



Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Parecer

Proposta de Lei n.º 180/XII/3.^a
(ALRAA)

Autora:

Deputada Elsa Cordeiro



Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

ÍNDICE

PARTE I – CONSIDERANDOS

PARTE II – OPINIÃO DA DEPUTADA RELATORA

PARTE III – CONCLUSÕES

PARTE I – CONSIDERANDOS

– INTRODUÇÃO

A Assembleia Legislativa da Região Autónoma dos Açores tomou a iniciativa de apresentar à Assembleia da República a proposta de lei n.º 180/XII/3.^a *que estabelece a duração do período normal de trabalho dos trabalhadores em funções públicas na Região Autónoma dos Açores*, no âmbito do poder de iniciativa e de competência política, em conformidade com o disposto no n.º 1 do artigo 167.º e na alínea f) do n.º 1 do artigo 227.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), bem como na alínea b) do artigo 36.º do Estatuto Político-Administrativo da Região Autónoma dos Açores e no artigo 118.º do Regimento da Assembleia da República (RAR).

A presente iniciativa toma a forma de proposta de lei, em conformidade com o previsto no n.º 1 do artigo 119.º do RAR, tendo sido assinada pela Presidente da Assembleia Legislativa da Região Autónoma dos Açores, em observância do disposto no n.º 3 do artigo 123.º do mesmo diploma.

A mesma, respeita os limites estabelecidos no n.º 1 do artigo 120.º do RAR, e a iniciativa não infringe a Constituição ou os princípios nela consignados e define concretamente o sentido das modificações a introduzir na ordem legislativa.

Foram observados os requisitos formais consagrados nos n.ºs 1 e 2 do artigo 124.º do RAR, mostra-se redigida sob a forma de artigos, tem uma designação que traduz o seu objeto principal e é precedida de uma exposição de motivos.

A presente iniciativa vem acompanhada de uma cópia da Anteproposta de Lei n.º 9/X, apresentada pelo Grupo Parlamentar do PS/Açores, bem como da cópia do excerto do Diário da Assembleia Legislativa da Região Autónoma dos Açores de 15 de Julho de 2013, conforme previsto no n.º 3 do artigo 124.º do RAR. Não constando na exposição de motivos da proposta de lei qualquer referencia a eventuais pedidos ou consultas de pareceres.

A iniciativa em apreço vinha acompanhada com um pedido de declaração de urgência do processo, tendo sido aprovado na sessão plenária de 01/11/2013 a *não adoção do processo de urgência, por impossibilidade material em cumprir prazos e procedimentos do processo de urgência.*

– **OBJETO, CONTEÚDO E MOTIVAÇÃO**

A presente proposta lei pretende fixar o regime excecional à Lei n.º 68/2013, de 29 de Agosto, que, entre outras normas, estabelece uma nova duração do período normal de trabalho dos trabalhadores em funções públicas, alargando-o das trinta e cinco horas semanais e sete diárias para as quarenta semanais e oito diárias.

Na sua exposição de motivos, informa a Assembleia Legislativa da Região Autónoma dos Açores que esta lei ao aplicar-se de forma direta a todos os serviços e organismos da administração pública, incluindo os das regiões autónomas, não teve em conta as necessidades laborais dos serviços da administração regional da Região Autónoma dos Açores, de forma a permitir, aos seus órgãos decisórios, a possibilidades de continuar a dispor de horários de trabalho mais ajustados às suas particularidades, necessidades e especificidades.

A presente iniciativa refere também, que em virtude da Constituição da República Portuguesa e do Estatuto Político-Administrativo da Região Autónoma dos Açores, deverá caber aos órgãos de governo próprio da Região promover e executar as medidas mais adequadas, com o intuito de obter uma maior eficiência, eficácia e produtividade dos seus serviços públicos, assim como dos seus trabalhadores, medidas que nunca deverão ser subtraídas ao seu poder decisório.

Nestes termos, a iniciativa legislativa ora em apreço visa solicitar que a Lei n.º 68/2013, de 29 de agosto, na parte em que alarga o período normal de trabalho dos trabalhadores em funções públicas, não se aplique aos trabalhadores da administração regional da Região Autónoma dos Açores, mantendo-se em vigor as disposições legais anteriormente aplicáveis.

PARTE II – OPINIÃO DA DEPUTADA AUTORA DO PARECER

A autora do parecer reserva a sua opinião para o debate.

