

**SINDICATO DOS QUADROS TÉCNICOS DO ESTADO
E ENTIDADES COM FINS PÚBLICOS**

Rua Braamcamp, 88 - 2.º Dto. 1269-111 Lisboa
Tel. 21 386 00 55 / Fax 21 386 07 85
www.ste.pt ste@ste.pt



Exmo. Senhor
Presidente da Comissão Parlamentar
de Trabalho e Segurança Social
Assembleia da República - Palácio de São Bento
1249-068 Lisboa

E-mail: 10ctss@ar.parlamento.pt

1525/2015

2015-12-22

Assunto: Parecer no âmbito dos **Projetos de lei n.º 7 e 18/XIII (1.ª)**: Período normal de trabalho de 35 horas semanais dos Grupos Parlamentares Os Verdes e do PCP, respetivamente

Relativamente ao assunto referenciado, cumpre referir que o **Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e Entidades com Fins Públicos (STE)**, em Outubro de 2015, por carta remetida aos Grupos Parlamentares, tivemos já oportunidade de defender a previsão do período normal de trabalho para as 35h/semanais e 7h/diárias.

Por se manterem pertinentes os argumentos invocados, transcrevemos o já referido:

1. A **Lei n.º 68/2013, de 29 de agosto** determinou no seu artigo 2.º o **aumento do período normal de trabalho dos trabalhadores em funções públicas de 7h/diárias e 35h/semanais, para as 8h/diárias e 40h/semanais.**

Ao longo do processo negocial do diploma, considerou este Sindicato que estas disposições determinavam a violação:

a) Do direito à justa retribuição e à não redução de salários

Especificamente quanto ao cálculo da retribuição dispunha, à data, o art. 70.º do Regime de Vínculos, de Carreiras e de Remunerações dos Trabalhadores que exercem Funções Públicas (hoje resultante do art. 271.º do Código do Trabalho, por remissão do art. 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas), que:



“1 – O valor da hora normal de trabalho é calculado através da fórmula $(RB \times 12) / (52 \times N)$, sendo RB a remuneração base mensal e N o número de horas da normal duração semanal do trabalho”.

Recorrendo a esta fórmula, que nos é fornecida pela lei, forçoso será concluir que o aumento do período normal de trabalho consubstanciou uma redução do salário: se o mesmo valor de retribuição é dividido por um maior período de trabalho, o resultado é naturalmente menor.

Tratou-se de uma inadmissível desvalorização do fator trabalho, violadora do direito fundamental à não redução de salários, correspondente ao princípio da integridade e não redutibilidade do vencimento.

b) Do princípio da igualdade na sua modalidade da justa repartição dos encargos públicos.

O facto de se determinar apenas o aumento do horário de trabalho para os trabalhadores públicos, foi ainda uma clara violação do princípio da igualdade, na sua vertente da repartição do encargo público. E esta medida deve ser vista em conjugação com os restantes sacrifícios impostos exclusivamente aos trabalhadores públicos, nomeadamente ao corte salarial de que têm sido alvo e visou a diminuição do défice público.

c) Do princípio do Estado de Direito Democrático

O período normal de trabalho de 7 horas diárias e 35 semanais, para os trabalhadores públicos, constitui um **verdadeiro direito adquirido** dos trabalhadores.

d) Do direito constitucionalmente garantido à conciliação entre a vida profissional e familiar

Com base na continuidade ao longo dos anos, do período normal de trabalho diário de 7 horas, os trabalhadores organizaram e programaram a conjugação entre a sua vida pessoal e profissional. Alterar, por mero imperativo legal o período normal de trabalho teve um impacto significativo na gestão da vida pessoal e em particular daqueles que a têm a cargo filhos de menor idade, os dependentes e os ascendentes.



2. Esta disposição, entre outras, foram **objeto de apreciação por parte do Tribunal Constitucional**, no Acórdão n.º 794/2013, de 21 de Novembro de 2013.

