeação</p>	
<p>1 - A nomeação definitiva cessa por:</p> <p>a) Conclusão sem sucesso do período experimental, nos termos dos n.os 8, 9 e 10 do artigo 12.º;</p> <p>b) Exoneração a pedido do trabalhador;</p> <p>c) Mútuo acordo entre a entidade empregadora pública e o trabalhador, mediante justa compensação;</p> <p>d) Aplicação de pena disciplinar expulsiva;</p> <p>e) Morte do trabalhador;</p> <p>f) Desligação do serviço para efeitos de aposentação.</p> <p>2 - A exoneração referida na alínea b) do número anterior produz efeitos no 30.º dia a contar da data da apresentação do respetivo pedido, exceto quando a entidade empregadora pública e o trabalhador acordarem diferentemente.</p> <p>3 - A causa de cessação referida na alínea c) do n.º 1 é regulamentada por portaria dos membros do Governo responsáveis pelas finanças e pela Administração Pública com observância das seguintes regras:</p>	<p>1 - [...];</p> <p>a) [...];</p> <p>b) [...];</p> <p>c) Mútuo acordo entre a entidade empregadora pública e o trabalhador, mediante compensação prevista na lei;</p> <p>d) [...];</p> <p>e) [...];</p> <p>f) [...].</p> <p>2 - [...].</p> <p>3 - À causa de cessação referida na alínea c) do n.º 1 são aplicáveis as disposições do RCTFP relativas à cessação por acordo.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

<p>a) A compensação a atribuir ao trabalhador toma como referência a sua remuneração base mensal, sendo o respetivo montante aferido em função do número de anos completos, e com a respetiva proporção no caso de fração de ano, de exercício de funções públicas;</p> <p>b) Tal causa gera a incapacidade do trabalhador para constituir uma relação de vinculação, a título de emprego público ou outro, com os órgãos e serviços aos quais a presente lei é aplicável e com entidades públicas empresariais, durante o número de meses igual ao dobro do número resultante da divisão do montante da compensação atribuída pelo da sua remuneração base mensal, calculado com aproximação por excesso.</p> <p>4 - À cessação da nomeação transitória são aplicáveis, com as necessárias adaptações, as disposições adequadas do RCTFP relativas ao contrato a termo resolutivo, bem como a da alínea d) do n.º 1.</p>	<p>4 - [...].</p>
<p style="text-align: center;">Artigo 61.º Acordos</p> <p>1 - Em regra, a mobilidade interna depende do acordo do trabalhador e dos órgãos ou serviços de origem e de destino.</p> <p>2 - Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, é dispensado o acordo do trabalhador para efeitos de mobilidade interna, em qualquer das suas modalidades, quando:</p> <p>a) Se opere para órgão, serviço ou unidade orgânica situados no concelho do seu órgão, serviço ou unidade orgânica de origem ou no da sua residência;</p> <p>b) O órgão, serviço ou unidade orgânica de origem ou a sua residência se situe no concelho de Lisboa ou no do Porto e a mobilidade se opere para órgão, serviço ou unidade orgânica situados em concelho confinante com qualquer daqueles;</p> <p>c) Se opere para qualquer outro concelho, desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições, aferidas em função da utilização de</p>	<p style="text-align: center;">Artigo 61.º Regras de aplicação da mobilidade</p> <p>1 - Em regra, a mobilidade interna depende do acordo do trabalhador e dos órgãos ou serviços de origem e de destino, podendo ser promovida pelas entidades empregadoras públicas ou requerida pelo trabalhador.</p> <p>2 - Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, é dispensado o acordo do trabalhador para efeitos de mobilidade interna, em todas as suas modalidades, quando se verifique qualquer das seguintes situações e desde que o local de trabalho se situe até 60 km, inclusive, do local de residência:</p> <p>a) Se opere para órgão, serviço ou unidade orgânica situados no concelho do órgão, serviço ou unidade orgânica de origem ou no concelho da sua residência, ou em concelho confinante com qualquer daqueles;</p> <p>b) O órgão, serviço ou unidade orgânica de origem ou a sua residência se situe em concelho da área metropolitana de Lisboa ou da área metropolitana do Porto e a mobilidade se opere para órgão, serviço ou unidade orgânica situados em concelho integrado numa daquelas áreas ou em concelho confinante com qualquer daquelas, respetivamente.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

<p>transportes públicos:</p> <p>i) Não implique despesas mensais para deslocações entre a residência e o local de trabalho, em ambos os sentidos, superiores a 8 % da remuneração líquida mensal ou, sendo superiores, que não ultrapassem as despesas mensais para deslocações entre a residência e o órgão, serviço ou unidade orgânica de origem;</p> <p>ii) O tempo gasto naquelas deslocações não exceda 25 % do horário de trabalho ou, excedendo-o, não ultrapasse o tempo gasto nas deslocações entre a residência e o órgão, serviço ou unidade orgânica de origem.</p> <p>3 - O disposto na alínea c) do número anterior não é aplicável quando o trabalhador invoque e comprove que da mobilidade interna lhe adviria prejuízo sério para a sua vida pessoal.</p> <p>4 - Quando a mobilidade interna se opere para categoria inferior da mesma carreira ou para carreira de grau de complexidade funcional inferior ao da carreira em que se encontra integrado ou ao da categoria de que é titular, o acordo do trabalhador nunca pode ser dispensado.</p> <p>5 - Quando a mobilidade interna se opere para órgão ou serviço, designadamente temporário, que não possa constituir relações jurídicas de emprego público por tempo indeterminado e se preveja que possa ter duração superior a um ano, o acordo do trabalhador que não se encontre colocado em situação de mobilidade especial nunca pode ser dispensado.</p> <p>6 - No âmbito dos serviços referidos nos n.os 1 e 2 do artigo 3.º, é dispensado o acordo do serviço de origem para efeitos de mobilidade interna, em qualquer das suas modalidades, quando:</p> <p>a) Se opere para serviço ou unidade orgânica situados fora das áreas metropolitanas de Lisboa e</p>	<p>3 - Os trabalhadores abrangidos pelo número anterior podem solicitar a não sujeição à mobilidade, invocando e demonstrando prejuízo sério para a sua vida pessoal, no prazo de 10 dias a contar da comunicação da decisão de mobilidade, nomeadamente, através da comprovação da inexistência de rede de serviços de transporte público coletivo que permita a realização da deslocação entre a residência e o local de trabalho, ou da duração da mesma.</p> <p>4 - O limite estabelecido no n.º 2 é reduzido para 30 km quando o trabalhador pertença a categoria de grau de complexidade 1 e 2.</p> <p>5 - O acordo do trabalhador pode ainda ser dispensado nos termos do disposto no artigo 61.º-A.</p> <p>6 - [Anterior n.º 4].</p> <p>7 - [Anterior n.º 5].</p> <p>8 - [Anterior n.º 6].</p>
--	--

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

<p>do Porto;</p> <p>b) Tiverem decorrido seis meses sobre recusa de acordo, numa situação de mobilidade interna relativa ao mesmo trabalhador e ainda que para outro serviço de destino.</p> <p>7 - Operada a mobilidade nos termos previstos na alínea b) do número anterior, não pode o trabalhador voltar a beneficiar da dispensa de acordo do serviço de origem nos três anos subsequentes.</p> <p>8 - O membro do Governo respetivo pode, por despacho, determinar a dispensa do acordo do serviço de origem em situações de mobilidade interna entre serviços do seu ministério.</p> <p>9 - Para efeitos da invocação e comprovação de prejuízo sério previstas no n.º 3, considera-se relevante a demonstração de efeito negativo e significativo, relacionado designadamente com:</p> <p>a) A situação laboral do cônjuge ou unido de facto, do ponto de vista geográfico;</p> <p>b) O sucesso escolar dos descendentes no decurso do ano escolar ou do ciclo letivo entretanto iniciado em determinado concelho;</p> <p>c) A saúde do próprio, de descendentes ou ascendentes a cargo do trabalhador, e outros que revelem necessidade premente de acompanhamento por parte do trabalhador.</p> <p>10 - A demonstração a que se refere o número anterior é apresentada pelo trabalhador no prazo de 10 dias úteis a contar da comunicação da decisão de mobilidade.</p>	<p>9 - [Anterior n.º 7].</p> <p>10 - [Anterior n.º 8].</p> <p>11 - O membro do Governo responsável pela área das finanças e da Administração Pública define, por despacho, as condições e os termos em que podem ser compensados os encargos adicionais com deslocações em que o trabalhador incorra pela utilização de transportes públicos coletivos nas situações previstas no n.º 2.</p> <p>12 - O disposto no presente artigo não prejudica a existência de outros regimes de mobilidade, nomeadamente os regimes próprios de carreiras especiais.</p> <p>[ver nota de rodapé n.º 2]</p>
	<p>[ADITAMENTO]</p> <p>Artigo 61.º-A</p> <p>Mobilidade interna temporária em órgão ou serviço com unidades orgânicas desconcentradas</p> <p>1 - O trabalhador pode ser sujeito a mobilidade interna temporária, nos termos do disposto nos</p>

² Em relação à alteração proposta para o artigo 61.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, foi suscitado junto do Governo se pretende a revogação dos n.ºs 9 e 10 em vigor. De acordo com as informações prestadas pelo Governo, pretende-se a revogação (substituição) por consequência da renumeração dos preceitos do artigo em causa, razão pela qual não se encontram expressamente revogados no artigo em causa, nem na norma revogatória constante do artigo 16.º da proposta de lei em causa (informou, ainda, o Governo que o novo n.º 3 do artigo 61.º passará a tratar, exclusivamente, de matéria atualmente repartida pelo mesmo n.º 3 e pelos n.ºs 9 e 10 do mesmo artigo).

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

	<p>números seguintes, desde que reunidas cumulativamente as seguintes condições:</p> <p>a) Se trate de necessidade de deslocação de trabalhadores entre unidades orgânicas desconcentradas de um mesmo órgão ou serviço;</p> <p>b) A mobilidade seja feita na mesma categoria e para posto de trabalho idêntico na unidade orgânica de destino;</p> <p>c) Sejam excedidos os limites previstos no artigo 61.º.</p> <p>2 - A mobilidade prevista no presente artigo tem a duração máxima de um ano e determina a atribuição de ajudas de custo por inteiro durante o período da sua vigência.</p> <p>3 - A mobilidade depende do prévio apuramento dos trabalhadores disponíveis na unidade ou unidades de origem e de necessidades na unidade ou unidades orgânicas de destino, por carreira, categoria e área de atuação, as quais são divulgadas na Intranet do órgão ou serviço.</p> <p>4 - Os trabalhadores da unidade ou unidades de origem detentores dos requisitos exigidos podem manifestar o seu interesse em aderir às ofertas de mobilidade divulgadas nos termos do número anterior, no prazo e nas condições estipuladas para o efeito pelo dirigente máximo do órgão ou serviço.</p> <p>5 - Quando não existam, nas condições previstas no número anterior, trabalhadores interessados em número suficiente para a satisfação das necessidades na unidade ou unidades orgânicas de destino, são aplicados em cada órgão ou serviço critérios objetivos de seleção definidos pelo respetivo dirigente máximo e sujeitos a aprovação do membro do Governo com poder de direção, superintendência ou tutela sobre o órgão ou serviço, sendo publicitados nos termos previstos no n.º 3.</p> <p>6 - O trabalhador selecionado nos termos do número anterior pode solicitar a não sujeição à mobilidade interna, invocando e demonstrando prejuízo sério para a sua vida pessoal, no prazo de 10 dias a contar da comunicação da decisão de mobilidade.</p> <p>7 - O trabalhador não pode ser novamente sujeito à mobilidade regulada no presente artigo antes de decorridos dois anos, exceto com o seu acordo, mantendo neste caso o direito à compensação prevista no n.º 2.</p> <p>8 - O disposto no presente artigo não prejudica a</p>
--	--

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

	<p>existência de outros regimes de mobilidade, nomeadamente os regimes próprios de carreiras especiais.</p> <p>9 - A mobilidade prevista no presente artigo pode consolidar-se a todo o tempo, mediante acordo entre a entidade empregadora pública e o trabalhador.</p> <p>10 - Verificada a situação prevista no número anterior, cessa o direito à atribuição de ajudas de custo.</p>
--	--

Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro (na sua redação atual)
que Aprova o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas

Diploma em vigor	Alterações constantes da Proposta de Lei
Artigo 8.º	
Disposições aplicáveis aos trabalhadores que exercem funções públicas na modalidade de nomeação	
<p>Sem prejuízo do disposto em lei especial, são aplicáveis aos trabalhadores que exercem funções públicas na modalidade de nomeação, com as necessárias adaptações, as seguintes disposições do RCTFP:</p> <p>a) Artigos 6.º a 12.º do Regime e 1.º a 3.º do Regulamento, sobre direitos de personalidade;</p> <p>b) Artigos 13.º a 20.º, 22.º e 23.º do Regime e 4.º a 14.º do Regulamento, sobre igualdade e não discriminação;</p> <p>c) Artigos 21.º do Regime e 15.º a 39.º do Regulamento, sobre proteção do património genético;</p> <p>d) Artigos 24.º a 43.º do Regime e 40.º a 86.º do Regulamento, sobre proteção da maternidade e da paternidade;</p> <p>e) Artigos 52.º a 58.º do Regime e 87.º a 96.º do Regulamento, sobre estatuto do trabalhador-estudante;</p>	<p>[...];</p> <p>a) [...];</p> <p>b) [...];</p> <p>c) [...];</p> <p>d) [...];</p> <p>e) [Revogada];</p> <p>f) Artigos 171.º a 183.º e 208.º do Regime e 115.º a 126.º do Regulamento, sobre férias e remuneração do período de férias;</p> <p>g) Artigos 184.º a 193.º do Regime e 131.º do Regulamento, sobre faltas;</p> <p style="text-align: center;">[ver nota de rodapé n.º 3]</p>

³ Coloca-se à consideração da Comissão a possibilidade de ponderar, em sede de apreciação da proposta de lei na especialidade, a alteração da redação das alíneas f) e g), nos seguintes termos:

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

<p>f) Artigos 221.º a 229.º do Regime e 132.º a 204.º do Regulamento, sobre segurança, higiene e saúde no trabalho;</p> <p>g) Artigos 298.º a 307.º do Regime e 205.º a 239.º do Regulamento, sobre constituição de comissões de trabalhadores;</p> <p>h) Artigos 308.º a 339.º do Regime e 240.º a 253.º do Regulamento, sobre liberdade sindical;</p> <p>i) Artigos 392.º a 407.º do Regime, sobre direito à greve.</p>	<p>h) [Anterior alínea f)];</p> <p>i) Artigos 292.º a 297.º do Regime, sobre a proteção especial dos representantes dos trabalhadores;</p> <p>j) [Anterior alínea g)];</p> <p>k) [Anterior alínea h)];</p> <p>l) [Anterior alínea i)].</p>
	<p>[ADITAMENTO]</p> <p>Artigo 8.º-A Feridos</p> <p>1 - Sem prejuízo do disposto nos números seguintes e ou em lei especial, é aplicável aos trabalhadores que exercem funções públicas, nas modalidades de nomeação e de contrato, o regime de feridos estabelecido no Código do Trabalho.</p> <p>2 - A observância dos feridos 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>[ADITAMENTO]</p> <p>Artigo 8.º-B Trabalhador estudante</p> <p>Sem prejuízo do disposto em lei especial, - é</p>

- onde se lê (na alínea f): "Artigos 171.º a 183.º e 208.º do Regime e 115.º a 126.º do Regulamento, sobre férias e remuneração do período de férias" deverá ler-se "Artigos 171.º a 183.º e 208.º do Regime, sobre férias, e 115.º a 126.º do Regulamento, sobre fiscalização de doenças durante as férias".

- onde se lê (na alínea g): "Artigos 184.º a 193.º do Regime e 131.º do Regulamento, sobre faltas" deverá ler-se "Artigos 184.º a 193.º do Regime, sobre faltas e 131.º do Regulamento, sobre o regime de fiscalização de doença".