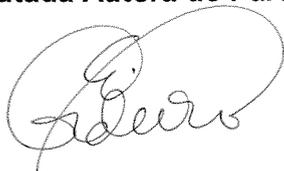
PARTE III – CONCLUSÕES

A Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública, em reunião realizada no dia 18 de dezembro de 2013, aprova a seguinte conclusão e parecer:

- A Proposta de Lei n.º 180/XII/3.^a, apresentada pela Assembleia Legislativa da Região Autónoma dos Açores que estabelece a duração do período normal de trabalho dos trabalhadores em funções públicas na Região Autónoma dos Açores reúne os requisitos constitucionais e regimentais para ser agendado para apreciação pelo Plenário da Assembleia da República, reservando os grupos parlamentares as suas posições e decorrente sentido voto para o debate.

Palácio de S. Bento, 18 de dezembro de 2013

A Deputada Autora do Parecer



(Elsa Cordeiro)

O Presidente da Comissão



(Eduardo Cabrita)

Proposta de Lei n.º 180/XII/3.ª (ALRAA)

Estabelece a duração do período normal de trabalho dos trabalhadores em funções públicas na Região Autónoma dos Açores.

Data de admissão: 18 de outubro de 2013.

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

Índice

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

Elaborada por: Joana Figueiredo (DAC), Laura Costa (DAPLEN), Dalila Maulide, Filomena Romano de Castro e Leonor Calvão Borges (DILP) e Paula Faria (BIB).

Data: 31 de outubro de 2013.

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

A Proposta de Lei em apreço, de autoria da Assembleia Legislativa da Região Autónoma dos Açores (ALRAA) deu entrada na Assembleia da República a 17 de outubro de 2013, tendo sido admitida e anunciada no dia 18 do mesmo mês, data em que baixou à Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública (COFAP) para apreciação na generalidade.

Em 23 de outubro, foi solicitada à COFAP a emissão de parecer fundamentado sobre a adoção de processo de urgência, nos termos previstos no artigo 263.º do Regimento da Assembleia da República, tendo o referido parecer sido aprovado em reunião ocorrida a 29 de outubro de 2013, sendo autora a Senhora Deputada Elsa Cordeiro (PSD).

Nos termos das disposições constitucionais, legais e regimentais aplicáveis, a Comissão promoveu a apreciação pública da Proposta de Lei por um período de 30 dias, a decorrer entre 28 de outubro e 26 de novembro de 2013.

Com a iniciativa em apreço, a ALRAA, no âmbito da “reserva de competência legislativa [daquele] órgão de soberania”, pretende a não aplicação da Lei n.º 68/2013, de 29 de agosto aos trabalhadores da administração regional da Região Autónoma dos Açores e a manutenção em vigor das disposições legais anteriormente aplicáveis.

Para fundamentação dessa pretensão, os proponentes recordam a “política própria de gestão dos seus recursos humanos” e a “boa gestão das finanças públicas regionais”, acrescentando que a Lei suprarreferida deve ter em conta as “condicionantes da insularidade e os [...] condicionalismos derivados na natureza arquipelágica da Região”.

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 iniciativa legislativa *sub judice* é apresentada pela Assembleia Legislativa da Região Autónoma dos Açores, no âmbito do seu poder de iniciativa, nos termos e ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 167.º e na alínea f) do n.º 1 do artigo 227.º da Constituição da



Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

República, bem como na alínea b) do n.º 1 do artigo 36.º do Estatuto Político-Administrativo da Região Autónoma dos Açores e no artigo 118.º do Regimento da Assembleia da República (RAR).

A presente iniciativa toma a forma de proposta de lei, em conformidade com o previsto no n.º 1 do artigo 119.º do RAR, tendo sido assinada pela Presidente da Assembleia Legislativa da Região Autónoma dos Açores, em observância do disposto no n.º 3 do artigo 123.º do mesmo diploma.

Respeitando os limites estabelecidos no n.º 1 do artigo 120.º do RAR, a iniciativa não infringe a Constituição ou os princípios nela consignados e define concretamente o sentido das modificações a introduzir na ordem legislativa.

Cumprindo os requisitos formais consagrados nos n.ºs 1 e 2 do artigo 124.º do RAR, a proposta de lei em análise mostra-se redigida sob a forma de artigos, tem uma designação que traduz sinteticamente o seu objeto principal e é precedida de uma exposição de motivos.

