

# **O modelo de organização e duração do tempo de trabalho na administração pública**

**Análise comparada dos 27 Estados-membros da UE**

**Direção-Geral de Administração e do Emprego Público**

**Lisboa, 10 Janeiro 2013**

# O modelo de organização e duração do tempo de trabalho na administração pública

Análise comparada dos 27 Estados-membros da UE



## **Equipa de trabalho do DIRIC**

Maria Asensio (coordenação)

Cesar Madureira

Matilde Gago da Silva

Margarida Quintela Martins

Miguel Rodrigues

## **Técnico do DRJE**

Aníbal Silva Rego

## ÍNDICE

<b>1. ESTUDO COMPARADO DOS HORÁRIOS DE TRABALHO NOS ESTADOS-MEMBROS DA UE27.....</b>	<b>5</b>
1.1. Objetivos .....	5
1.2. Enquadramento normativo a nível da UE: diretivas comunitárias sobre os horários de trabalho .....	7
1.3. Duração e organização do tempo de trabalho na AP em Portugal .....	17
1.4. Análise comparada dos horários de trabalho nos Estados-Membros .....	42
1.5. Análise da aplicação da Diretiva 2003/88/CE .....	43
<b>2. LEGISLAÇÃO DOS HORÁRIOS DE TRABALHO NA UE .....</b>	<b>52</b>
<b>3. HORAS TRABALHADAS E PRODUTIVIDADE .....</b>	<b>57</b>
3.1. Horas trabalhadas nos Estados-Membros da UE27 e produtividade .....	57
3.2. Efeitos das horas trabalhadas sobre os trabalhadores e as organizações .....	59
3.2.1. Ao nível da segurança e da saúde dos trabalhadores.....	59
3.2.2. Ao nível da conciliação da vida profissional e familiar.....	59
3.2.3. Ao nível da produtividade .....	60
3.2.4. Ao nível da qualidade de vida .....	61
<b>4. FÉRIAS, FERIADOS E HORAS REGULARES NOS 27 ESTADOS MEMBROS .....</b>	<b>62</b>
4.1. Número de horas regulares de trabalho por semana.....	62
4.2. Número médio e máximo de dias de férias por ano.....	64
4.3. Número médio de feriados por ano.....	66
<b>5. QUADRO RESUMO .....</b>	<b>67</b>
<b>6. ANEXO - Dados da OECD .....</b>	<b>68</b>
<b>7. NOTA METODOLÓGICA .....</b>	<b>69</b>
<b>8. REFERÊNCIAS BIBLIOGRAFICAS .....</b>	<b>70</b>

**Quadro1 - Países da UE27, siglas e data de adesão**

<b>Sigla</b>	<b>UE 27</b>	<b>Data de adesão</b>
GE	Alemanha	1952
AT	Áustria	1995
BE	Bélgica	1952
BG	Bulgária	2007
CY	Chipre	2004
DK	Dinamarca	1973
SK	Eslováquia	2004
SL	Eslovénia	2004
ES	Espanha	1986
EE	Estónia	2004
FI	Finlândia	1995
FR	França	1952
EL	Grécia	1981
NL	Holanda	1952
HU	Hungria	2004
IE	Irlanda	1973
IT	Itália	1952
LV	Letónia	2004
LT	Lituânia	2004
LU	Luxemburgo	1952
MT	Malta	2004
PL	Polónia	2004
PT	Portugal	1986
UK	Reino Unido	1973
CZ	República Checa	2004
RO	Roménia	2007
SE	Suécia	1995

# 1. ESTUDO COMPARADO DOS HORÁRIOS DE TRABALHO NOS ESTADOS-MEMBROS DA UE27

## 1.1. Objetivos

O presente estudo tem como objetivo analisar comparativamente o modelo de organização e duração do tempo de trabalho na Administração Pública (AP) dos 27 Estados Membros (EM) da UE.

A duração média semanal do tempo de trabalho na AP em Portugal (35 horas) é em 2012 inferior quer à média da UE27 (37 horas), quer, sobretudo, à média dos doze novos Estados membros (39,7 horas). Se se tiver em conta a duração das férias estatutárias e o número de dias feriadados, a duração líquida anual contratada do tempo de trabalho em Portugal situa-se, uma vez mais, na mesma posição relativa.

Porém, a presença de formas de organização flexível do tempo de trabalho tem em Portugal uma incidência menor do que na generalidade dos países europeus. De igual modo, as modalidades predominantes de organização do tempo de trabalho afiguram-se relativamente clássicas.

Para dar conta desta evidência, iremos analisar o modelo de organização e a duração do tempo de trabalho na generalidade dos EM da UE27 com base nas últimas publicações e dados estatísticos disponíveis em distintas fontes<sup>1</sup>.

Em primeiro lugar, analisar-se-á o conjunto de princípios e orientações básicas que derivam das Diretivas da UE relativas a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho no setor público, nas quais são fixadas as prescrições mínimas de segurança e saúde em matéria de organização do tempo de trabalho aplicáveis aos períodos de descanso diário, pausas, descanso semanal, tempo máximo de trabalho semanal, férias anuais, bem como a certos aspetos do trabalho noturno, do trabalho por turnos e do ritmo de trabalho. Também será estudado o caso de Portugal, no que se refere à evolução do regime geral de duração do trabalho desde 1988 até 2012 e ao enquadramento legal em vigor: o DL 259/98, de 18 de agosto, a Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro (RCTFP) e a Lei n.º 66/2012, de 31 de dezembro. Para concluir esta primeira parte, procurar-se-á analisar de forma comparada a transposição da Diretiva comunitária 2003/88 na generalidade dos EM da UE27.

Em segundo lugar, será efetuado um levantamento dos atuais regulamentos e práticas relativas à organização e duração do tempo de trabalho nos EM, apresentando-se algumas das principais características do quadro legislativo e a identificação da legislação em causa.

---

<sup>1</sup> Foram consultadas diversas fontes, sendo de destacar a base de dados da OECD (2012), do Eurostat (2011), da Comissão Europeia (2010), da OIT (2010) e do Eurofound (2010). Para além dos diversos relatórios e recolhas de dados desenvolvidos pela OIT, a Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho realiza pesquisas cada cinco anos sobre as condições de trabalho na UE e nos países candidatos à adesão.

Em terceiro lugar, serão estudados os dados empíricos relativos à duração do tempo de trabalho, com base em três aspetos: os efeitos do tempo de trabalho sobre a segurança e saúde no local de trabalho; os efeitos do tempo de trabalho na sua conciliação com a vida familiar, a incidência do tempo de trabalho na produtividade, bem como outros fatores que podem afetar o desempenho das organizações, tais como a adaptação das horas de trabalho à procura do mercado, a satisfação dos trabalhadores, o seu desempenho e o absentismo.

Por último, tendo por referência os dados disponibilizados pela OECD<sup>2</sup>, bem como a legislação em vigor nos EM proceder-se-á ao enfoque comparado das férias, feriados, licenças e horários contratados nos 27 EM da União Europeia.

---

<sup>2</sup> A OECD é praticamente a única fonte estatística capaz de fornecer dados homogéneos sobre o tempo de trabalho, a nível europeu, bem como uma atualização cronológica proporcionando uma visão de longo prazo.

## 1.2. Enquadramento normativo a nível da UE: diretivas comunitárias sobre os horários de trabalho

Em cada EM a regulamentação do tempo de trabalho obrigatório é um misto complexo de regras gerais e setoriais, alicerçadas no direito nacional e em acordos coletivos. A regulamentação internacional neste domínio é extensa e tem, ao longo dos tempos, exercido uma influência decisiva na redução progressiva dos horários laborais dos trabalhadores. As normas da OIT continuam a desempenhar um papel muito significativo em todo o mundo, em especial, nos países onde as condições de trabalho são mais desfavoráveis<sup>3</sup>.

Para poder desenvolver a atividade laboral contratada é fundamental determinar o tempo de trabalho dedicado à sua realização, determinando o período ou períodos durante os quais o trabalhador realizará a sua prestação de serviços. O fator temporal é um dos elementos essenciais da relação laboral. As legislações também devem respeitar os direitos dos trabalhadores quanto à limitação do dia de trabalho, assim como reconhecer os tempos mínimos de descanso. Os princípios básicos da regulamentação do tempo de trabalho estão definidos no artigo 31.º da Carta de Direitos Fundamentais da UE.

### Tempo de trabalho: regulação comum de mínimos

#### a) Diretiva 93/104/CE

A Diretiva 93/104/CE contém disposições relativas a determinados aspetos da distribuição do tempo de trabalho relacionados com a saúde e segurança dos trabalhadores e define conceitos relacionados com o tempo de trabalho, o tempo parcial ou o período noturno. Também estabelece uns mínimos para as pausas e descansos diários, semanais, férias (4 semanas anuais). Delimita, igualmente, qual é a duração semanal do trabalho circunscrito a uma média de 48 horas num período de referência que não ultrapasse os quatro meses, admitindo, porém, exceções.

A transposição da diretiva para os ordenamentos jurídicos nacionais não foi uma tarefa fácil. Um exemplo desta dificuldade está patente nas condenações por incumprimento de vários EM (Itália, França<sup>4</sup>, Reino Unido<sup>5</sup>) pelo TJCE.

<sup>3</sup> Veja-se Lee, S, McCann, M e Messenger, J. Working Time around the World. Trends in Working Hours, Laws and Policies in a Global Comparative Perspective. Génova: OIT. 2007: 7-21.

<sup>4</sup> A Itália e a França foram condenadas pelo Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias por não terem aprovado as medidas de transposição da diretiva (Processo C-386/98, Comissão contra República de Itália, acórdão decretado em 9 de Março de 2000 e Processo C-46/99, Comissão contra França, acórdão decretado em 8 de Junho de 2000). Veja-se o COM/2000/0787 final.

<sup>5</sup> Em Março de 1994, o Reino Unido interpôs um recurso de anulação da diretiva relativa ao tempo de trabalho no âmbito do artigo 230º do Tratado invocando a suposta ausência de fundamento jurídico desta. Com efeito, o Reino Unido considerava não existir qualquer prova científica indicando que a diretiva é uma medida destinada a

## b) Diretiva 2000/34/CE

O texto da Diretiva de 1993 foi alterado pela Diretiva 2000/34/CE do Parlamento e do Conselho de 22 de junho, visando alargar o âmbito da sua aplicação e adotar prescrições mínimas relativas a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho ligadas à saúde e segurança dos trabalhadores.

**Âmbito de aplicação:** inicialmente todos os setores de atividade, com exceção dos transportes, das atividades marítimas e das atividades dos médicos em formação. Desde as alterações de junho de 2000, os trabalhadores respeitantes a estes três grupos beneficiam de determinadas disposições no que se refere aos períodos de descanso, tempos de pausa, horas de trabalho, férias pagas e trabalho noturno. Alguns artigos da Diretiva inicial não se aplicam a estas categorias, mas foram tomadas medidas *ad hoc* como, por exemplo, o estabelecimento de um número máximo de horas de trabalho ou, alternativamente, um número mínimo de horas de descanso para os trabalhadores a bordo dos navios de pesca.

**Definição de conceitos:** considera-se tempo de trabalho todo o trabalho efetuado durante, pelo menos, 7 horas, tal como se encontra definido pela legislação nacional, incluindo, no entanto, um intervalo entre as 24h e as 5h; "trabalhador noturno": trabalhador que executa pelo menos 3 horas de trabalho noturno do seu tempo de trabalho diário ou de parte do seu trabalho anual (parte definida pelos Estados-Membros); "trabalho por turnos": método de organização do trabalho em equipa segundo o qual os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho de acordo com um determinado ritmo, em horários diferentes num dado período de dias ou de semanas.

## c) Diretiva 2003/88/CE

Em 2003, com a finalidade de oferecer um melhor e maior conhecimento e clareza destas normas, decide-se codificar ambos os normativos através da Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de novembro, que entrou em vigor a 4 de agosto de 2004.

Nesta Diretiva estão consubstanciadas a Diretiva 93/104/CE do Conselho, de 23 de Novembro de 1993, assim como a Diretiva 2000/34/CE do Parlamento Europeu e do Conselho.

---

proteger a saúde e a segurança dos trabalhadores nos termos do artigo 118º-A (atualmente, após alteração, artigo 137º) do Tratado. Além disso, segundo o Reino Unido a diretiva não respeita os princípios de subsidiariedade e de proporcionalidade e o Conselho abusou dos seus poderes dado que, na opinião do Reino Unido, a diretiva inclui medidas sem qualquer relação com os seus eventuais objetivos. No seu acórdão de 18 de Novembro de 1996 (processo C-84/94), o Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias revogou a segunda frase do artigo 5º da diretiva mas rejeitou o resto do pedido. Veja-se o COM/2000/0787 final.



A mesma conjuga a competência comunitária já detida relativa à segurança e saúde dos trabalhadores, com a de regulação das condições de trabalho. A regulamentação comunitária orienta-se no sentido de uma melhor adaptação do tempo de trabalho às necessidades do mercado.

A Diretiva 2003/88/CE determina normas mínimas relativas à duração máxima da semana de trabalho, aos períodos de descanso diário e semanal, às pausas no trabalho e às férias anuais pagas, assim como ao trabalho noturno e aos períodos de referência para o cálculo dos períodos de descanso semanal e da duração máxima da semana de trabalho. As disposições da mesma são bastante detalhadas, em linha com o respetivo objetivo de proteção da saúde e segurança dos trabalhadores. Contudo, preveem também flexibilidade na organização do tempo de trabalho:

- os EM podem adaptar as disposições comunitárias aos seus contextos nacionais (por exemplo, a duração máxima da semana laboral foi, em muitos países, fixada abaixo das 48 horas);
- a margem de manobra é significativa no que respeita aos modelos de organização e duração do tempo de trabalho através da negociação coletiva (por exemplo, a anualização do tempo de trabalho);
- existem muitas derrogações e exceções às disposições gerais (por exemplo, sobre o tempo de descanso compensatório ou a opção individual de não cumprimento da regra das 48 horas – *opt out*).

De acordo com a Diretiva 2003/88/CE, o tempo de trabalho corresponde ao 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, em conformidade com a legislação e/ou a prática nacional. Por outra parte, todo o tempo que não se enquadre na definição de tempo de trabalho, é considerado pela Diretiva como período de descanso. Não é permitido que cada EM determine o alcance de ambas as definições, mas exige-se que sejam definidas a partir de características objetivas e comuns, que são as da Diretiva comunitária. Todo o trabalhador deve poder desfrutar de tempos mínimos de descanso e não ultrapassar na duração do dia de trabalho os máximos de trabalho, regulados por aquele normativo. Os EM estão obrigados ao cumprimento da diretiva tendo em vista a proteção eficaz da segurança e saúde dos trabalhadores.

Contudo, as legislações laborais nacionais podem estabelecer disposições mais favoráveis do que as comunitárias, mas não ultrapassar os limites estabelecidos, porque estão obrigados a garantir todos os direitos reconhecidos na Diretiva.

Assim, e de acordo com este normativo, os EM tomarão as medidas necessárias para que todos os trabalhadores beneficiem de:

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

Os Estados-Membros também podem prever períodos de referência para efeitos de cálculo das médias semanais que sejam:

- não superiores a catorze dias para o descanso semanal;
- não superiores a quatro meses para a duração máxima do trabalho semanal;
- definidos após consulta dos parceiros sociais ou por convenções coletivas, no que respeita à duração do trabalho noturno.

O *trabalho noturno* é qualquer período de pelo menos sete horas e que inclua sempre o intervalo entre as 24 horas e as 5 horas. O *trabalho noturno* constitui um caso à parte, já que a sua duração não deve ultrapassar oito horas, em média, por cada período de vinte e quatro horas. O trabalho noturno que implique riscos especiais ou tensões físicas ou mentais, deve ser definido pelas legislações e/ou práticas nacionais ou por convenções coletivas.

