

| | | |
|--------------|--|--|
| ASSUNTO: | Da isenção de horário de um técnico superior | |
| Parecer n.º: | Inf_DSAJAL_TR_9249/2018 | |
| Data: | 24/10/2018 | |

Pelo Senhor Presidente da Câmara Municipal foi solicitado parecer acerca de um requerimento apresentado por uma trabalhadora municipal (técnica superior) no qual solicita isenção de horário de trabalho bem como, caso a modalidade de isenção o estabeleça, lhe seja atribuído o devido suplemento remuneratório.

Ao pedido de esclarecimento é anexado o parecer emitido pela Divisão dos Serviços Jurídicos e de Contencioso.

Em concreto são formuladas as seguintes questões:

“

- Pode à trabalhadora em causa (...) ser atribuída isenção de horário, nos termos dos artigos 117.º a 119.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (e, também, do art.º 24.º do Regulamento Interno de Horários de Trabalho e Controlo de Assiduidade da Câmara Municipal de (...), sendo certo que o STAL – Sindicato dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (no qual a trabalhadora é filiada) se opôs à aplicação aos trabalhadores seus filiados do regime do Acordo Coletivo de Trabalho n.º 1/2009 (...)?
- Na hipótese de a resposta à questão anterior ser afirmativa, que modalidade(s) pode revestir a isenção de horário de trabalho a atribuir à trabalhadora, de acordo com o art.º 118.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas?
- Caso à trabalhadora possa ser atribuída isenção de horário de trabalho nas modalidades estatuídas nas alíneas a) e b) do n.º 1 do art.º 118, tem a mesma direito a um suplemento remuneratório? Em que condições é atribuído esse suplemento remuneratório à trabalhadora, considerando nomeadamente que a aplicação do disposto no Decreto-Lei n.º 25/2015, de 6 de fevereiro, à administração local se faz por diploma próprio (art.º 1.º n.º 2 do Decreto-Lei n.º 25/2015, de 6 de fevereiro), diploma esse que ainda não foi publicado?”

Cumprido, pois, informar:

O artigo 117.º, 118 e 119 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, determinam o seguinte:

Artigo 117.º

Condições da isenção de horário de trabalho

“1 - Os trabalhadores titulares de cargos dirigentes e que chefiem equipas multidisciplinares gozam de isenção de horário de trabalho, nos termos dos respetivos estatutos.

2 - **Podem** ainda gozar de isenção de horário **outros trabalhadores**, mediante celebração de acordo escrito com o respetivo empregador público, **desde que tal isenção seja admitida por lei ou por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho**.

3 - A isenção de horário não dispensa a observância do dever geral de assiduidade, nem o cumprimento da duração semanal de trabalho legalmente estabelecida.

Artigo 118.º

Modalidades e efeitos da isenção de horário de trabalho

1 - A isenção de horário pode compreender as seguintes modalidades:

- a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana;
- c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

2 - A isenção de horário dos trabalhadores referidos no n.º 1 do artigo anterior implica, em qualquer circunstância, a não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, nos termos dos estatutos do empregador público.

3 - Nos casos previstos no n.º 2 do artigo anterior, **a escolha da modalidade de isenção de horário obedece ao disposto na lei ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho**.

4 - **Na falta** de lei, instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou estipulação das partes, o regime de isenção de horário **segue o disposto na alínea b) do n.º 1**, não podendo o alargamento da prestação de trabalho ser superior a duas horas por dia ou a 10 horas por semana. (...)” – (realçado nosso)

Resulta das normas transcritas que para além dos titulares de cargos dirigentes e trabalhadores que chefiem equipas multidisciplinares, podem gozar de isenção de horário outros trabalhadores desde que tal seja admitido por lei ou previsto em instrumento de regulamentação coletiva.

A cláusula 9.ª do ACT n.º 1/2009, possibilitou o alargamento da isenção de horário, mediante acordo entre o trabalhador e a respetiva entidade empregadora pública, aos técnicos superiores, coordenadores técnicos e encarregados gerais operacionais.

Paulo Veiga e Moura e Cátia Arrimar em anotação ao art.º 118.º da LTFP in *Comentários à Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas*, pág. 401, referem:

“Relativamente aos trabalhadores a quem a lei ou o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho permita que acordem prestar trabalho em regime de isenção, as modalidades da isenção podem ser duas. Pode a isenção consistir num alargamento, relativamente ao período normal de trabalho, do número de horas que por dia e semana podem ser prestadas, acordando as partes no número de horas a mais que por dia e semana estão abrangidas na isenção, findas as quais passará a prestar trabalho suplementar. Pode ainda a isenção de

horário consistir na obrigação de se observarem os períodos normais de trabalho acordados entre as partes, situação essa em que, para além de se poder estipular um período normal superior ao que esteja legalmente estipulado para a generalidade dos trabalhadores, obriga a que o trabalhador cumpra diariamente tantas horas quantas as acordadas, não obstante não haver uma pré-determinação das horas de entrada e de saída.

