

## PARECER JURÍDICO N.º 54 / CCDR-LVT / 2011

Validade • Parcialmente Válido

JURISTA

MÁRIO VIEGAS

ASSUNTO GESTÃO DOS RECURSOS HUMANOS

QUESTÃO

- A Câmara Municipal, veio colocar diversas questões sobre estabelecimento de horário relativamente a trabalhadores afectos a um cine-teatro municipal, considerando que:
- A) O Município tem no seu mapa de pessoal trabalhadores com horários desadequados para as funções que exercem, nomeadamente aqueles que exercem funções no cine - teatro;
- B) Uma dessas situações já foi referida em sede de acção inspectiva da Inspeção - Geral da Administração Local, que recomendou uma "reorganização dos serviços" de modo a minimizar as horas extraordinárias e o trabalho em dia de descanso semanal obrigatório e complementar;
- C) A actividade desenvolvida no cine-teatro, decorre essencialmente às sextas-feiras à noite, ao sábado e também, em alguns domingos, embora, esporadicamente, decorram espectáculos ou actividades durante a semana, também à noite.
- Assim, pergunta a edilidade:
- 1.ª- Pode ser estabelecido, para o mesmo trabalhador, um horário diferente para dias diferentes, tais como:
- 3.ª a 5.ª feira : desde as 10.00 h até às 13.00 h e das 15.00 h até às 19.00 h
- 6.ª e sábado : desde as 15.00 h até às 19.00 h e das 20.00 h até às 23.00 h
- O domingo ficaria como dia de descanso semanal, enquanto a segunda – feira ficaria como dia de descanso complementar.
- 2.ª- Caso seja possível estabelecer aquele horário, ou outro nesses moldes, num fim de semana, na hipótese de não haver qualquer programação, o trabalhador poderá apresentar-se ao trabalho na 6.ª feira em horário igual ao de 3.ª e 5.ª feira e descansar no sábado e domingo em vez de domingo e segunda?
- 3.ª- Pode ser estabelecido outro tipo de horário (flexível), adaptável às actividades realizadas, cumprindo apenas o total de horas semanais?
- 4.ª- Passando o sábado a ser o dia normal de trabalho, passa a estar sujeito ao limite de duas horas extraordinárias, previstas no art. 161.º, n.º 1, alínea b), do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, adiante designado abreviadamente de RCTFP?
- Todavia, há espectáculos que exigem antes da sua realização, um período de montagem e ensaios (que pode iniciar-se de manhã e prolongar-se até à hora do espectáculo, sendo que após a sua finalização, ainda haverá um período de desmontagem).*
- Logo, durante todo esse tempo, como assegurar a presença de trabalhadores?*
- (Gestão dos recursos humanos; Modalidades de horários de trabalho)*

PARECER

A)-Da possibilidade de estabelecimento de horários específicos

## PARECER JURÍDICO N.º 54 / CCDD-LVT / 2011

No que tange às questões (1.ª, 2.ª e parte final da 4.ª) colocadas pela edilidade, de imediato urge referir o art. 132.º<sup>1</sup> do [RCTFP](#), que estatui deste modo: (...) *Compete à entidade empregadora pública definir os horários de trabalho dos trabalhadores<sup>2</sup> ao seu serviço, dentro dos condicionalismos legais (...).*

É agora oportuno dizer que no âmbito de uma câmara municipal competirá ao seu presidente, decidir todos os assuntos relacionados com a gestão e direcção de recursos humanos afectos aos serviços municipais, designadamente quanto a tomada de decisão, nos termos da lei, em matéria de modalidade de horários de trabalho, sem prejuízo de delegação ou subdelegação do exercício destas competências próprias nos vereadores (vide alínea a), do n.º 2, do art. 68.º e n.º 2, do art. 69.º, ambas da [Lei n.º 169/99, de 18 de Setembro](#), conjugados com o ante mencionado art. 132.º, do RCTFP).

Ora, atendendo às diversas possibilidades levantadas pela edilidade, de diferentes horários, em diferentes dias, a cumprir pelos trabalhadores afectos ao cine-teatro municipal e, considerando a incerteza quanto à existência ou não de programação de actividades, quanto a nós, poderá o presidente da câmara ou os vereadores, sem prejuízo de delegação e ou subdelegação de competências, fixar horários específicos, no interesse dos funcionários e agentes, uma vez que circunstâncias relevantes relacionadas com a natureza das actividades desenvolvidas, o justificam, desde que devidamente fundamentadas e sujeitas a consulta prévia dos funcionários e agentes, através das suas organizações representativas (vide n.º 2, do art. 132.º, do RCTFP).