Os trabalhadores noturnos devem beneficiar de um nível de proteção em matéria de saúde e de segurança adequado à natureza do trabalho que exercem e beneficiar de um exame gratuito destinado a avaliar o respetivo estado de saúde, antes da sua afetação ao trabalho noturno e, seguidamente, a intervalos regulares. Se não forem considerados aptos, devem ser transferidos, sempre que possível, para um trabalho diurno. As entidades patronais que organizem o trabalho segundo um certo ritmo devem ter em conta o princípio geral da adaptação do trabalho ao homem, com vista, nomeadamente, a atenuar o trabalho monótono e cadenciado. As entidades patronais que recorram regularmente a trabalhadores noturnos devem informar desse facto as autoridades competentes em matéria de saúde e de segurança no trabalho.

O conceito de *período normal de trabalho* define o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, sendo o “horário de trabalho” determinado pelas horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, incluindo a determinação dos intervalos de descanso.

Podem ser estabelecidas derrogações aos princípios anteriormente enunciados por convenções coletivas ou acordos celebrados com os parceiros sociais. As derrogações podem ser concedidas, especialmente:

- respeitando os princípios gerais de proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores, sempre que a duração do tempo de trabalho não seja medida e/ou predeterminada pelo próprio trabalhador;
- No caso de atividades caracterizadas por um afastamento entre o local de trabalho e o local de residência do trabalhador, como as atividades em “*offshore*”;
- No caso de atividades de guarda ou de vigilância destinadas a assegurar a proteção de bens ou de pessoas;
- No caso de atividades caracterizadas pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço, como sejam os cuidados dispensados em hospitais, a agricultura ou ainda os serviços de imprensa e informação;
- Em caso de acréscimo previsível de atividade, nomeadamente nos setores da agricultura, do turismo ou dos serviços postais, assim como no que se refere a pessoas que trabalhem no setor dos transportes ferroviários;

Desde que sejam concedidos aos trabalhadores em causa períodos de descanso compensatório, a Diretiva determina que as derrogações podem ser estabelecidas por via legislativa, regulamentar ou administrativa, ou ainda por via de convenções coletivas ou de acordos celebrados entre 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.

De acordo com a Diretiva, um Estado-Membro pode autorizar uma entidade patronal a estabelecer uma derrogação até ao limite de 48 horas semanais de trabalho, desde que o trabalhador dê o seu acordo. Nenhum trabalhador deve ser prejudicado em caso de recusa. A entidade patronal compromete-se a dispor de um registo, acessível às autoridades competentes, de todos os trabalhadores que tenham aceitado ultrapassar os limites de horas de trabalho.

## Debate atual sobre a organização do tempo de trabalho

Durante os anos 90 esteve subjacente o princípio de que o progresso técnico tenderia inevitavelmente a proporcionar mais tempo de lazer aos trabalhadores, o que não deixou de se refletir nas alterações legislativas em matéria de tempo de trabalho.

Ultimamente, porém, a tónica do debate alterou-se e passou a ser cada vez mais considerada a organização do tempo de trabalho como crucial para reforçar a competitividade, melhorar a produtividade, apoiar o equilíbrio entre vida profissional e familiar assim como lidar com a crescente diversidade das preferências e modelos profissionais. No debate europeu coloca-se a seguinte questão: a regulamentação do tempo de trabalho tem acompanhado estes desenvolvimentos? São necessárias reformas para adaptar as regras atuais às necessidades dos organismos, trabalhadores e consumidores do século XXI?

Em 2004, a Comissão propôs alterar a Diretiva 2003/88/CE com três objetivos precisos:

1. Clarificar a aplicação da Diretiva em situações de tempo de permanência, na sequência da interpretação do Tribunal de Justiça nos processos *SIMAP*, *Jaeger e Dellas*.
2. Permitir o alargamento do período de referência para o cálculo médio do tempo de trabalho semanal, por via da legislação nacional, até um máximo de doze meses.
3. Rever a cláusula de *opt-out* individual, que permite exceções ao limite de 48 horas da semana média de trabalho (a exigência desta revisão estava expressamente prevista no artigo 22.º da Diretiva).

Esta abordagem reflete problemas que a legislação vigente ou a jurisprudência não deram resposta. Não obstante, durante o debate realizado entre 2004 e 2009, surgiram novas questões, suscitadas, quer pelo Parlamento, quer pelo Conselho, designadamente a conciliação da vida profissional e familiar e o tratamento de situações especiais como a dos «trabalhadores autónomos» e daqueles que acumulam vários empregos. Estes últimos aspetos estão relacionados com os desenvolvimentos estruturais anteriormente mencionados. Parte da dificuldade em chegar a um acordo deriva das posições divergentes dos EM, no que se refere ao alargamento do âmbito das exceções propostas ou a recusa de outros países em aceitar a redação de um texto que autorize os EM a incorporar as suas exceções.

## Necessidade de revisão da Diretiva

A necessidade de alterar o Direito Comunitário tem-se feito sentir a partir das sentenças do TJCE anteriormente referidas, de forma a considerar a evolução das condições de trabalho na União Europeia. São duas as razões alegadas para promover

estas mudanças: em primeiro lugar, aumentar a flexibilidade na organização do tempo de trabalho e, em segundo lugar, encontrar um novo equilíbrio desta com a conciliação da vida profissional e pessoal. Com efeito, a legislação deveria permitir uma maior flexibilidade em matéria de organização do trabalho, nomeadamente:

- na determinação dos horários de trabalho. A Comissão constata que, embora a duração média da semana de trabalho esteja a diminuir na Europa, existem grandes variações em função dos setores e dos indivíduos que podem negociar horários de trabalho específicos com o respetivo empregador. A determinação do tempo de trabalho deveria considerar os interesses dos trabalhadores e a competitividade dos organismos;
- no cálculo dos tempos de permanência, ou seja, dos períodos durante os quais os trabalhadores permanecem no local de trabalho sem trabalhar. As permanências são largamente utilizadas nos serviços de cuidados de saúde e emergência (polícia, bombeiros, etc.);
- no período de referência utilizado no cálculo do tempo máximo de trabalho semanal. Com efeito, uma extensão desse período permitiria claramente considerar variações sazonais na produção de certos organismos;
- na programação dos períodos mínimos de repouso quotidianos e semanais, bem como a sua comunicação.

### **Questões fundamentais decorrentes da aplicação da Diretiva**

Uma revisão exaustiva da Diretiva deverá começar por uma análise do impacto das alterações emergentes nos modelos de trabalho decorrente da aplicação da atual Diretiva e pela identificação das disposições que é necessário adaptar, simplificar ou clarificar. Em larga medida, estas dificuldades na aplicação da diretiva podem refletir a necessidade de uma adaptação mais profunda das regras vigentes.

#### **a) Horário de trabalho**

O tempo de trabalho semanal médio na UE é inferior ao limite das 48 horas e está a diminuir. Contudo, é evidente que alguns grupos de trabalhadores continuam a trabalhar, em média, mais horas, podendo os horários oscilar acentuadamente entre 49 horas e mais de 80 horas por semana. Novos modelos laborais podem tornar os trabalhadores mais autónomos e mais móveis, suscitando questões sobre a aplicação ou a pertinência de limites ao tempo de trabalho.

Acresce que, em alguns setores ou profissões, pode considerar-se necessária a existência de horários mais longos (a curto prazo ou mesmo numa base mais permanente) para garantir a competitividade, dar resposta a flutuações sazonais

ou à escassez de mão-de-obra especializada, ou ainda assegurar serviços públicos essenciais 24 horas.

Este limite das 48 horas foi já alargado em alguns casos, no âmbito das opções permitidas pela Diretiva: nomeadamente, a derrogação relativa aos chamados «trabalhadores autónomos» e o *opt-out* individual<sup>6</sup>. O recurso à possibilidade de *opt-out* tem aumentado recentemente na UE. Atualmente, cinco EM usam-no em todos os setores da economia, enquanto outros circunscrevem a sua utilização apenas a alguns setores. Há quem defenda que não se deve impedir os trabalhadores de ultrapassar a média de 48 horas, caso pretendam ter um rendimento adicional ou acelerar a progressão na carreira.

Do mesmo modo, há quem defenda que é necessária uma restrição legal para proteger a saúde e a segurança dos trabalhadores, uma vez que estes, individualmente, nem sempre podem fazer escolhas livres sobre os limites ao seu tempo de trabalho em virtude da sua posição negocial mais frágil face aos empregadores. Acresce sublinhar que horários de trabalho mais longos podem afetar negativamente a produtividade, a criatividade e a geração de emprego, bem como a conciliação entre vida profissional e familiar.

## b) Tempo de permanência

Em alguns setores ou profissões, o horário de trabalho inclui períodos de «tempo de permanência», em que o trabalhador é obrigado a estar presente no local de trabalho pronto para trabalhar se a tal for chamado, não precisando, no entanto, de estar constantemente atento e podendo dormir ou descansar caso não seja solicitado.

O tempo de permanência é particularmente comum em serviços de saúde, cuidados a residências e serviços de emergência (como a polícia e os bombeiros) que funcionam 24 horas por dia. Os níveis de atividade durante o tempo de permanência podem variar muito consoante o setor e o Estado-Membro.

Em algumas situações, os trabalhadores podem ter de estar muito ativos durante longos períodos, com poucas ou nenhuma oportunidade para descansar. Em outros, é possível que raramente sejam chamados a trabalhar efetivamente, estando, no entanto, obrigados a permanecer no local de trabalho. Este tipo específico de flexibilidade do tempo de trabalho exigido pelo funcionamento de serviços permanentes gera um problema delicado de como calcular, ao abrigo da diretiva, as horas trabalhadas e os períodos de descanso nos casos de «tempo de permanência». As longas horas passadas no local de trabalho podem ter efeitos

---

<sup>6</sup> Embora o princípio geral seja que a duração máxima do trabalho semanal na UE é de 48 horas, a posição comum estipula que os EM podem prever uma cláusula de não participação ("opt-out"), ou seja, a possibilidade de não aplicar a duração máxima semanal de 48 horas se o trabalhador aceitar trabalhar mais tempo. O exercício desta faculdade deve, porém, estar expressamente previsto em convenção coletiva ou acordo celebrado entre parceiros sociais ou na legislação nacional.

prejudiciais para a saúde e a segurança dos trabalhadores e afetar a compatibilidade entre vida profissional e familiar. Por conseguinte, há quem defenda que o tempo de permanência no local de trabalho deve ser considerado tempo de trabalho, não devendo nenhuma das suas partes ser contabilizadas como períodos mínimos de descanso. Nos processos SIMAP, *Jaeger e Dellas*, o Tribunal de Justiça deliberou que a Diretiva deve ser interpretada como determinando que os períodos de tempo de permanência devem ser contabilizados numa base horária como tempo de trabalho.

Por outro lado, há que sublinhar que a contabilização dos períodos de permanência como tempo de trabalho a 100%, em simultâneo com um limite fixo de 48 horas, pode repercutir-se negativamente no funcionamento e financiamento de serviços que precisam de flexibilidade especial para funcionar numa base permanente. Há quem argumente, por exemplo, que em certos Estados-Membros o custo dos serviços de saúde e dos produtos médicos registaria uma subida assinalável. A falta de mão-de-obra especializada no setor dos cuidados médicos torna já extremamente difícil para alguns Estados-Membros recrutar ou reter pessoal qualificado em número suficiente.

Têm sido consideradas opções alternativas para evitar estas consequências. Algumas destas opções implicariam, todavia, alterações à Diretiva. Por exemplo, os períodos inativos do tempo de permanência no local de trabalho poderiam não ser contabilizados como tempo de trabalho, ou poderiam ser calculados como tempo de trabalho numa percentagem inferior a 100%, proporcional ao nível de vigilância exigido (o chamado sistema de equivalência).

### **c) Flexibilidade no cálculo médio do horário laboral semanal**

A flexibilidade na distribuição temporal das horas trabalhadas é um importante fator competitivo, em especial naqueles setores sujeitos a flutuações nos respetivos ciclos de atividade. A Diretiva já permite alguma flexibilidade - quando se calcula o limite das 48 horas do tempo de trabalho, a média das horas semanais trabalhadas é calculada ao longo de um «período de referência». Normalmente, este não pode exceder quatro meses, mas derrogações há que autorizam, em certas atividades, um período até seis meses ou (por convenção coletiva) até 12 meses em qualquer atividade. No entanto, foram suscitadas preocupações sobre as restrições ao alargamento do período de referência base de quatro meses por parte de organismos que operam em setores ou países onde não há tradição de negociação coletiva. Estes organismos consideram que essas restrições os colocam em desvantagem e que a necessidade de flexibilidade do tempo de trabalho não está relacionada com o modelo de relações laborais ou a dimensão da empresa.

Estas regras devem ser dotadas de maior flexibilidade, permitindo que as legislações nacionais fixem um período de referência até 12 meses. Tal ajudaria certamente as organizações a adaptar os horários de abertura ou os tempos de produção às variações na atividade causadas por ciclos sazonais ou económicos.

Por outro lado, o alargamento dos períodos de referência pode ser encarado como um incentivo a horários de trabalho mais longos por mais tempo e, como tal, gerar efeitos indesejáveis na saúde e segurança dos trabalhadores e na conciliação entre vida profissional e familiar. A fim de evitar que tal aconteça, poderá ser necessário estabelecer um qualquer tipo de condição que proteja os trabalhadores.

#### **d) Flexibilidade no gozo dos períodos mínimos de descanso diário e semanal**

Outra questão importante é a flexibilidade para determinar quando devem ser gozados os períodos mínimos de descanso diário e semanais exigidos pela Diretiva. Atualmente, esta permite um reporte de parte ou da totalidade do período mínimo de descanso, desde que todas as horas perdidas sejam plenamente compensadas posteriormente.

Segundo a jurisprudência do Tribunal de Justiça, estes períodos de descanso compensatórios devem ser gozados tão cedo quanto possível; de qualquer forma, todos os períodos de descanso perdidos devem ser recuperados imediatamente após um turno alargado.

Algumas partes defendem que o descanso mínimo (seja diário ou semanal) deve ser gozado imediatamente; ou, pelo menos, adiado o menos possível e plenamente compensado de imediato. Salientam os potenciais riscos para a saúde e a segurança que o extremo cansaço dos trabalhadores pode representar para si próprios e para terceiros, bem como as possíveis repercussões negativas na capacidade de funcionamento e na produtividade.

Por outro lado, uma maior flexibilidade na organização dos períodos de descanso compensatórios pode ajudar a organizar o trabalho, em especial aquando da prestação de serviços de carácter permanente em zonas geográficas afastadas ou se debatem com escassez de trabalhadores especializados. Em alguns casos, essa flexibilidade pode também ajudar os trabalhadores a conciliar vida profissional e familiar ou a satisfazer as suas preferências individuais.



### 1.3. Duração e organização do tempo de trabalho na AP em Portugal

Desde 1988 até 2012, o enquadramento jurídico que regula a duração do tempo de trabalho na Administração Pública portuguesa é o seguinte:

#### I - Decreto-lei n.º 187/88, de 27 de Maio

Pessoal técnico superior, técnico, técnico-profissional, administrativo e telefonistas .....	35 horas semanais
Pessoal auxiliar .....	40 horas semanais
Pessoal operário .....	45 horas semanais

- Previa-se a possibilidade de, por diploma legal, se proceder à redução progressiva do horário semanal do pessoal operário de modo a igualizá-lo com o do pessoal auxiliar (40 horas).
- Previa-se igualmente a redução dos períodos semanais de trabalho quando a penosidade ou perigosidade deste o justificassem.
- A semana de trabalho distribuía-se, em regra, por 5 dias, de 2ª a 6ª feira, sendo, também em regra, o sábado e o domingo dias de descanso semanal complementar e obrigatório, respetivamente.