A determinação concreta da modalidade de isenção será efetuada por lei ou pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que permitir a adoção de tal modalidade de trabalho. Sendo certo que, se ali nada se estipular, a modalidade regra a aplicar será a do alargamento do número de horas a prestar em isenção, o qual, nessa hipótese, não poderá ser superior a duas horas diárias e a 10 horas semanais (...).”

Importa mencionar que o artigo 10.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, veio determinar a aplicabilidade das normas da LTFP em matéria de âmbito de aplicação subjetivo dos instrumentos de regulamentação coletiva aos acordos coletivos de trabalho vigentes à data da entrada em vigor da Lei n.º 35/2014, tendo estabelecido um prazo de 60 dias para o exercício dos direitos de oposição e de opção previstos, respetivamente, nos n.ºs 3 e 5 do artigo 370.º.

Em FAQ da DGAEP in <https://www.dgaep.gov.pt/> pode ler-se o seguinte esclarecimento:

[“8. A que trabalhadores se aplica o Acordo Coletivo de Trabalho n.º I/2009 \(Acordo coletivo de carreiras gerais\), publicado no Diário da República n.º 188, 2.ª série, Parte J3, de 28 de setembro de 2009?”](#)

O ACT n.º I/2009 aplica-se:

- a) A todos os trabalhadores filiados nas associações sindicais outorgantes do acordo que se encontrem vinculados em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado e estejam integrados nas carreiras gerais de técnico superior, de assistente técnico e de assistente operacional, ou nas carreiras subsistentes constantes do Mapa VII anexo ao [Decreto-Lei n.º 121/2008](#), de 11 de julho;
- b) Aos restantes trabalhadores integrados nas carreiras referidas na alínea anterior que não exerçam o direito de oposição à aplicação do [ACT n.º I/2009](#) no prazo de 60 dias úteis a contar da entrada em vigor da [LTFP](#) - n.º 2 do artigo 10.º da [Lei n.º 35/2014](#), de 20 de junho.

[2. O acordo coletivo de trabalho aplica-se a todos os trabalhadores do empregador público?](#)

Não. O acordo coletivo não se aplica:

- a) Aos trabalhadores não sindicalizados que tenham exercido o direito de oposição previsto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 370.º da [LTFP](#);
- b) Aos trabalhadores filiados em associação sindical que tenha igualmente exercido o direito de oposição previsto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 370.º da [LTFP](#).”

Acresce que o STAL – Sindicato dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins conforme Aviso n.º 13346/2014 publicado no DR, 2.ª série em 1 de dezembro de 2014, em cumprimento do previsto no n.º 2 do artigo 10.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e no n.º 3 do artigo 370.º da LTFP, exerceu o direito de oposição à aplicação aos trabalhadores seus filiados do regime constante do Acordo Coletivo de Carreiras Gerais n.º I/2009.

Nesta conformidade, resulta de tudo o exposto:

- a possibilidade de um técnico superior exercer funções isento de horário de trabalho só é admissível se lei ou instrumento de regulamentação coletiva o permitir;
- o ACT n.º 1/2009, possibilitou o alargamento da isenção de horário, mediante acordo entre o trabalhador e a respetiva entidade empregadora pública, aos técnicos superiores, coordenadores técnicos e encarregados gerais operacionais;
- o art.º 10.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, estabeleceu um prazo de 60 dias para o exercício dos direitos de oposição e de opção previstos, respetivamente, nos n.ºs 3 e 5 do artigo 370.º;
- na sequência da referida determinação o STAL exerceu o direito de oposição à aplicação aos trabalhadores seus filiados do regime constante do ACT n.º 1/2009;
- o ACT n.º 1/2009 não se aplica aos trabalhadores filiados no STAL.

Acresce referir que o Regulamento Interno de Horários de Trabalho e Controlo de Assiduidade da câmara municipal refere, a propósito da questão em apreço, conforme informação que nos é transmitida que “podem ainda gozar de isenção de horário de trabalho outros colaboradores, mediante acordo escrito com o respetivo empregador público, desde que tal isenção seja admitida por lei ou por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho”.

Ou seja, o mencionado regulamento limita-se a reproduzir o que o art.º 117.º da LTFP consagra, conforme atrás verificámos.

Nesta conformidade, a trabalhadora poderá exercer funções em regime de isenção de horário de trabalho (caso o pedido seja deferido) se se desfiliair da associação sindical que exerceu o direito de oposição à aplicação do ACT n.º 1/2009 (cf. n.º 3 do art.º 371.º da LTFP) ou se a entidade consulente vier a celebrar acordo coletivo de trabalho com o STAL, no âmbito do qual esta matéria venha a ser contemplada.

Com interesse importa referir que a DGAEP em FAQ, no respetivo website, esclarece:

“6. Se um trabalhador se desfiliair de uma associação sindical outorgante de um ACT, deixa de ficar abrangido pelo mesmo?”

No caso de desfiliação de trabalhadores de uma associação sindical outorgante do ACT, durante o período de vigência do mesmo, o acordo aplica-se-lhes até ao final do prazo que dele constar. Se o ACT não tiver prazo de vigência, os trabalhadores que se tenham desfiliaido são abrangidos durante o prazo mínimo de um ano - n.º 3 do artigo 371.º da [LTFP](#).”