O artigo 124.º do RAR dispõe ainda, no seu n.º 3, que “*as propostas devem ser acompanhadas dos estudos, documentos e pareceres que as tenham fundamentado*”. A presente proposta de lei vem acompanhada de cópia da Anteproposta de Lei n.º 9/X, apresentada pelo Grupo Parlamentar do PS/Açores, bem como de cópia do excerto do Diário da Assembleia Legislativa da Região Autónoma dos Açores de 15 de julho de 2013, onde consta a transcrição do debate sobre o pedido de urgência e dispensa de exame em Comissão da referida anteproposta. Não consta da exposição de motivos da proposta de lei qualquer referência a eventuais consultas realizadas ou pedidos de parecer efetuados.

A iniciativa legislativa em apreço foi apresentada pela Assembleia Legislativa da Região Autónoma dos Açores, com pedido de declaração de urgência do processo “*considerando a clareza de objetivos da iniciativa, a sua natureza, oportunidade e o seu objeto*” e, tendo dado entrada em 17/10/2013, foi admitida em 18/10/2013 e anunciada na sessão plenária desta mesma data. Por despacho de S. Exa. a Presidente da Assembleia da República a proposta de lei baixou, na generalidade, à Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública (5.ª) e foi determinada a audição dos órgãos de governo próprio das regiões autónomas, nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 229.º da CRP e do artigo 142.º do RAR, tendo ainda sido solicitado que aquela Comissão emitisse parecer sobre o pedido de urgência, nos termos do artigo 263.º do RAR.

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

A Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública aprovou o *supra* referenciado parecer, tendo-se pronunciado pela não adoção do processo de urgência, “*por impossibilidade material em cumprir prazos e procedimentos do processo de urgência*”. A votação deste parecer encontra-se agendada para a sessão plenária de 01/11/2013.

Em 28/10/2013, a 5.ª Comissão promoveu a apreciação pública da presente Proposta de Lei, a qual decorrerá até dia 26/11/2013.

- **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, comumente designada por “lei formulário”, possui um conjunto de normas sobre a publicação, a identificação e o formulário dos diplomas, as quais são relevantes em caso de aprovação das iniciativas legislativas e que, como tal, importa fazer referência.

Assim, cumpre assinalar que, em observância do disposto no n.º 2 do artigo 7.º da “lei formulário”, a proposta de lei em apreço tem um título que traduz sinteticamente o seu objeto.

No que concerne à vigência, o artigo 2.º da proposta de lei determina que o diploma “*entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação*”, observando assim o disposto no n.º 1 do artigo 2.º da lei formulário, nos termos do qual “*os atos legislativos e os outros atos de conteúdo genérico entram em vigor no dia neles fixado, não podendo, em caso algum, o início da vigência verificar-se no próprio dia da publicação*”.

III. Enquadramento legal e doutrinário e antecedentes

- **Enquadramento legal nacional e antecedentes**

Em 2008, no âmbito da reforma da Administração Pública, o XVII Governo Constitucional apresentou à Assembleia da República a Proposta de Lei nº 209/X, que deu origem à Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro que aprovou o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP), e o respetivo Regulamento. Esta lei foi objeto de cinco alterações, pela Lei n.º 3-B/2010, de 28 de abril¹, pelo Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de novembro, e pelas Leis

¹ Teve origem na Proposta de Lei nº 9/XI que aprovou o OE para 2010.

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

n.ºs 64-B/2011, de 30 de dezembro², 66/2012, de 31 de dezembro³ e 68/2013, de 29 de agosto⁴.

O RCTFP foi aprovado no desenvolvimento da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro⁵ 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 dezembro⁶, 3-B/2010, de 28 de abril 34/2010, de 2 de setembro⁷, 55-A/2010, de 31 de dezembro⁸, 64-B/2011, de 30 de dezembro, 66/2012, de 31 de dezembro, 66-B/2012, de 31 de dezembro⁹, e pelo Decreto-Lei n.º 47/2013, de 5 de abril – texto consolidado, que ao definir e regular os regimes de vinculação, de carreiras e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas, consagrou duas modalidades de vinculação de emprego público: a nomeação – reservada aos trabalhadores a quem compete o cumprimento ou a execução de atribuições, competências e atividades relativas a missões das Forças Armadas em quadros permanentes, representação externa do Estado, informações de segurança, investigação criminal, segurança pública e inspeção – e o contrato de trabalho em funções públicas – que passou a constituir a modalidade regra de vinculação na Administração Pública.

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.

O Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei nº 59/2008, de 11 de setembro, em matérias relativas à duração e organização do tempo de trabalho segue as soluções do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro¹⁰,

² Teve origem na Proposta de Lei 27/XII que aprovou o OE para 2012.

³ Teve origem na Proposta de Lei 81/XII 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.

⁴ Teve origem na Proposta de Lei n.º 153/XII que estabelece a duração do período normal de trabalho dos trabalhadores em funções públicas, e procede à quinta alteração à Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, à quarta alteração ao Decreto-Lei n.º 259/98, de 18 de agosto, e à quinta alteração à Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro.

⁵ 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.

⁶ Teve origem na Proposta de Lei 226/X que aprovou o OE para 2009.

⁷ Teve origem no Projeto de Lei n.º 223/XI (PS) que altera o regime de vinculação, de carreiras e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas, no capítulo referente às garantias de imparcialidade.

⁸ Teve origem na Proposta de Lei 42/XI que aprovou o OE para 2011.

⁹ Teve origem na Proposta de Lei n.º 103/XII, que aprovou o OE para 2013.

¹⁰ Código do Trabalho (CT2009 - texto consolidado), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, retificada pela Declaração de Retificação nº 21/2009, de 18 de março, e alterada pelas Leis n.ºs 105/2009,

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

designadamente quanto ao regime de adaptabilidade de horários, mas também quanto ao trabalho a tempo parcial, neste caso sem limites, ou ao teletrabalho.

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 pelas Leis n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro, 66/2012, de 31 de dezembro e 68/2013, de 29 de agosto 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 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 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.

Em junho do presente ano, o XIX Governo Constitucional apresentou à Mesa da Assembleia da República a Proposta de Lei n.º 153/XII que estabelece a duração do período normal de trabalho dos trabalhadores em funções públicas, e procede à quinta alteração à Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, à quarta alteração ao Decreto-Lei n.º 259/98, de 18 de agosto, e à quinta alteração à Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro.

A exposição de motivos da citada proposta de lei refere que *“encontrando-se em curso a revisão de um conjunto de diplomas estruturantes do universo do funcionalismo público, a alteração do período normal de trabalho de 35 para 40 horas semanais constitui apenas mais uma etapa do caminho que está a ser percorrido no sentido de uma maior convergência entre os trabalhadores do setor público e do setor privado, no caso com evidentes ganhos para a prestação dos serviços públicos, para as populações que os utilizam e para a competitividade*

de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, 11/2013, de 28 de janeiro e 69/2013, de 30 de agosto.

da própria economia nacional, aproximando, assim, a média nacional de horas de trabalho da média dos países da OCDE”.

No sentido de alcançar uma maior convergência entre os setores público e privado, o Governo sustenta que *“a alteração que agora se preconiza desenvolve-se em dois eixos de ação prioritários. Por um lado, tem em vista a aplicação de um mesmo período normal de trabalho a todos os trabalhadores que exercem funções públicas, independentemente da sua modalidade de emprego e da carreira em que se encontrem inseridos, permitindo, assim, corrigir, entre outros, os casos de flagrante injustiça e desigualdade em que trabalhadores que exercem as mesmas funções no mesmo local de trabalho se encontrem sujeitos a diferentes regimes de horário de trabalho. Por outro lado, tem igualmente em vista alcançar uma maior convergência entre os setores público e privado, passando os trabalhadores do primeiro a estar sujeitos ao período normal de trabalho que há muito vem sendo praticado no segundo.”*

A supracitada iniciativa deu origem à Lei nº 68/2013, de 29 de agosto, que estabelece que o período normal de trabalho dos trabalhadores em funções públicas é de oito horas por dia e quarenta horas por semana, nos termos do n.º 1 do artigo 2.º. O disposto no citado artigo tem natureza imperativa e prevalece sobre quaisquer leis especiais e instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho (artigo 10.º).

- **Enquadramento doutrinário/bibliográfico**

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

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

A autora aborda aspetos importantes relacionados com esta temática, nomeadamente: a relação entre produtividade e horas trabalhadas, a evolução da duração do tempo de trabalho,

a regulamentação legal portuguesa sobre duração do trabalho, o enquadramento jurídico da duração do tempo de trabalho, o enquadramento constitucional e o direito comunitário, conceito normativo de descanso, parâmetros e critérios para a fixação do tempo de trabalho, o período normal de trabalho, o horário de trabalho, o tempo de disponibilidade ativa e a inatividade condicionada, os limites máximos e os limites médios da duração do tempo de trabalho, regimes de adaptabilidade, banco de horas, trabalho suplementar, trabalho a tempo parcial, as novas fronteiras do tempo de trabalho e as propostas de alteração às diretivas comunitárias sobre tempo de trabalho.