	<p>aplicável aos trabalhadores que exercem funções públicas, nas modalidades de nomeação e de contrato, o regime do trabalhador estudante estabelecido no Código do Trabalho.</p>
<p>Artigo 19.º Regras especiais de aplicação no tempo relativas à proteção social dos trabalhadores que exercem funções públicas</p>	
<p>1 - As normas do Regime e do Regulamento relativas a regimes de segurança social ou proteção social aplicam-se aos trabalhadores que exercem funções públicas que sejam beneficiários do regime geral de segurança social e que estejam inscritos nas respetivas instituições para todas as eventualidades.</p> <p>2 - Os demais trabalhadores a integrar no regime de proteção social convergente mantêm-se sujeitos às normas que lhes eram aplicáveis à data de entrada em vigor da presente lei em matéria de proteção social ou segurança social, designadamente nas eventualidades de maternidade, paternidade e adoção e de doença.</p> <p>3 - Até à regulamentação do regime de proteção social convergente, os trabalhadores referidos no número anterior mantêm-se sujeitos às demais normas que lhes eram aplicáveis à data de entrada em vigor da presente lei, designadamente as relativas à manutenção do direito à remuneração, justificação, verificação e efeitos das faltas por doença e por maternidade, paternidade e adoção.</p> <p>4 - A aplicação das normas previstas no n.º 1 aos trabalhadores referidos nos n.os 2 e 3 é feita nos termos dos diplomas que venham a regulamentar o regime de proteção social convergente, em cumprimento do disposto no artigo 104.º da Lei n.º 4/2007, de 16 de Janeiro, e no n.º 2 do artigo 114.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.</p> <p>5 - O disposto no n.º 1 do artigo 232.º do Regime, quando a suspensão resultar de doença, aplica-se aos trabalhadores referidos nos n.os 2 e 3 a partir da data da entrada em vigor dos diplomas previstos no número anterior.</p>	<p>1 - [...].</p> <p>2 - [...].</p> <p>3 - Até à regulamentação do regime de proteção social convergente, os trabalhadores referidos no número anterior mantêm-se sujeitos às demais normas que lhes eram aplicáveis à data de entrada em vigor da presente lei, designadamente as relativas à manutenção do direito à remuneração, justificação, verificação e efeitos das faltas por doença e por maternidade, paternidade e adoção, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 6 e 7.</p> <p>4 - [...].</p> <p>5 - O disposto no n.º 1 do artigo 232.º do Regime, quando a suspensão resultar de doença, aplica-se aos trabalhadores referidos nos n.ºs 2 e 3 a partir da data da entrada em vigor dos diplomas previstos no número anterior, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 6 e 7.</p> <p>6 - Até à regulamentação do regime de proteção social convergente na eventualidade de doença, no caso de faltas por doença, se o impedimento se prolongar efetiva ou previsivelmente para além de</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

<p>6 - Em caso de faltas para assistência a membros do agregado familiar previstas na lei, o trabalhador integrado no regime de proteção social convergente tem direito a um subsídio nos termos da respetiva legislação.</p>	<p>um mês, aplica-se aos trabalhadores referidos nos n.ºs 2 e 3 os efeitos no direito a férias estabelecidos no artigo 179.º do Regime para os trabalhadores a que se refere o n.º 1 com contrato suspenso por motivo de doença.</p> <p>7 - Os trabalhadores abrangidos pelo disposto no número anterior mantêm o direito ao subsídio de férias nos termos do n.º 2 do artigo 208.º do Regime.</p> <p>8 - [Anterior n.º 6].</p> <p>9 - O disposto nos artigos 29.º a 54.º do Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de março, é aplicável apenas aos trabalhadores integrados no regime de proteção social convergente.</p>
---	--

Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, aprovado em anexo I à Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro (na sua redação atual)

Diploma em vigor	Alterações constantes da Proposta de Lei
	<p>[ADITAMENTO]</p> <p>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 o 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,</p>

	<p>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>[ADITAMENTO]</p> <p>Artigo 127.º-B Adaptabilidade grupal</p> <p>1 - O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que institua o regime de adaptabilidade previsto no artigo 127.º pode prever que:</p> <p>a) A entidade empregadora pública possa aplicar o regime ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade orgânica caso, pelo menos, 60 % dos trabalhadores dessa estrutura sejam por ele abrangidos, mediante filiação em associação sindical celebrante do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho e por escolha desse instrumento de regulamentação coletiva de trabalho como aplicável;</p> <p>b) O disposto na alínea anterior se aplique enquanto os trabalhadores da equipa, secção ou unidade orgânica em causa, abrangidos pelo regime de acordo com a parte final da alínea anterior, forem em número igual ou superior ao correspondente à percentagem nele indicada.</p> <p>2 - Caso a proposta a que se refere o n.º 4 do artigo anterior seja aceite por, pelo menos, 75 % dos trabalhadores da equipa, secção ou unidade orgânica a quem for dirigida, a entidade empregadora pública pode aplicar o mesmo regime ao conjunto dos trabalhadores dessa estrutura.</p> <p>3 - Ocorrendo alteração por entrada ou saída de trabalhadores na composição da equipa, secção ou unidade orgânica, o disposto no número anterior aplica-se enquanto dessa alteração não resultar percentagem inferior à nele indicada.</p> <p>4 - O regime de adaptabilidade instituído nos termos dos n.ºs 1 ou 2 não se aplica a trabalhador abrangido por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que disponha de modo contrário a esse regime ou, relativamente a regime referido no n.º 1, a trabalhador representado por associação sindical que tenha deduzido oposição a regulamento de extensão do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho em causa.</p>

	<p>[ADITAMENTO]</p> <p>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 três 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> <ul style="list-style-type: none">i) Redução equivalente no tempo de trabalho;ii) Alargamento do período de férias;iii) Pagamento em dinheiro, com os limites definidos pelo artigo 212.º; <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>[ADITAMENTO]</p> <p>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</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

	<p>período normal de trabalho ser aumentado até duas horas diárias e atingir 45 horas semanais, tendo o 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- 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>[ADITAMENTO]</p> <p>Artigo 127.º-E Banco de horas grupal</p> <p>1- O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que institua o regime de banco de horas previsto no artigo 127.º-C pode prever que a entidade empregadora pública o possa aplicar ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade orgânica, quando se verificarem as condições referidas no n.º 1 do artigo 127.º-B.</p> <p>2- Caso a proposta a que se refere o n.º 2 do artigo anterior seja aceite por, pelo menos, 75% dos trabalhadores da equipa, secção ou unidade orgânica a quem for dirigida, a entidade empregadora pública pode aplicar o mesmo regime de banco de horas ao conjunto dos trabalhadores dessa estrutura, sendo aplicável o disposto no n.º 3 do artigo 127.º-B.</p> <p>3- O regime de banco de horas instituído nos termos dos n.ºs 1 ou 2 não se aplica a trabalhador abrangido por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que disponha de modo contrário a esse regime ou, relativamente ao regime referido no n.º 1, a trabalhador representado por associação sindical que tenha deduzido oposição a regulamento de extensão do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho em causa.</p>
	<p>[ADITAMENTO]</p> <p>Artigo 127.º-F Adaptabilidade e banco de horas individual</p> <p>A aplicação do disposto nos artigos 127.º-A e 127.º-D depende da sua previsão em instrumento</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

	de regulamentação coletiva de trabalho.
Artigo 164.º Casos especiais	
<p>1 - Nos casos de prestação de trabalho extraordinário em dia de descanso semanal obrigatório motivado pela falta imprevista do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho no turno seguinte, quando a sua duração não ultrapassar duas horas, o trabalhador tem direito a um descanso compensatório de duração igual ao período de trabalho extraordinário prestado naquele dia, ficando o seu gozo sujeito ao regime do n.º 2 do artigo anterior.</p> <p>2 - Quando o descanso compensatório for devido por trabalho extraordinário não prestado em dias de descanso semanal obrigatório ou complementar, pode o mesmo, por acordo entre a entidade empregadora pública e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo não inferior a 100 %.</p>	<p>Nos casos de prestação de trabalho extraordinário em dia de descanso semanal obrigatório motivado pela falta imprevista do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho no turno seguinte, quando a sua duração não ultrapassar duas horas, o trabalhador tem direito a um descanso compensatório de duração igual ao período de trabalho extraordinário prestado naquele dia, a gozar num dos três dias úteis seguintes, aplicando-se o disposto no n.º 4 do artigo anterior.</p>
Artigo 175.º Cumulação de férias	Artigo 175.º Ano do gozo das férias
<p>1 - As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.</p> <p>2 - As férias podem, porém, ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre entidade empregadora pública e trabalhador ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro.</p> <p>3 - Entidade empregadora pública e trabalhador podem ainda acordar na acumulação, no mesmo ano, de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no início desse ano.</p>	<p>1 - As férias são gozadas no ano civil em que se vencem, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.</p> <p>2 - As férias podem ser gozadas até 30 de abril do ano civil seguinte, em acumulação ou não com férias vencidas no início deste, por acordo entre entidade empregadora pública e trabalhador ou sempre que este as pretenda gozar com familiar residente no estrangeiro.</p> <p>3 - Pode ainda ser cumulado o gozo de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no ano em causa, mediante acordo entre entidade empregadora pública e trabalhador.</p>
Artigo 176.º Marcação do período de férias	
<p>1 - O período de férias é marcado por acordo entre entidade empregadora pública e trabalhador.</p> <p>2 - Na falta de acordo, cabe à entidade empregadora pública marcar as férias e elaborar o respetivo mapa, ouvindo para o efeito a comissão</p>	<p>1 - [...].</p> <p>2 - [...].</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

<p>de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais.</p> <p>3 - A entidade empregadora pública só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro, salvo parecer favorável em contrário das estruturas representativas referidas no número anterior ou disposição diversa de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.</p> <p>4 - Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.</p> <p>5 - Salvo se houver prejuízo grave para a entidade empregadora pública, devem gozar férias em idêntico período os cônjuges que trabalhem no mesmo órgão ou serviço, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação especial.</p> <p>6 - O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre a entidade empregadora pública e o trabalhador e desde que, num dos períodos, sejam gozados, no mínimo, 11 dias úteis consecutivos.</p> <p>7 - O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.</p>	<p>3 - [...].</p> <p>4 - [...].</p> <p>5 - [...].</p> <p>6 - Sem prejuízo do disposto no número seguinte, a preferência prevista no número anterior é extensiva aos trabalhadores cujo cônjuge, bem como a pessoa que viva em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação especial, seja também trabalhador em funções públicas e tenha, por força da lei ou pela natureza do serviço, de gozar férias num determinado período do ano.</p> <p>7 - [Anterior n.º 6].</p> <p>8 - Os dias de férias podem ser gozados em meios-dias, no máximo de quatro meios-dias, seguidos ou interpolados, por exclusiva iniciativa do trabalhador.</p> <p>9 - [Anterior n.º 7].</p>
<p>Artigo 181.º Violação do direito a férias</p>	
<p>Caso a entidade empregadora pública, com culpa, obste ao gozo das férias nos termos previstos nos artigos anteriores, o trabalhador recebe, a título de</p>	<p>Caso a entidade empregadora pública, com culpa, obste ao gozo das férias nos termos previstos nos artigos anteriores, o trabalhador recebe, a título de</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

<p>compensação, o triplo da remuneração correspondente ao período em falta, que deve obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.</p>	<p>compensação, o triplo da remuneração correspondente ao período em falta, que deve obrigatoriamente ser gozado até 30 de abril do ano civil subsequente.</p>
<p>Artigo 192.º Efeitos das faltas injustificadas</p>	
<p>1 - As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da remuneração correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.</p> <p>2 - Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infração grave.</p> <p>3 - No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a entidade empregadora pública recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respetivamente.</p>	<p>1 - [...].</p> <p>2 - [...].</p> <p>3 - Na situação referida no número anterior, o período de ausência a considerar para efeitos da perda de remuneração prevista no n.º 1 abrange os dias ou meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de falta.</p> <p>4 - [Anterior n.º 3].</p>
<p>Artigo 208.º Remuneração do período de férias</p>	
<p>1 - A remuneração do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo, à exceção do subsídio de refeição.</p> <p>2 - Além da remuneração mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de valor igual a um mês de remuneração base mensal, que deve ser pago por inteiro no mês de junho de cada ano.</p> <p>3 - A suspensão do contrato por doença do trabalhador não prejudica o direito ao subsídio de</p>	<p>1 - [...].</p> <p>2 - Além da remuneração mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de valor igual a um mês de remuneração base mensal, que deve ser pago por inteiro no mês de junho de cada ano ou em conjunto com a remuneração mensal do mês anterior ao do gozo das férias, quando a aquisição do respetivo direito ocorrer em momento posterior.</p> <p>3 - [...].</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

<p>férias, nos termos do número anterior.</p> <p>4 - O aumento ou a redução do período de férias previstos nos n.os 3 e 4 do artigo 173.º e 2 do artigo 193.º, respetivamente, não implicam o aumento ou a redução correspondentes na remuneração ou no subsídio de férias</p>	<p>4 - [...].</p>
<p>Artigo 212.º Trabalho extraordinário</p>	
<p>1 - A prestação de trabalho extraordinário em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito aos seguintes acréscimos:</p> <p>a) 50 % da remuneração na primeira hora;</p> <p>b) 75 % da remuneração, nas horas ou frações subsequentes.</p> <p>2 - O trabalho extraordinário prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 100% da remuneração por cada hora de trabalho efetuado.</p> <p>3 - A compensação horária que serve de base ao cálculo do trabalho extraordinário é apurada segundo a fórmula do artigo 215.º, considerando-se, nas situações de determinação do período normal de trabalho semanal em termos médios, que N significa o número médio de horas do período normal de trabalho semanal efetivamente praticado no órgão ou serviço.</p> <p>4 - Os montantes remuneratórios previstos nos números anteriores podem ser fixados em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.</p> <p>5 - É exigível o pagamento de trabalho extraordinário cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada.</p>	<p>1 - [...]:</p> <p>a) 25% da remuneração na primeira hora ou fração desta;</p> <p>b) 37,5% da remuneração, nas horas ou frações subsequentes.</p> <p>2 - O trabalho extraordinário prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado, confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 50 % da remuneração por cada hora de trabalho efetuado.</p> <p>3 - [...].</p> <p>4 - [...].</p> <p>5 - [...].</p>
<p>Artigo 213.º Feridos</p>	
<p>1 - O trabalhador tem direito à remuneração correspondente aos feriados, sem que a entidade empregadora pública os possa compensar com trabalho extraordinário.</p> <p>2 - O trabalhador que realiza a prestação em órgão</p>	<p>1 - [...].</p> <p>2 - O trabalhador que realiza a prestação em órgão ou serviço legalmente dispensado de</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

<p>ou serviço legalmente dispensado de suspender o trabalho em dia feriado obrigatório tem direito a um descanso compensatório de igual duração ou ao acréscimo de 100 % da remuneração pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a escolha à entidade empregadora pública.</p>	<p>suspender o trabalho em dia feriado obrigatório, tem direito a um descanso compensatório com duração de metade do número de horas prestadas ou ao acréscimo de 50 % da remuneração pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a escolha à entidade empregadora pública.</p>
<p>Artigo 252.º Caducidade do contrato a termo certo</p>	
<p>1 - O contrato caduca no termo do prazo estipulado desde que a entidade empregadora pública ou o trabalhador não comuniquem, por escrito, 30 dias antes de o prazo expirar, a vontade de o renovar.</p> <p>2 - Na falta da comunicação pelo trabalhador presume-se a vontade deste de renovar o contrato.</p> <p>3 - A caducidade do contrato a termo certo que decorra da não comunicação, pela entidade empregadora pública, da vontade de o renovar confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três ou dois dias de remuneração base por cada mês de duração do vínculo, consoante o contrato tenha durado por um período que, respetivamente, não exceda ou seja superior a seis meses.</p> <p>4 - Para efeitos da compensação prevista no número anterior a duração do contrato que corresponda a fração de mês é calculada proporcionalmente.</p>	<p>1 - [...].</p> <p>2 - [...].</p> <p>3 - A caducidade do contrato a termo certo confere ao trabalhador o direito a uma compensação, exceto quando decorra da vontade do trabalhador.</p> <p>4 - A compensação a que se refere o número anterior corresponde a 20 dias de remuneração base por cada ano completo de antiguidade, sendo determinada do seguinte modo:</p> <p>a) O valor da remuneração base mensal do trabalhador a considerar para efeitos de cálculo da compensação não pode ser superior a 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida;</p> <p>b) O montante global da compensação não pode ser superior a 12 vezes a remuneração base mensal do trabalhador;</p> <p>c) O valor diário de remuneração base é o resultante da divisão por 30 da remuneração base mensal;</p> <p>d) Em caso de fração de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente.</p> <p>5 - [Anterior n.º 4].</p>
<p>Artigo 253.º Caducidade do contrato a termo incerto</p>	

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

<p>1 - O contrato caduca quando, prevendo-se a ocorrência do termo incerto, a entidade empregadora pública comunique ao trabalhador a cessação do mesmo, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses até dois anos ou por período superior.</p> <p>2 - Tratando-se da situação prevista na alínea i) do n.º 1 do artigo 93.º, que dê lugar à contratação de vários trabalhadores, a comunicação a que se refere o número anterior deve ser feita, sucessivamente, a partir da verificação da diminuição gradual da respetiva ocupação, com a aproximação da conclusão do projeto para o desenvolvimento do qual foram contratados.</p> <p>3 - A falta da comunicação a que se refere o n.º 1 implica para a entidade empregadora pública o pagamento da remuneração correspondente ao período de aviso prévio em falta.</p> <p>4 - A cessação do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação calculada nos termos dos n.os 3 e 4 do artigo anterior.</p>	<p>1 - [...].</p> <p>2 - [...].</p> <p>3 - [...].</p> <p>4 - A caducidade do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação calculada nos termos do artigo anterior.</p>
<p>Artigo 255.º Cessação por acordo</p>	
<p>A entidade empregadora pública e o trabalhador podem fazer cessar o contrato por acordo, nos termos do disposto nos artigos seguintes.</p>	<p>1 - A entidade empregadora pública e o trabalhador podem fazer cessar o contrato por acordo, por escrito, observados que estejam os seguintes requisitos:</p> <p>a) Seja comprovada a obtenção de ganhos de eficiência e redução permanente de despesa para a entidade empregadora pública, designadamente pela demonstração de que o trabalhador não requer substituição;</p> <p>b) A entidade empregadora pública demonstre a existência de disponibilidade orçamental, no ano da cessação, para suportar a despesa inerente à compensação a atribuir ao trabalhador, calculada nos termos do artigo 256.º.</p> <p>2 - A celebração de acordo de cessação nos termos do número anterior, depende de prévia autorização dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e Administração Pública e da tutela da entidade empregadora pública a cujo mapa de pessoal o trabalhador pertence.</p> <p>3 - O membro do Governo responsável pelas</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