Admitindo que o ACT n.º 1/2009 possa vir a ser aplicado à trabalhadora de acordo com o que atrás se expôs, acresce mencionar que a cláusula 9.ª, do mesmo, refere:

“Isenção de horário de trabalho

I - Para além dos casos previstos no n.º I do artigo 139.º do RCTFP ou noutras disposições legais, podem gozar da isenção de horário, mediante celebração de acordo escrito com a respetiva entidade empregadora pública, os trabalhadores integrados nas seguintes carreiras e categorias:

- a) **Técnico superior;**
- b) Coordenador técnico;
- c) Encarregado geral operacional.

2 - A isenção de horário de trabalho **só pode revestir a modalidade da observância dos períodos normais de trabalho acordados, prevista na alínea c) do n.º 1 do artigo 140.º do RCTFP**¹.

3 - Ao trabalhador que goza de isenção de horário não podem ser impostas as horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.” (destacado nosso)

Na modalidade de isenção de horário de trabalho a que reporta a cláusula transcrita, - observância dos períodos normais de trabalho acordados - admite-se, conforme já referimos, o exercício de funções por um período superior ao legalmente previsto, sendo que caberá ao trabalhador “gerir” o horário a praticar, não lhe podendo ser impostas em concreto, horas de início e termo do período de trabalho diário nem os intervalos de descanso.

Por último, quanto ao direito a eventual suplemento remuneratório:

O n.º 1 art.º 164.º da LTFP prevê que o trabalhador isento de horário de trabalho nas modalidades previstas nas alíneas a) e b) do n.º 1 do art.º 118.º tem direito a um suplemento remuneratório, nos termos fixados por lei ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

Nesta conformidade, a atribuição de suplemento remuneratório só pode ocorrer nas modalidades de isenção de horário de “não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho” e “possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana” sendo que está dependente de lei ou instrumento de regulamentação coletiva que o discipline, pelo que na sua ausência, não pode ser atribuído.

As obrigações ou condições específicas que podem fundamentar a atribuição de suplementos remuneratórios aos trabalhadores abrangidos pela Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas constam do Decreto-Lei n.º 25/2015, de 6 de fevereiro. – cf. alínea c) do n.º 2 do art.º 2.º quanto à isenção de horário de trabalho.

Contudo, nos termos do art.º 1.º deste diploma a sua aplicação à administração local será feita por diploma próprio sendo que até à presente data não foi publicado.

Em conclusão, respondendo concretamente às questões colocadas:

Pode à trabalhadora em causa (...) ser atribuída isenção de horário, nos termos dos artigos 117.º a 119.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (e, também, do art.º 24.º do Regulamento Interno de Horários de Trabalho e Controlo de Assiduidade da Câmara Municipal de (...), sendo certo que o STAL – Sindicato dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (no qual a trabalhadora é filiada) se opôs à aplicação aos trabalhadores seus filiados do regime do Acordo Coletivo de Trabalho n.º 1/2009 (...)?

¹ A alínea c) do n.º 1 do art.º 140.º do RCTFP corresponde à alínea c) do n.º 1 do art.º 118.º da LTFP.

Estando a trabalhadora filiada no STAL e tendo este sindicato exercido o direito de oposição ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 1/2009, este não lhe é aplicável.

Carecendo a aplicabilidade das normas relativas à isenção do horário de trabalho aos trabalhadores que não exerçam cargos dirigentes ou chefiem equipas multidisciplinares, de previsão em lei ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, não estando a trabalhadora abrangida por qualquer norma especial ou ACT não pode beneficiar dessa isenção.

Na hipótese de a resposta à questão anterior ser afirmativa, que modalidade(s) pode revestir a isenção de horário de trabalho a atribuir à trabalhadora, de acordo com o art.º 118.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas?

Será possível a trabalhadora exercer funções em regime de isenção de horário de trabalho caso a mesma venha a desfiliar-se do STAL ou na eventualidade de a autarquia vir a outorgar acordo coletivo de trabalho com este sindicato.

Caso à trabalhadora possa ser atribuída isenção de horário de trabalho nas modalidades estatuídas nas alíneas a) e b) do n.º 1 do art.º 118, tem a mesma direito a um suplemento remuneratório? Em que condições é atribuído esse suplemento remuneratório à trabalhadora, considerando nomeadamente que a aplicação do disposto no Decreto-Lei n.º 25/2015, de 6 de fevereiro, à administração local se faz por diploma próprio (cf. art.º 1.º n.º 2 do Decreto-Lei n.º 25/2015, de 6 de fevereiro), diploma esse que ainda não foi publicado?

O suplemento remuneratório só pode ser atribuído se previsto na lei e regulamentado em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

O Decreto-Lei n.º 25/2015, de 6 de fevereiro, que estabelece as condições que podem fundamentar a atribuição de suplementos remuneratórios, ainda não é aplicável às autarquias locais.