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

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

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

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



Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

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

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

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

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

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

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

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

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

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,



Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

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.

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 então 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.

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

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

UNIÃO EUROPEIA. Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho - Working time developments – 2011 [Em linha]. Dublin, 2011. [Consult. 17 Jun. 2013].

Disponível em: WWW: <URL

<http://www.eurofound.europa.eu/docs/eiro/tn1204022s/tn1204022s.pdf>>

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

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

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

No âmbito da alínea b) do n.º 2 do artigo 4.º do Tratado de Funcionamento da União Europeia (TFUE), a política social é um dos domínios partilhados entre a União Europeia e os Estados-Membros. Esta matéria é desenvolvida no Título X do referido Tratado, no qual se determina

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

que a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros, designadamente, no que diz respeito às condições de trabalho (artigo 153.º, n.º 1, alínea b) do TFUE).

No domínio das condições de trabalho em sentido estrito, cumpre realçar a matéria da definição e organização do tempo de trabalho. De facto, esta matéria foi pela primeira vez regulada através da Diretiva n.º 93/104/CE¹¹, de 23 de novembro de 1993, que estabeleceu tempos mínimos de descanso para os trabalhadores entre jornadas e regulou o trabalho noturno. Esta Diretiva foi alterada pela Diretiva n.º 2000/34/CE¹², de 22 de junho de 2000 e pela Diretiva n.º 2003/88/CE¹³, de 4 de novembro de 2003, que procedeu à sua consolidação¹⁴.

A Diretiva n.º 2003/88/CE encontra-se atualmente em vigor e foi transposta para o direito interno pelo Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e alterado pela Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro¹⁵. A referida Diretiva é aplicável a todos os setores de atividade, privados e públicos¹⁶, preconizando que o tempo de trabalho corresponde a “qualquer período durante o qual o trabalhador está a trabalhar ou se encontra à disposição da entidade patronal e no exercício da sua atividade ou das suas funções”, nos termos da legislação e/ou da prática nacional¹⁷. Do mesmo modo, estabelece que os Estados-Membros deverão tomar as medidas necessárias para garantir que todos os trabalhadores tenham, designadamente:

¹¹ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31993L0104:PT:HTML>

¹² <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2000:195:0041:0045:PT:PDF>

¹³ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2003:299:0009:0019:PT:PDF>

¹⁴ Sobre esta temática e, especificamente, no que diz respeito ao tempo de trabalho e aos períodos de repouso importa ter em conta que a jurisprudência comunitária já apreciou diversos aspetos com eles relacionados. Assim, refira-se, a título exemplificativo, que relativamente aos conceitos de tempo de trabalho e de tempo de descanso existem os seguintes acórdãos: Ac. TJ de 9/06/1994 (Proc. C-394/92); Ac. TJ 9/09/2003 (Proc. C-151/02 “Landeshauptstadt Kiel”) ou Ac. TJ de 1/12/2005 (Proc. C-12/04 “Dellas”).

¹⁵ No entanto, as opções comunitárias nesta matéria continuam envoltas em grande debate nas instituições europeias e nos Estados-Membros. Tal facto originou, logo em 2004, a apresentação de uma proposta de Diretiva no sentido de alterar a Diretiva 2003/88/CE, relativamente a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho [cfr. COM (2004) 607 - http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!DocNumber&lg=pt&type_doc=COMfinal&an_doc=2004&nu_doc=607]. No entanto, após 5 anos de procedimento de codecisão [Cfr. Processo de codecisão: COD/2004/0209] e pela primeira vez na história desse procedimento, o Comité de Conciliação deliberou que não era possível chegar a nenhum acordo sobre a proposta de diretiva em causa [cfr. Para análise das vicissitudes do processo de codecisão, consultar: <http://www.europarl.europa.eu/oeil/file.jsp?id=5202562>].

¹⁶ O âmbito de aplicação é clarificado por remissão para o artigo 2.º da Diretiva 89/391/CEE, o qual refere que se encontram abrangidos “*todos os sectores de atividade, privados ou públicos (atividades industriais, agrícolas, comerciais, administrativas, de serviços, educativas, culturais, de ocupação de tempos livres, etc.) com exceção de (...) certas atividades específicas da função pública, nomeadamente das forças armadas ou da polícia, ou a outras atividades específicas dos serviços de proteção civil*”.