	<p>áreas das finanças e da Administração Pública pode, em fase prévia à autorização de celebração de acordo de cessação, requerer à entidade gestora da mobilidade a avaliação da possibilidade de colocação do trabalhador em posto de trabalho compatível com a sua categoria, experiência e qualificações profissionais, noutra órgão ou serviço da Administração Pública.</p> <p>4 - Quando o trabalhador se encontre integrado na carreira de assistente operacional ou de assistente técnico, é dispensada a autorização prevista no n.º 2, observados que estejam os requisitos enunciados no n.º 1.</p> <p>5 - A celebração de acordo de cessação gera a incapacidade do trabalhador para constituir uma relação de vinculação, a título de emprego público ou outro, incluindo prestação de serviços com os órgãos e serviços das administrações direta e indireta do Estado, regionais e autárquicas, incluindo as respetivas empresas públicas e entidades públicas empresariais, e com quaisquer outros órgãos do Estado ou pessoas coletivas públicas, durante o número de meses igual ao quádruplo do número resultante da divisão do montante da compensação atribuída pelo valor de 30 dias de remuneração base, calculado com aproximação por excesso.</p> <p>6 - Os membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública e pela tutela podem, por portaria, regulamentar programas setoriais de redução de efetivos por recurso à celebração de acordo de cessação de contrato, estabelecendo os requisitos e as condições específicas a aplicar nesses programas, as quais devem ser objeto de negociação prévia com as organizações sindicais representativas dos trabalhadores.</p>
	<p>[ADITAMENTO]</p> <p>Artigo 255.º-A Cessação por acordo de trabalhadores na situação de mobilidade especial</p> <p>1 - O trabalhador colocado em situação de mobilidade especial pode requerer, após início da respetiva fase de requalificação, a celebração de acordo de cessação à secretaria-geral ou departamento governamental de recursos humanos do ministério ao qual se encontre afeto.</p> <p>2 - Nas situações a que se refere o número</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

	<p>anterior, o trabalhador tem direito a compensação determinada nos termos e condições previstas no artigo 256.º, sem prejuízo do disposto no número seguinte.</p> <p>3 - O valor da remuneração base mensal do trabalhador a considerar para efeitos de cálculo da compensação corresponde ao valor da última remuneração base mensal auferida antes da colocação em situação de mobilidade especial.</p> <p>4 - O deferimento do pedido pelo membro do Governo com poder de direção, superintendência ou tutela sobre o órgão ou serviço depende de disponibilidade orçamental, no ano da cessação, para suportar a despesa inerente à compensação a atribuir ao trabalhador.</p> <p>5 - Ao trabalhador colocado em situação de mobilidade especial que celebre acordo de cessação aplica-se o disposto no n.º 5 do artigo 255.º.</p>
<p style="text-align: center;">Artigo 256.º Acordo de cessação</p> <p>O acordo de cessação é regulamentado por portaria dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública com observância das seguintes regras:</p> <p>a) A compensação a atribuir ao trabalhador toma como referência a sua remuneração base mensal, sendo o respetivo montante aferido em função do número de anos completos, e com a respetiva proporção no caso de fração de ano, de exercício de funções públicas;</p> <p>b) A sua celebração gera a incapacidade do trabalhador para constituir uma relação de vinculação, a título de emprego público ou outro, com os órgãos e serviços das administrações direta e indireta do Estado, regionais e autárquicas, incluindo as respetivas entidades públicas empresariais, e com os outros órgãos do Estado, durante o número de meses igual ao dobro do número resultante da divisão do montante da compensação atribuída pelo da sua remuneração base mensal, calculado com aproximação por excesso.</p>	<p style="text-align: center;">Artigo 256.º Compensação a atribuir</p> <p>1 - A compensação a atribuir ao trabalhador no âmbito dos acordos de cessação previstos nos artigos anteriores, com exceção da modalidade prevista no n.º 6 do artigo 255.º, corresponde no máximo a 20 dias de remuneração base por cada ano completo de antiguidade, sendo determinada do seguinte modo:</p> <p>a) O valor diário de remuneração base é o resultante da divisão por 30 da remuneração base mensal;</p> <p>b) Em caso de fração de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente.</p> <p>c) O montante global da compensação não pode ser superior a 100 vezes a retribuição mínima mensal garantida, sem prejuízo do previsto nos números seguintes.</p> <p>2 - O montante global da compensação não pode ser superior ao montante das remunerações base a auferir pelo trabalhador até à idade legal de reforma ou aposentação.</p> <p>3 - Na situação em que o trabalhador reúne as condições para aceder ao mecanismo legal de antecipação da aposentação no âmbito do regime de proteção social convergente ou ao abrigo de regime de flexibilização ou de antecipação da idade de pensão de velhice no regime geral de</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

	segurança social, o acordo de cessação carece de demonstração de redução efetiva de despesa e da consequente autorização prévia do membro do Governo responsável pela área das finanças.
Artigo 338.º Crédito de horas dos delegados sindicais	
1 - Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de doze horas por mês.	1 - [...].
2 - O crédito de horas a que se refere o número anterior é atribuído nos termos previstos no n.º 8 do artigo 250.º do anexo II, «Regulamento», com as necessárias adaptações.	2 - Ao crédito de horas a que se refere o número anterior é aplicável o regime de comunicações ao serviço previsto no n.º 8 do artigo 250.º do anexo II, «Regulamento».
Artigo 370.º Adesão a acordos coletivos de trabalho e a decisões arbitrais	
1 - As associações sindicais e, no caso de acordos coletivos de entidade empregadora pública, as entidades empregadoras públicas, podem aderir a acordos coletivos de trabalho ou decisões arbitrais em vigor.	1 - [...].
2 - A adesão opera-se por acordo entre a entidade interessada e aquela ou aquelas que se lhe contraporiam na negociação do acordo, se nela tivessem participado.	2 - [...].
3 - Da adesão não pode resultar modificação do conteúdo do acordo coletivo de trabalho ou da decisão arbitral ainda que destinada a aplicar-se somente no âmbito da entidade aderente.	3 - [...].
4 - Aos acordos de adesão aplicam-se as regras referentes à legitimidade, à assinatura, ao depósito e à publicação dos acordos coletivos de trabalho.	4 - Aos acordos de adesão aplicam-se as regras referentes à assinatura, ao depósito e à publicação dos acordos coletivos de trabalho.
Artigo 400.º Definição dos serviços mínimos	
1 - Os serviços mínimos previstos nos n.os 1 e 3 do artigo anterior devem ser definidos por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou por acordo com os representantes dos trabalhadores.	1 - [...].
2 - Na ausência de previsão em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho e não havendo acordo anterior ao aviso prévio quanto à definição dos serviços mínimos previstos no n.º 1 do artigo anterior, o membro do Governo responsável pela	2 - [...].

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

<p>área da Administração Pública convoca os representantes dos trabalhadores referidos no artigo 394.º e os representantes das entidades empregadoras públicas interessadas, tendo em vista a negociação de um acordo quanto aos serviços mínimos e quanto aos meios necessários para os assegurar.</p> <p>3 - Na falta de um acordo até ao termo do 3.º dia posterior ao aviso prévio de greve, a definição dos serviços e dos meios referidos no número anterior compete a um colégio arbitral composto por três árbitros constantes das listas de árbitros previstas no artigo 375.º, nos termos previstos no anexo ii, «Regulamento».</p> <p>4 - A decisão do colégio arbitral produz efeitos imediatamente após a sua notificação aos representantes referidos no n.º 2 e deve ser afixada nas instalações do órgão ou serviço, nos locais habitualmente destinados à informação dos trabalhadores.</p> <p>5 - Os representantes dos trabalhadores a que se refere o artigo 394.º devem designar os trabalhadores que ficam adstritos à prestação dos serviços referidos no artigo anterior, até vinte e quatro horas antes do início do período de greve, e, se não o fizerem, deve a entidade empregadora pública proceder a essa designação.</p> <p>6 - A definição dos serviços mínimos deve respeitar os princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade.</p>	<p>3 - As entidades empregadoras públicas devem comunicar à Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, nas 24 horas subsequentes à receção do pré-aviso de greve, a necessidade de negociação de acordo.</p> <p>4 - [Anterior n.º 3].</p> <p>5 - [Anterior n.º 4].</p> <p>6 - [Anterior n.º 5].</p> <p>7 - [Anterior n.º 6].</p>
--	--

Regulamento do contrato de trabalho em funções públicas, aprovado em anexo II à Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro (na sua redação atual)

<p>Diploma em vigor</p>	<p>Alterações constantes da Proposta de Lei</p>
-------------------------	---

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Artigo 257.º Sorteio de árbitros	
<p>1 - Para efeitos dos n.os 4, 5 e 6 do artigo 374.º do Regime, cada uma das listas de árbitros dos trabalhadores, das entidades empregadoras públicas e presidentes é ordenada alfabeticamente.</p>	<p>1 - [...].</p>
<p>2 - O sorteio do árbitro efetivo e do suplente deve ser feito através de tantas bolas numeradas quantos os árbitros que não estejam legalmente impedidos no caso concreto, correspondendo a cada número o nome de um árbitro.</p>	<p>2 - [...].</p>
<p>3 - A Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público notifica os representantes da parte trabalhadora e das entidades empregadoras públicas do dia e hora do sorteio, com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.</p>	<p>3 - As bolas a que se refere o número anterior devem ser todas sorteadas, correspondendo a primeira ao árbitro efetivo e as restantes aos árbitros suplentes.</p>
<p>4 - Se um ou ambos os representantes não estiverem presentes, a Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público designa trabalhadores da direcção-geral, em igual número, para estarem presentes no sorteio.</p>	<p>4 - [Anterior n.º 3].</p>
<p>5 - A Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público elabora a ata do sorteio, que deve ser assinada pelos presentes e comunicada imediatamente às partes.</p>	<p>5 - [Anterior n.º 4].</p>
<p>6 - A Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público comunica imediatamente o resultado do sorteio aos árbitros que constituem o tribunal arbitral, aos suplentes e às partes que não tenham estado representadas no sorteio.</p>	<p>6 - [Anterior n.º 5].</p>
<p>7 - A ordenação alfabética a que se refere o n.º 1</p>	<p>7 - [Anterior n.º 6].</p>
	<p>[ver nota de rodapé n.º 4]</p>

⁴ Em relação à alteração proposta para o artigo 257.º do Regulamento do contrato de trabalho em funções públicas, aprovado em anexo II à Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, foi suscitado junto do Governo se pretende a revogação do n.º 7 atualmente em vigor. O Governo esclareceu que pretende a revogação, uma vez que o aditamento de novos números e a consequente alteração da numeração implica a sua supressão e, em consequência, a inexistência de referência expressa à sua revogação no artigo em causa ou na norma revogatória constante do artigo 16.º da proposta de lei em causa. Por outro lado, esclareceu ainda o Governo que o n.º 3 do artigo 288.º do Regulamento aponta para um diferente método de constituição do colégio arbitral diferente daquele do n.º 7 do artigo 257.º do Regulamento, pelo que a supressão deste permite assegurar uma efetiva e coerente articulação entre preceitos.

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

<p>serve igualmente para a fixação sequencial de uma lista anual de árbitros, para eventual constituição do colégio arbitral previsto no n.º 3 do artigo 400.º do Regime, correspondendo a cada mês do ano civil três árbitros, um dos trabalhadores, um das entidades empregadoras públicas e um presidente.</p>	
<p>Artigo 260.º Constituição do tribunal arbitral</p>	
<p>1 - O tribunal arbitral é declarado constituído pelo árbitro presidente depois de concluído o processo de nomeação dos árbitros, ao abrigo do artigo 374.º e, sendo o caso, do artigo 375.º do Regime, e após a assinatura por cada um deles do termo de aceitação.</p> <p>2 - Após a aceitação prevista no número anterior, os árbitros não podem recusar o exercício das suas funções, salvo tratando-se de renúncia mediante declaração dirigida ao presidente do Conselho Económico e Social, produzindo a renúncia efeitos 30 dias após a declaração.</p> <p>3 - Se o prazo referido no número anterior terminar no decurso de uma arbitragem, a renúncia do árbitro que nela participe só produz efeitos a partir do termo da mesma.</p>	<p>1 - O tribunal arbitral é declarado constituído pelo árbitro presidente depois de concluído o processo de nomeação dos árbitros, ao abrigo do artigo 374.º e, sendo o caso, do artigo 375.º, ambos do Regime, e após a assinatura da declaração de aceitação e de independência por todos os árbitros.</p> <p>2 - [...].</p> <p>3 - [...].</p> <p>4 - O tribunal arbitral inicia o seu funcionamento até 48 horas após a sua constituição.</p>
<p>Artigo 268.º Impedimento e suspeição</p>	
<p>O requerimento de impedimento apresentado pelas partes, bem como o pedido de escusa é decidido pelo presidente do Conselho Económico e Social:</p>	<p>1 - O árbitro deve ser independente face aos interesses em conflito, considerando-se como tal quem não tem, nem teve no ano anterior, qualquer relação, institucional ou profissional, com alguma das entidades abrangidas pelo processo arbitral, nem tem outro interesse, direto ou indireto, no resultado da arbitragem.</p> <p>2 - À independência de árbitro aplica-se subsidiariamente o disposto no Código de Processo Civil em matéria de impedimentos e suspeições.</p> <p>3 - Qualquer das partes pode apresentar requerimento de impedimento do árbitro designado e este pode apresentar pedido de escusa, nas 24 horas após a comunicação do resultado do sorteio ou, sendo posterior, do conhecimento do fato.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

	<p>4 - Compete ao presidente do Conselho Económico e Social decidir o requerimento de impedimento ou pedido de escusa de árbitro.</p> <p>5 - Os árbitros que não apresentem pedido de escusa devem, nas 48 horas subsequentes à designação, assinar declaração de aceitação e de independência</p>
<p>Artigo 269.º Questões processuais</p>	
<p>O tribunal arbitral decide todas as questões processuais.</p>	<p>1 - [Anterior corpo do artigo].</p> <p>2 - A incompetência do tribunal arbitral só pode ser arguida até à audição das partes, ou no âmbito da mesma.</p>
<p>Artigo 281.º Decisão</p>	
<p>1 - A decisão é proferida no prazo máximo de 30 dias a contar do início da arbitragem, devendo dela constar, sendo caso disso, o acordo parcial a que se refere o artigo 277.º</p> <p>2 - O prazo previsto no número anterior pode ser prorrogado, em caso de acordo entre o tribunal e as partes, por mais 15 dias.</p> <p>3 - Caso não tenha sido possível formar a maioria de votos para a decisão, esta é tomada unicamente pelo presidente do tribunal arbitral.</p>	<p>1 - [...].</p> <p>2 - [...].</p> <p>3 - [...].</p> <p>4 - A decisão final do tribunal arbitral é fundamentada e reduzida a escrito, dela constando ainda:</p> <p>a) A identificação das partes;</p> <p>b) O objeto da arbitragem;</p> <p>c) A identificação dos árbitros;</p> <p>d) O lugar da arbitragem e o local e data em que a decisão foi proferida;</p> <p>e) A assinatura dos árbitros;</p> <p>f) A indicação dos árbitros que não puderem assinar.</p> <p>5 - A decisão deve conter um número de assinaturas pelo menos igual ao da maioria dos árbitros e inclui os votos de vencido, devidamente identificados.</p> <p>6 - A decisão arbitral equivale a sentença da primeira instância para todos os efeitos legais.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