Com efeito, no que toca ao caso em apreço, num horário específico eventualmente a estabelecer e a ser autorizado, ficaria expresso, por exemplo, para além do horário de abertura e encerramento das instalações (a este último propósito, vide art. 133.º, do RCTFP), as condições de fixação do horário (a necessidade de abertura do espaço de modo a assegurar-se a realização de ensaios, a instalação de equipamentos destinados a servir as actividades programadas, a retirada dos mesmos, após a realização das actividades programadas), o horário pretendido (atento o período de funcionamento do cine-teatro), o respectivo período de descanso, bem como o período de tempo a considerar, as condições de eventual rotatividade, duração semanal, diária, entre outros, vide n.º 1, do art. 115.º, do RCTFP.

Note-se que aqueles horários específicos fixados pelas entidades legais, poderiam incluir regimes de flexibilidade mais amplos do que as modalidades de horários previstas no RCTFP, sem prejuízo da observância dos princípios gerais que regem o horário de trabalho, a este propósito, ver o art. 117.º e seguintes.

No seguimento de um dos aspectos da primeira e segunda perguntas da edilidade, veja-se que os dias de descanso semanal obrigatório e complementar não têm de coincidir em todos os horários, respectivamente com o domingo e o sábado, é o que dispõe o art. 166.º, do RCTFP.

**B)-Da resposta à 3.ª questão**

Quanto a esta questão, ocorre-nos mencionar que por conveniência de serviço ou por requerimento de trabalhador, pode ser estabelecido para cada trabalhador, um horário rígido diferente, com períodos de início e fim diferentes (à semelhança da modalidade de horário desfasado previsto no art. 18.º, do [Decreto-Lei n.º 259/98, de 18 de Agosto](#)) e períodos de descanso com duração diferente, sem prejuízo de os dias de descanso semanal obrigatório e complementar poderem deixar de coincidir respectivamente com o domingo e o sábado, ver n.os 4 e 5, do já abordado art. 166.º, do RCTFP, tudo isto, desde que respeitados os limites legais quer da duração diária quer do intervalo de descanso.

Ainda a este propósito, importa fazer notar o n.º 2, do art. 139.º, da [Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro](#) (Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas, adiante designado de RCTFP) que rege deste modo (...) *Podem ainda gozar de isenção de horário outros trabalhadores, mediante celebração de acordo escrito com a respectiva entidade empregadora pública, desde que tal isenção seja admitida por lei ou por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho (...).*

Nos termos do n.º 3, do art. 140.º, do RCTFP, nos casos do n.º 2 do art. 139.º, a escolha da modalidade de isenção de horário obedece ao disposto na lei ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

A coberto da alínea a), do n.º 1 e do n.º 2, da Cláusula 9.ª, do [Acordo Colectivo de Trabalho n.º 1/2009](#), publicado no Diário da República, II Série, n.º 188, de 28 de Setembro de 2009, extensivo a todos os trabalhadores com relação jurídica de emprego público, na modalidade de contrato por tempo indeterminado, através do Regulamento de Extensão n.º 1-A/2010, publicado no Diário da República, II Série, n.º 42, de 2 de Março de 2010, os trabalhadores podem gozar de isenção de horário de trabalho, mediante

<sup>1</sup> No que concerne ao pessoal nomeado, os princípios gerais que norteiam a duração e horário de trabalho na administração pública, encontram-se plasmados no [Decreto-Lei n.º 259/98, de 18 de Agosto](#).

<sup>2</sup> Trata-se dos trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas.

## PARECER JURÍDICO N.º 54 / CCDR-LVT / 2011

celebração de acordo escrito com a respectiva entidade empregadora pública mas, apenas sobre a modalidade da observância dos períodos normais de trabalho acordados, prevista na alínea c), do n.º 1, do art. 140.º, do RCTFP.