Conforme aí referido na parte da fundamentação do Acórdão referente ao *“sentido das normas objeto dos pedidos de fiscalização”*: *“Ora, na sua letra, ao artigo 126.º, n.º 1 desse Regime, com a redação dada pelo art. 3.º da Lei n.º 68/2013, não impede que o período normal de trabalho aí fixado possa ser reduzido por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho; aliás, e como mencionado, o artigo 130.º do RCTFP admite expressamente tal possibilidade. (...) O teor literal do artigo 1.º, n.º 1, da Lei n.º 68/2013 – que estatui sobre o respetivo objeto –, evidencia que esta Lei visa apenas estabelecer a duração do período normal de trabalho dos trabalhadores em funções públicas (...); a mesma lei não pretende alterar nem o sistema de fontes específicas do contrato de trabalho em funções públicas nem os termos em que, no RCTFP, se encontra consagrado o princípio do tratamento mais favorável”*.

De facto, resulta de todo o texto do Acórdão que o aumento do período normal de trabalho diário e semanal **apenas não foi julgado inconstitucional por se permitir que o mesmo viesse a ser objeto de redução em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho**.

3. Ora, não obstante ser este o pressuposto do Acórdão que determinou a constitucionalidade da norma, a realidade é que o Governo, inviabilizou sempre a consagração da redução do período normal de trabalho diário e semanal em sede de contratação coletiva:

- a) Para os organismos da Administração Central, onde a intervenção do Governo resulta da atual al. b) do n.º 3 do art. 364.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, por considerar que os critérios orçamentais não permitiam a diminuição.
- b) Na Administração Local, porque tudo serviu para negar o depósito de todos os Acordos que foram celebrados, designadamente a falta de assinatura do Secretário de Estado da Administração Pública, como representante do Governo. Utilizou o Governo este expediente para, de forma abusiva, impedir a contratação coletiva e ao mesmo tempo exercer pressão para que, em troca da diminuição do período normal de trabalho, fossem



introduzidos os regimes de adaptabilidade e banco de horas, sem regra nem medida.

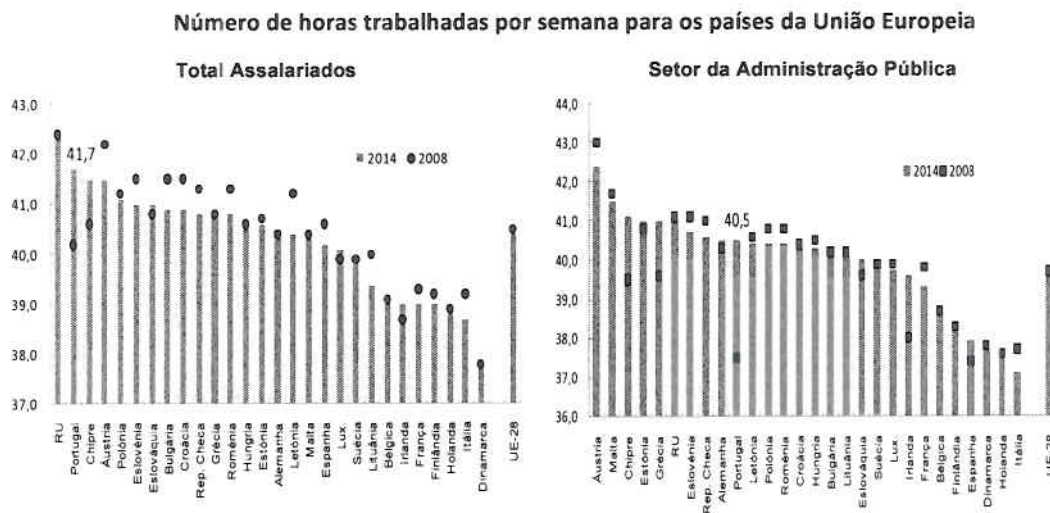
4. Não se conformando com tal, o Senhor Provedor de Justiça remeteu ao Tribunal Constitucional pedido de declaração de inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, da *“norma constante da alínea b) do n.º 3 do artigo 364.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, bem como, conseqüentemente, da norma constante do n.º 6 do mesmo artigo 364.º da LTFP, na parte aplicável, em ambas as disposições, à outorga pelos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública dos acordos coletivos de empregador público no âmbito da administração autárquica”*, com fundamento da **violação do princípio da autonomia local**.