	<p>7 - Qualquer das partes pode requerer ao tribunal arbitral o esclarecimento de alguma obscuridade ou ambiguidade da decisão, ou dos seus fundamentos, nos termos previstos no Código de Processo Civil, nos 10 dias seguintes à sua notificação.</p> <p>8 - As decisões proferidas por tribunal arbitral podem ser anuladas pelo Tribunal Central Administrativo Sul com qualquer dos fundamentos que, na lei geral sobre arbitragem voluntária, permitem a anulação da decisão dos árbitros.</p> <p>9 - Se a decisão recorrida for anulada, o tribunal arbitral que pronunciar nova decisão é constituído pelos mesmos árbitros.</p> <p>10 - As decisões arbitrais são objeto de publicação na página eletrónica da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público.</p>
<p>Artigo 284.º Local</p>	
<p>1 - A arbitragem realiza-se em local indicado pelo presidente do Conselho Económico e Social, só sendo permitida a utilização de instalações de quaisquer das partes no caso de estas e os árbitros estarem de acordo.</p> <p>2 - Compete ao ministério responsável pela área da Administração Pública a disponibilização de instalações para a realização da arbitragem sempre que se verifique indisponibilidade das instalações indicadas pelo presidente do Conselho Económico e Social.</p>	<p>1 - A arbitragem realiza-se em local previamente indicado pelo presidente do Conselho Económico e Social, em despacho emitido no início de cada ano civil.</p> <p>2 - Só é permitida a utilização de instalações de quaisquer das partes no caso de estas e os árbitros estarem de acordo.</p> <p>3 - Na falta do despacho ou do acordo a que se referem os números anteriores, as arbitragens realizam-se nas instalações da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público.</p> <p>4 - [Anterior n.º 2].</p>
<p>Artigo 288.º Constituição do colégio arbitral</p>	
<p>1 - No 4.º dia posterior ao aviso prévio de greve o membro do Governo responsável pela área da Administração Pública declara constituído o colégio arbitral nos termos do n.º 3 do artigo 400.º do</p>	<p>1 - [...].</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

<p>Regime, de tal notificando as partes e os árbitros.</p> <p>2 - Para eventual constituição do colégio arbitral previsto no número anterior, cada uma das listas de árbitros dos trabalhadores, das entidades empregadoras públicas e presidentes é ordenada alfabeticamente.</p> <p>3 - O sorteio do árbitro efetivo e do suplente deve ser feito através de tantas bolas numeradas quantos os árbitros que não estejam legalmente impedidos no caso concreto, correspondendo a cada número o nome de um árbitro.</p> <p>4 - A Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público notifica os representantes da parte trabalhadora e das entidades empregadoras públicas do dia e hora do sorteio, com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.</p> <p>5 - Se um ou ambos os representantes não estiverem presentes, a Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público designa trabalhadores dessa direcção-geral, em igual número, para estarem presentes no sorteio.</p> <p>6 - A Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público elabora a ata do sorteio, que deve ser assinada pelos presentes e comunicada imediatamente às partes.</p> <p>7 - A Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público comunica imediatamente o resultado do sorteio aos árbitros que constituem o tribunal arbitral, aos suplentes e às partes que não tenham estado representadas no sorteio.</p>	<p>2 - [...].</p> <p>3 - [...].</p> <p>4 - As bolas a que se refere o número anterior são todas sorteadas, correspondendo a primeira ao árbitro efetivo e as restantes aos árbitros suplentes.</p> <p>5 - [Anterior n.º 4].</p> <p>6 - [Anterior n.º 5].</p> <p>7 - [Anterior n.º 6].</p> <p>8 - [Anterior n.º 7].</p> <p>9 - O membro do Governo responsável pela área da Administração Pública pode ainda determinar que a decisão sobre serviços mínimos seja tomada pelo colégio arbitral que tenha pendente a apreciação de outra greve cujos período e âmbito geográfico e sectorial sejam total ou parcialmente coincidentes, havendo parecer favorável do colégio em causa.</p>
<p>Artigo 289.º Impedimento e suspeição</p>	
<p>1 - Sendo caso disso, as partes e os árbitros devem apresentar imediatamente após a comunicação prevista no artigo anterior o requerimento de impedimento e o pedido de escusa, respetivamente.</p>	<p>1 - [...].</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

<p>2 - A decisão do requerimento e do pedido previstos no número anterior compete ao presidente do Conselho Económico e Social.</p>	<p>2 - Qualquer das partes pode apresentar requerimento de impedimento do árbitro designado e este pode apresentar pedido de escusa.</p> <p>3 - Perante o requerimento de impedimento ou pedido de escusa, e não havendo oposição das partes, procede-se de imediato à substituição do árbitro visado pelo respetivo suplente.</p> <p>4 - Havendo oposição das partes, compete ao presidente do Conselho Económico e Social decidir o requerimento de impedimento ou pedido de escusa.</p>
<p>Artigo 291.º Audição das partes</p>	
<p>1 - O colégio arbitral notifica cada uma das partes para que apresentem, por escrito, a posição e respetivos documentos quanto à definição dos serviços mínimos e quanto aos meios necessários para os assegurar.</p> <p>2 - As partes devem apresentar a posição e respetivos documentos no prazo fixado pelo colégio arbitral.</p>	<p>1 - [...].</p> <p>2 - [...].</p> <p>3 - O colégio arbitral pode convocar as partes para as ouvir sobre a definição dos serviços mínimos e os meios necessários para os assegurar.</p> <p>4 - Após três decisões no mesmo sentido, em casos em que as partes sejam as mesmas e cujos elementos relevantes para a decisão sobre os serviços mínimos a prestar e os meios necessários para os assegurar sejam idênticos, e caso a última decisão tenha sido proferida há menos de três anos, o colégio arbitral pode, em iguais circunstâncias, decidir de imediato nesse sentido, dispensando a audição das partes e outras diligências instrutórias.</p>
<p>Artigo 292.º Redução da arbitragem</p>	<p>Artigo 292.º Redução ou extinção da arbitragem</p>
<p>No caso de acordo parcial, incidindo este sobre a definição dos serviços mínimos, a arbitragem prossegue em relação aos meios necessários para os assegurar.</p>	<p>1 - [Anterior corpo do artigo].</p> <p>2 - No caso de as partes chegarem a acordo sobre todo o objeto da arbitragem, esta considera-se extinta.</p>
<p>Artigo 294.º Decisão</p>	

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

<p>1 - A notificação da decisão é efetuada até quarenta e oito horas antes do início do período da greve.</p>	<p>1 - [...].</p>
<p>2 - No caso de o aviso prévio ser de cinco dias úteis, a notificação da decisão é efetuada até vinte e quatro horas antes do início do período da greve.</p>	<p>2 - A decisão final do tribunal arbitral é fundamentada e reduzida a escrito, dela constando ainda:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) A identificação das partes; b) O objeto da arbitragem; c) A identificação dos árbitros; d) O lugar da arbitragem e o local e data em que a decisão foi proferida; e) A assinatura dos árbitros; f) A indicação dos árbitros que não puderem assinar. <p>3 - A decisão deve conter um número de assinaturas pelo menos igual ao da maioria dos árbitros e inclui os votos de vencido, devidamente identificados.</p> <p>4 - A decisão arbitral equivale a sentença da primeira instância para todos os efeitos legais.</p> <p>5 - Qualquer das partes pode requerer ao tribunal arbitral o esclarecimento de alguma obscuridade ou ambiguidade da decisão ou dos seus fundamentos, nos termos previstos no Código de Processo Civil, nas 12 horas seguintes à sua notificação.</p> <p>6 - As decisões arbitrais são objeto de publicação na página eletrónica da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público.</p>

Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro (na sua redação atual)

Diploma em vigor	Alterações constantes da Proposta de Lei
<p>Artigo 1.º Objeto</p>	
<p>1 - O presente decreto-lei procede à adaptação à administração autárquica do disposto na Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, alterada pela Lei n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro.</p>	<p>1 - [...].</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

<p>2 - O presente decreto-lei procede, ainda, à adaptação à administração autárquica do Decreto-Lei n.º 200/2006, de 25 de outubro, na parte referente à racionalização de efetivos.</p> <p>3 - O presente decreto-lei aplica-se, com as adaptações impostas pela observância das correspondentes competências, às áreas metropolitanas e comunidades intermunicipais.</p>	<p>2 - O presente decreto-lei procede, ainda, à adaptação à administração autárquica do Decreto-Lei n.º 200/2006, de 25 de outubro, na parte referente à reestruturação de serviços e racionalização de efetivos.</p> <p>3 - O presente decreto-lei procede, igualmente, à adaptação à administração autárquica da Lei n.º 53/2006, de 7 de dezembro, alterada pelas Leis n.ºs 11/2008, de 20 de fevereiro, 64-A/2008, de 31 de dezembro, e 64 B/2011, de 30 de dezembro.</p> <p>4 - [Anterior n.º 3].</p>
<p style="text-align: center;">Artigo 12.º Mobilidade interna – Acordos</p>	<p style="text-align: center;">Artigo 12.º Regras de aplicação da mobilidade interna</p>
<p>1 - A mobilidade interna depende do acordo do trabalhador.</p> <p>2 - Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, é dispensado o acordo do trabalhador para efeitos de mobilidade interna, em qualquer das suas modalidades, quando se opere para unidade orgânica da mesma entidade autárquica.</p> <p>3 - Quando a mobilidade interna se opere para categoria inferior da mesma carreira, ou para carreira de grau de complexidade funcional inferior</p>	<p>1 - Sem prejuízo do disposto no artigo 61.º da 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 dezembro, 3 B/2010, de 28 de abril, 34/2010, de 2 de setembro, 55-A/2010, de 31 de dezembro, e 64-B/2011, de 30 de dezembro, é dispensado o acordo do trabalhador para efeitos de mobilidade interna, em qualquer das suas modalidades, quando se opere:</p> <p>a) Para unidade orgânica da área metropolitana ou comunidade intermunicipal em que se integra a entidade autárquica de origem;</p> <p>b) Para unidade orgânica de entidade autárquica integrante da área metropolitana ou comunidade intermunicipal da entidade autárquica de origem;</p> <p>c) Para unidade orgânica de entidade autárquica integrante da área metropolitana ou comunidade intermunicipal de origem.</p> <p>2 - O limite previsto no n.º 2 e o disposto nos n.ºs 3, 4 e 11, todos do artigo 61.º da 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 dezembro, 3-B/2010, de 28 de abril, 34/2010, de 2 de setembro, 55-A/2010, de 31 de dezembro, e 64-B/2011, de 30 de dezembro, aplica-se no âmbito da mobilidade prevista no número anterior.</p> <p>3 - [Anterior n.º 5].</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

<p>ao da carreira em que o trabalhador se encontra integrado, ou ao da categoria de que é titular, o acordo do trabalhador nunca pode ser dispensado.</p> <p>4 - Quando a mobilidade interna se opere para órgão ou serviço, designadamente temporário, que não possa constituir relações jurídicas de emprego público por tempo indeterminado, e se preveja que possa ter duração superior a um ano, o acordo do trabalhador que não se encontre colocado em situação de mobilidade especial nunca pode ser dispensado.</p> <p>5 - A mobilidade interna de pessoal não docente da administração autárquica depende de audição prévia do respetivo diretor do agrupamento de escolas.</p>	<p>4 - [Revogado].</p> <p>[ver nota de rodapé n.º 5]</p>
<p style="text-align: center;">CAPÍTULO III Racionalização de efetivos</p>	<p style="text-align: center;">CAPÍTULO III Reorganização de serviços e mobilidade especial</p>
<p style="text-align: center;">Artigo 14.º Âmbito</p>	
<p>O Decreto-Lei n.º 200/2006, de 25 de outubro, na parte em que regula o processo de racionalização de efetivos, aplica-se, com as adaptações constantes do presente capítulo, aos serviços da administração autárquica.</p>	<p>1 - O Decreto-Lei n.º 200/2006, de 25 de outubro, aplica-se aos serviços da administração autárquica na parte respeitante à reestruturação de serviços e à racionalização de efetivos, com as adaptações constantes do presente capítulo.</p> <p>2 - O regime de mobilidade especial previsto na Lei n.º 53/2006, de 7 de dezembro, alterada pelas Leis n.ºs 11/2008, de 20 de fevereiro, 64 A/2008, de 31 de dezembro, e 64-B/2011, de 30 de dezembro, na sequência de processos de reestruturação de serviços e racionalização de efetivos, aplicam-se à administração autárquica com as especificidades constantes dos artigos seguintes.</p> <p>3 - Em caso de extinção ou fusão de autarquias, pode ainda ser aplicável, com as adaptações constantes do presente capítulo, o disposto no Decreto-Lei n.º 200/2006, de 25 de outubro, e na</p>

⁵ Em relação à **alteração proposta para o artigo ao artigo 12.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro**, foi suscitado junto do Governo se pretende se pretende a revogação do anterior n.º 3. O Governo esclareceu que pretende, efetivamente, a revogação, em consequência da sua substituição pelo atual n.º 5, sendo que neste artigo, se admite que por motivos legísticos e porque não existe uma alteração da numeração dos diferentes preceitos deste artigo, o n.º 3 passe a constar como revogado, à semelhança do que se propõe para o n.º 4, e o n.º 5 se mantenha em vigor na sua atual posição dentro do artigo 12.º.

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

	<p>Lei n.º 53/2006, de 7 de dezembro, alterada pelas Leis n.ºs 11/2008, de 20 de fevereiro, 64-A/2008, de 31 de dezembro, e 64-B/2011, de 30 de dezembro, para os processos de extinção e fusão de órgãos e serviços.</p>
<p align="center">Artigo 15.º Processo de racionalização de efetivos</p> <p>A decisão de dar início ao procedimento de racionalização de efetivos, bem como a responsabilidade pelo decurso do mesmo, competem:</p> <p>a) À assembleia municipal, no caso dos serviços municipais;</p> <p>b) À assembleia de freguesia, no caso dos serviços das juntas de freguesia;</p> <p>c) Ao conselho de administração, no caso dos serviços municipalizados.</p>	<p align="center">Artigo 15.º Competência</p> <p>1 - As referências feitas no Decreto-Lei n.º 200/2006, de 25 de outubro, e na Lei n.º 53/2006, de 7 de dezembro, alterada pelas Leis n.ºs 11/2008, de 20 de fevereiro, 64 A/2008, de 31 de dezembro, e 64-B/2011, de 30 de dezembro, ao membro do Governo, ao dirigente máximo do serviço ou organismo e ao dirigente responsável pelo processo de reorganização, consideram-se feitas, para efeitos do presente decreto-lei:</p> <p>a) Nos municípios, ao presidente da câmara municipal;</p> <p>b) Nas freguesias, à junta de freguesia;</p> <p>c) Nos serviços municipalizados, ao conselho de administração;</p> <p>d) Nas áreas metropolitanas e comunidades intermunicipais, ao respetivo órgão de gestão executiva.</p> <p>2 - No caso de fusão, as referências ao dirigente responsável pelo processo de reorganização consideram-se feitas ao órgão designado para o efeito em diploma próprio.</p>
<p align="center">Artigo 16.º Procedimento em caso de racionalização de efetivos</p> <p>1 - Com a entrada em vigor da deliberação que determina a racionalização de efetivos, o órgão responsável pela gestão do pessoal elabora:</p> <p>a) Lista de atividades e procedimentos que devem ser assegurados para a prossecução e o exercício das atribuições e competências, assim como para a realização de objetivos, em conformidade com as disponibilidades orçamentais existentes;</p> <p>b) Lista dos postos de trabalho necessários para assegurar as atividades e os procedimentos referidos na alínea anterior, por subunidade orgânica, quando se justifique, identificando a carreira e as áreas funcional, habilitacional e geográfica, quando necessárias, com a respetiva fundamentação e em conformidade com as disponibilidades orçamentais existentes;</p>	<p align="center">Artigo 16.º Mobilidade especial</p> <p>1 - O exercício das competências previstas para a entidade gestora da mobilidade compete a uma entidade gestora da mobilidade especial autárquica (EGMA), a constituir no âmbito de cada área metropolitana e comunidade intermunicipal.</p> <p>2 - A constituição e o funcionamento da EGMA são determinados, nos termos dos estatutos da respetiva área metropolitana ou comunidade intermunicipal, por regulamento específico, o qual é submetido a parecer prévio do membro do Governo responsável pela área da Administração Pública.</p> <p>3 - As competências atribuídas às secretarias-gerais são exercidas pela autarquia de origem do pessoal colocado em situação de mobilidade</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

<p>c) Mapa comparativo entre o número de efetivos existentes no serviço e o número de postos de trabalho referido na alínea anterior.</p> <p>2 - As listas e o mapa referidos no número anterior são apresentados ao órgão deliberativo para aprovação.</p> <p>3 - Quando o número de postos de trabalho seja inferior ao número de efetivos existentes no serviço, há lugar à colocação de pessoal em situação de mobilidade especial ou, nos termos da lei, sendo o caso, à aplicação das disposições adequadas de cessação da relação jurídica de emprego público.</p> <p>4 - Para efeitos do número anterior, inclui-se nos efetivos existentes no serviço, o pessoal que aí exerça funções em regime de comissão de serviço, cedência de interesse público e de mobilidade interna.</p> <p>5 - Para efeitos do n.º 3, não se inclui nos efetivos existentes no serviço:</p> <p>a) O pessoal que exerce funções noutra entidade, serviço ou entidade num dos regimes referidos no número anterior;</p> <p>b) O pessoal que se encontre em qualquer situação de licença, o qual se mantém nessa situação, aplicando-se-lhe o respetivo regime.</p>	<p>especial, ou pela EGMA no respetivo âmbito, de acordo com a opção tomada nos termos do número anterior.</p> <p>4 - O âmbito de aplicação dos procedimentos previstos nos artigos 29.º, 33.º a 40.º e 47.º-A da Lei n.º 53/2006, de 7 de dezembro, alterada pelas Leis n.ºs 11/2008, de 20 de fevereiro, 64-A/2008, de 31 de dezembro, e 64 B/2011, de 30 de dezembro, é o da respetiva área metropolitana ou comunidade intermunicipal.</p> <p>5 - Após a constituição da entidade gestora, o procedimento concursal próprio previsto no artigo 33.º da Lei n.º 53/2006, de 7 de dezembro, alterada pelas Leis n.ºs 11/2008, de 20 de fevereiro, 64-A/2008, de 31 de dezembro, e 64 B/2011, de 30 de dezembro, opera, em primeiro lugar, para o pessoal colocado em mobilidade especial no âmbito da respetiva comunidade intermunicipal ou área metropolitana.</p>
---	--