#### II - Decreto-lei n.º 259/98, de 18 de Agosto

Pessoal técnico superior, técnico, técnico-profissional e administrativo .....	35 horas semanais
Pessoal operário e auxiliar .....	37 horas semanais em 1998
.....	36 horas semanais em 1999
.....	35 horas semanais em 2000

- Verifica-se que este diploma procedeu a uma progressiva igualização da duração semanal do trabalho entre os vários grupos de pessoal.
- Ressalvaram-se os regimes de duração semanal do trabalho inferior já em vigor ou que viessem a ser fixados por despacho conjunto do SEAP e do membro do Governo competente.

### III - Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro

A duração do trabalho é de 7 horas por dia e de 35 horas por semana (artigo 126.º do RCTFP), havendo, em regra, um dia de descanso semanal obrigatório e um dia de descanso semanal complementar coincidentes, sempre que possível, com o domingo e com o sábado, respetivamente.

- Está prevista a possibilidade de redução destes períodos por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, sem que a redução implique a diminuição da retribuição (artigo 130.º n.ºs 1 e 2 do RCTFP).
- Inversamente, está igualmente prevista (artigo 129.º do RCTFP) a possibilidade de aumentar os limites dos períodos normais de trabalho nos casos expressamente previstos na lei, ou por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho em duas situações:
  - quando se mostre absolutamente inoportável a sujeição do período de trabalho do trabalhador a esses limites, podendo nestes casos e quando as situações tenham carácter industrial, fixar-se um período normal de trabalho que não exceda em média as 40 horas semanais no termo de um período de referência determinado no instrumento de regulamentação coletiva;
  - quando o trabalho seja acentuadamente intermitente ou de simples presença.
- O artigo 127.º do RCTFP introduziu ainda um importante elemento flexibilizador (*Adaptabilidade*) nos termos do qual, por instrumento de regulamentação coletiva, o período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, caso em que o limite diário pode ir até 10 horas e o semanal até 50 horas, desde que não sejam excedidas as 45 horas semanais em média num período de 2 meses.

## O contrato de trabalho em funções públicas e a nomeação como formas de constituição da relação jurídica de emprego público:

- **Contrato de trabalho em funções públicas**

Por tempo indeterminado (sem prejuízo de um período experimental) e a termo resolutivo que pode ser certo ou incerto, em ambos os casos para as carreiras não relacionadas com o exercício de poderes soberanos e de autoridade.

*Lei 59/2008,  
de 11 de  
setembro  
(RCTFP)*

- **Nomeação**

Definitiva (sem prejuízo de um período experimental) e transitória para exercício temporário de funções e para as carreiras relacionadas com o exercício de poderes soberanos e de autoridade nas seguintes áreas: defesa; representação externa do Estado; segurança pública; informações de segurança; investigação criminal e inspeção.

*Lei 12-A/2008,  
de 27 de  
fevereiro*

### Regime Jurídico da Duração do Trabalho

Em Portugal, o regime jurídico da duração de trabalho está definido na Lei 59/2008, de 11 de setembro e na Lei 66/2012, de 31 de dezembro, para os trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas e no Decreto-Lei 259/98, de 18 de agosto, para os trabalhadores nomeados.

## Quadro 2. Duração e Organização do Tempo de Trabalho na Função Pública em Portugal

### I - CONCEITOS E DEFINIÇÕES

**Tempo de Trabalho** - Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador está a desempenhar a atividade ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções e os intervalos previstos na lei.

*Artigo 117.º da Lei 59/2008 (RCTFP)*

**Interrupções e intervalos** - consideram-se compreendidos no tempo de trabalho:

- as interrupções de trabalho como tal consideradas em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou em regulamento interno do órgão ou serviço;
- as interrupções ocasionais no período de trabalho diário, quer as inerentes à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador quer as resultantes do consentimento da entidade empregadora pública;
- as interrupções de trabalho ditadas por motivos técnicos, nomeadamente limpeza, manutenção ou afinação de equipamentos, mudança dos programas de produção, carga ou descarga de mercadorias, falta de matéria-prima ou energia, ou fatores climatéricos que afetem a atividade do órgão ou serviço, ou por motivos económicos, designadamente quebra de encomendas;
- os intervalos para refeição em que o trabalhador tenha de permanecer no espaço habitual de trabalho ou próximo dele, adstrito à realização da prestação, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade;
- as interrupções ou pausas nos períodos de trabalho impostas por normas especiais de segurança, higiene e saúde no trabalho.

*Artigo 118.º da Lei 59/2008 (RCTFP)*

**Período Normal de Trabalho** - O tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

*Artigo 120.º da Lei 59/2008 (RCTFP)*

**Período de Descanso** - Todo aquele que não seja tempo de trabalho.

*Artigo 119.º da Lei 59/2008 (RCTFP)*

**Horário de Trabalho** - A determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.

*Artigo 121.º da Lei 59/2008 (RCTFP)*

Delimita o período de trabalho diário e semanal, sendo que o início e o termo do período de trabalho diário podem ocorrer em dias de calendário consecutivos.

## II - DURAÇÃO DO TRABALHO

### Limites Máximos dos Períodos Normais de Trabalho

- O período normal de trabalho não pode exceder sete horas por dia nem trinta e cinco horas por semana.
- O trabalho a tempo completo corresponde ao período normal de trabalho semanal e constitui o regime regra de trabalho dos trabalhadores integrados nas carreiras gerais, correspondendo-lhe as remunerações base mensais legalmente previstas.
- Há tolerância de quinze minutos para as transações, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, não sendo, porém, de admitir que tal tolerância deixe de revestir carácter excecional, devendo o acréscimo de trabalho ser pago quando perfizer quatro horas ou no termo de cada ano civil.
- O período normal de trabalho diário dos trabalhadores que prestem trabalho exclusivamente nos dias de descanso semanal dos restantes trabalhadores do órgão ou serviço pode ser aumentado, no máximo, em quatro horas diárias, sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

Artigo 126.º  
da Lei 59/2008  
(RCTFP)

### Adaptabilidade

- Por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, o período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, caso em que o limite diário fixado no n.º 1 do artigo 126º pode ser aumentado até ao máximo de três horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda cinquenta horas, só não contando para este limite o trabalho extraordinário prestado por motivo de força maior.
- O período normal de trabalho definido nos termos supra previstos não pode exceder quarenta e cinco horas semanais em média num período de dois meses.

Artigo 127.º  
da Lei 59/2008  
(RCTFP)

### Período de Referência

- A duração média do trabalho deve ser apurada por referência ao período que esteja fixado em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável, não podendo ser superior a 12 meses, ou, na falta de fixação do período de referência em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, por referência a períodos máximos de 4 meses.

Artigo 128.º  
da Lei 59/2008  
(RCTFP)

## II - DURAÇÃO DO TRABALHO

- O período de referência de quatro meses suprarreferido pode ser alargado para seis meses nas seguintes situações:
  - a) havendo afastamento entre o local de trabalho e o local de residência do trabalhador ou entre diferentes locais de trabalho do trabalhador;
  - b) trabalhadores diretamente afetos a atividades de vigilância, transporte e tratamento de sistemas eletrónicos de segurança.
- O disposto no ponto anterior é ainda aplicável a atividades caracterizadas pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço, nomeadamente:
  - a) receção, tratamento ou cuidados de saúde em estabelecimentos e serviços prestadores de cuidados de saúde, instituições residenciais, prisões e centros educativos, incluindo os médicos em formação;
  - b) serviço de ambulâncias, bombeiros ou proteção civil;
  - c) distribuição e abastecimento de água;
  - d) recolha de lixo ou instalações de incineração;
  - e) atividades em que o processo de trabalho não possa ser interrompido por motivos técnicos;
  - f) investigação e desenvolvimento;
  - g) havendo acréscimo previsível de atividade no turismo;
  - h) caso fortuito ou motivo de força maior;
  - i) em caso de acidente ou de risco de acidente iminente.
- Salvo quando expressamente previsto em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, o período de referência apenas pode ser alterado durante a sua execução quando justificado por circunstâncias objetivas e o total de horas de trabalho prestadas for inferior ou igual às que teriam sido realizadas caso não vigorasse um regime de adaptabilidade.
- Nas semanas em que a duração do trabalho seja inferior a trinta e cinco horas, a redução diária não pode ser superior a duas horas mas as partes podem também acordar na redução da semana de trabalho em dias ou meios-dias, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição.

## II - DURAÇÃO DO TRABALHO

### Exceções aos limites máximos dos períodos normais de trabalho

- Os limites dos períodos normais de trabalho fixados no artigo 126.º só podem ser ultrapassados nos casos expressamente previstos neste Regime, salvo o disposto no ponto seguinte.
- O acréscimo dos limites do período normal de trabalho pode ser determinado em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho:
  - a) desde que se mostre absolutamente inoportável a sujeição do período de trabalho do trabalhador a esses limites;
  - b) em relação às pessoas cujo trabalho seja acentuadamente intermitente ou de simples presença.
- Sempre que as situações referidas na alínea a) tenham carácter industrial, o período normal de trabalho é fixado de modo a não ultrapassar a média de quarenta horas por semana no termo do número de semanas estabelecido no respetivo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

Artigo 129.º  
da Lei 59/2008  
(RCTFP)

### Redução dos limites máximos dos períodos normais de trabalho

- A redução dos limites máximos dos períodos normais de trabalho pode ser estabelecida por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.
- Da redução dos limites máximos dos períodos normais de trabalho não pode resultar diminuição da remuneração dos trabalhadores.

Artigo 130.º  
da Lei 59/2008  
(RCTFP)

### Duração média do trabalho

- Sem prejuízo dos limites previstos nos artigos 126.º a 129.º, a duração média do trabalho semanal, incluindo trabalho extraordinário, não pode exceder quarenta e duas horas, num período de referência fixado em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, não devendo, em caso algum, ultrapassar 12 meses ou, na falta de fixação do período de referência em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, num período de referência de 4 meses, que pode ser de 6 meses nos casos previstos nos n.º 2 e 3 do artigo 128.º
- No cálculo da média suprarreferida dias de férias são subtraídos ao período de referência em que são gozados.

Artigo 131.º  
da Lei 59/2008  
(RCTFP)

## II - DURAÇÃO DO TRABALHO

- Os dias de ausência por doença, bem como os dias de licença por maternidade e paternidade e de licença especial do pai ou da mãe para assistência a pessoa com deficiência e a doente crónico, são considerados com base no correspondente período normal de trabalho.

## III - HORÁRIO DE TRABALHO

### Definição do horário de trabalho

1. Compete à entidade empregadora pública definir os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionalismos legais.
2. As comissões de trabalhadores ou, na sua falta, as comissões intersindicais, as comissões sindicais ou os delegados sindicais devem ser consultados previamente sobre a definição e a organização dos horários de trabalho.

*Artigo 132.º  
da Lei 59/2008  
(RCTFP)*

### Intervalo de Descanso

A jornada de trabalho diária deve ser interrompida por um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

*Artigo 136.º  
da Lei 59/2008  
(RCTFP)*

### Descanso Diário

- É garantido ao trabalhador um período mínimo de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.
- O disposto supra não é aplicável quando seja necessária a prestação de trabalho extraordinário por motivo de força maior ou por ser indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o órgão ou serviço devidos a acidente ou a risco de acidente iminente.
- A regra constante no 1º ponto não é aplicável quando os períodos normais de trabalho sejam fracionados ao longo do dia com fundamento nas características da atividade, nomeadamente no caso dos serviços de limpeza.
- O disposto no 1º ponto não é aplicável a atividades caracterizadas pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço, nomeadamente as atividades a seguir indicadas, desde que através

*Artigo 138.º  
da Lei 59/2008  
(RCTFP)*



### III - HORÁRIO DE TRABALHO

de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho sejam garantidos ao trabalhador os correspondentes descansos compensatórios:

- a) atividades de vigilância, transporte e tratamento de sistemas eletrónicos de segurança;
  - b) receção, tratamento e cuidados dispensados em estabelecimentos e serviços prestadores de cuidados de saúde, instituições residenciais, prisões e centros educativos;
  - c) distribuição e abastecimento de água;
  - d) ambulâncias, bombeiros ou proteção civil;
  - e) recolha de lixo e incineração;
  - f) atividades em que o processo de trabalho não possa ser interrompido por motivos técnicos;
  - g) investigação e desenvolvimento.
- O disposto no ponto anterior é extensivo aos casos de acréscimo previsível de atividade no turismo.

#### Isenção de Horário de Trabalho

- Os trabalhadores titulares de cargos dirigentes e que chefiem equipas multidisciplinares gozam de isenção de horário de trabalho, nos termos dos respetivos estatutos.
- Podem ainda gozar de isenção de horário, outros trabalhadores, mediante celebração de acordo escrito com a respetiva entidade empregadora pública, desde que tal isenção seja admitida por lei ou por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

*Artigo 139.º da Lei 59/2008 (RCTFP)*

#### Modalidades de Horário de Trabalho (Trabalhadores nomeados)

- horários flexíveis;
- horário rígido;
- horários desfasados;
- jornada contínua;
- trabalho por turnos.

*Artigo 15.º do DL 259/98*

#### Horários Flexíveis (Trabalhadores nomeados)

- Horários flexíveis são aqueles que permitem aos funcionários e agentes de um serviço gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída.

*Artigo 16.º do DL 259/98*

### III - HORÁRIO DE TRABALHO

- A adoção de qualquer horário flexível está sujeita às seguintes regras:
  - a) a flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita às relações com o público;
  - b) é obrigatória a previsão de plataformas fixas da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas;
  - c) não podem ser prestadas, por dia, mais de nove horas de trabalho;
  - d) o cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido à semana, à quinzena ou ao mês.
- O débito de horas, apurado no final de cada período de aferição, dá lugar à marcação de uma falta, que deve ser justificada nos termos da legislação aplicável, por cada período igual ou inferior à duração média diária do trabalho.
- Relativamente aos funcionários e agentes portadores de deficiência, o excesso ou débito de horas apurado no final de cada um dos períodos de aferição pode ser transportado para o período imediatamente seguinte e nele compensado, desde que não ultrapasse o limite de cinco e dez horas, respetivamente, para a quinzena e para o mês.
- Para efeitos do disposto no ponto 3, a duração média do trabalho é de sete horas e, nos serviços com funcionamento ao sábado de manhã, a que resultar do respetivo regulamento.
- As faltas a que se refere o ponto 3 são reportadas ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

#### Horário Rígido (Trabalhadores nomeados)

- Horário rígido é aquele que, exigindo o cumprimento da duração semanal do trabalho, se reparte por dois períodos diários, com horas de entrada e de saída fixas idênticas, separados por um intervalo de descanso.
- O horário rígido é o seguinte:
  - Serviços de regime de funcionamento comum que encerram ao sábado:
    - período da manhã - das 9 horas às 12 horas e 30 minutos;
    - período da tarde - das 14 horas às 17 horas e 30 minutos;

*Artigo 17.º do  
DL 259/98*

### III - HORÁRIO DE TRABALHO

- Serviços de regime de funcionamento especial que funcionam ao sábado de manhã:
  - período da manhã - das 9 horas e 30 minutos às 12 horas e 30 minutos de segunda-feira a sexta-feira, e até às 12 horas aos sábados;
  - período da tarde - das 14 horas às 17 horas e 30 minutos de segunda-feira a sexta-feira.
- A adoção do horário rígido não prejudica o estabelecido no n.º 3 do artigo 13.º

#### Horários desfasados (Trabalhadores nomeados)

- Horários desfasados são aqueles que, embora mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permitem estabelecer, serviço a serviço ou para determinado grupo ou grupos de pessoal, e sem possibilidade de opção, horas fixas diferentes de entrada e de saída.

Artigo 19.º do  
DL 259/98

#### Jornada contínua (Trabalhadores nomeados)

- Consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso nunca superior a trinta minutos, que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho.
- Deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determinar uma redução do período normal de trabalho diário nunca superior a uma hora, a fixar na regulamentação a que se refere o n.º 2 do artigo 6.º
- Pode ser adotada nos casos previstos no artigo 22.º e em casos excecionais devidamente fundamentados.