**C)-Da resposta à 4.ª questão**

Como já dissemos anteriormente, os dias de descanso semanal obrigatório e complementar podem deixar de coincidir, respectivamente com o domingo e o sábado, nos casos plasmados no art. 166.º, do RCTFP, logo, no caso em apreço, passando o sábado a ser um dia de período normal de trabalho (porque deixou de coincidir com um dia de descanso semanal complementar), passará automaticamente a estar sujeito ao limite de duas horas extraordinárias, previstas no art. 161.º, n.º 1, alínea b), do RCTFP, embora a lei tenha salvaguardado situações (vide alíneas a) e b), do n.º 2) em que é possível ultrapassar os limites fixados nas alíneas a), b) e c), do n.º 1, desta última norma, desde que não impliquem uma remuneração por trabalho extraordinário superior a 60 % da remuneração base do trabalhador.

O mesmo limite ao trabalho extraordinário se verifica, caso o período normal de trabalho diário dos trabalhadores que prestem trabalho exclusivamente nos dias de descanso semanal dos restantes trabalhadores do órgão ou serviço seja aumentado, no máximo, em quatro horas diárias, sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho (vide n.º 4, do art. 126.º, do RCTFP).

Por último, não podemos olvidar que a coberto do n.º 1, do art. 163.º, do RCTFP, a prestação de trabalho extraordinário em dia útil, **em dia de descanso semanal complementar (sábado)** e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25% das horas de trabalho extraordinário realizado.

## CONCLUSÃO

1. É agora oportuno dizer que no âmbito de uma câmara municipal competirá ao seu presidente, decidir todos os assuntos relacionados com a gestão e direcção de recursos humanos afectos aos serviços municipais, designadamente quanto a tomada de decisão, nos termos da lei, **em matéria de modalidade de horários de trabalho**, sem prejuízo de delegação ou subdelegação do exercício destas competências próprias nos vereadores
2. Ora, atendendo às diversas possibilidades levantadas pela edilidade, de diferentes horários em diferentes dias, a cumprir pelos trabalhadores afectos ao cine-teatro municipal e, considerando a incerteza quanto à existência ou não de programação de actividades, quanto a nós, poderá o presidente da câmara ou os vereadores, sem prejuízo de delegação e ou subdelegação de competências, fixar horários específicos, no interesse dos funcionários e agentes, uma vez que circunstâncias relevantes relacionadas com a natureza das actividades desenvolvidas, o justificam, desde que devidamente fundamentadas e sujeitas a consulta prévia dos funcionários e agentes, através das suas organizações representativas (vide n.º 2, do art. 132.º, do RCTFP).
3. Por conveniência de serviço ou por requerimento de trabalhador, pode ser estabelecido para cada trabalhador, um horário rígido diferente, com períodos de início e fim diferentes e períodos de descanso com duração diferente, sem prejuízo de os dias de descanso semanal obrigatório e complementar poderem deixar de coincidir com o domingo e o sábado, tudo isto, desde que respeitados os limites legais quer da duração diária quer do intervalo de descanso.
4. A coberto da alínea a), do n.º 1 e do n.º 2, da Cláusula 9.ª, do Acordo Colectivo de Trabalho n.º 1/2009, os trabalhadores podem gozar de isenção de horário de trabalho, mediante celebração de acordo escrito com a respectiva entidade empregadora pública mas, apenas sobre a modalidade da observância dos períodos normais de trabalho acordados, prevista na alínea c), do n.º 1, do art. 140.º, do RCTFP.
5. Como é consabido, os dias de descanso semanal obrigatório e complementar podem deixar de coincidir, respectivamente com o sábado e o domingo, nos casos plasmados no art. 166.º, do RCTFP, logo, no caso vertido na 5.ª questão da edilidade, passando o sábado a ser um dia de período normal de trabalho (porque deixou de coincidir com dia de descanso semanal complementar), passará automaticamente a estar sujeito ao limite de duas horas extraordinárias, previsto no art. 161.º, n.º 1, alínea b), do RCTFP.
6. Todavia, a lei salvaguardou situações (vide alíneas a) e b), do n.º 2, do art. 161.º) em que é possível ultrapassar os limites fixados nas alíneas a), b) e c), do n.º 1, do acima citado art. 161.º, desde que

## PARECER JURÍDICO N.º 54 / CCDR-LVT / 2011

não impliquem uma remuneração por trabalho extraordinário superior a 60 % da remuneração base do trabalhador.

## LEGISLAÇÃO

- Lei n.º 169/99, de 18 de Setembro,
- RCTFP - Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro
- Decreto-Lei n.º 259/98, de 18 de Agosto
- Acordo Colectivo de Trabalho n.º 1/2009