Decreto-Lei n.º 259/98, de 18 de agosto (na sua redação atual)

Diploma em vigor	Alterações propostas na Proposta de Lei
Artigo 28.º Compensação do trabalho extraordinário	
<p>1 - As horas extraordinárias são compensadas, de acordo com a opção do funcionário ou agente, por um dos seguintes sistemas:</p> <p>a) Dedução posterior no período normal de trabalho, conforme as disponibilidades de serviço, a efetuar dentro do ano civil em que o trabalho foi prestado, acrescida de 25% ou de 50%, respetivamente, nos casos de trabalho extraordinário diurno e noturno;</p> <p>b) Acréscimo na retribuição horária, com as seguintes percentagens: 25% para a primeira hora de trabalho extraordinário diurno, 50% para as horas subsequentes de trabalho extraordinário diurno, 60% para a primeira hora de trabalho extraordinário noturno e 90% para as restantes horas de trabalho extraordinário noturno.</p> <p>2 - Na remuneração por trabalho extraordinário só são de considerar, em cada dia, períodos mínimos de meia hora, sendo sempre remunerados os períodos de duração inferior como correspondentes a meia hora.</p> <p>3 - Quando o trabalho extraordinário diurno se prolongar para além das 20 horas, a meia hora que abranger o período de trabalho diurno e noturno é remunerada como extraordinária diurna ou noturna, consoante não haja ou haja efetiva prestação de trabalho para além daquele limite horário, conferindo, ainda, direito ao subsídio de refeição.</p> <p>4 - As percentagens referidas na alínea b) do n.º 1 para o trabalho extraordinário noturno são mantidas quando, no prosseguimento daquele, se transitar para trabalho extraordinário diurno.</p> <p>5 - Nos primeiros oito dias do mês seguinte àquele</p>	<p>1 - As horas extraordinárias são compensadas, de acordo com a opção do trabalhador nomeado, por um dos seguintes sistemas:</p> <p>a) Dedução posterior no período normal de trabalho, conforme as disponibilidades de serviço, a efetuar dentro do ano civil em que o trabalho foi prestado, acrescida de 12,5%;</p> <p>b) Acréscimo na remuneração horária, com as seguintes percentagens: 25 % da remuneração na primeira hora ou fração desta e 37,5 % da remuneração, nas horas ou frações subsequentes.</p> <p>2 - [Revogado].</p> <p>3 - [Revogado].</p> <p>4 - [Revogado].</p> <p>5 - [Revogado].</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

<p>em que foi realizado trabalho extraordinário, o funcionário ou agente deve comunicar aos serviços o sistema por que tenha optado.</p>	
<p>Artigo 32.º Noção e regime</p>	
<p>1 - Considera-se trabalho noturno o prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.</p> <p>2 - O trabalho noturno pode ser normal ou extraordinário.</p> <p>3 - A retribuição do trabalho normal noturno é calculada através da multiplicação do valor da hora normal de trabalho pelo coeficiente 1,25.</p> <p>4 - O disposto no número anterior não se aplica às categorias cujas funções, pela sua natureza, só possam ser exercidas em período predominantemente noturno, salvo casos excecionais devidamente autorizados pelos Ministros da tutela, das Finanças e do membro do Governo responsável pela Administração Pública, mediante despacho conjunto.</p>	<p>1 - Considera-se trabalho noturno, o prestado entre as 22 horas de um dia e as sete horas do dia seguinte.</p> <p>2 - [Revogado].</p> <p>3 - O trabalho noturno deve ser remunerado com um acréscimo de 25 % relativamente à remuneração do trabalho equivalente prestado durante o dia.</p> <p>4 - [...].</p>
<p>Artigo 33.º Regime</p>	
<p>1 - A prestação de trabalho em dia de descanso semanal, de descanso complementar e em feriado pode ter lugar nos casos e nos termos previstos no artigo 26.º, não podendo ultrapassar a duração normal de trabalho diário.</p> <p>2 - O trabalho prestado em dia de descanso semanal é compensado por um acréscimo de remuneração calculado através da multiplicação do valor da hora normal de trabalho pelo coeficiente 2 e confere ainda direito a um dia completo de descanso na semana de trabalho seguinte.</p> <p>3 - A prestação de trabalho em dia de descanso complementar ou feriado é compensada apenas pelo acréscimo de remuneração referido no número anterior.</p> <p>4 - Nos casos em que o feriado recaia em dia de descanso semanal aplica-se na íntegra o regime previsto no n.º 2.</p> <p>5 - O regime previsto nos n.os 2, 3 e 4 pode ser:</p>	<p>1 - [...].</p> <p>2 - O trabalho prestado em dia de descanso semanal é compensado por um acréscimo de remuneração calculado através da multiplicação do valor da hora normal de trabalho pelo coeficiente 1,5 e confere ainda direito a um dia completo de descanso nos três dias úteis seguintes.</p> <p>3 - [...].</p> <p>4 - [...].</p> <p>5 - [Revogado].</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

<p>aplicado ao pessoal dirigente e de chefia, desde que a prestação de trabalho seja autorizada pelo membro do Governo competente.</p> <p>6 - O disposto no n.º 1 é aplicável aos funcionários e agentes que se deslocam ao estrangeiro em representação do Estado Português.</p> <p>7 - A prestação de trabalho efetuada nos termos do número anterior confere o direito a um dia completo de descanso, a gozar de acordo com a conveniência do serviço.</p>	<p>6 - [Revogado].</p> <p>7 - [Revogado].</p>
---	---

Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de março (na sua redação atual)

Diploma em vigor	Alterações propostas na Proposta de Lei
Artigo 7.º Duração especial das férias	
<p>1 - Ao funcionário ou agente que goze a totalidade do período normal de férias vencidas em 1 de janeiro de um determinado ano até 31 de maio e ou de 1 de outubro a 31 de dezembro é concedido, no próprio ano ou no ano imediatamente a seguir, consoante a sua opção, um período de cinco dias úteis de férias, o qual não pode ser gozado nos meses de julho, agosto e setembro.</p> <p>2 - Sem prejuízo do disposto na parte final do número anterior, o período complementar de férias pode ser gozado imediatamente a seguir ao período normal de férias, desde que não haja inconveniente para o serviço.</p> <p>3 - O disposto no n.º 1 só é aplicável nos casos em que o funcionário ou agente tenha direito a, pelo menos, 15 dias de férias, não relevando, para este efeito, o período complementar previsto nesse número.</p> <p>4 - O período complementar de cinco dias úteis de férias não releva para efeitos de atribuição de subsídio de férias.</p> <p>5 - Nos casos de acumulação de férias o período complementar de férias só pode ser concedido verificada a condição imposta no n.º 1.</p> <p>6 - As faltas por conta do período de férias não afetam o direito ao período complementar de férias, desde que as não reduzam a menos de 15 dias.</p>	<p>1 - Ao trabalhador que goze a totalidade do período normal de férias vencidas em 1 de janeiro de um determinado ano até 30 de abril e ou de 1 de novembro a 31 de dezembro é concedido, no próprio ano ou no ano imediatamente a seguir, consoante a sua opção, um período de cinco dias úteis de férias, o qual não pode ser gozado nos meses de julho, agosto e setembro.</p> <p>2 - [...].</p> <p>3 - O disposto no n.º 1 só é aplicável nos casos em que o trabalhador tenha direito a, pelo menos, 15 dias de férias, não relevando, para este efeito, o período complementar previsto nesse número.</p> <p>4 - [...].</p> <p>5 - [...].</p> <p>6 - [...].</p> <p>7 - A aplicação do disposto nos números anteriores depende do reconhecimento prévio, por despacho do membro do Governo competente, da conveniência para o serviço, no gozo de férias fora do período de junho a setembro.</p> <p>8 - O despacho previsto no número anterior é</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

	<p>proferido até dezembro de cada ano, podendo abranger apenas determinadas unidades orgânicas ou estabelecimentos no âmbito do serviço, não prejudicando o direito a férias já adquirido.</p>
	<p>[ADITAMENTO]</p> <p>Artigo 105.º-A Verificação de incapacidade</p> <p>1 - Os processos de aposentação por incapacidade a que seja aplicável o disposto no artigo 47.º, são considerados urgentes e com prioridade absoluta sobre quaisquer outros, estando sujeitos a um regime especial de tramitação simplificada, com as seguintes especificidades:</p> <ul style="list-style-type: none">a) É dispensada a participação do médico relator, atenta a prévia intervenção de outra junta médica, que permite caracterizar suficientemente a situação clínica do subscritor;b) A presença do subscritor é obrigatória unicamente quando a junta médica considerar o exame médico direto necessário ao completo esclarecimento da situação clínica;c) O adiamento da junta médica por impossibilidade de comparência do subscritor, quando esta seja considerada necessária, depende de internamento em instituição de saúde, devidamente comprovado. <p>2 - A junta médica referida no n.º 2 do artigo 47.º é a prevista no artigo 91.º do Estatuto da Aposentação, não tendo o requerimento de junta de recurso efeito suspensivo da decisão daquela junta para efeito de justificação de faltas por doença.</p> <p>3 - A Caixa Geral de Aposentações, I.P., pode determinar a aplicação do regime especial de tramitação simplificada a outras situações cuja gravidade e rápida evolução o justifique.</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 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, pelo Ministro de Estado e das Finanças e pelo Ministro-Adjunto e dos Assuntos Parlamentares, e menciona que foi aprovada em Conselho de Ministros, em 21 de junho de 2012, 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 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**, esclarece que as medidas ora propostas para a legislação aplicável aos trabalhadores que exercem funções públicas fazem parte de um conjunto de ações a desenvolver no âmbito da legislação referente ao emprego que se enquadram no cumprimento das medidas constantes do Programa de Assistência Económica e Financeira (PAEF), bem como do Programa do XIX Governo Constitucional. **Em conformidade, informa** que foram observados 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 em regime de direito público”*, mas não junta, por ora, quaisquer contributos recebidos. Defende ainda que atenta a matéria da presente iniciativa, em sede 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, a Associação Nacional de Freguesias e o Conselho Económico e Social.

A iniciativa deu entrada em 03/07/2012, foi admitida em 04/07/2012 e baixou, na generalidade, à Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública (5.ª). O respetivo anúncio foi feito na sessão plenária de 05/07/2012.

• **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.

Esta iniciativa pretende alterar vários diplomas aplicáveis a trabalhadores que exercem funções públicas:

- 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";
- Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, que "aprova o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas";
- Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, que "adapta a Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, com exceção das normas respeitantes ao regime jurídico da nomeação, aos trabalhadores que exercem funções públicas na administração autárquica e procede à adaptação à administração autárquica do disposto no Decreto-Lei n.º 200/2006, de 25 de outubro, no que se refere ao processo de racionalização de efetivos"
- 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
- Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de março, que "estabelece o regime de férias, faltas e licenças dos funcionários e agentes da administração central, regional e local, incluindo os institutos públicos que revistam a natureza de serviços personalizados ou de fundos públicos".

Nos termos do n.º 1 do artigo 6.º da referida lei: "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 os referidos diplomas a sofreram, até à presente data, as seguintes modificações:

- A Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, foi 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 dezembro, 3-B/2010, de 28 de abril, 34/2010, de 2 de setembro, 55-A/2010, de 31 de dezembro, e 64-B/2011, de 30 de dezembro;
- A Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, alterada pela Lei n.º 3-B/2010, de 28 de abril, pelo Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de novembro, e pela Lei n.º 64-B/2011, de 30 de dezembro;
- O Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, alterado pela Lei n.º 3-B/2010, de 28 de abril;

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

- O **Decreto-Lei n.º 259/98, de 18 de agosto**, 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, e pela Lei n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro; e
- O **Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de março**, alterado pela Lei n.º 117/99, de 11 de agosto, pelos Decretos-Leis n.ºs 503/99, de 20 de novembro, 70-A/2000, de 5 de maio, 157/2001, de 11 de maio, 169/2006, de 17 de agosto, 181/2007, de 9 de maio, pelas Leis n.ºs 59/2008, de 11 de setembro, e 64-A/2008, de 31 de dezembro, e pelo Decreto-Lei n.º 29-A/2011, de 1 de março.

Nestes termos, em caso de aprovação, esta iniciativa constituirá a 6.ª alteração à Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, a 4.ª alteração à Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, a 2.ª alteração ao Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, a 3.ª alteração ao Decreto-Lei n.º 259/98, de 18 de agosto, e a 10.ª alteração ao Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de março, pelo que, o título constante da proposta de lei traduzindo sinteticamente o seu objeto deveria também passar a fazer estas referências, em conformidade com o disposto no n.º 1 do artigo 6.º e no n.º 2 do artigo 7.º da referida lei formulário. “São questões de segurança e, principalmente de informação que o título ajuda logo a conferir e fornecer”⁶. Por idênticas razões de caráter informativo entende-se que “as vicissitudes que afetem globalmente um ato normativo, devem ser identificadas no título, o que ocorre, por exemplo em revogações expressas de todo um outro ato”⁷. Ora, a presente iniciativa promove (artigo 16.º - Norma revogatória) a revogação total do Decreto-Lei n.º 335/77, de 13 de agosto, que “*determina quais os feriados obrigatórios para os trabalhadores da função pública*”, e do Decreto-Lei n.º 190/99, de 5 de junho, que “*estabelece o regime geral de atribuição de incentivos à mobilidade dos recursos humanos na Administração Pública*”, revogações que deveriam, igualmente, constar do título. Assim, propõe-se à Comissão a seguinte alteração ao título desta iniciativa:

“Procede à 6.ª alteração à Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, à 4.ª alteração à Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, à 2.ª alteração ao Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, à 3.ª alteração ao Decreto-Lei n.º 259/98, de 18 de agosto e à 10.ª alteração ao Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de março, determinando a aplicação dos regimes regra dos feriados e do Estatuto do Trabalhador Estudante previstos no Código do Trabalho aos trabalhadores que exercem funções públicas, e revogando o Decreto-Lei n.º 335/77 de 13 de agosto, e o Decreto-Lei n.º 190/99, de 5 de junho”

Cumprir referir ainda que, em conformidade com o previsto nas alíneas a) e b) do n.º 3 do artigo 6.º, da lei formulário, deve 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 tratar 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. A republicação pode ainda ser promovida, quando se registem alterações que modifiquem substancialmente o pensamento legislativo ou se o legislador o determinar,

⁶ In pág. 202, “LEGÍSTICA – *Perspectivas sobre a concepção e a redacção de actos normativos*”, de David Duarte e outros.

⁷ In “LEGÍSTICA – *Perspectivas sobre a concepção e redacção de actos normativos*”, de David Duarte e outros, pag.203.

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

atendendo à natureza do ato, nos termos das alíneas a) e b) do n.º 4 do referido artigo. No caso presente, o Governo não promove a republicação de nenhum dos diplomas cuja alteração promove, pese embora esteja já em causa a 6ª alteração à Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, e a 4.ª alteração à Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, não respeitando assim o previsto na lei formulário, pelo que competirá à Comissão ponderar, em sede de especialidade, a questão da republicação destas leis cuja relevância parece justificar essa consideração.