Artigo 19.º  
do DL 259/98

#### Trabalho a Tempo Parcial

- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo.
- O trabalho a tempo parcial pode, salvo estipulação em contrário, ser prestado em todos ou alguns dias da semana, sem prejuízo do descanso semanal, devendo o número de dias de trabalho ser fixado por acordo.
- Para efeitos da presente subsecção, se o período normal de trabalho não for igual em cada semana, é considerada a respetiva média num período de quatro meses ou período diferente estabelecido por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

Artigo 142.º  
da Lei 59/2008  
(RCTFP)

### III - HORÁRIO DE TRABALHO

#### Forma e formalidades

- Do contrato a tempo parcial deve constar a indicação do período normal de trabalho diário e semanal com referência comparativa ao trabalho a tempo completo.
- Se faltar no contrato a indicação do período normal de trabalho semanal, presume-se que o contrato foi celebrado para a duração máxima do período normal de trabalho admitida para o contrato a tempo parcial pela lei ou por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável.

*Artigo 145.º da Lei 59/2008 (RCTFP)*

#### Trabalho por turnos (Noção)

- Considera-se trabalho por turnos qualquer modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.

*Artigo 149.º da Lei 59/2008 (RCTFP)*

#### Trabalho por Turnos (Trabalhadores nomeados)

- O trabalho por turnos é aquele em que, por necessidade do regular e normal funcionamento do serviço, há lugar à prestação de trabalho em pelo menos dois períodos diários e sucessivos, sendo cada um de duração não inferior à duração média diária do trabalho.
- A prestação de trabalho por turnos deve obedecer às seguintes regras:
  - a) os turnos são rotativos, estando o respetivo pessoal sujeito à sua variação regular;
  - b) nos serviços de funcionamento permanente não podem ser prestados mais de seis dias consecutivos de trabalho;
  - c) as interrupções a observar em cada turno devem obedecer ao princípio de que não podem ser prestadas mais de cinco horas de trabalho consecutivo;
  - d) as interrupções destinadas a repouso ou refeição, quando não superiores a 30 minutos, consideram-se incluídas no período de trabalho;

*Artigo 20.º do DL 259/98*

### III - HORÁRIO DE TRABALHO

- e) o dia de descanso semanal deve coincidir com o domingo, pelo menos uma vez em cada período de quatro semanas;
- f) salvo casos excepcionais, como tal reconhecidos pelo dirigente do serviço e aceites pelo interessado, a mudança de turno só pode ocorrer após o dia de descanso.

#### Organização

- Devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.
- Os turnos devem ser organizados, na medida do possível, de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores.
- A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho.
- O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal obrigatório.
- Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, nomeadamente trabalhadores diretamente afetos a atividades de vigilância, transporte e tratamento de sistemas eletrónicos de segurança, devem ser organizados de modo que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, um dia de descanso em cada período de sete dias, sem prejuízo do período excedente de descanso a que o trabalhador tenha direito.

Artigo 150.º  
da Lei 59/2008  
(RCTFP)

#### Trabalho Noturno<sup>7</sup>

- Considera-se período de trabalho noturno o que tenha a duração mínima de sete horas e máxima de onze horas, compreendendo o intervalo entre as 0 e as 5 horas.
- Os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho podem estabelecer o período de trabalho noturno, com observância do disposto no ponto anterior.

Artigos 153.º  
e 210.º da Lei  
59/2008  
(RCTFP)

<sup>7</sup> Os regimes do trabalho extraordinário e do trabalho noturno previstos no Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas são aplicados a todos os trabalhadores em funções públicas, de acordo com o disposto no artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 137/2010, de 28 de dezembro.

### III - HORÁRIO DE TRABALHO

- Na ausência de fixação por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, considera-se período de trabalho noturno o compreendido entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.
- O trabalho noturno deve ser remunerado com um acréscimo de 25 % relativamente à remuneração do trabalho equivalente prestado durante o dia.

*Artigo 11.º da Lei 66/2012 (Igal regime para trabalhadores nomeados)*

#### Trabalhador noturno

- Entende-se por trabalhador noturno aquele que execute, pelo menos, três horas de trabalho normal noturno em cada dia ou que possa realizar durante o período noturno uma certa parte do seu tempo de trabalho anual, definida por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou, na sua falta, correspondente a três horas por dia.

*Artigo 154.º da Lei 59/2008 (RCTFP)*

#### Duração

- O período normal de trabalho diário do trabalhador noturno, quando vigore regime de adaptabilidade, não deve ser superior a sete horas diárias, em média semanal, salvo disposição diversa estabelecida em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.
- Para o apuramento da média referida no ponto anterior não se contam os dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e os dias feriados.
- O trabalhador noturno cuja atividade implique riscos especiais ou uma tensão física ou mental significativa não deve prestá-la por mais de sete horas num período de vinte e quatro horas em que execute trabalho noturno.
- O disposto nos pontos anteriores não é aplicável a trabalhadores titulares de cargos dirigentes e a chefes de equipas multidisciplinares.
- O disposto no ponto 3 não é igualmente aplicável:
  - a) quando seja necessária a prestação de trabalho extraordinário por motivo de força maior ou por ser indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o órgão ou serviço devido a acidente ou a risco de acidente iminente;

*Artigo 155.º da Lei 59/2008 (RCTFP)*

### III - HORÁRIO DE TRABALHO

- b) a atividades caracterizadas pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço, nomeadamente as atividades indicadas no ponto seguinte, desde que através de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial sejam garantidos ao trabalhador os correspondentes descansos compensatórios.
- Para efeito do disposto na alínea b) atender-se-á às seguintes atividades:
  - a) atividades de vigilância, transporte e tratamento de sistemas eletrónicos de segurança;
  - b) receção, tratamento e cuidados dispensados em estabelecimentos e serviços prestadores de cuidados de saúde, instituições residenciais, prisões e centros educativos;
  - c) distribuição e abastecimento de água;
  - d) ambulâncias, bombeiros ou proteção civil;
  - e) recolha de lixo e incineração;
  - f) atividades em que o processo de trabalho não possa ser interrompido por motivos técnicos;
  - g) investigação e desenvolvimento.
- O disposto no ponto anterior é extensivo aos casos de acréscimo previsível de atividade no turismo.

#### Trabalho extraordinário

- Considera-se trabalho extraordinário, todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.
- Nos casos em que tenha sido limitada a isenção de horário de trabalho a um determinado número de horas de trabalho, diário ou semanal, considera-se trabalho extraordinário o que seja prestado fora desse período.
- Quando tenha sido estipulado que a isenção de horário de trabalho não prejudica o período normal de trabalho diário ou semanal, considera-se trabalho extraordinário, aquele que exceda a duração do período normal de trabalho diário ou semanal.
- Não se compreende na noção de trabalho extraordinário:
  - a) o trabalho prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, sem prejuízo do previsto no ponto anterior;

Artigo 158.º  
da Lei 59/2008  
(RCTFP)

### III - HORÁRIO DE TRABALHO

- b) o trabalho prestado para compensar suspensões de atividade, independentemente da causa, de duração não superior a quarenta e oito horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre a entidade empregadora pública e o trabalhador;
- c) a tolerância de quinze minutos prevista no n.º 3 do artigo 126.º;
- d) a formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda duas horas diárias.

#### Limites da duração do trabalho extraordinário

- O trabalho extraordinário previsto no n.º 1 do artigo 160.º fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:
  - a) cem horas de trabalho por ano;
  - b) duas horas por dia normal de trabalho;
  - c) um número de horas igual ao período normal de trabalho diário nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados;
  - d) um número de horas igual a meio período normal de trabalho diário em meio-dia de descanso complementar.
- Os limites fixados no ponto anterior podem ser ultrapassados desde que não impliquem uma remuneração por trabalho extraordinário superior a 60 % da remuneração base do trabalhador:
  - a) quando se trate de trabalhadores que ocupem postos de trabalho de motoristas ou telefonistas e de outros trabalhadores integrados nas carreiras de assistente operacional e de assistente técnico, cuja manutenção ao serviço para além do horário de trabalho seja fundamentadamente reconhecida como indispensável;
  - b) em circunstâncias excepcionais e delimitadas no tempo, mediante autorização do membro do Governo competente ou, quando esta não for possível, mediante confirmação da mesma entidade, a proferir nos 15 dias posteriores à ocorrência.
- O limite máximo de cem horas de trabalho por ano pode ser aumentado até duzentas horas por ano, por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

*Artigo 161.º  
da Lei 59/2008  
(RCTFP)*



### III - HORÁRIO DE TRABALHO

#### Acréscimo remuneratório pelo trabalho extraordinário

- 25% da remuneração na primeira hora ou fração desta
- 37,5% da remuneração nas horas ou frações subsequentes.

Durante a vigência do PAEF:

- 12,5 % da remuneração na primeira hora;
- 18,75 % da remuneração nas horas ou frações subsequentes.

Artigos 6.º e 11.º da Lei 66/2012 (alteração aos artigos 212.º do RCTFP e 32.º do DL 259/98)

Artigo 45.º da Lei 66-B/2012 (OE 2013)

#### Trabalho a tempo parcial

- O limite anual de horas de trabalho extraordinário para fazer face a acréscimos eventuais de trabalho, aplicável a trabalhador a tempo parcial, é de oitenta horas por ano ou o correspondente à proporção entre o respetivo período normal de trabalho e o de trabalhador a tempo completo quando superior.
- O limite previsto no ponto anterior pode ser aumentado até duzentas horas por ano por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

Artigo 162.º da Lei 59/2008 (RCTFP)

#### Descanso compensatório

- Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.
- Na falta de acordo, o dia do descanso compensatório é fixado pela entidade empregadora pública.

Foram revogados os n.ºs 1 e 2 do artigo 163.º da Lei 59/2008 (RCTFP) pelo artigo 16º, alínea g) da Lei 66/2012

#### Descanso Semanal

- A semana de trabalho é, em regra, de cinco dias.
- Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório, acrescido de um dia de descanso semanal complementar, que devem coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente.
- Os dias de descanso referidos no ponto anterior só podem deixar de coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente, quando o trabalhador exerça funções em órgão ou serviço que encerre a sua atividade noutros dias da semana.
- Os dias de descanso semanal podem ainda deixar de coincidir com o domingo e o sábado nos seguintes casos:
  - a) de trabalhador necessário para assegurar a continuidade de

Artigo 166.º da Lei 59/2008 (RCTFP)

### III - HORÁRIO DE TRABALHO

- b) serviços que não possam ser interrompidos ou que devam ser desempenhados em dia de descanso de outros trabalhadores;
  - c) do pessoal dos serviços de limpeza ou encarregado de outros trabalhos preparatórios e complementares que devam necessariamente ser efetuados no dia de descanso dos restantes trabalhadores;
  - d) de trabalhador diretamente afeto a atividades de vigilância, transporte e tratamento de sistemas eletrónicos de segurança;
  - e) de trabalhador que exerça atividade em exposições e feiras;
  - f) de pessoal dos serviços de inspeção de atividades que não encerrem ao sábado e, ou, ao domingo;
  - g) nos demais casos previstos em legislação especial.
- Quando a natureza do órgão ou serviço ou razões de interesse público o exijam, pode o dia de descanso complementar ser gozado, segundo opção do trabalhador, do seguinte modo:
    - a) dividido em dois períodos imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de descanso semanal obrigatório;
    - b) meio dia imediatamente anterior ou posterior ao dia de descanso semanal obrigatório, sendo o tempo restante deduzido na duração do período normal de trabalho dos restantes dias úteis, sem prejuízo da duração do período normal de trabalho semanal.
  - Sempre que seja possível, a entidade empregadora pública deve proporcionar aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal nos mesmos dias.

#### **Duração do descanso semanal obrigatório**

- Quando o dia de descanso complementar não seja contíguo ao dia de descanso semanal obrigatório, adiciona-se a este um período de onze horas, correspondente ao período mínimo de descanso diário estabelecido no artigo 138.º
- O disposto no ponto anterior não é aplicável a trabalhadores titulares de cargos dirigentes e a chefes de equipas multidisciplinares.
- O disposto no 1º ponto não é igualmente aplicável:
  - a) quando seja necessária a prestação de trabalho extraordinário por motivo de força maior ou por ser indispensável para

*Artigo 167.º  
da Lei 59/2008  
(RCTFP)*

### III - HORÁRIO DE TRABALHO

prevenir ou reparar prejuízos graves para o órgão ou serviço devidos a acidente ou a risco de acidente iminente;

b) quando os períodos normais de trabalho são fracionados ao longo do dia com fundamento nas características da atividade, nomeadamente serviços de limpeza;

c) a atividades caracterizadas pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço, nomeadamente as atividades indicadas no ponto seguinte, desde que através de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou de acordo individual sejam garantidos ao trabalhador os correspondentes descansos compensatórios.

- Para efeitos do disposto na alínea c) anterior, atender-se-á às seguintes atividades:

a) atividades de vigilância, transporte e tratamento de sistemas eletrónicos de segurança;

b) receção, tratamento e cuidados dispensados em estabelecimentos e serviços prestadores de cuidados de saúde, instituições residenciais, prisões e centros educativos;

c) ambulâncias, bombeiros ou proteção civil;

d) recolha de lixo e incineração;

e) atividades em que o processo de trabalho não possa ser interrompido por motivos técnicos;

f) investigação e desenvolvimento.

- O disposto na alínea c) do 3º ponto é extensivo aos casos de acréscimo previsível de atividade no turismo.

#### Feriados

São feriados obrigatórios:

- 1 de janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de abril;
- 1 de maio;
- 10 de junho;
- 15 de agosto;
- 8 e 25 de dezembro.

- O feriado de Sexta-Feira Santa pode ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

*Artigo 5.º da Lei 66/2012 (adita o artigo 8.º- A à Lei 59/2008 - remissão para o estabelecido no artigo 234.º do Código do Trabalho)*

### III - HORÁRIO DE TRABALHO

- Mediante legislação especial, determinados feriados obrigatórios podem ser observados na segunda-feira da semana subsequente.

*Nota: A eliminação dos feriados de Corpo de Deus, de 5 de outubro, de 1 de novembro e de 1 de dezembro, produz efeitos a partir de 1 de janeiro de 2013.*

#### Férias

##### Direito a férias

- O trabalhador tem direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.
- O direito a férias deve efetivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica do trabalhador e assegurar-lhe condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.
- O direito a férias é irrenunciável e, fora dos casos previstos na lei, o seu gozo efetivo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação económica ou outra.
- O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço, sem prejuízo do disposto no n.º 2 do artigo 193.º

Artigo 171.º  
da Lei 59/2008  
(RCTFP)

- Ao trabalhador nomeado que goze a totalidade do período normal de férias vencidas em 1 de janeiro de um determinado ano até 30 de abril e ou de 1 de novembro a 31 de dezembro é concedido, no próprio ano ou no ano imediatamente a seguir, consoante a sua opção, um período de cinco dias úteis de férias, o qual não pode ser gozado nos meses de julho, agosto e setembro.
- O disposto no ponto anterior só é aplicável nos casos em que o trabalhador tenha direito a, pelo menos, 15 dias de férias, não relevando, para este efeito, o período complementar previsto nesse ponto.
- A aplicação do disposto nos pontos anteriores depende do reconhecimento prévio, por despacho do membro do Governo competente, da conveniência para o serviço, no gozo de férias fora do período de junho a setembro.
- O despacho previsto no ponto anterior é proferido até dezembro de cada ano, podendo abranger apenas determinadas unidades orgânicas ou estabelecimentos no âmbito do serviço, não prejudicando o direito a férias já adquirido.