¹⁷ Refira-se ainda que têm sido aprovados instrumentos normativos especiais em matéria de tempo de trabalho para determinados sectores económicos, como sucede com os transportes terrestres, transportes marítimos e transportes de avião civil.

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

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

A referida Diretiva prevê ainda que os Estados-Membros possam prever períodos de referência para efeitos de cálculo das médias semanais, desde que não superiores a catorze dias para o descanso semanal, não superiores a quatro meses para a duração máxima do trabalho semanal e que sejam definidos após consulta dos parceiros sociais ou por convenções coletivas, no que respeita à duração do trabalho noturno. Estes princípios apenas podem ser derogados, excepcionalmente, por convenções coletivas ou acordos celebrados com os parceiros sociais. As derrogações relativas aos períodos de referência para o cálculo da duração do tempo de trabalho semanal não podem ter como efeito a fixação de um período de referência que ultrapasse seis meses ou, por convenção coletiva, doze meses.

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

- **Enquadramento internacional**

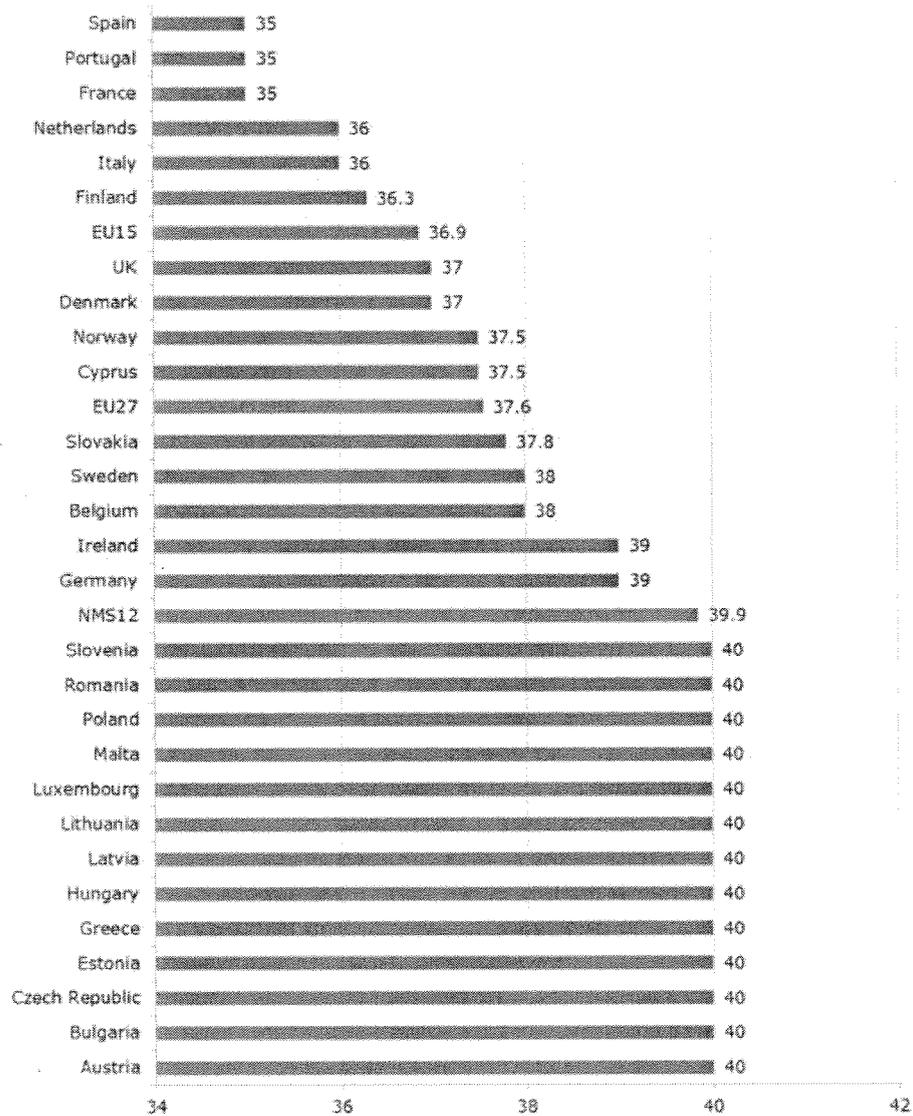
Países europeus

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

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública



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



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



Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

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

ALEMANHA

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

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

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

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

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

BÉLGICA

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

Para o setor público, são válidas as disposições da *Loi du 14 décembre 2000 (aménagement du temps de travail dans le secteur public)*. De acordo com o n.º 1 do art.º 8.º da Lei, a duração do trabalho dos funcionários não pode exceder em média as 38 horas semanais, durante um período de referência de quatro meses.