O pedido apresentado veio a ser julgado procedente, pelo Acórdão n.º 494/2015, de 07.10.2015, uma vez que *“no domínio da gestão de pessoal – porque se trata de um elemento constitutivo da autonomia local – é dificilmente justificável a existência de mecanismos de codecisão ou ponderação administrativa de interesses, cabendo a sua regulação e eventual compreensão ao legislador democrático, dentro dos limites constitucionais. As autarquias, ao atuarem neste contexto estão a exercer a sua autonomia constitucionalmente protegida – que não pode ficar dependente da autorização, confirmação ou outro tipo de controlo estatal do mérito da sua atuação. (...)”*.

5. Em face do Acórdão proferido, e tendo em conta o comportamento de recusa reiterada do Governo de aceitar a redução, prevê-se que no seio da Administração Pública passem a existir dois períodos de duração do trabalho consoante se trate de Administração Pública Regional ou Local, com 35H semanais, ou restantes órgãos e serviços da Administração Pública Central com 40H semanais.
6. De facto, para além das considerações já feitas no ponto 1 do presente Ofício e que consideramos manter completa atualidade e pertinência, há ainda que atender que foi **em Portugal que se assistiu a um acréscimo mais significativo de horas trabalhadas** por semana entre 2008 e 2014, de entre os 28 países da União Europeia, constatação válida tanto para o total da economia, como para



o setor da Administração Pública, conforme se pode verificar dos gráficos abaixo



Fonte: Eurostat.

- Ainda relativamente à relação entre horas trabalhadas e produtividade, é referido no relatório, "O modelo de organização e duração do tempo de trabalho na administração pública Análise comparada dos 27 Estados-membros da EU" elaborado pela Direção Geral da Administração e do Emprego Público, em 10 de janeiro de 2013: "Em toda a literatura científica relevante para o tema em discussão, é absolutamente consensual a impossibilidade de se estabelecer uma teoria coerente que explique a relação, direta ou indireta, entre o número de horas trabalhadas e a produtividade dos trabalhadores (OIT, 2011). Com efeito, a produtividade é dificilmente quantificável apenas em função do número de horas trabalhadas. Este facto torna-se particularmente sensível no trabalho intelectual, em que, na maioria das vezes, os outputs não se consubstanciam em produtos tangíveis."
- Num período em que a taxa de desemprego dos jovens se situa num dos níveis mais elevados da União Europeia (em torno de 32%) envolvendo aproximadamente 115 mil pessoas (representando 18% do número total de desempregados) torna-se necessário proceder à implementação da diminuição do horário de trabalho.
A redução do número de horas trabalhadas tem um efeito positivo na criação de emprego.

**SINDICATO DOS QUADROS TÉCNICOS DO ESTADO
E ENTIDADES COM FINS PÚBLICOS**

Rua Braamcamp, 88 - 2.º Dto. 1269-111 Lisboa
Tel. 21 386 00 55 / Fax 21 386 07 85
www.ste.pt ste@ste.pt



9. Um aumento do número de pessoas empregadas poderá também implicar um maior crescimento económico, visto que o consumo privado tenderá a aumentar em consequência de mais pessoas a consumir.
Tenderá, também, a melhorar a situação das contas públicas, com mais contribuições para a Segurança Social, redução de encargos com subsídio de desemprego e mais pagadores de impostos.

10. Por outro lado, a diminuição da duração do trabalho, poderá também ser um contributo para o combate ao envelhecimento da população, baixos índices de natalidade, e contribuir para a melhoria da qualidade de vida.

Pelo exposto, consideramos que há mais desvantagens do que vantagens na manutenção das 40H semanais, pelo que, o STE considera que deverá estabelecer-se o período normal de trabalho de 7h/diárias e 35h/semanais para todos os trabalhadores, quer do regime público, quer do regime privado.

Com os melhores cumprimentos.

Pela Direção

(Maria Helena Rodrigues)