Artigo 12º da  
Lei 66/2012  
(alteração ao  
artigo 7.º do DL  
100/99)

### III - HORÁRIO DE TRABALHO

#### Duração do período de férias

- O período anual de férias tem, em função da idade do trabalhador, a seguinte duração:
  - 25 dias úteis até o trabalhador completar 39 anos de idade;
  - 26 dias úteis até o trabalhador completar 49 anos de idade;
  - 27 dias úteis até o trabalhador completar 59 anos de idade;
  - 28 dias úteis a partir dos 59 anos de idade.
- A idade relevante para efeitos de aplicação do ponto anterior é aquela que o trabalhador completar até 31 de dezembro do ano em que as férias se vencem.
- Ao período de férias previsto no 1.º ponto acresce um dia útil de férias por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado.
- A duração do período de férias pode ainda ser aumentada no quadro de sistemas de recompensa do desempenho, nos termos previstos na lei ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.
- Para efeitos de férias são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

*Artigo 173.º  
da Lei 59/2008  
(RCTFP)*

#### Faltas

- Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a atividade a que está adstrito.
- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.
- Para efeito do disposto no ponto anterior, caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

*Artigo 184.º  
da Lei 59/2008  
(RCTFP)*

#### Tipos de faltas

- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
- São consideradas faltas justificadas:
  - a) as dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
  - b) as motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos do artigo 187.º;

*Artigo 185.º  
da Lei 59/2008  
(RCTFP)*

### III - HORÁRIO DE TRABALHO

- c) as motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
  - d) as motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
  - e) as motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos neste Regime e no anexo II, «Regulamento»;
  - f) as motivadas pela necessidade de tratamento ambulatorio, realização de consultas médicas e exames complementares de diagnóstico que não possam efetuar-se fora do período normal de trabalho e só pelo tempo estritamente necessário;
  - g) as motivadas por isolamento profilático;
  - h) as ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
  - i) as dadas para doação de sangue e socorrismo;
  - j) as motivadas pela necessidade de submissão a métodos de seleção em procedimento concursal;
  - l) as dadas por conta do período de férias;
  - m) as dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos do artigo 293.º;
  - n) as dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;
  - o) as que por lei forem como tal qualificadas, designadamente as previstas nos Decretos-Leis n.ºs 220/84, de 4 de julho, 272/88, de 3 de agosto, 282/89, de 23 de agosto, e 190/99, de 5 de Junho.
- O disposto na anterior alínea f) é extensivo ao acompanhamento de cônjuge ou equiparado, ascendentes, descendentes, adotandos, adotados e enteados, menores ou deficientes, quando comprovadamente o trabalhador seja a pessoa mais adequada para o fazer.
  - São consideradas injustificadas as faltas não previstas no segundo e terceiro ponto.

*Alterado pelo artigo 26.º da Lei 3-B/2010, de 28 de abril*

### III - HORÁRIO DE TRABALHO

#### Efeitos das faltas justificadas

- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo o disposto no ponto seguinte.
- Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam a perda de remuneração as seguintes faltas ainda que justificadas:
  - por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de proteção social na doença;
  - as previstas na alínea o) do n.º 2 do artigo 185.º, quando superiores a 30 dias por ano.
- Nos casos previstos na alínea d) do n.º 2 do artigo 185.º, se o impedimento do trabalhador se prolongar efetiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.
- No caso previsto na alínea n) do n.º 2 do artigo 185.º, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à remuneração relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios-dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

*Artigo 191.º da Lei 59/2008 (RCTFP)*

#### Adaptabilidade Individual

- A entidade empregadora pública e o trabalhador podem, por acordo, definir o período normal de trabalho em termos médios.
- O acordo pode prever o aumento do período normal de trabalho diário até duas horas e que a duração do trabalho semanal possa atingir 45 horas, só não se contando nestas o trabalho extraordinário prestado por motivo de força maior.
- Em semana cuja duração do trabalho seja inferior a 35 horas, a redução pode ser até duas horas diárias ou, sendo acordada, em dias ou meios dias, sem prejuízo do direito a subsídio de refeição.
- O acordo é celebrado por escrito, mediante proposta escrita da entidade empregadora pública, presumindo-se a aceitação por parte de trabalhador que a ela não se oponha, por escrito, nos 14 dias seguintes ao conhecimento da mesma, aí incluídos os períodos a que se refere o n.º 2 do artigo 135.º

*Artigo 7.º da Lei 66/2012 (adita o artigo 127.º - A ao RCTFP)*

### III - HORÁRIO DE TRABALHO

#### Banco de Horas

- Por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, pode ser instituído um regime de banco de horas, em que a organização do tempo de trabalho obedeça ao disposto nos pontos seguintes.
- O período normal de trabalho pode ser aumentado até 3 horas diárias e pode atingir 50 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 200 horas por ano.
- O limite anual referido no ponto anterior pode ser afastado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, caso a utilização do regime tenha por objetivo evitar a redução do número de trabalhadores, só podendo esse limite ser aplicado durante um período até 12 meses.
- O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho deve regular:
  - A compensação do trabalho prestado em acréscimo, que pode ser feita mediante, pelo menos, uma das seguintes modalidades:
    - i. redução equivalente no tempo de trabalho;
    - ii. alargamento do período de férias;
    - iii. pagamento em dinheiro, com os limites definidos pelo artigo 212.º;
- A antecedência com que a entidade empregadora pública deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho;
- O período em que a redução do tempo de trabalho para compensar trabalho prestado em acréscimo deve ter lugar, por iniciativa do trabalhador ou, na sua falta, da entidade empregadora pública, bem como a antecedência com que qualquer deles deve informar o outro da utilização dessa redução.

*Artigo 7.º da  
Lei 66/2012  
(adita o artigo  
127.º - C ao  
RCTFP)*

#### Banco de Horas Individual

- O regime de banco de horas pode ser instituído por acordo entre a entidade empregadora pública e o trabalhador, podendo, neste caso, o período normal de trabalho ser aumentado até duas horas diárias e atingir 45 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 150 horas por ano, e devendo o mesmo acordo regular os aspetos referidos no n.º 4 do artigo 127º -C.

*Artigo 7.º da  
Lei 66/2012  
(adita o artigo  
127º- D ao  
RCTFP)*



### III - HORÁRIO DE TRABALHO

- O acordo é celebrado por escrito, mediante proposta escrita da entidade empregadora pública, presumindo-se a aceitação por parte de trabalhador que a ela não se oponha, por escrito, nos 14 dias seguintes ao conhecimento da mesma, aí incluídos os períodos a que se refere o n.º 2 do artigo 135.º

#### Banco de Horas Grupal

- O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que institua o regime de banco de horas previsto no artigo 127.º- C pode prever que a entidade empregadora pública o possa aplicar ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade orgânica, quando se verifiquem as condições referidas no ponto 1 do artigo 127.º- B.
- Caso a proposta a que se refere o ponto 2 do artigo 127º-D seja aceite por, pelo menos, 75 % dos trabalhadores da equipa, secção ou unidade orgânica a quem for dirigida, a entidade empregadora pública pode aplicar o mesmo regime de banco de horas ao conjunto dos trabalhadores dessa estrutura, sendo aplicável o disposto no n.º 3 do artigo 127.º- B.
- O regime de banco de horas instituído nos anteriores pontos 1 e 2 não se aplica a trabalhador abrangido por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que disponha de modo contrário a esse regime ou, relativamente ao regime referido no ponto 1, a trabalhador representado por associação sindical que tenha deduzido oposição a regulamento de extensão do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho em causa.

*Artigo 7.º da  
Lei 66/2012  
(adita o artigo  
127º- E ao  
RCTFP)*

## 1.4. Análise comparada dos horários de trabalho nos Estados-Membros

Nesta parte do estudo iremos analisar a aplicação, pelos Estados-Membros, da Diretiva 2003/88/CE relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho. Pretende-se dar uma visão de conjunto sobre o modo como os EM aplicaram a Diretiva e pôr em evidência os principais problemas. Não se trata aqui de relatar exaustivamente todas as medidas nacionais de aplicação.

### Objetivo da Diretiva 2003/88/CE

Como foi anteriormente referido, o principal objetivo da diretiva é estabelecer prescrições mínimas de segurança e de saúde em matéria de organização do tempo de trabalho. Vários estudos<sup>8</sup> realizados demonstram que horários laborais longos e descanso insuficiente (em especial por períodos prolongados) podem ter efeitos prejudiciais (taxas mais elevadas de acidentes e erros, stress e fadiga acrescidos, riscos para a saúde a curto e longo prazo).

O Tribunal de Justiça deliberou que as prescrições da Diretiva, relativas ao tempo de trabalho máximo, às férias anuais pagas e aos períodos mínimos de descanso «constituem princípios do direito social comunitário que revestem especial importância e de que deve beneficiar cada trabalhador»<sup>9</sup>.

Do mesmo modo, a Carta dos Direitos Fundamentais<sup>10</sup> estabelece, no artigo 31.º, n.º 2, que:

“Todos os trabalhadores têm direito a uma limitação da duração máxima do trabalho e a períodos de descanso diário e semanal, bem como a um período anual de férias pagas”.

A Diretiva define prescrições mínimas comuns para os trabalhadores de todos os Estados-Membros, que incluem:

- limites ao horário de trabalho (que não deve exceder uma média de 48 horas semanais, incluindo horas extraordinárias);
- períodos mínimos de descanso diários e semanais (pelos menos 11 horas consecutivas de descanso diário e 35 horas ininterruptas de descanso semanal);
- férias anuais pagas (pelo menos 4 semanas por ano);
- proteção adicional para os trabalhadores noturnos;
- flexibilidade na organização do tempo de trabalho;

<sup>8</sup> Veja-se Messenger, J. C 2004; Delsen, Bauer, Cette & Smith, 2009; Lee, McCann & Messenger, 2007.

<sup>9</sup> Dellas, Processo C-14/04, [2005] CJTJ-I-10253, n.ºs 40-41 e 49; FNV, Processo C-124/05, n.º 28.

<sup>10</sup> Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (JO C 303 de 14.12.2007, p.1).

- os períodos mínimos de descanso podem ser diferidos, parcial ou totalmente, em certas atividades. Os trabalhadores podem, a título individual, optar por trabalhar mais do que o limite das 48 horas (o chamado *opt-out*);
- as convenções coletivas podem prever flexibilidade na organização do tempo de trabalho, autorizando, por exemplo, que a média do tempo de trabalho semanal seja calculada ao longo de períodos não superiores a 12 meses.

### 1.5. Análise da aplicação da Diretiva 2003/88/CE

Em 2008, a Comissão lançou um exercício de análise da aplicação da diretiva por parte de todos os Estados-Membros, com base em relatórios nacionais (incluindo os pontos de vista dos parceiros sociais a nível nacional), em relatórios dos parceiros sociais europeus e outras informações. Os resultados mais importantes em termos da relevância geral encontram-se sintetizados nos pontos seguintes<sup>11</sup>.

#### Limites ao tempo de trabalho

Nos termos da Diretiva, a média do tempo de trabalho semanal (incluindo horas extraordinárias) não deve exceder 48 horas [COM (2010):3]. De um modo geral, este limite tem sido cumprido de forma satisfatória. Acresce sublinhar que vários Estados-Membros têm em vigor normas de proteção mais generosas.

Não obstante, na Áustria, uma lei setorial prevê a possibilidade de os médicos serem obrigados a trabalhar, sem o seu consentimento, uma média de 60 horas semanais. Em França, a falta de clareza das disposições relativas à duração do tempo de trabalho dos médicos parece ter conduzido a uma prática em que o seu horário normal de trabalho em hospitais públicos pode exceder o limite das 48 horas previsto na Diretiva. A Hungria autoriza um tempo de trabalho médio de 60 a 72 horas semanais, sujeito a acordo das partes envolvidas, nos chamados «empregos em regime de prevenção». Não é claro se estes contratos se inscrevem no âmbito da derrogação do «*opt-out*». Do mesmo modo, em vários Estados-Membros a aplicação das regras relativas ao tempo de permanência aos médicos em formação ou aos trabalhadores do setor público coloca questões sobre a conformidade com o limite do tempo de trabalho [COM (2010):3].

A diretiva estabelece que, ao calcular os limites ao tempo de trabalho semanal, a média das horas trabalhadas pode ser calculada em relação a um «período de referência». Esta disposição permite que, em certas semanas, se exceda o limite do

---

<sup>11</sup> Report from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and The Committee of the Regions on implementation by Member States of Directive 2003/88/EC. COM(2010), 802 final.

número de horas trabalhadas, desde que, noutras semanas, esse excesso seja compensado com horários correspondentemente mais curtos. Normalmente, o período de referência não deve ultrapassar quatro meses, mas poderá ser alargado, por lei, a um máximo de seis meses em determinadas atividades e, por convenção coletiva, a um máximo de 12 meses em qualquer atividade [COM (2010):3].

Regra geral, o período de referência tem sido respeitado satisfatoriamente nos Estados-Membros e alguns procederam recentemente a alterações significativas para melhorar a conformidade com as disposições em vigor. Não obstante, há Estados-Membros que não cumprem ainda, na totalidade, a Diretiva. A Bulgária autoriza um período de referência de seis meses para todas as atividades, enquanto a Alemanha, Hungria, Polónia e Espanha permitem um período de referência de 12 meses, sem convenção coletiva [COM (2010):4].

### Tempo de permanência

O tempo de permanência corresponde aos períodos em que o trabalhador tem de permanecer no local de trabalho, pronto para exercer as suas funções se para tal for solicitado. Segundo os acórdãos do Tribunal de Justiça<sup>12</sup>, todo o tempo de permanência no local de trabalho deve ser contabilizado na sua totalidade como tempo de trabalho para efeitos da Diretiva.

Este princípio aplica-se aos períodos em que o trabalhador está a trabalhar em resposta a uma solicitação (tempo de permanência ativo) e aos períodos em que pode descansar enquanto espera ser solicitado (tempo de permanência inativo), desde que permaneça no local de trabalho.

Alguns Estados-Membros procederam a alterações significativas das legislações nacionais ou práticas para as harmonizar com o exigido pelos acórdãos do Tribunal de Justiça: são eles, a República Checa, a França, a Alemanha, a Hungria, os Países Baixos, a Polónia (em certos setores), a Eslováquia e o Reino Unido. Em onze Estados-Membros, estas alterações incluíram a introdução da possibilidade de *opt-out* [COM (2010):4].

As informações disponíveis parecem indicar que o tempo de permanência no local de trabalho é inteiramente considerado como tempo de trabalho no âmbito de legislações nacionais em nove Estados-Membros: Chipre, República Checa, Estónia, Itália, Letónia, Lituânia, Malta, Países Baixos e Reino Unido [COM (2010):4].

Esta é também a situação, com algumas exceções setoriais relativamente limitadas, na Áustria e na Hungria. Acresce que em Espanha e na Eslováquia, os códigos laborais preveem que o tempo de permanência no local de trabalho seja inteiramente

---

<sup>12</sup> SIMAP (C-303/98), Jaeger (C-151/02), Pfeiffer (C-398/01) e Dellas (C-14/04).

considerado tempo de trabalho no que respeita ao setor privado (mas não uniformemente no setor público). Além disso, o tempo de permanência no local de trabalho no contexto específico da saúde pública é agora inteiramente considerado tempo de trabalho em França, na Polónia, na Eslováquia e em Espanha [COM (2010):4].

É também claro que existe um número significativo de Estados-Membros onde o tempo de permanência no local de trabalho não é ainda contabilizado na íntegra como tempo de trabalho em conformidade com a jurisprudência do Tribunal de Justiça. Não há qualquer lei ou prática que obrigue a considerar o tempo de permanência «ativo» como tempo de trabalho na Irlanda (regra geral) ou na Grécia (médicos em serviços públicos de saúde).

O tempo de permanência «inativo» no local de trabalho não é, regra geral, contabilizado inteiramente como tempo de trabalho pela legislação nacional ou por convenções coletivas na Dinamarca, Grécia e Irlanda. Este é também o caso na Polónia (exceto em setores específicos). Não é contabilizado na íntegra como tempo de trabalho, nos termos de regras setoriais específicas, na Grécia (médicos do setor público); na Eslovénia (forças armadas, polícia, estabelecimentos prisionais, juízes, delegados do Ministério Público) e em Espanha (*Guardia Civil*) (COM (2010):4).