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

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

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

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

ESPANHA

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

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

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Já no setor privado, a duração máxima da semana normal de trabalho é de 40 horas. Efetivamente, neste setor, a matéria relativa ao horário de trabalho é regulada pelo Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (LEJ), e pelo Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo. No caso dos funcionários públicos o diploma aplicável é a Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público¹⁸.

- **Tempo de trabalho** – Tempo decorrido entre o início e o fim da prestação de trabalho. É calculado desde o princípio até ao termo da jornada diária do trabalhador, no seu posto de trabalho (n.º 5 do artigo 34.º da LEJ).
- **Horas de trabalho diário/semanal** – O número máximo de horas normais de trabalho efetivo não pode exceder as nove horas por dia (n.º 3 do artigo 34.º da LEJ). No entanto, por convenção coletiva ou, na falta desta, por acordo entre a empresa e representantes dos trabalhadores, pode ser estabelecida uma distribuição diferente do trabalho diário, tendo, no entanto, que ser sempre respeitado o intervalo legal entre jornadas (n.º 3 do artigo 34.º da LEJ). A duração máxima da semana normal de trabalho é de quarenta horas, sendo esta média calculada anualmente (n.º 1 do artigo 34.º da LEJ).
- **Descanso diário/semanal** – Entre o fim de uma jornada e o início da seguinte têm que decorrer, pelo menos, 12 horas (n.º 3 do artigo 34.º da LEJ). Quando se verifique uma jornada contínua de trabalho superior a seis horas, deverá haver um período de descanso não inferior a 15 minutos. Este período de descanso deve ser gozado durante a referida jornada contínua de trabalho e é considerado tempo de trabalho efetivo, quando determinado ou estabelecido por convenção coletiva ou contrato de trabalho (n.º 4 do artigo 34.º da LEJ).
- Os trabalhadores têm direito a um mínimo de descanso semanal, acumulável por períodos de até 14 dias, de dia e meio sem interrupções, que como regra geral compreendem o sábado à tarde ou, em alternativa a manhã de segunda-feira, e todo o domingo (n.º 1 do artigo 37.º da LEJ).
- **Ampliações e reduções de horário de trabalho** - Para alguns sectores e postos de trabalho cujas particularidades assim o exijam, o Governo através do Ministério respetivo, e

¹⁸ Nos termos do artigo 47.º a jornada geral e especial de trabalho dos funcionários públicos é estabelecida pela respetiva tutela. O artigo 51.º acrescenta que, para além deste artigo e respetivo capítulo, se aplica subsidiariamente a legislação laboral.

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

após consulta dos sindicatos e organizações patronais, pode através de alargamentos ou de reduções da jornada de trabalho, alterar a gestão e duração do dia de trabalho e do respetivo descanso (*Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo*).

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

FRANÇA

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

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

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

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

- **Tempo de trabalho** – tempo durante o qual o funcionário está à disposição do empregador e em conformidade com as suas diretrizes sem poder se dedicar livremente aos seus assuntos pessoais (*Article L3121-1*).
- **Semana de trabalho** - A duração de trabalho efetivo dos funcionários é fixada em 35 horas semanais (*Article L3121-10*).
- **Horas máximas de trabalho diário** – não podem exceder as 10 horas, salvo exceções acordadas em determinadas situações previstas em decreto (*Article L2121-34*).

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

- **Períodos de pausa** – mínimo de 20 minutos a partir do momento em que a duração do trabalho diário atinja as 6 horas (Article L3121-33). O descanso semanal deve ter uma duração mínima de vinte e quatro horas consecutivas às quais se devem somar as horas consecutivas de descanso diário (Article L3132-2).
- **Descanso diário** – mínimo 11 horas consecutivas (Article L3131-1). Uma convenção ou um contrato de trabalho podem diminuir a duração mínima de descanso diário, em condições fixadas por decreto, por exemplo em atividades em que seja necessário assegurar a continuidade dos períodos de trabalho ou períodos fracionados de trabalho.