A entrada em vigor da iniciativa, em caso de aprovação, nos termos do artigo 17.º da proposta de lei, "no dia 1 de janeiro de 2013", 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

O Programa do XVII Governo Constitucional, prevê a adoção de um conjunto de medidas estratégicas para o desenvolvimento e o crescimento do país, quer em matéria de modernização da Administração Pública quer em matéria de contenção da despesa pública. Deste modo enuncia entre outras, as seguintes matérias: favorecer a mobilidade dos funcionários e a flexibilização das condições de trabalho, nomeadamente através do regime de tempo parcial, de partilha de postos de trabalho e do teletrabalho; aplicar o regime de contrato de trabalho a novas admissões na Administração Pública que impliquem o exercício de funções permanentes, desde que não se trate de funções de soberania; rever, aperfeiçoar e alargar, a legislação relativa à avaliação de desempenho a toda a Administração Pública; e restabelecer os prémios de honra e pecuniários ao mérito e à excelência no desempenho de funções públicas

Para cumprimento daquelas medidas constantes no referido Programa, a Resolução do Conselho de Ministros n.º 109/2005, de 30 de junho veio determinar a revisão do sistema de carreiras e remunerações dos funcionários públicos e dos demais servidores do Estado, subordinada aos seguintes princípios:

- a. *"Avaliar o sistema atual, as distorções existentes e o impacte que tem tido na evolução da despesa pública;*
- b. *Associar a evolução profissional dos funcionários e as correspondentes remunerações fundamentalmente à avaliação do desempenho, ao mérito demonstrado, aos resultados obtidos individualmente e aos resultados obtidos pelos serviços, de forma a estimular o espírito de pertença às organizações públicas, o trabalho de equipa e as funções de liderança;*

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

- c. *Reforçar as condições de mobilidade de trabalhadores entre o sector público e o sector privado;*
- d. *Diminuir o número de carreiras;*
- e. *Assegurar a articulação com a revisão do sistema de avaliação de desempenho e a conceção do sistema de avaliação dos serviços;*
- f. *Permitir a evolução de um sistema fundamentalmente apoiado numa conceção de carreira para um sistema fundamentalmente apoiado numa conceção de emprego com regime aproximado ao regime geral de trabalho;*
- g. *Reservar tendencialmente o regime público de carreira para as funções relacionadas com o exercício de poderes soberanos e de poderes de autoridade;*
- h. *Crjar alternativas aos mecanismos automáticos de evolução profissional e remuneratória que permitam uma rigorosa planificação da evolução orçamental em matéria de despesas de pessoal;*
- i. *Ponderar a introdução de prémios, designadamente de natureza pecuniária, em articulação com os desempenhos demonstrados;*
- j. *Articular a revisão de carreiras e remunerações com as condições de trabalho, designadamente as relativas ao horário de trabalho".*

Consta ainda da mesma Resolução a decisão de "constituir uma comissão⁸ encarregada de proceder à revisão referida anteriormente, nomeada por despacho⁹ conjunto do Primeiro-Ministro e do Ministro de Estado e das Finanças, que "proceda à avaliação da situação atual e desenvolva os princípios a que deve subordinar-se o novo sistema até 30 de novembro de 2005; prepare toda a legislação necessária à revisão do sistema de carreiras e remunerações até 30 de abril de 2006; e acompanhe o processo de aprovação e entrada em vigor do novo sistema até 31 de dezembro de 2006". A referida Comissão de Revisão do Sistema de Carreiras e Remunerações, tornou público o Relatório de diagnóstico e perspetivas de evolução, apresentado em setembro de 2006, a saber: i) grande variedade e indefinição de critérios de utilização nos casos da nomeação (provisória e definitiva), nos contratos administrativos de provimento, na comissão de serviço extraordinária; no contrato individual de trabalho (termo certo, incerto e tempo indeterminado), contratação de prestação de serviços; ii) excessivo número de carreiras; iii) opacidade do sistema remuneratório sem relação com a gestão do serviço e disponibilidades orçamentais; iv) rigidez, retirando capacidade de gestão aos dirigentes; v) excessiva relevância dada ao tempo de serviço.

É neste contexto que o Governo lançou um conjunto de iniciativas de reforma, em particular da reforma do emprego público, quer ao nível do seu regime de vinculação, quer ao nível das remunerações, seleção e recrutamento.

Também o Programa de Reestruturação da Administração Central do Estado (PRACE), criado pela Resolução do Conselho de Ministros nº 124/2005, de 4 de agosto representou um dos primeiros passos da estratégia de modernização da Administração Pública, procedendo à sua reorganização através da redefinição de estruturas, funções e responsabilidades, em

⁸A Comissão de Revisão do Sistema de Carreiras e Remunerações tornou público o Relatório de diagnóstico e perspetivas de evolução, apresentado em setembro de 2006.

⁹Despacho nº 793/2005, de 14 de setembro.

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

articulação com as reformas em curso no âmbito do emprego público e do processo orçamental.

Ainda, no que se refere à reforma da Administração Pública, o Programa de Estabilidade e Crescimento 2005-2009 (PEC), enuncia um conjunto de reformas, entre outras, a reforma da Administração Pública e, em particular, da gestão dos seus recursos humanos, visando conter o crescimento das despesas com pessoal e, a par disso, a promoção da flexibilidade de gestão dos serviços e o premiar do desempenho dos funcionários. O referido Programa de Estabilidade salienta que a reforma do sistema de carreiras e remunerações a preparar (...) "*será profunda, reduzindo substancialmente o número de carreiras, limitando drasticamente os elementos de progressão automática e definindo mecanismos de ligação entre a progressão salarial e a avaliação de desempenho. Parte integrante da avaliação de desempenho será a avaliação dos serviços relativamente a objetivos definidos, com a criação de mecanismos de responsabilização das respetivas chefias e com reflexos nas respetivas dotações orçamentais*".

Na prossecução da reforma da Administração Pública levada a cabo pelo referido Governo, a atualização do PEC apresentada em dezembro de 2006 (Programa de Estabilidade e Crescimento 2006-2010), aponta para uma reforma muito ampla e refere que vai aprovar: *i*) os diplomas legais que fixam o novo sistema de gestão de recursos humanos e os princípios dos novos regimes de vinculação, de carreiras e remunerações (durante o primeiro semestre de 2007); *ii*) os diplomas que estabelecem o novo regime de carreiras gerais (durante o primeiro semestre de 2007); *iii*) os diplomas legais que estabelecem os novos regimes das carreiras especiais (durante o segundo semestre de 2007).

Assim, na sequência do que acima foi referenciado, o mesmo Governo apresentou à Assembleia da República a Proposta de Lei n.º 152/X, que estabelece os regimes de vinculação, de carreiras e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas. De acordo com a sua Exposição de Motivos, o Governo apontou para a necessidade de "*reformular profundamente o sistema de carreiras e remunerações reduzindo substancialmente o número de carreiras, bem como limitando drasticamente os elementos de progressão automática atualmente existentes*". Nela se refere que a "*progressão salarial deve passar a ser fortemente condicionada pela avaliação do desempenho dos funcionários*" e se recomenda "*a introdução de incentivos adequados à melhoria da qualidade dos serviços públicos, sem prejudicar a progressão salarial, antes pelo contrário, pretendendo acelerá-la para os funcionários com bom desempenho*". Foi, assim, publicada a Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro¹⁰ (texto consolidado), 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 dezembro¹¹, 3-B/2010, de 28 de abril¹², 34/2010, de 2 de setembro¹³, 55-A/2010, de 31 de dezembro¹⁴, e 64-B/2011, de 30 de

¹⁰ 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.

¹¹ Teve origem na Proposta de Lei 226/X que aprovou o Orçamento do Estado para 2009.

¹² Teve origem na Proposta de Lei n.º 9/XI que aprovou o Orçamento do Estado para 2010.

¹³ Teve origem no Projeto de Lei n.º 223/XI que altera o regime de vinculação, de carreiras e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas, no capítulo referente às garantias de imparcialidade.

¹⁴ Teve origem na Proposta de Lei 42/XI que aprovou o Orçamento do Estado para 2011.

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

dezembro¹⁵.

A Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, que 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, prevê, no n.º 2 do respetivo artigo 3.º, a sua aplicação, com as necessárias adaptações, à administração autárquica, designadamente no que respeita às competências em matéria administrativa dos respetivos órgãos.

Os atuais regimes de vinculação, carreiras e remunerações e o atual sistema de avaliação dos serviços, dirigentes e funcionários públicos constituem os pilares jurídicos do novo regime de emprego público.

No atual **regime de vínculos** são definidas duas modalidades de vinculação: a nomeação e o contrato de trabalho em funções públicas. Esta última, tornada a modalidade comum, tem um regime aproximado ao do Código do Trabalho. A nomeação é reservada às carreiras em que se assegurem funções de soberania e de autoridade.

Com a entrada em vigor da Lei nº 12-A/2008, de 27 de fevereiro, em **matéria de carreiras**, reduz o seu número, dando origem a carreiras com designações e conteúdos funcionais mais abrangentes. Tal redução é acompanhada pela consagração de mecanismos que permitem maior flexibilidade para os trabalhadores na mudança entre carreiras. Consagram-se carreiras gerais e especiais e estas substituem, em regra, as atuais carreiras de regime especial e corpos especiais, que desaparecem.

As carreiras têm as categorias que as exigências funcionais impõem. No caso de haver várias categorias a cada uma deve corresponder uma especificidade funcional própria, ainda que abranja o conteúdo da categoria inferior. Cada categoria integra diferentes posições remuneratórias.

No que se refere à **remuneração**, esta integra as componentes de remuneração base, incluindo o subsídio de férias e de Natal, suplementos e compensações pelo desempenho. A lei estabelece uma tabela remuneratória única. O sistema de suplementos é referenciado a um posto de trabalho.

A possibilidade de alteração da posição remuneratória está dependente da obtenção por parte dos trabalhadores de avaliações de desempenho positivas, estando condicionada à existência de disponibilidade orçamental e a opções em matéria de gestão de recursos humanos, concorrendo com o recrutamento de novos funcionários na afetação de disponibilidades financeiras. A alteração de posicionamento remuneratório transforma-se num direito efetivo, i.e. é obrigatória, quando o funcionário adquire um número determinado de créditos no âmbito das classificações anuais.

Na prática, associado às quotas para classificação de desempenho fixadas no âmbito do Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública¹⁶

¹⁵ Teve origem na Proposta de Lei 27/XII que aprovou o Orçamento do Estado para 2012.

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

(SIADAP), este sistema vem contrariar a dinâmica de progressões nas carreiras verificada nos últimos anos, de cariz tendencialmente automático. Assim, a alteração de posição remuneratória de um funcionário que não alcance a menção de desempenho relevante só poderá ocorrer em cada cinco anos, desde que as opções de gestão privilegiem as progressões na carreira, em detrimento da admissão de novos funcionários.

A atribuição de prémios de desempenho segue a lógica e processa-se nos mesmos moldes que a alteração do posicionamento remuneratório, i.e., satisfeito o requisito de elegibilidade fixado para os prémios de desempenho – a obtenção, na última avaliação de desempenho, da menção máxima ou da imediatamente inferior – serão atribuídos prémios num montante equivalente à remuneração base mensal, por ordem sequencial do ordenamento dos trabalhadores segundo a classificação obtida, até ao esgotamento do montante máximo dos encargos fixados para este efeito.

Ainda no cumprimento da reforma da Administração Pública e como já foi referenciado, o Governo, apresentou a Proposta de Lei n.º 209/X (Aprova o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas) à Assembleia da República, que deu origem à Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro¹⁷ que aprova o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP) – Regime (Anexo I); e Regulamento (Anexo II). Esta lei foi objeto de três alterações, pela Lei n.º 3-B/2010, de 28 de abril, pelo Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de novembro, e pela Lei n.º 64-B/2011, de 30 de dezembro.

O RCTFP, no desenvolvimento da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, conformará, nas matérias por esta não reguladas, as relações jurídicas de emprego público na modalidade de contrato.

No que respeita às relações entre a lei e os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, o Governo optou por afirmar a regra de que os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho podem afastar as normas do RCTFP, desde que aqueles estabeleçam condições mais favoráveis para o trabalhador e do RCTFP não resulte que as mesmas não podem ser afastadas.

Como já estabelece a Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, o contrato de trabalho é, por regra, celebrado por tempo indeterminado. O contrato a termo resolutivo é a exceção. Assim mantêm-se as regras especiais aplicáveis ao contrato de trabalho a termo resolutivo previstas na Lei n.º 23/2004, de 22 de junho¹⁸, que visam, no essencial, adequar o regime de contratação a termo no âmbito da Administração Pública às exigências de interesse público e, sobretudo, conformar aquele regime com o direito constitucional de «acesso à função pública, em condições de igualdade e liberdade, em regra por via de concurso». Assim, o contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo só pode ser utilizado nas situações

¹⁵ Regulado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro com as alterações introduzidas pelas Leis n.ºs 64-A/2008, de 31 de dezembro e 55-A/2010, de 31 de dezembro.

¹⁷ Teve origem na Proposta de Lei n.º 209/X que aprova o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas.

¹⁸ Lei n.º 23/2004, de 22 de junho aprova o regime jurídico do contrato individual de trabalho da Administração Pública - revogada, a partir de 01.01.2009, com exceção dos artigos, 16º, 17º e 18º, pela Lei.59/2008.11.09.2008.

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

expressamente previstas no RCTFP, tem exigências qualificadas de forma, não está sujeito a renovação automática, caducando no termo do prazo estipulado, e não se converte, em caso algum, em contrato por tempo indeterminado. Contudo, neste domínio, dão-se dois passos de maior relevo no combate à precariedade no emprego público. Por um lado, o contrato a termo certo passa a ter a duração máxima de três anos, incluindo renovações, sem prejuízo do disposto em lei especial, para situações muito específicas que nestas se venham a consagrar. Por outro, estabelece-se, em norma transitória, que para os contratos em vigor cuja renovação implique duração superior a cinco anos, em certas situações, são os serviços obrigados a publicitação de procedimento concursal para recrutamento de trabalhadores com relação de emprego por tempo indeterminado.

O contrato a termo não pode converter-se em contrato por tempo indeterminado. Contudo, no RCTFP, prevê-se que o trabalhador contratado a termo que se candidate a procedimento concursal de recrutamento, publicitado durante a execução do contrato ou até 90 dias após a cessação do mesmo tem preferência em caso de igualdade de classificação.

Recorde-se os limites à duração de trabalho em vigor na Administração Pública; em regra, o período normal de trabalho não pode exceder sete horas por dia nem trinta e cinco horas por semana.

Mantêm-se ainda os limites à duração do trabalho extraordinário – 100 horas de trabalho por ano e duas horas por dia normal de trabalho –, bem como a duração do período de férias dos trabalhadores que hoje possuem a qualidade de funcionário e agente – 25 dias úteis de férias, sendo este período aumentado progressivamente de acordo com a idade e antiguidade do trabalhador.

Em todas as outras matérias relativas à duração e organização do tempo de trabalho seguem-se as soluções do Código do Trabalho, designadamente quanto ao regime de adaptabilidade de horários, mas também quanto ao trabalho a tempo parcial, neste caso sem limites, ou ao teletrabalho, que hoje não são admitidos no âmbito da Administração Pública.

Afastam-se as normas do Código do Trabalho em matéria de **mobilidade**, aplicando-se a todos os trabalhadores que exercem funções públicas, na modalidade de nomeação ou de contrato, as disposições sobre mobilidade geral constantes da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

Ora, o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP) não contém toda a disciplina aplicável ao contrato de trabalho em funções públicas, sendo-lhe ainda aplicável a Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro e outras leis gerais cujo âmbito de aplicação subjetivo abrange todos os trabalhadores da Administração Pública, independentemente da modalidade de constituição da relação jurídica de emprego público ao abrigo do qual exercem funções, e que tratam de matérias tão importantes como a mobilidade especial, os acidentes de trabalho e as doenças profissionais, ou o estatuto disciplinar, cuja violação deve consubstanciar também infrações, de tipo penal ou contraordenacional.

Ainda, um crime ou uma contraordenação podem ter por agente um órgão ou serviço da Administração Pública ou um trabalhador, independentemente da modalidade de constituição da relação jurídica de emprego público ao abrigo do qual exerce funções – nomeação ou

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

contrato –, sendo esta mais uma razão que aconselha a remeter esta matéria para diploma autónomo.

O RCTFP regula de forma tendencialmente exclusiva todos os aspetos do regime do contrato de trabalho em funções públicas, como é o caso do **regime das férias, faltas e licenças**. Assim, no que respeita às férias e faltas, o RCTFP dispõe e organiza pormenorizadamente a matéria no Capítulo II sobre a prestação do trabalho, distribuindo-a da seguinte forma: as férias encontram-se previstas na subsecção X (artigos 171.º a 183.º), ao passo que as faltas estão previstas na subsecção XI (artigos 184.º a 193.º). Quanto às licenças, estão elas previstas na subsecção III do Capítulo V sobre vicissitudes contratuais (artigos 234.º e 235.º). **Residualmente, aplicam-se algumas disposições do Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de março**¹⁹ (texto consolidado) que estabelece o regime de férias, faltas e licenças dos funcionários e agentes da administração central, regional e local, incluindo os institutos públicos que revistam a natureza de serviços personalizados ou de fundos públicos.

A Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, que 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, prevê, no n.º 2 do artigo 3.º, a sua aplicação, com as necessárias adaptações, à administração autárquica, designadamente no que respeita às competências em matéria administrativa dos respetivos órgãos.

Assim, o Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, alterado pela Lei n.º 3-B/2010, de 28 de abril, vem proceder à adaptação à realidade autárquica da referida lei, consagrando, nos casos em que tal se justifica pelas especificidades próprias das autarquias, os modelos mais adequados ao desempenho das funções públicas em contexto municipal e de freguesia.

O referido decreto-lei procede, ainda, à adaptação à administração autárquica do Decreto-Lei n.º 200/2006, de 25 de outubro, na parte referente à racionalização de efetivos.

Em matéria de duração e horário de trabalho na Administração Pública, o Decreto-Lei n.º 259/98, de 18 de agosto, 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, e pela Lei n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro estabelece as regras e os princípios gerais em matéria de duração e horário de trabalho na Administração Pública com aplicação a todos os serviços da Administração Pública, incluindo os institutos públicos que revistam a natureza de serviços personalizados ou de fundos públicos.