Na Bélgica, Finlândia e Suécia, a legislação nacional trata, de um modo geral, o tempo de permanência inativo como tempo de trabalho, mas permite derrogações a este princípio através de convenções coletivas. Em França, é prática comum as convenções coletivas setoriais preverem uma equivalência (o que significa que os períodos inativos do tempo de permanência no local de trabalho só parcialmente serão contabilizados). A conformidade no que respeita ao tempo de permanência continua a ser pouco clara na Bulgária e na Roménia (de um modo geral), na Eslovénia (exceto nos setores da função pública já mencionados supra) e em Espanha (função pública, polícia, bombeiros) [COM (2010):5].

### **Descanso compensatório**

As principais prescrições da Diretiva em matéria de períodos mínimos de descanso diário e semanal e de pausas durante o dia de trabalho têm sido, de um modo geral, transpostas satisfatoriamente.

As principais dificuldades residem antes no uso de derrogações que autorizam o diferimento ou a redução dos períodos mínimos de descanso, mas só se o trabalhador beneficiar de um período de descanso adicional de duração equivalente numa outra altura (período equivalente de descanso compensatório). As normas não permitem que os períodos mínimos de descanso sejam completamente perdidos, exceto em casos excecionais em que seja objetivamente impossível conceder períodos

equivalentes de descanso compensatório e em que o trabalhador tenha beneficiado de uma proteção alternativa adequada. Acresce que, segundo o acórdão *Jaeger*, os períodos de descanso compensatório devem ser concedidos sem demora, no período imediatamente seguinte ao do descanso que foi perdido [COM (2010):5].

Em vários Estados-Membros, foram utilizadas derrogações de uma forma que excede o permitido pelas disposições legais. São três os principais problemas:

1. Exclusão de determinados trabalhadores do direito a períodos de descanso: este é um problema em setores específicos na Bélgica (escolas residenciais, forças de defesa); na Grécia (médicos do setor público); e na Hungria (trabalhadores ocasionais, escolas pública, forças de defesa). Constitui um problema mais generalizado na Áustria (incluindo trabalhadores em instituições de saúde e cuidados residenciais) e na Letónia.
2. Autorização de derrogações que não obrigam a períodos equivalentes de descanso compensatório: a Bélgica, a Bulgária, a Estónia, a Hungria e a Letónia autorizam derrogações deste tipo num amplo conjunto de atividades ou setores. A Alemanha (apenas por convenção coletiva) e a Roménia permitem-nas só no caso do trabalho em regime de permanência e dos serviços de saúde, respetivamente. Portugal autoriza-as no setor público.
3. Atrasos na concessão do período de descanso compensatório, contrários ao acórdão *Jaeger*. Em nove Estados-Membros não parece haver qualquer norma jurídica sobre quando deve ser concedido o descanso compensatório. São eles: a Áustria (no que respeita ao descanso semanal), Chipre, Dinamarca, França, Grécia, Irlanda, Itália, Luxemburgo e Malta. Na Bélgica, Alemanha e Letónia, não existe qualquer norma jurídica aplicável a setores ou situações específicas. Na Áustria (no que respeita ao descanso diário), na Bélgica (setor público), na Dinamarca (nos termos de algumas convenções coletivas), na Finlândia, na Hungria, na Polónia (em alguns setores), em Portugal (setor público), na Eslováquia, na Eslovénia e em Espanha, o descanso compensatório deve ser concedido dentro de um período específico, mas este pode ser muito mais longo do que o previsto no acórdão *Jaeger* [COM (2010):5].

### Trabalhadores do setor público

A diretiva 2003/88 aplica-se ao setor público. Está prevista porém uma exceção para certas atividades de serviço público, como as forças armadas, a polícia, serviços de proteção civil. Não obstante, o Tribunal de Justiça deliberou que esta derrogação deve ser limitada a contextos excecionais, tais como catástrofes naturais ou tecnológicas, ataques ou acidentes graves, e que as atividades normais desses trabalhadores estão abrangidas pela diretiva [COM (2010):6].

De um modo geral, os EM transpuseram-na para o setor público, ainda que em alguns deles a transposição feita não abranja determinados grupos profissionais. É o caso do Chipre, Irlanda e Itália no que respeita às forças armadas e à polícia, da Espanha em relação à “Guardia Civil” e à maioria dos trabalhadores do setor público, incluindo os serviços de proteção civil. Na Itália, também não foi transposta para os serviços de emergência e as derrogações aplicáveis aos médicos dos serviços públicos de saúde, ao pessoal dos tribunais e dos estabelecimentos prisionais, bem como a exclusão dos trabalhadores das bibliotecas e museus do Estado, parecem exceder o autorizado pela Diretiva. Na Grécia não foi transposta para os médicos que trabalham no setor público [COM (2010):6].

### A possibilidade de *OPT-OUT*

A situação no que respeita ao recurso à possibilidade de *opt-out* mudou consideravelmente nos últimos anos. Em 2000, o Reino Unido era o único Estado-Membro que utilizava esta faculdade. Atualmente, 16 Estados-Membros usam-na enquanto outros estão em processo legislativo.

Importa salientar que o uso do *opt-out* varia consideravelmente de EM para EM. Onze Estados-Membros não autorizaram o recurso ao *opt-out* aquando da transposição da Diretiva para o respetivo ordenamento jurídico interno: Áustria, Dinamarca, Finlândia, Grécia, Irlanda, Itália, Lituânia, Luxemburgo, Portugal, Roménia e Suécia. No caso da Bulgária, Chipre, Estónia, Malta e Reino Unido é autorizado o seu uso, independentemente do setor. Já na Bélgica, República Checa, França, Alemanha, Hungria, Letónia, Países Baixos, Polónia, Eslováquia, Eslovénia e Espanha é permitido um uso mais limitado da cláusula *opt-out*, restrito a setores específicos ou a empregos que recorrem extensivamente ao tempo de permanência [COM (2010):7].

Registam-se igualmente importantes variações nas condições de proteção relacionadas com o *opt-out*. Por exemplo, alguns Estados-Membros estabelecem limites à média de horas semanais de trabalho (desde as 51 horas em Espanha às 72 horas na Hungria), enquanto outros não definem limites aplicáveis a estes trabalhadores. Dois Estados-Membros (Alemanha e Países Baixos) exigem uma convenção coletiva, bem como o consentimento do trabalhador em causa, para que o *opt-out* seja válido. Apenas três Estados-Membros (Alemanha, Letónia e Malta) mencionam a obrigação clara de o empregador registar os horários dos trabalhadores que fazem uso do *opt-out* e apenas dois (República Checa e Eslováquia) referem a obrigação do empregador notificar a inspeção do trabalho nos casos em que é usado. Além disso, a Alemanha requer medidas específicas para preservar a saúde e a segurança dos trabalhadores, enquanto os Países Baixos exigem que os parceiros sociais considerem, primeiramente, se a necessidade do *opt-out* poderia ser evitada com uma organização diferente do trabalho [COM (2010):7].

Em muitos Estados-Membros, a possibilidade de *opt-out* só muito recentemente foi introduzida. Contudo, não disponibilizamos de informações adequadas sobre o número de horas efetivamente realizadas pelos trabalhadores que fazem uso dessa possibilidade e a duração dessa utilização. Acresce referir que a maioria dos Estados-Membros não parece ter estabelecido qualquer mecanismo de fiscalização ou registo do tempo de trabalho dos trabalhadores que fazem uso do *opt-out*. Esta situação priva os decisores políticos, os Estados-Membros, que são os primeiros responsáveis pela aplicação do direito comunitário, e a Comissão, enquanto guardiã dos Tratados, das informações básicas de que necessitam para avaliar se os trabalhadores em causa (bem como os trabalhadores ou clientes) podem estar a ser expostos a riscos decorrentes de horários de trabalho excessivos. É também preocupante que, em alguns Estados-Membros, os objetivos da Diretiva de salvaguarda da saúde e segurança dos trabalhadores possam não estar a ser respeitados e que a disposição que obriga a que o trabalhador dê o seu consentimento voluntário e antecipado ao *opt-out* possa não estar a ser devidamente aplicada [COM (2010):7].

### Férias anuais

O direito a férias anuais remuneradas estabelecido no artigo 7.º parece, de um modo geral, estar a ser satisfatoriamente transposto. Os principais problemas dizem respeito a atrasos e ao direito a férias anuais pagas.

Em alguns Estados-Membros, o direito nacional pode dispor que um trabalhador tenha de esperar um ano antes de poder gozar efetivamente férias anuais pagas. Do mesmo modo, noutros EM o direito a férias anuais remuneradas conferido pela Diretiva perde-se no final do ano a que diz respeito ou de um período de transferência, mesmo que o trabalhador não tenha tido oportunidade de as gozar por motivos que não dependem da sua vontade, como seja a situação de doença. Tal não se afigura compatível com a Diretiva [COM (2010):8].

### Trabalho noturno

Porque o corpo humano é, à noite, mais sensível a perturbações ambientais e a certos tipos de trabalho mais exigentes, o trabalho noturno por longos períodos pode representar riscos adicionais para a saúde e a segurança dos trabalhadores. A Diretiva prevê normas de proteção mais rigorosas para os trabalhadores noturnos: o seu tempo de trabalho não deve ultrapassar oito horas diárias, em média, e oito horas num dia de trabalho noturno particularmente arriscado ou gerador de *stress*. São possíveis derrogações a esta disposição, por legislação ou convenção coletiva, na condição de o trabalhador noturno beneficiar de um período equivalente de descanso compensatório [COM (2010):8].



De um modo geral, as regras relativas ao trabalho noturno foram transpostas satisfatoriamente. As principais lacunas na transposição detetadas no último relatório da Comissão sobre a aplicação da diretiva foram colmatadas. No entanto, na Hungria, o limite ao trabalho noturno não parece ter sido transposto. O limite especial relativamente ao tempo de trabalho noturno particularmente arriscado ou gerador de *stress* não parece ter sido transposto integralmente na Estónia ou de todo na Itália; na Espanha, este limite pode ser ultrapassado. Além disso, na Estónia, Letónia, Roménia, Irlanda e Itália, este tipo de trabalho não parece estar claramente definido, o que poderá obstar à eficácia de qualquer limite [COM (2010):8].

### Avaliação pelos Estados-Membros e parceiros sociais

Em geral, e no que se refere à aplicação da Diretiva, 16 EM consideram que a transposição da diretiva teve um impacto globalmente positivo: estabeleceu um nível mais elevado de proteção dos trabalhadores; tornou a legislação nacional mais simples e eficaz; alargou a proteção jurídica a grupos profissionais anteriormente excluídos [COM (2010):8].

No entanto, 11 EM consideram que a Diretiva em matéria de tempo de permanência e descanso compensatório imediato criou dificuldades práticas à organização do tempo de trabalho, em especial em serviços que operam 24 horas, como os cuidados de saúde ou o combate a incêndios. 14 EM consideram ser urgente alterar a Diretiva no que respeita ao tempo de permanência, a uma maior flexibilidade nos períodos de referência ou à programação do descanso compensatório [COM (2010):8].

Os sindicatos sublinharam a importância da Diretiva para a política social europeia, bem como a necessidade contínua de normas mínimas comuns nesta área a nível europeu. A proteção contra horários laborais excessivos não deve ser reduzida; as derrogações devem ser mais rigorosas; a possibilidade de *opt-out* deve ser progressivamente suprimida; as condições de proteção devem ser mais estritamente aplicadas e a aplicação global deve ser melhorada [COM (2010):8].

Os empregadores a nível europeu encaram o tempo de trabalho como um elemento fundamental para a flexibilidade e a competitividade. Mas, de um modo geral, consideram que a Diretiva excede o que é necessário para proteger a saúde e a segurança dos trabalhadores. Apelam a maior simplicidade e flexibilidade na transposição nacional e a alterações urgentes no que concerne ao prolongamento dos períodos de referência, ao tempo de permanência e à programação dos períodos de descanso compensatório [COM (2010):8].

De um modo geral, as organizações patronais reputam satisfatórias a fiscalização e a aplicação da Diretiva. No entanto, determinados EM consideram que a fiscalização impõe encargos regulamentares excessivos [COM (2010):8] e onze deles, juntamente

com as organizações sindicais a nível europeu, manifestaram fortes preocupações quando à eficácia dos processos de fiscalização e aplicação deste normativo a nível nacional, em especial em setores específicos. Os aspetos mais frequentemente mencionados são:

- tempo de trabalho excessivo e perda de períodos mínimos de descanso em hospitais públicos, especialmente no que respeita ao tempo de permanência dos médicos;
- empregadores que não observam os limites ao tempo de trabalho, os períodos de referência ou o descanso mínimo diário e que não dispõem de registos das horas extraordinárias;
- transposição da Diretiva de forma pouco clara ou prática;
- âmbito incerto da derrogação prevista no artigo 17.º, n.º 1 («trabalhadores autónomos»);
- empregadores que não conferem direitos de férias anuais remuneradas no ano em causa.

## Conclusões

Os esforços realizados por muitos Estados-Membros no que respeita à transposição da Diretiva ou para melhorar a conformidade com a mesma, na sequência de acórdãos do Tribunal de Justiça ou de tribunais nacionais, foram consideráveis.

Em termos gerais, a maioria dos trabalhadores na UE trabalha sob a vigência de regras de organização do tempo de trabalho enquadradas pela legislação comunitária. Em muitos casos, as disposições nacionais conferem maior proteção aos trabalhadores do que a prevista pela Diretiva.

Não obstante, a análise revela que, desde 2000, um grande número de EM introduziu a possibilidade de *opt-out*, com 11 deles a fazê-lo para superar as respetivas dificuldades em matéria de tempo de permanência e períodos de descanso compensatório em serviços que operam 24 horas.

A análise demonstra ainda que persistem problemas relacionados com a aplicação de elementos essenciais da Diretiva, tal como interpretados pelo Tribunal de Justiça, a saber:

- a definição de tempo de trabalho (incluindo o tempo de permanência) e as regras sobre períodos equivalentes de descanso compensatório (em que os períodos mínimos de descanso são diferidos), especialmente em serviços que operam 24 horas por dia e sete dias por semana;
- a situação de trabalhadores com contratos múltiplos;

- a situação de grupos específicos de trabalhadores (em especial em serviços de defesa e segurança públicas e no caso dos chamados «trabalhadores autónomos»);
- a falta de fiscalização ou aplicação adequada das condições ligadas ao *opt-out* em muitos dos EM que autorizam o seu uso.

Em síntese, podemos assinalar duas importantes lacunas:

1. É necessário clarificar a interpretação de algumas disposições, tendo em conta a jurisprudência, a experiência dos Estados-Membros na aplicação da Diretiva e os pareceres dos parceiros sociais.
2. É fundamental atender às situações decorrentes da legislação ou práticas nacionais, com particular incidência nas que resultam na obrigação de os trabalhadores cumprirem horários excessivos ou sem os períodos de descanso adequados.