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

ITÁLIA

A Constituição italiana não nos dá qualquer definição de horário de trabalho nem coloca limites ao mesmo; o artigo 36.º, n.º 2, limita-se a remeter para a lei a fixação de um teto máximo de horas por dia, 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, aplicável à generalidade dos trabalhadores, do setor público e do setor privado. O art.º 3.º fixa o horário normal de trabalho em 40 horas semanais. Este diploma foi entretanto modificado em 2004 e 2008. O acesso à versão constante do portal “*Normattiva*” permite o acesso ao texto com as modificações introduzidas.

- **Tempo de trabalho** – todo o período em que o trabalhador esteja no local de trabalho, à disposição do empregador e no exercício da sua atividade ou das suas funções. (artigo 1.º n.º 2, alínea a)).
- **Trabalho extraordinário** – é o trabalho prestado para além do horário normal de trabalho, tal como é definido no artigo 3.º do diploma (DL 66/2003 [cf. artigo 1.º n.º 2, alínea c)]).
- **Períodos de pausa** – todo o período que não entre no horário de trabalho. Sempre que o horário de trabalho exceda o limite de seis horas, o trabalhador deve funcionar de um

intervalo para pausa, cujas modalidades e duração são estabelecidas pelos contratos coletivos de trabalho, destinado a recuperar as energias psicofísicas e a eventual assunção de alimentos inclusive com o objetivo de atenuar o trabalho monótono e repetitivo (artigo 1.º n.º 2, alínea *b*) e artigo 8.º).

- **Tempo máximo do horário de trabalho** – o contrato coletivo de trabalho estabelece a duração máxima semanal do horário de trabalho (não superior a 48 horas por cada período de sete dias de trabalho) (artigo 4.º).
- **Horário normal de trabalho** – O horário normal de trabalho é fixado em 40 horas semanais (artigo 3.º).

REINO UNIDO¹⁹

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

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

O artigo 4.º da Lei define um máximo de 48 horas de trabalho por cada sete dias. A média semanal de horas de trabalho é calculada tendo por referência o cômputo feito ao longo de 17 semanas. É assim possível trabalhar-se mais do que 48 horas numa semana, desde que esse valor de horas não prejudique a média calculada das 17 semanas.

A Lei confere ainda às partes a faculdade de concluírem cláusulas de “opting out”, segundo as quais trabalhador e empregador acordam voluntariamente e por escrito trabalhar para além deste limite de 48 horas semanais. Este acordo não pode ser celebrado com todos os

¹⁹ O âmbito territorial de aplicação circunscreve-se à Grã-Bretanha, excluindo assim a Irlanda do Norte.



Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

trabalhadores de uma determinada unidade e é cancelável a qualquer momento (com uma antecedência mínima de sete dias), cf. artigo 5.º.

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

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

IV. Iniciativas legislativas e petições pendentes sobre a mesma matéria

• Iniciativas legislativas

Consultada a base de dados do processo legislativo e da atividade parlamentar (PLC), verificou-se que não se encontram pendentes iniciativas legislativas sobre esta matéria.

• Petições

Consultada a base de dados do processo legislativo e da atividade parlamentar (PLC), verificou-se que sobre esta matéria se encontram pendentes, as seguintes petições, em fase de apreciação na 5.ª Comissão, apenas num único processo por conexão de objeto:

- Petição n.º 238/XII/2 - Não ao aumento do horário de trabalho: é subscrita por 11866 peticionantes, sendo o primeiro subscritor a Frente Comum de Sindicatos da Administração Pública;
- Petição n.º 296/XII/3 - Contra o empobrecimento, pelos direitos, não às 40 horas: é subscrita por 22880 peticionantes, sendo os primeiros subscritores o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional e o Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa.

V. Consultas e contributos

- **Consultas obrigatórias**

A Presidente da Assembleia da República promoveu, em 25 de outubro de 2013, a audição dos órgãos de governo próprios da Região Autónoma da Madeira e do Governo Regional dos Açores, 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. Os pareceres remetidos à Assembleia da República serão publicitados na [página internet](#) da iniciativa.

- **Contributos de entidades que se pronunciaram**

Eventuais contributos que sejam remetidos à Comissão, nomeadamente no âmbito do processo de apreciação pública da iniciativa, serão publicitados na [página internet](#) da proposta de lei.

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

Em face dos elementos disponíveis, designadamente do articulado da proposta de lei e da respetiva exposição de motivos, não é possível aferir as consequências da sua aprovação e eventuais encargos da sua consequente aplicação.