Das matérias contidas no Decreto-Lei n.º 259/98, de 18 de agosto merecem realce, designadamente a distinção entre o período de funcionamento e o período de atendimento, com a obrigatoriedade de afixação pública deste; a uniformização da duração do horário de trabalho, sem prejuízo da fixação de um período transitório; a consagração da audição dos trabalhadores, através das suas organizações representativas, na fixação das condições de prestação de

¹⁹O Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de março foi alterado pela Lei n.º 117/99, de 11 de agosto, pelos Decretos-Leis n.ºs 503/99, de 20 de novembro, 70-A/2000, de 5 de maio, 157/2001, de 11 de maio, 169/2006, de 17 de agosto, 181/2007, de 9 de maio, pelas Leis n.ºs 59/2008, de 11 de setembro, e 64-A/2008, de 31 de dezembro, e pelo Decreto-Lei n.º 29-A/2011, de 1 de março.

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

trabalho; a faculdade da abertura dos serviços em dias de feiras e mercados relevantes; a criação do regime de prestação de trabalho sujeito apenas ao cumprimento de objetivos, situação que facilita a concretização do designado «teletrabalho»; o alargamento do âmbito de aplicação do trabalho a meio tempo; e a atribuição dos dirigentes máximos dos serviços da responsabilidade de gestão dos regimes de prestação de trabalho.

No âmbito da **mobilidade**, foi publicada a Lei n.º 53/2006, de 7 de dezembro²⁰ (texto consolidado), alterada pelas Leis n.ºs 11/2008, de 20 de fevereiro, 64-A/2008, de 31 de dezembro, e 64-B/2011, de 30 de dezembro estabelece o regime comum de mobilidade entre serviços dos funcionários e agentes da Administração Pública visando o seu aproveitamento racional. Com o referido diploma estão criadas as condições para aumentar a eficácia na gestão e mobilidade dos recursos humanos da Administração Pública, permitindo a sua racional afetação aos diversos sectores administrativos, a sua requalificação e reconversão profissional e o apoio ao recomeço da atividade profissional noutros sectores. Com a concretização das operações de extinção, fusão e reestruturação de serviços previstas e consagradas no âmbito do PRACE, assistiu-se aos primeiros movimentos de pessoal sob o novo regime da mobilidade comum, incluindo o da **mobilidade especial**.

O XIX Governo Constitucional, no seu Programa, em conformidade com o estipulado no Programa de Assistência Económica e Financeira (PAEF), compromete-se a implementar, entre outras, medidas no âmbito da legislação referente ao emprego.

Neste sentido, face aos compromissos acima referidos, foi aprovada a Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro²¹ que procede à segunda alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, estabelecendo um novo sistema de compensação em diversas modalidades de cessação do contrato de trabalho, aplicável apenas aos novos contratos de trabalho. Também foi aprovada a Lei n.º 3/2012, de 10 de janeiro²² que estabelece um regime de renovação extraordinária dos contratos de trabalho a termo certo, bem como o regime e o modo de cálculo da compensação aplicável aos contratos objeto dessa renovação.

De acordo com a Proposta de Lei n.º 25/XII que deu origem à Lei n.º 3/2012, de 10 de janeiro, o Governo entende que *no contexto atual de emergência social, justifica-se a admissibilidade da renovação extraordinária do contrato a termo certo*. Todavia, atenta a sua natureza excecional, este regime é apenas aplicável aos contratos celebrados ao abrigo do disposto no Código do Trabalho²³ (CT2009), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro²⁴, que atinjam o limite máximo de duração ou de renovações até 30 de junho de 2013. Além disso, admitem-se apenas duas renovações extraordinárias com a duração máxima de 18 meses.

²⁰ O Tribunal Constitucional (Acórdão 551/2007) declara a inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, por violação do artigo 229.º, n.º 2, da Constituição, da norma constante do artigo 41.º, n.º 1, da Lei n.º 53/2006, de 7 de dezembro, que estabelece o regime comum de mobilidade entre serviços dos funcionários e agentes da Administração Pública, visando o seu aproveitamento racional, na parte em que se refere à administração regional.

²¹ Teve origem na Proposta de Lei n.º 2/XII.

²² Teve origem na Proposta de Lei n.º 25/XII.

²³ Texto consolidado.

²⁴ Teve origem na Proposta de Lei 216//X.

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

No início da XII Legislatura, o XIX Governo Constitucional propôs aos Parceiros Sociais encetarem uma discussão em sede de concertação social visando a possibilidade de um compromisso na área da competitividade, crescimento e emprego.

O Governo e os Parceiros Sociais entendiam que deviam ser prosseguidas reformas na área laboral, tendo em linha de conta o Acordo Tripartido de março de 2011, bem como o Memorando de Entendimento. As medidas consagradas nestes documentos envolvem aspetos importantes da legislação laboral, designadamente em matéria de despedimento por motivos objetivos, de flexibilização do tempo de trabalho, promoção da competitividade e ainda ao nível da contratação coletiva. Neste sentido, foi celebrado no dia 18 de janeiro de 2012, o Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego.

No âmbito das matérias laborais prevista no referido compromisso destacam-se as seguintes: organização do tempo de trabalho; alteração ao regime de feriados e Férias; desenvolvimento da aplicação do regime jurídico da redução ou suspensão da laboração em situação de crise empresarial, mediante o cumprimento das medidas fixadas no Acordo Tripartido de março de 2011; despedimento por extinção do posto de trabalho e despedimento por inadaptação; revisão do regime jurídico das compensações em caso de cessação do contrato de trabalho e criação do fundo de compensação do trabalho; dinamização da negociação coletiva.

Recentemente, o referido Governo, apresentou à Mesa da Assembleia da República a Proposta de Lei n.º 46/XII, que deu origem à Lei n.º 23/2012, de 25 de junho que procede à terceira alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. Das alterações propostas constam, nomeadamente, as seguintes: na organização do tempo de trabalho, é adotado um conjunto de medidas em diversas áreas, com destaque para as matérias relativas à flexibilidade do tempo de trabalho, à retribuição do trabalho suplementar, às férias, feriados e faltas e à redução ou suspensão da laboração por motivos de crise empresarial. no âmbito da organização flexível do tempo de trabalho, destacam-se as a criação do banco de horas individual, por acordo entre o empregador e o trabalhador; a criação do banco de horas grupal, por decisão do empregador; a modificação do regime do intervalo de descanso.

No domínio das compensações por cessação do contrato de trabalho, este diploma procede à definição das condições de alinhamento entre os contratos de trabalho anteriores a 1 de novembro de 2011 e os novos contratos de trabalho, celebrados ao abrigo da Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro.

Para melhor acompanhamento da presente Proposta de Lei, enumera-se os seguintes diplomas:

1. Decreto-Lei n.º 335/77, de 13 de agosto determina quais os feriados obrigatórios para os trabalhadores da função pública;
2. Decreto-Lei n.º 190/99, de 5 de junho estabelece o regime geral de atribuição de incentivos à mobilidade dos recursos humanos na Administração Pública;
3. Decreto-Lei n.º 259/98, de 18 de agosto, 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, e pela Lei n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro estabelece as regras e os

princípios gerais em matéria de duração e horário de trabalho na Administração Pública;

4. Estatuto da Aposentação aprovado pelo Decreto-Lei nº 498/72, de 9 de dezembro.

Sobre a matéria supracitada, pode-se consultar o sítio da direção-geral da administração e do emprego público.

- **Enquadramento doutrinário/bibliográfico**

ANTUNES, Vera Lúcia Santos - **O contrato de trabalho na Administração Pública: evolução, reflexos e tendências para o emprego público**. Coimbra: Wolters Kluwer: Coimbra Editora, 2010. - 154 p. ISBN 978-972-32-1819-0. Cota: 12.06.1 - 235/2010

Resumo: A entrada em vigor da Lei 12-A/2008, de 27 de fevereiro e da Lei nº 59/2008, de 11 de setembro integrados na nova reforma da Administração Pública, operou uma profunda transformação no setor de emprego público. Transformação, essa, mal aceite entre a maioria dos trabalhadores públicos e junto de alguns autores especialistas no assunto por, segundo eles, se traduzir numa menor proteção para os trabalhadores. Neste trabalho a autora analisa a questão dos dois lados: do lado do trabalhador e do lado da Administração.

CALHEIROS, Cristiana - Das implicações da Lei 12-A/2008 na identidade da função pública. **Direito regional e local**. Braga. ISSN 1646-8392. Nº 08 (Out./Dez. 2009), p. 33-41. Cota: RP-816

Resumo: A autora debruça-se sobre as alterações introduzidas pela Lei 12-A/2008, de 27 de Fevereiro e as suas implicações na atual identidade da função pública, mais especificamente no que respeita às autarquias locais.

CARVALHO, António Nunes – Notas sobre o regime do tempo de trabalho na revisão do Código do Trabalho. In **Código do trabalho: a revisão de 2009**. Coimbra: Coimbra Editora, 2011. ISBN 978-972-32-1867-1. p. 327-379. Cota: 12.06.9 340/2011

Resumo: Na análise do novo regime aprovado pelo Código do Trabalho, o autor começa por referir as modificações de sistematização e algumas alterações mais relevantes, abordando, de seguida, as grandes novidades (adaptabilidade grupal, bancos de horas e horários concentrados).

EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS – **Working time developments – 2010** [Em linha]. Dublin, 2011. [Consult. 20 Fev. 2012]. Disponível em: <http://arnet/sites/DSDIC/BIB/BIBArquivo/m/2011/working%20time%20developments.pdf>>

Resumo: Este relatório anual debruça-se sobre diversos aspetos relativos à duração do tempo de trabalho na União Europeia e na Noruega em 2010, baseando-se especialmente em contribuições dos centros nacionais do Observatório Europeu das Relações Industriais.

Considera as seguintes questões: média de horas de trabalho semanal definido em convenções coletivas; limites legalmente estatuidos 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.

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 duração do trabalho (número de horas a que o trabalhador se obriga regularmente a prestar) e 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.

GARCIA, Ana de Oliveira - O regime jurídico da mobilidade geral: sua adaptação à administração local. **Direito regional e local**. Braga. ISSN 1646-8392. Nº 08 (Out./Dez. 2009), p. 42-55. Cota: RP- 816

Resumo: A autora aborda o instituto da mobilidade, propondo-se tratar concretamente a mobilidade geral porque, de entre outras, é a tem tido uma maior aplicação prática. Analisa o texto da lei apresentando as alterações ocorridas ao nível da mobilidade e a sua aplicação e adaptação às autarquias locais. A autora afirma que as várias mobilidades têm como substrato comum a flexibilização da relação jurídica de emprego público, tendente à obtenção de uma mais eficaz gestão e racionalização dos recursos humanos da Administração Pública.

LEITE, Fausto – Mobilidade. In **Código do trabalho: a revisão de 2009**. Coimbra: Coimbra Editora, 2011. ISBN 978-972-32-1867-1. p. 229-234. Cota: 12.06.9 340/2011

Resumo: O autor analisa a questão da mobilidade no novo Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de Fevereiro.

“A atividade do trabalhador e o local de prestação do trabalho são elementos fundamentais do contrato de trabalho que condicionam profundamente a gestão das empresas e a saúde e a qualidade de vida dos trabalhadores e das suas famílias (...) A mobilidade funcional e geográfica do trabalho continua a suscitar controvérsia, estando na origem de crescente litigiosidade laboral.”

OECD - Average annual working time: hours per worker. Employment and labour markets: [Em linha]. key tables from OECD. Paris: OECD, 2011. [Consult. 20 Fev. 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 Fev. 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 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 nº 12-A/2008, de 27 de Fevereiro sobre vínculos, carreiras e remunerações e, mais tarde, da Lei nº 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, 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.

PIMENTEL, Francisco - **Novo estatuto da função pública: na sequência da reforma da administração pública**. Coimbra: Almedina, 2010. - 857 p. (Colectâneas de legislação). ISBN 978-972-40-4087-5. Cota: 04.36 - 126/2010

Resumo: A reforma da Administração Pública encetada pelo XVII Governo Constitucional, traduziu-se na publicação de uma série de diplomas legais que alteraram, de forma significativa, o estatuto jurídico-laboral dos trabalhadores da Administração Pública, isto é, o Estatuto da Função Pública, sem que, com isso, se chegasse, contudo, a pôr em causa o sistema ou paradigma de carreira que o caracteriza.

O "Novo Estatuto da Função Pública" é, fundamentalmente, uma compilação de toda esta legislação.

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, à 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.

PORTUGAL. Leis, decretos, etc. - **Legislação da administração pública: versão consolidada: setembro de 2009**. Lisboa: Imprensa Nacional-Casa da Moeda, 2009. - 709 p. COTA: 12.06.1 - 584/2009 (OR)

Resumo: "A legislação agora publicada pretende ser uma ferramenta de trabalho para o vasto universo dos que lidam com a Administração e com o seu regime jurídico, visando suprir uma lacuna de anteriores edições na matéria, na medida em que, através da sistematização conduzida pelo Ministério das Finanças e da Administração Pública, apresenta versões consolidadas de um vasto conjunto de diplomas, novos e preexistentes".

SARDINHA, Catarina - Férias, feriados e faltas. **In Código do trabalho: a revisão de 2009**. Coimbra: Coimbra Editora, 2011. ISBN 978-972-32-1867-1. P. 319-326. Cota: 12.06.9 340/2011

Resumo: A autora analisa a questão das férias, feriados e faltas, abordando as situações que lhe parecem mais relevantes, nomeadamente o que o Código do Trabalho nos traz de novo nesta matéria.

A matéria objeto de análise deve entender-se no âmbito do conceito mais alargado do Direito ao Repouso, enquanto fator de desenvolvimento social e equilíbrio pessoal, estando consagrado na Constituição como Direito Fundamental.

SILVA, Filipe Fraústo da – Alterações do novo código do trabalho ao regime de feriados, férias e faltas. **In Código do trabalho: a revisão de 2009**. Coimbra: Coimbra Editora, 2011. ISBN 978-972-32-1867-1. p. 289-317. Cota: 12.06.9 340/2011

Resumo: O autor analisa as alterações que o Código do Trabalho de 2009 introduziu no regime dos feriados, férias e faltas.

- **Enquadramento internacional**

- **Países europeus**

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

A legislação comparada é apresentada para os seguintes países da União Europeia: Espanha e Itália.

Refira-se, também, o Estudo Comparado de Regimes de Emprego Público de Países Europeus, cujo objetivo principal do referido estudo foi proceder a uma análise comparativa dos sistemas de emprego público em nove países europeus - Alemanha, Espanha, Finlândia, França, Irlanda, Itália, Reino Unido, Suécia e Suíça - a qual se centrou nos **regimes de emprego, carreiras e sistemas remuneratórios**.

ESPANHA

O emprego público em Espanha encontra-se regulado pela Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. Este Estatuto sintetiza as diferenças jurídicas que existem entre aqueles que trabalham na administração pública e os trabalhadores do setor privado²⁵.

Esta lei estabelece a sua aplicação aos seguintes organismos:

- Administração Geral do Estado;
- Administração das entidades locais;
- Administrações das Comunidades Autónomas;
- Aos organismos públicos, agências e entidades de direito público com personalidade jurídica própria, vinculados ou dependentes de qualquer administração pública;
- Universidades Públicas.

Regem-se por legislação específica os seguintes funcionários:

- Funcionários das Cortes Gerais e das Assembleias Legislativas das Comunidades Autónomas;
- Funcionários dos organismos constitucionais do estado e dos organismos estatutários das Comunidades Autónomas;
- Juízes, magistrados e funcionários ao serviço da administração da justiça;
- Militares das Forças Armadas e Corpos de Segurança;
- Pessoal do Centro Nacional de Inteligência;
- Pessoal do Banco de Espanha e Fundos de Garantia de Depósitos em Entidades de Crédito.
- Pessoal retribuído por "arancel".

Pela primeira vez, a legislação espanhola regula os deveres básicos dos funcionários públicos, fundados em princípios éticos e regras de comportamento que constituem um autêntico código de conduta (Capítulo VI, artigo 52 e seg.).

²⁵ Regulado 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.

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

O referido Estatuto define também as classes de funcionários públicos (Título II, artigo 8º e seg.):

- a. Funcionários de carreira – são funcionários de carreira os nomeados que estão vinculados a uma Administração Pública por uma relação estatutária regulada pelo direito administrativo para o desempenho de serviços profissionais retribuídos de caráter permanente;
- b. Funcionários interinos – são funcionários interinos os que por razões expressamente justificadas de necessidade e urgência, são nomeados como tais para o desempenho de funções próprias de funcionários de carreira, quando surgem situações de:
 - i) Existência de lugar vago quando não seja possível substituí-lo por funcionário de carreira;
 - ii) A substituição transitória dos titulares;
 - iii) A execução de programas de caráter temporal;
 - iv) O excesso ou acumulação de tarefas pelo prazo máximo de seis meses, dentro de um período de doze meses;A seleção de funcionários interinos realiza-se mediante procedimentos que respeitam em todos os casos os princípios de igualdade, mérito, capacidade e publicidade. A estes funcionários é-lhes aplicável, enquanto seja adequado, a natureza da sua condição, o regime geral dos funcionários de carreira.
A cessação de funções destes funcionários produz-se pelas seguintes causas: renúncia da condição de funcionário; perda da nacionalidade; aposentação; sanção disciplinar; pena principal ou acessória de inabilitação absoluta ou especial para o exercício do cargo público, quando cessarem as causas que deram lugar à sua nomeação.
- c. Pessoal laboral - são aqueles que celebram o contrato de trabalho por escrito em qualquer das modalidades de contratação do pessoal previsto em legislação laboral (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) prestando serviço remunerado para a Administração Pública. A duração do contrato de trabalho pode ser por tempo indeterminado ou a prazo.
- d. Trabalhadores eventuais – são aqueles que celebram contrato com caráter não permanente, realizando funções expressamente qualificadas, como de confiança ou assessoria especial, sendo remunerados com verbas específicas destinadas a esse fim. Estes trabalhadores são livremente nomeados e exonerados pela entidade a quem prestam serviço. Em qualquer caso, cessam funções na data em que a entidade cessa funções.