## 2. LEGISLAÇÃO DOS HORÁRIOS DE TRABALHO NA UE

Estados membros	Legislação
<p>Áustria (Estado Federal)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Beamten-Dienstrechtsgesetz</i>, 1979</li> <li>• <i>Vertragsbedienstetengesetz</i>, 1948</li> </ul> <p><b>Alterações:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Federal Act of 27 June 1990</i>, revê disposições do <i>Civil Service Act 1979</i> e do <i>Contract Public Employees Act 1948 - Civil Servants Employment (Amendment No. 1) Act [1. BDG-Novelle 1997]. No.61. Bundesgesetzblatt, Part I, 1997-06-30, No. 61, pp. 697-757</i></li> <li>• Revê disposições do <i>Civil Servants Employment Contract Act</i></li> </ul>
<p>Alemanha (Estado Federal)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Funcionários públicos: <i>Public Service Law - 1999; Working Time Ordinance 23/09/2004</i> (transposição da Diretiva 2003/88/EC);</li> <li>• Restantes Trabalhadores: Código de Trabalho</li> </ul>
<p>Bélgica (Estado Federal)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Estatuto dos trabalhadores públicos:</b> <i>Arrêté royal du 2 octobre 1937</i>, com modificações sucessiva.</li> <li>• <b>Duração do tempo de trabalho:</b> <i>Loi du 14 décembre 2000, Artº8 a)</i>- transposição da Diretiva 2003/88/EC (Art.º 8, alínea 2)</li> <li>• <b>Férias e Licenças:</b> <i>Arrêté royal du 19 novembre 1998 art.10-13</i>,</li> <li>• <b>Feriados e Pontes em 2012:</b> <i>Circulaire n.º 614 du 29 février 2012</i></li> </ul>
<p>Bulgária (Estado Unitário)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Civil Service Act - 1999</i> - comum aos dois tipos de EP.</li> <li>• <i>Act of 15 October 2003 to amend and supplement the Act on public servants.</i></li> <li>• <i>Decree n.º 57 de 2011, que altera o Decreto n.º 34 de 2000</i> (estabelece uma secção relativa às férias pagas.</li> </ul>

Estados membros	Legislação
Chipre (Estado Unitário)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Public Service Law 1999-2011</i></li> <li>• Lei que vem sendo atualizada e republicada (excluindo a justiça, educação, forças armadas e forças de segurança que têm legislação específica);</li> <li>• Regulamentos e circulares - comum para os dois tipos de EP.</li> </ul>
Dinamarca (Estado Unitário)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Funcionários Públicos:</li> <li>• <i>Civil Servants Act</i>, acordo coletivo geral, acordos coletivos específicos, Código de trabalho, <i>Holiday Act</i></li> <li>• Circular 11/12/2000 - define quem tem estatuto de funcionário público;</li> <li>• Trabalhadores: <i>Salaried Employees Act</i>; <i>Holiday Act</i>, Acordos Coletivos - Horários de trabalho definidos pelos acordos coletivos e enquadrados pelo <i>Working Environment Act</i></li> </ul>
Eslováquia (Estado Unitário)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Funcionários públicos :</li> <li>• <i>Civil Service Act - 2009</i> (exclui, entre outros, forças de segurança e forças armadas, alfândegas, com estatutos próprios):</li> <li>• <i>Act on work performed in public interest - 2003</i></li> <li>• Código do trabalho - 2001</li> </ul>
Eslovénia (Estado Unitário)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Civil Service ACT- 1995</i></li> <li>• Decreto sobre as horas de trabalho dos funcionários públicos, nos mesmos termos que a lei geral</li> </ul>
Espanha (Estado Descentralizado)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lei 7/2007 de 12 de Abril - Estatuto Básico do Serviço Público (respeitando as competências das Regiões Autónomas, estabelece regras gerais para todos os tipos de emprego público).</li> </ul>

Estados membros	Legislação
Estónia (Estado Unitário)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Funcionários:</li> <li>• <i>Public Service Act</i> -1995 ( consolidated text RT I 1999, 7, 112)</li> <li>• <i>State Public Servants Official Titles and Salary Scale Act</i>.</li> <li>• Outros grupos: <i>Employment Contract Act</i>-2008.</li> <li>• <i>Holidays Act</i> 2001, última alteração em 2004</li> </ul>
Finlândia (Estado Unitário)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Funcionários: <i>State Civil Servants Act</i> - 1986</li> <li>• Outros trabalhadores: <i>Employment Contracts Act Working Hours Act</i> (605/1996) (as amended by several acts, including No. 991/2010)</li> <li>• <i>Annual Holidays Act</i> (162/2005)</li> <li>• (as amended by the Act No</li> <li>• 1448/2007)</li> </ul>
França (Estado Unitário)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Loi du 13 Juillet 1983</i> - Enquadramento geral</li> <li>• <i>Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984</i> - estatuto da FP do Estado</li> <li>• <i>Décret n.° 2000/815 du 25 août 2000</i>, alterado pelo <i>Décret n.° 2004-1307 du 26 novembre</i></li> <li>• <i>Décret n° 2000-815 du 25 août 2000</i>, alterado pelo <i>décret 2004-1307 du 26 novembre 2004</i>, relativo à organização e tempo de trabalho</li> <li>• <i>Décret n° 2009-1065 du 28 août 2009</i>, última revisão do Banco de horas (<i>Compte Épargne Temps - CET</i>)</li> </ul>
Grécia (Estado Unitário)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Decreto Presidencial 318/92 - Enquadramento geral</li> <li>• Code of Public Civil Administrative Employees &amp; Employees of Public Administration Legal Bodies ( Lei 3528/2007)</li> <li>• Lei 3839/2010 - regula os trabalhadores públicos</li> <li>• Lei 3979/2011 - regula os horários de trabalho</li> </ul>
Países Baixos (Holanda) (Estado Unitário)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Funcionários: <i>Civil Service Law</i></li> </ul>

Estados membros	Legislação
Hungria (Estado Unitário)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Funcionários e trabalhadores públicos: Act CXCIX/2011</li> <li>• Contratados - Código de Trabalho</li> </ul>
Irlanda (Estado Unitário)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Public Service Mananging Act - 1997</i></li> <li>• <i>Civil Service Regulation (Amendment) Act 2005</i></li> <li>• <i>Term of Employment Act - 1994</i></li> <li>• <i>Organisation of Working Time Act 1997</i>, atualizado pela Circular 27/03 <i>Annual Leave</i></li> <li>• Organização do tempo de trabalho regulada por circulares ou a cargo das várias organizações</li> </ul>
Itália (Estado Unitário)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Maioritariamente normas do contrato privado aplicadas ao setor público(1992);</li> <li>• Lei 165/2001 - <i>General Rules Governing the Work of Public Officials</i>, alterada pelo Decreto n.º 15/2009</li> </ul>
Letónia (Estado Unitário)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Funcionários: <i>State Civil Service Act 2001</i>;</li> <li>• <i>Law on Public Agencies e Law on the Administrative Structure and Public Administration Reform (2001-2006)</i></li> <li>• Empregados públicos : Código de Trabalho</li> </ul>
Lituânia (Estado Unitário)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Funcionários: <i>Law n° IX - 855, April 2002, Amending the Law on Public Service</i></li> <li>• Resolução do Governo sobre horário de trabalho</li> <li>• Não funcionários: Código de Trabalho</li> </ul>
Luxemburgo (Estado Unitário)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Funcionários: Lei modificada de 16 de abril de 1979 - Estatuto</li> <li>• Empregado do Estado: Lei de 27 de janeiro de 1972 objeto de alteração</li> <li>• Assalariados: Convenção coletiva</li> <li>• Horas de trabalho: Capítulo 7 da Lei modificada Abril/1979; Regulamento Grão-ducal de 16 de abril 1984</li> <li>• Férias e Licenças: Regulamento Grão- Ducal de 22 agosto de 1985</li> </ul>

Estados membros	Legislação
Malta (Estado Unitário)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Public Service Act</i> e <i>Public Service Management Code</i> de 7 de março de 2011</li> <li>• Acordos coletivos (incluem horários de trabalho, férias e licenças).</li> </ul>
Polónia (Estado Unitário)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Act on Civil Service</i> (alterado a 21 de novembro de 2008)</li> </ul>
Reino Unido Estado Unitário	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Civil Service code, 2006</i></li> <li>• <i>Civil Service Management Code 1996</i></li> <li>• <i>Labour Law</i></li> </ul>
República Checa (Estado Unitário)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Código do Trabalho (262/2006 Coll)</li> <li>• <i>Collective Bargaining Act</i> (2/1991 Coll)</li> <li>• <i>Employment Act</i> (435/2004 Coll)</li> <li>• <i>Civil Servants Act</i> em 2002 (218/2002 coll)</li> </ul>
Roménia (Estado Unitário)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Funcionários: <i>Law 188/1999</i></li> <li>• Funcionários com estatuto especial leis específicas</li> <li>• Trabalhadores: Código de Trabalho e Código de Contrato para Trabalhadores em Instituições Públicas</li> </ul>
Suécia (Estado Unitário)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Civil Service Act 1994</i> (direitos e deveres) e <i>Employment Act 1978</i> - para o setor público e privado</li> <li>• <i>Working Hours Act</i>, passível de alteração por acordo coletivo geral ou setorial - última alteração em 2011</li> </ul>



### 3. HORAS TRABALHADAS E PRODUTIVIDADE

#### 3.1. Horas trabalhadas nos Estados-Membros da UE27 e produtividade

De acordo com os dados de 2010 fornecidos pelo ONS (*Office for National Statistics*) do Reino Unido, com base no *Labour Force Survey* (*Eurostat*), e como se pode observar nos dados apresentados no Quadro 5, sobre o número de horas trabalhadas e a produtividade em cada um dos 27 EM da UE, podemos afirmar com segurança que a primeira variável não é preditora da segunda, uma vez que não existe uma relação consistente entre o número de horas trabalhadas e a produtividade.

Com efeito, podemos constatar que, por exemplo, ainda que Portugal tenha um número médio de horas trabalhadas por semana, tanto no emprego total como no emprego a tempo inteiro (39,1 e 42,3 respetivamente), superior ao da Alemanha (35,6 e 42), o seu índice de produtividade é pouco mais de metade do alemão.

No que concerne à produtividade, ao longo do quadro são identificáveis disparidades muito grandes em países com um número de horas trabalhadas semelhantes ou iguais. São disto exemplo, a Suécia e a Letónia, a primeira com uma média de horas trabalhadas semanalmente de 40,9 e a segunda de 40,8, sendo que o índice de produtividade da Suécia ultrapassa em mais de 100% o da Letónia (115,5 para 47,1).

A leitura do quadro possibilita a identificação de muitos outros exemplos desta natureza. O que confirma que o número de horas trabalhadas é apenas uma variável em todo o processo produtivo e somente a articulação saudável entre as variáveis de produção (qualificações, horas trabalhadas, motivação, identificação pessoal com os objetivos organizacionais, adequação das Tecnologias de Informação e Comunicação aos conteúdos e postos de trabalho, etc....) e os modelos de organização do trabalho existentes poderá determinar melhorias na produtividade.

Quadro 3 - Horas trabalhadas/Produtividade por hora trabalhada por semana na AP da UE

Estados Membros	Nº de horas trabalhadas no Emprego total	Nº de horas trabalhadas no Emprego a Tempo Inteiro do país	Índice de Produtividade por hora trabalhada (UE=100)
Alemanha	35,6	42	123,7
Áustria	37,8	43,7	115
Bélgica	36,9	41,7	134,7
Bulgária	40,9	41,3	41,7
Chipre	40	42,1	80
Dinamarca	33,8	39,1	119,2
Espanha	38,4	41,6	107,9
Eslováquia	40,5	41,5	78,4
Eslovénia	39,6	41,8	80,2
Estónia	38,6	40,8	61,1
Finlândia	37,4	40,3	111,3
França	38	41,1	132,7
Grécia	42,2	43,7	76,3
Holanda	30,5	40,9	136,5
Hungria	39,4	40,6	59,2
Irlanda	35	39,7	125,6
Itália	37,6	40,5	101,5
Letónia	39,2	40,8	47,1
Lituânia	38,3	39,7	55,7
Luxemburgo	37	40,5	189,2
Malta	38,8	41,4	81,9
Polónia	40,6	42,2	53,9
<b>Portugal</b>	<b>39,1</b>	<b>42,3</b>	<b>65,4</b>
Roménia	40,5	41	41,7
Reino Unido	36,3	42,7	107,2
República Checa	41,2	42,3	70,1
Suécia	36,9	40,9	115,5
<b>União Europeia</b>	<b>37,4</b>	<b>41,6</b>	<b>100</b>

Fonte: ONS (2010)

## **3.2. Efeitos das horas trabalhadas sobre os trabalhadores e as organizações**

### **3.2.1. Ao nível da segurança e da saúde dos trabalhadores**

Nos estudos efetuados até ao momento, em que se tenta relacionar o número de horas trabalhadas e a segurança e a saúde ocupacional dos trabalhadores são apresentados resultados consensuais e, aparentemente, inequívocos. De acordo com um relatório da OIT, que tenta sintetizar as principais obras científicas no âmbito da investigação sobre horas trabalhadas, saúde e segurança no trabalho (OIT, 2012), quantas mais horas seguidas a pessoa trabalhar durante um determinado período de tempo, maior nível de fadiga e de persistência e aumento dessa fadiga essa pessoa irá apresentar. A repetição deste ciclo vicioso no tempo levará a que o cansaço acumulado se repercuta numa debilidade prolongada dos trabalhadores e, conseqüentemente, numa menor produtividade por parte dos mesmos.

De acordo com a Deloitte (2010), diversos estudos ao longo das últimas décadas têm demonstrado uma relação consistente entre as longas horas de trabalho (tanto por dia como por semana) e o risco de acidentes de trabalho. Existe, em média, um aumento exponencial do risco de acidente para lá das 7, 8 ou 9 horas do dia de trabalho. Embora a prevalência destes acidentes não dependa exclusivamente do número de horas trabalhadas, mas também do conteúdo funcional e da observância de regras de segurança, a identificação de um aumento exponencial do risco de acidente após 7 a 9 horas de trabalho é um indicador de que após um determinado intervalo de tempo, a pessoa é incapaz de se manter estável e apta emocional e fisicamente para o desempenho das suas funções profissionais.

### **3.2.2. Ao nível da conciliação da vida profissional e familiar**

De acordo com um estudo recente, realizado pelo BIT (2011), é precisamente nos períodos de maior depressão económica que se agudizam conflitos e tensões entre a vida familiar e a vida laboral, assim como os seus efeitos prejudiciais. O estudo salienta que a elaboração de medidas para a conciliação trabalho-família pelos Governos deve tomar em atenção que, desejavelmente, a partilha de tarefas deve ser executada quer dentro quer fora de casa. Ou seja, tendo em conta um cenário em que a retoma económica é um objetivo primordial, não é desejável que apenas um dos membros do agregado familiar concentre em si todas as horas de trabalho fora de casa, sobretudo se forem excessivas, constituindo por si só esse facto mais uma variável de desestabilização familiar. Pelo contrário, as horas de trabalho deverão ser o mais equitativamente repartidas entre homens e mulheres. Só assim, com o desenvolvimento profissional, cultural, económico e social de ambos os sexos, se poderá aspirar a uma diminuição cabal da pobreza e da dependência, particularmente

no caso mulheres (tradicional e culturalmente mais dependentes), e a um reforço da retoma económica e social da sociedade no seu todo.

De acordo com o supracitado estudo do BIT (2011), para que se torne possível a conciliação trabalho-família, importa também que exista a criação de serviços coletivos/sociais de proximidade e de ajuda ao domicílio que possam libertar parcialmente os casais de algumas das suas tarefas de cuidado permanente de crianças ou de assistência em permanência a adultos dependentes, para que estes possam desenvolver uma atividade profissional. Se bem pensados, estes serviços poderão até permitir a realização de economias de escala, permitindo, por exemplo, ao Estado prestar um serviço com custos unitários menores e ao mesmo tempo potenciadores de uma efetiva conciliação trabalho-família.

### 3.2.3. Ao nível da produtividade

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.

Não obstante, estudos levados a cabo ao longo dos últimos 20 anos apontam para o facto de que, à medida que se avança no número de horas trabalhadas durante o dia, a produtividade vai-se tornando gradualmente mais baixa. A pesquisa de Holman et al (2008), levada a cabo em empresas norte americanas, aponta mesmo para o facto de menos horas de trabalho por dia se poderem, em regra, associar a uma maior produtividade, por hora trabalhada. Esta evidência é confirmada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) num relatório de 2011 (OIT, 2011).

Segundo o mesmo relatório, também o recurso reiterado a horas extraordinárias (overwork) contribui para uma produtividade abaixo da expectável, além de acentuar sintomas de fadiga e de estresse nos trabalhadores, que podem minar a produtividade dos mesmos quer no curto, quer no médio e longo prazo.