No que diz respeito à carreira dos funcionários, o Capítulo II do Título III, especificamente os artigos 16º a 20º, estabelece a promoção dos referidos funcionários. Dispõe que as Administrações Públicas fixam sistemas que permitam a evolução do desempenho dos seus empregados. A avaliação do desempenho é um procedimento mediante o qual se mede e valora a conduta profissional e o rendimento ou o sucesso de resultados. As Administrações

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Públicas determinam os efeitos da evolução na carreira profissional horizontal, a formação, a provisão dos postos de trabalho e a percepção das retribuições complementares previstas no artigo 24º.

A continuidade no posto de trabalho obtido por concurso fica vinculada à avaliação do desempenho de acordo com os sistemas de evolução que cada Administração Pública determina, dando-se audiência ao interessado.

O Capítulo III, do Título III prevê a remuneração do funcionário que se classifica: básica (vencimento e subsídios de férias e de Natal); e complementar (percepção pela característica do posto de trabalho, a carreira profissional, o desempenho, o rendimento ou resultados alcançados pelo mesmo).

Em matéria de acesso ao emprego público, procura garantir, na medida do possível, a aplicação dos princípios da igualdade, mérito e capacidade, assim como a transparência dos processos seletivos, assegurando as garantias de imparcialidade dos membros dos órgãos de seleção (Título IV, artigo 55º e seg.). Também estabelece um sistema de incompatibilidades do pessoal dirigente para o exercício de qualquer atividade privada.

A Administração Pública estabelece o período diário de trabalho dos funcionários públicos, podendo ser trabalho a tempo parcial ou a tempo completo. Os artigos 47º a 51º regulam a matéria de licenças e férias dos mesmos funcionários. Sobre a referida matéria, a Resolução de 20 de dezembro de 2005 regulamenta o período e horário de trabalho do pessoal civil ao serviço da Administração Pública.

O Capítulo IV (artigo 31º e seg.) estabelece os princípios gerais da negociação coletiva.

No que se refere à perda da qualidade de funcionário público, o artigo 63º elenca as causas que levam à perda da condição de funcionário de carreira:

- a. Renúncia da condição de funcionário;
- b. Perda da nacionalidade;
- c. Aposentação do funcionário;
- d. Sanção disciplinar;
- e. Pena principal ou acessória de inabilitação absoluta ou especial para o cargo público.

Os funcionários evoluem na sua carreira mediante a promoção interna numa estrutura de níveis e mediante a mobilidade entre postos de trabalho. O Capítulo III, do Título V, prevê a mobilidade para os funcionários de carreira. Assim, o artigo 81º regula a mobilidade voluntária dos referidos funcionários estabelecendo que cada administração, em matéria de planificação dos seus recursos humanos e sem prejuízo do direito dos funcionários à mobilidade, pode estabelecer regras para a mobilidade dos funcionários públicos quando considere que existem setores prioritários da atividade pública com necessidades específicas de efetivos.

A Administração Pública pode transferir os funcionários por necessidades de serviço ou funcionais, para unidades, departamentos, organismos públicos ou entidades distintas, respeitando a sua remuneração e condições essenciais de trabalho. Quando, por motivos excecionais, os planos de ordenação de recursos impliquem mudança de lugar de residência,

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

dão prioridade à voluntariedade dos transferidos tendo os referidos funcionários direito às indemnizações.

O mesmo Capítulo também prevê a mobilidade por razões de violência de género para as mulheres vítimas de violência que sejam obrigadas a abandonar o seu posto de trabalho na localidade onde prestam serviço.

No que diz respeito ao pessoal laboral, a provisão dos postos de trabalho e a mobilidade realiza-se de acordo com o estabelecido nas convenções coletivas e, na sua falta, pelo sistema de provisão dos postos de trabalho e mobilidade do pessoal funcionário de carreira.

ITÁLIA

A aproximação entre a legislação laboral para o sector público (administração pública) e o sector privado (aplicação do Código de Trabalho) é um assunto em discussão atualmente no parlamento italiano. A denominada "reforma Fornero", que adota o apelido da Ministra do Trabalho do Governo Monti, contém algumas disposições que procedem a essa harmonização.

Aliás, foi já aprovada uma lei com algumas dessas disposições, que obtiveram acordo junto da maioria transversal que suporta o governo técnico em funções. Trata-se da Lei n.º 92/2012, que entrou em vigor no dia 18 de julho de 2012 (*Disposições em matéria de reforma do mercado de trabalho numa perspetiva de crescimento*).

Os pontos principais que das modificações na "*disciplina do emprego público*", são, por exemplo, "as colaborações coordenadas e continuadas e as ausências ao trabalho para os neo-progenitores; as contribuições para o "*baby sitting*" e as "integrações obrigatórias".

A reforma aplica-se como "norma de princípio" à administração pública, enquanto os funcionários públicos "não contratualizados" (por exemplo, militares, forças de polícia, magistrados, carreiras diplomática e de "prefeito") estão excluídos do âmbito de aplicação das novas regras. Em todo o caso, o âmbito, as modalidades e os tempos de harmonização da reforma com as disposições em vigor na relação de emprego dos funcionários públicos deverão ser regulados com base numa proposta do ministro da Administração Pública (AP).

Nos factos, a "reforma Fornero" reforça o princípio de que as admissões são, regra geral, por tempo indeterminado, enquanto o recurso a tempo determinado (a prazo) tem um carácter excecional e deve ser devidamente motivado. Além disso, na administração pública para admitir pessoal a tempo determinado continua a ser necessário que existam razões extraordinárias e limitadas no tempo, com base no estipulado pelo artigo 36.^{o26} do Decreto Legislativo n.º165/2001, de 30 de março.

²⁶ Articolo 36 - *Forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale* (Art. 36, commi 7 ed 8 del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituiti prima dall'art. 17 del d.lgs n. 546 del 1993 e poi dall'art. 22 del d.lgs n. 80 del 1998).

1. Le pubbliche amministrazioni, nel rispetto delle disposizioni sul reclutamento del personale di cui ai commi precedenti, si avvalgono delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Também se aplica ao "emprego público" o novo "amortecedor", o '*Aspi (Assicurazione sociale per l'impiego)*'. Os trabalhadores a prazo da AP poderão usufruir de um subsídio de desemprego calculado sobre o montante da retribuição recebida, enquanto se exclui o pagamento de uma contribuição adicional para o seu financiamento.

A reforma esclarece ainda que o recurso ao "*trabalho acessório*" na AP está subordinado ao respeito pelos tetos de despesa com o pessoal e do pato de estabilidade: as Câmaras que não tenham respeitado as obrigações não podem recorrer a este instituto.

As disposições da presente lei, em tudo o que por elas não seja expressamente previsto, constituem princípios e critérios para a regulamentação das relações de trabalho dos funcionários das administrações públicas nos termos do artigo 1.º, n.º 2, Decreto Legislativo n.º 165/2001, de 30 de março, e sucessivas modificações, de acordo com o disposto no artigo 2.º, n.º 2, do mesmo decreto legislativo.

Ainda em termos de legislação recente, foi também aprovado o Decreto-Lei n.º 95/2012, de 6 de julho ("*Disposições urgentes para a revisão da despesa pública sem variação dos serviços aos cidadãos*"), diploma esse conhecido como "*spending review*" na gíria política e jornalística.

O artigo 2.º é relativo à "*redução das dotações orgânicas das administrações públicas*" e no seu n.º 16 alude aos "processos de mobilidade".

O artigo 5.º (*Redução de despesas das administrações públicas*), no n.º 7 fixa o valor máximo do subsídio de refeição (*buoni pasto*) em €7,00. No n.º 8, o mesmo artigo, refere que as férias e licenças são obrigatoriamente gozadas de acordo com o previsto nos respetivos contratos e não dão lugar a qualquer "*pagamento de substituição*".

Veja-se [aqui](#) o dossiê (nota de leitura) elaborado pelo "Serviço de Orçamento do Senado" relativamente a esta iniciativa legislativa.

Horário de trabalho

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

previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa. I contratti collettivi nazionali provvedono a disciplinare la materia dei contratti a tempo determinato, dei contratti di formazione e lavoro, degli altri rapporti formativi e della fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo, in applicazione di quanto previsto dalla legge 18 aprile 1962, n. 230, dall'articolo 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, dall'articolo 3 del decreto legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863, dall'articolo 16 del decreto legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451, dalla legge 24 giugno 1997, n. 196, nonché da ogni successiva modificazione o integrazione della relativa disciplina.

2. In ogni caso, la violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori, da parte delle pubbliche amministrazioni, non può comportare la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato con le medesime pubbliche amministrazioni, ferma restando ogni responsabilità e sanzione. Il lavoratore interessato ha diritto al risarcimento del danno derivante dalla prestazione di lavoro in violazione di disposizioni imperative. Le amministrazioni hanno l'obbligo di recuperare le somme pagate a tale titolo nei confronti dei dirigenti responsabili, qualora la violazione sia dovuta a dolo o colpa grave.

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

horas por dia, e 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. 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)).

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 – os contratos coletivos de trabalho estabelecem 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).

Descanso diário – com base na duração normal do horário semanal, o trabalhador tem direito a onze horas de repouso consecutivo por cada vinte e quatro horas. O descanso diário deve ser gozado de modo consecutivo, exceto no caso de atividades caracterizadas por períodos de trabalho fracionados durante o dia. (artigo 7.º).

Descanso semanal – o trabalhador tem direito cada sete dias a um período de pelo menos vinte e quatro horas consecutivas, por regra coincidentes com o domingo, a acumular com as horas de repouso diário previstas no artigo 7.º (artigo 9.º).

Trabalho noturno e por turnos – As alíneas d) e e) do n.º 2 do artigo 1.º dão-nos ainda as definições de ‘*período noturno*’ e de ‘*trabalhador noturno*’. O horário de trabalho dos trabalhadores noturnos não pode superar, em média, as oito em vinte e quatro horas, salvo estipulação contrária nos contratos coletivos, ou de empresa, de um período de referência mais amplo, sobre o qual calcular como média o referido limite (artigo 13.º).

As mulheres não podem trabalhar no horário das 24 às 6 horas (n.º 2, do artigo 11.º), a partir do momento em que se detete a sua gravidez e até a criança perfazer um ano de idade. Para

além disso não são obrigadas a prestar trabalho noturno: as trabalhadoras mães de filho de idade inferior a três anos ou, em alternativa, o trabalhador pai que com ela conviva; a trabalhadora ou o trabalhador que seja o único progenitor responsável pelo cuidado de uma criança com idade inferior a 12 anos; e a trabalhadora, ou o trabalhador, que tenha a seu cargo um indivíduo portador de deficiência, nos termos da Lei n.º 104/1992.

Descanso adequado – é o facto de os trabalhadores disporem de períodos de repouso regulares, cuja duração é expressa em unidades de tempo, e suficientemente longos e contínuos para evitar que os mesmos, por causa do cansaço ou de outros fatores que perturbem a organização do trabalho, causem lesões a si mesmos, a outros trabalhadores ou a terceiros prejudicando a sua saúde, a curto ou longo prazo.

Os artigos do Capítulo V do diploma preveem exceções a estas regras. O artigo 16.º, as relativas à duração do horário semanal de trabalho. O artigo 17.º, as que respeitam ao descanso diário, pausa, trabalho noturno e duração máxima semanal.

Para uma leitura mais aprofundada, veja-se este trabalho: "L'orario di lavoro: Orario normale e Orario massimo di lavoro".

Estatuto do Trabalhador Estudante

O Supremo Tribunal de Justiça italiano (Suprema Corte di Cassazione), com sentença de 25/10/2005, descreve os direitos dos trabalhadores com referência ao "direito ao estudo": "ao estudante-trabalhador deverá ser dada a possibilidade de fazer exames e para tal, o direito a ter turnos laborais de modo a permitir-lhe a frequência de cursos a consequente preparação para os exames finais. A licença diária para fazer exames deve ser retribuída e é vinculante para o empregador. Além disso, o estudante-trabalhador tem direito a 150 horas de licença extraordinária retribuídas para usar em 3 anos (50 por ano); para as gozar o estudante deverá apresentar um pedido junto da empresa/entidade empregadora onde trabalha, enquanto, para certificar a presença num exame, é suficiente um atestado (declaração) no qual seja bem especificado o nome da instituição de ensino, o dia e o resultado do exame e carimbo da administração universitária." (tradução não oficial).

A regulamentação do estatuto do trabalhador-estudante consta expressamente, ainda que não em diploma autónomo, do artigo 10.º do famoso "Estatuto dos Trabalhadores", regulado pela Lei n.º 300/1970, de 20 de maio (*Legge 20 maggio 1970, n. 300 - Statuto dei lavoratori - Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento*).

Veja-se a seguinte ligação, que explica o mecanismo das 150 horas e dos direitos dos estudantes-trabalhadores.

Em várias universidades e/ou faculdades têm sido aprovados novos regulamentos (v. este exemplo) para os estudantes a tempo parcial, que estabelecem que "o estudante que não

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

tenha a disponibilidade total do seu tempo, por justificadas razões de trabalho, de saúde ou por outros motivos, pode acordar um percurso de formação com uma duração maior”.

Ferriados

À parte os feriados do patrono da cidade (Santo Ambrósio em Milão a 7 de dezembro, o Santo António em Pádua, a 13 de junho, etc.) os feriados são os mesmos em toda a Itália.

Elenco dos feriados (doze): 1 de Janeiro (Ano Novo); 6 de Janeiro; (Epifania) segunda-feira de Páscoa; 25 de abril (dia da Libertação); 1 de maio (Dia do Trabalhador); 2 de junho (Fundação da República) 15 de agosto (Assunção); 1º de novembro (Santos); 8 de dezembro (Imaculada Conceição); 25 de dezembro (Natal); 26 de dezembro (Santo Estevão) e o Dia do Patrono.

Ver nota de esclarecimentos do Ministério do Trabalho relativa à matéria.

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, neste momento, não se encontram pendentes quaisquer iniciativas ou petições sobre matéria idêntica. No entanto, encontra-se também pendente na 5ª Comissão, uma iniciativa sobre matéria, eventualmente conexa:

- Projeto de Lei n.º 239/XII/1ª (BE) - Concretiza o direito de negociação coletiva dos trabalhadores das Administrações Regionais; e

Encontra-se, igualmente, pendente, mas na Comissão de Segurança Social e Trabalho (10.ª), a seguinte petição conexa com a matéria do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas:

- Petição n.º 140/XII/1.ª (apresentada por Luís Miguel Monteiro Barros e outros) - Solicita a alteração da Lei 3/2012, de 10 de janeiro, de forma a ampliar o seu âmbito de aplicação ao Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP).

V. Consultas e contributos

• Consultas obrigatórias

Em 04/07/2012, 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



Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

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.

Analogamente, de acordo com o estatuído na Lei n.º 54/98, de 18 de agosto, e no artigo 141.º do Regimento da Assembleia da República, a Comissão consultou a Associação Nacional de Municípios portugueses e a Associação Nacional de Freguesias.

Os pareceres resultantes destas consultas serão publicitados na página internet da proposta de lei.

- **Consultas facultativas**

No âmbito da apreciação da iniciativa, foi ainda solicitada a emissão de parecer por parte do Conselho Económico e Social, o qual será publicitado na página internet da proposta de lei, quando remetido à COFAP.

- **Pareceres / contributos enviados pelo Governo**

Tal como referido anteriormente, a proposta de lei em apreço não veio acompanhada de quaisquer documentos que a tenham fundamentado, nem de pareceres resultantes de consultas constitucional ou legalmente consagradas. Contactado o Governo sobre esta matéria, este referiu existirem pareceres e atas, a serem remetidas formalmente à Assembleia da República provavelmente até setembro, pelo facto de terem de ser revistas, aprovadas e assinadas por diversas entidades.

- **Contributos de entidades que se pronunciaram**

Os pareceres resultantes do processo de apreciação pública da proposta de lei, e outros contributos que, eventualmente, sejam 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 da informação disponibilizada não é possível quantificar eventuais encargos resultantes da aprovação da presente iniciativa. No entanto, as medidas propostas parecem, pelo contrário, envolver uma redução das despesas do Estado previstas no Orçamento.