Por fim, no que concerne ao efeito das horas trabalhadas sobre a produtividade, ainda de salientar que as investigações mais recentes sugerem haver uma relação direta entre práticas de trabalho flexíveis e desempenho organizacional. Contudo, os meios através dos quais esta relação ocorre e os mecanismos de mediação através dos quais os *outcomes* são afetados, são menos conhecidos (Ngo et al., 2009). De acordo com vários autores, o que se pode dizer com alguma segurança é que a utilização de práticas de trabalho flexível tende a gerar um melhor clima organizacional, o que por

sua vez tende a melhorar o desempenho das organizações. Na verdade, a possibilidade dos trabalhadores gerirem com autonomia o seu horário de trabalho em função do cumprimento de objetivos constitui uma ferramenta de "high performance" passível de promover um esforço adicional no trabalho e uma maior intensidade nas horas trabalhadas (Altman e Golden, 2007; Askenazy, 2004; Combs et al, 2006).

#### 3.2.4. Ao nível da qualidade de vida

As organizações que privilegiam modelos de organização do trabalho onde emergem horários de trabalho flexíveis, com recurso a bancos de horas ou a uma autogestão das horas de trabalho por parte dos próprios trabalhadores, em função dos objetivos a cumprir, têm vindo a melhorar o moral e a atitude dos trabalhadores perante o trabalho (OIT, 2011). Esta constatação reforça a ideia de que a responsabilização das pessoas, em função de objetivos concretos, não encontra coerência num enquadramento rígido de horário de trabalho.

Num contexto de enorme constrangimento financeiro dos Estados, tanto a nível nacional como internacional, em que os efetivos das Administrações Públicas tendem a perder, quer em salários quer noutra tipo de direitos que lhes eram consagrados, e em que o recrutamento de novos funcionários se encontra congelado/dificultado, apenas um acréscimo nos índices de motivação individual poderá evitar uma "depressão" generalizada dos trabalhadores com funções públicas, com todas as consequências que daí podem advir (menor dedicação ao trabalho, menor produtividade, maior absentismo, saída dos melhores funcionários para o setor privado, etc.).

No serviço público existiu sempre a convicção de que, devido à rigidez da lei e da burocracia que enquadra a atividade de gestão das direções intermédias, os dirigentes não teriam meios objetivos para motivar os seus colaboradores. Não obstante, o recente estudo de Re'em (2011) refuta esta tese. Tal como já fora demonstrado no passado, em estudos realizados no setor privado, através dos resultados do seu trabalho empírico, o autor defende que, também no setor público existem aspetos motivacionais que podem ser desenvolvidos pela gestão sem recurso a prémios ou incrementos pecuniários/materiais. São disto exemplos mais evidentes, o reconhecimento do trabalho dos colaboradores, o feedback sobre o mesmo, o envolvimento dos trabalhadores nas decisões e na reflexão para resolução de problemas concretos, a justiça e a independência no julgamento do seu trabalho e o encorajamento para a sua autonomização funcional.

## 4. FÉRIAS, FERIADOS E HORAS REGULARES NOS 27 ESTADOS MEMBROS

O presente capítulo foca as horas de trabalho regulares por semana, os dias de férias a que os trabalhadores têm direito e os feriados, em cada um dos 27 EM da União Europeia. Os dados foram retirados do estudo da OCDE, *Government at a Glance 2011* e na sua falta, solicitados diretamente aos congéneres da DGAEP na UE, a que acresce a consulta das legislações nacionais.

É importante salientar os conceitos de horas contratadas e horas trabalhadas, bem como referir que existem algumas diferenças entre os Estados Membros. Horas contratadas semanais são as horas que, por legislação, os trabalhadores têm de prestar serviço à respetiva entidade contratante. Conceito diferente é o de horas trabalhadas, porque aqui trata-se de tempo laboral efetivo, sendo contabilizados todos os tempos de trabalho e de ausências, nomeadamente os períodos de férias, feriados, horas extras e que difere de ano para ano. Em Portugal, as horas de trabalho anuais nunca são iguais de um ano para o outro, devido aos feriados poderem ou não coincidir com sábados e domingos.

### 4.1. Número de horas regulares de trabalho por semana

Nos 27 EM, o horário de trabalho contratado na Administração Pública Central não é idêntico. É sobretudo nos países da Europa de Leste, nomeadamente, Eslovénia, Estónia, Hungria, Letónia, Polónia, República Checa e Roménia que existe uma carga horária semanal de 40 horas, aliás superior à da maior parte dos restantes EM. Na Grécia, a carga horária semanal era de 37,5 horas mas, em 2011, com a publicação da Lei 3979/2011, (artigo 41), passou a ser de 40 horas semanais. Na Alemanha, segundo o *Gesetz über die Arbeitszeit*, o horário semanal é de 41 horas por semana, porém este horário é apenas aplicado aos funcionários, enquanto os outros trabalhadores do Estado têm 39 horas semanais. A Irlanda é o país que tem a carga horária semanal mais reduzida com 34,75 horas, seguida da França e Portugal (35 horas/semana), da Holanda e Itália (36h/semana) e da Finlândia (36,25 horas/semana). A média dos 27 EM é de 38,45 horas por semana.

Quadro 4 - Horas de trabalho, férias e feriados nas AP dos EM

UE 27	Número regular de horas de trabalho por semana	Número médio de dias de férias anuais a que tem direito um trabalhador a tempo inteiro	Número máximo de dias de férias por ano	Número médio de feriados públicos por ano aplicáveis ao serviço público
Alemanha	41	29,5	30	10
Áustria	40	25	30	10
Bélgica	38	26	33	10
Bulgária	40	30	50	15
Chipre	37,5	24	29	14
Dinamarca	37	30	30	10,3
Eslováquia	37,5	25	30 a 35	15
Eslovénia	40	20	24 a 29	13
Espanha	37,5	22	26	14
Estónia	40	25	35	12
Finlândia	36,25	31	NA	8
França	35	25	NA	11
Grécia	40	25	NA	12
Holanda	36	23	NA	8
Hungria	40	25	36	9
Irlanda	34,75	20	21 a 31	10
Itália	36	24	NA	4
Letónia	40	20	NA	15
Lituânia	40	20	31	12
Luxemburgo	40	32	36	10
Malta	40	24	NA	14
Polónia	40	26	NA	11
Portugal	35	25	31	9
Reino Unido	37	25	NA	8
República Checa	40	25	25	13
Roménia	40	23	25	12
Suécia	39,75	28	35	11

Fonte: Tabela construída tendo por base a publicação *Government at a Glance, OECD (2011)* e a legislação dos Estados Membros da UE27

## 4.2. Número médio e máximo de dias de férias por ano

Na Administração Pública central dos 27 EM o período de férias a que os trabalhadores têm direito é variável, bem como o número máximo de dias de férias, que em muitos dos países é crescente consoante o tempo de serviço e a idade. O Quadro 7 apresenta os dados para os EU 27, que se conseguiram reunir para a elaboração deste estudo. Apenas 4 EM têm 20 dias como menor número médio de dias de férias por ano. No entanto, estes dias aumentam consoante cada caso, ao longo do tempo de serviço prestado e da idade dos trabalhadores. Não se conseguiu apurar em todos os países o número máximo de dias de férias por ano que os funcionários públicos têm direito. De uma maneira geral, o número de dias de férias nos 27 países, tem um aumento gradual em função da idade dos trabalhadores e do tempo de serviço como já referido, mas em alguns casos pode ainda aumentar devido à complexidade das funções exercidas, do desempenho do trabalhador e também em função dos cargos ocupados, como se explica de seguida.

Na Alemanha, todos os trabalhadores do serviço público têm direito a 26 dias úteis de férias por ano até completarem 30 anos de idade. Entre os 30 e os 40 anos de idade o número aumenta para 29 dias de férias e com mais de 40 anos podem gozar 30 dias de férias.

Na Áustria, o total de dias de férias dependia do tempo de serviço, sendo o máximo de 30 dias após 25 anos de serviço. Porém, desde 1 de janeiro de 2011, o total de dias de férias passou a depender da idade do trabalhador e não do tempo de serviço. Um trabalhador que tenha completado 43 anos até 30 de junho, tem direito a gozar 30 dias no próprio ano. Se completar os 43 anos após 30 de junho, só terá direito aos 30 dias a partir do ano seguinte.

Também na Bélgica os dias de férias a que o trabalhador tem direito vai aumentando em função da idade: os trabalhadores com menos de 45 anos têm 26 dias de férias; com idade entre os 45 e os 49 anos/27 dias; entre os 50 anos e os 54/28 dias de férias; entre os 55 e os 59 anos/29 dias de férias; aos 60 e 61 anos/30 dias de férias; aos 62 anos/31 dias; aos 63 anos/32 dias e a partir dos 64 anos têm direito a 33 dias de férias.

No Chipre, o número de dias de férias que os funcionários públicos têm direito, depende do número de dias de trabalho por semana, que pode ser de 5 ou 6 dias, e aumenta consoante o tempo de serviço. Para os funcionários que trabalham 5 dias por semana e com tempo de serviço até 5 anos têm 20 dias de férias; entre os 6 e os 14 anos de serviço/24 dias; com mais de 14 anos de serviço/29 dias de férias por ano. No caso dos trabalhadores com 6 dias de trabalho semanal, o mínimo é 25 dias de férias, passando para 30 dias a partir dos 6 anos de serviço e depois para 35 dias a partir de 14 anos de serviço.



Na Dinamarca, todos os trabalhadores a tempo inteiro ou em *part-time* têm direito a 5 semanas de férias (30 dias úteis). Se o trabalhador já estiver empregado desde o ano civil anterior, terá direito a férias remuneradas.

Na Eslováquia os trabalhadores têm direito a 4 semanas (20 dias úteis), mas ao fim de 15 anos no serviço público o número aumenta para 5 semanas de férias, a que acresce mais uma semana em sede de acordo coletivo.

Na Eslovénia a duração da licença anual de férias depende da antiguidade, da complexidade do trabalho, do desempenho, das condições de trabalho, das condições sociais, da saúde e da idade. O número máximo de dias de férias são 24. Até 3 anos de serviço os funcionários têm direito a 16 dias de férias por ano; entre 3-6 anos de serviço/17 dias; entre 7 a 9 anos/18 dias; entre 10 a 14 anos de serviço/20 dias; entre 15 a 19 anos de serviço/22 dias; entre 20-25 anos de serviço/23 dias; mais de 25 anos de serviço/24 dias de férias. No entanto, para trabalho que exige maior complexidade há ainda direito a mais 5 dias. A atribuição de dias extras depende dos critérios elencados anteriormente.

Em Espanha, conforme a Resolução 21267 de 20 de dezembro de 2005 (artigo 9º), o número de dias de férias anuais pode variar entre os 23 e os 26 dias úteis, consoante o tempo de serviço dos funcionários, sendo o máximo de férias gozado a partir dos 25 anos de serviço.

Na Estónia, aos 25 dias fixados na lei, são acrescentados dias de férias consoante o tempo de serviço, podendo atingir o máximo de 10 dias extra.

Na Hungria o número de dias de férias regular é também de 25 dias por ano. O número adicional de férias para não-dirigentes varia entre 3 a 11 dias dependendo do tempo de serviço. O tempo de férias adicional no caso dos dirigentes varia em função do cargo ocupado: chefe de setor/11 dias; chefe de divisão/12 dias; diretor de serviços/13 dias.

No caso da Irlanda os dias de férias aumentam em função do tempo de serviço e da categoria dos trabalhadores e varia entre os 20 e os 31 dias: *Clerical Officer*/20 dias no início da carreira, aumentando para 21 após 5 anos de serviço e para 22 após 10 anos de serviço; *Staff Officer*/21 dias no início, aumentando para 22 depois de 5 anos de serviço e 23 após 10 anos de serviço; *Executive Officer*/21 dias de férias no início, aumentando para 22 dias depois de 5 anos de serviço e para 23 após 10 anos. *Administrative Officer*/23 dias no início, aumentando para 27 depois de 5 anos de serviço e 29 após 10 anos de serviço; *Higher Executive Officer*/27 dias de férias no início, que passam para 28 depois de 5 anos de serviço e 29 dias de férias após 10 anos de serviço. *Assistant Principal Officer*/30 dias no início, aumentando para 31 após o serviço de 5 anos.

Na Letónia os trabalhadores têm direito a quatro semanas de férias (20 dias úteis) sem contar com dias feriados.

Em Portugal os trabalhadores têm direito a um mínimo de 25 dias de férias remuneradas que aumentam consoante a idade e o tempo de serviço. A partir dos 39 anos/26 dias de férias; a partir dos 49 anos/27 dias; aos 59 anos/29 dias. Por cada módulo de 10 anos de serviço os trabalhadores têm direito a mais 1 dia de férias.

Na Roménia, os funcionários públicos têm direito a férias anuais, remuneradas em função do tempo de serviço. Quem tenha até 10 anos de serviço o número de dias úteis de férias é 21, a partir de 10 anos de tempo de serviço o número de dias de férias passa para 25.

Todos os trabalhadores na Suécia têm direito, por lei, a 5 semanas de férias. Os que exercem funções no Governo Central beneficiam, através de acordos, de um período de férias maior dependendo da idade. Até aos 30 anos de idade/28 dias; dos 30 aos 39/31 dias; a partir dos 40 anos/35 dias.

#### **4.3. Número médio de feriados por ano**

Os dias feriados não são contabilizados da mesma forma nos EM. Em Portugal, por exemplo, se um feriado coincide com um sábado ou domingo, os trabalhadores perdem o direito ao gozo desse dia, a não ser que no exercício das suas funções haja períodos de trabalho contemplados nos fins de semana. Situação diferente se verifica na Bélgica. Aqui, se os dias feriados são a um sábado ou domingo, os trabalhadores podem gozar esses dias num período compreendido entre 27 e 31 de dezembro do mesmo ano. Estas diferenças vão alterar os somatórios de tempo de trabalho efetivo em cada EM que acabam por não ser iguais, devido ao conceito de feriado ser diferente entre alguns dos países. No quadro 7, verifica-se que o número médio de dias feriados na UE varia entre 4 na Itália e 15 na Bulgária, Eslováquia e Letónia. Em Portugal, a partir de 2013, são 9 os dias feriados, sendo a média de feriados no 27 EM 11 dias, igual para os casos da França, Polónia e Suécia. Itália é o EM que menos dias feriados tem na União Europeia (4). São doze os EM que se encontram acima da média da UE quanto ao número de feriados por ano.

## 5. QUADRO RESUMO

Estados Membros	UE 27	Data de adesão	Número regular de horas de trabalho por semana	Número médio de dias de férias anuais a que tem direito um trabalhador a tempo inteiro	Número máximo de dias de férias por ano	Número médio de feriados públicos por ano aplicáveis ao serviço público
Europa Continental	Áustria	1995	40	25	30	10
	Bélgica	1952	38	26	33	10
	Alemanha	1952	41	29,5	30	10
	França	1952	35	25	NA	11
	Luxemburgo	1952	40	32	36	10
<b>Média de horas trabalhadas</b>			<b>38,8</b>	<b>27,5</b>	<b>25,8</b>	<b>10,2</b>
Europa de Leste	Bulgária	2007	40	30	50	15
	República Checa	2004	40	25	25	13
	Estónia	2004	40	25	35	12
	Hungria	2004	40	25	36	9
	Lituânia	2004	40	20	31	12
	Letónia	2004	40	20	NA	15
	Polónia	2004	40	26	NA	11
	Roménia	2007	40	23	25	12
	Eslováquia	2004	37,5	25	30 a 35	15
	Eslovénia	2004	40	20	24 a 29	13
<b>Média de horas trabalhadas</b>			<b>39,75</b>	<b>23,9</b>	<b>16,7</b>	<b>12,7</b>
Países Nórdicos e Holanda	Dinamarca	1973	37	30	30	10,3
	Finlândia	1995	36,25	31	NA	8
	Holanda	1952	36	23	NA	8
	Suécia	1995	39,75	28	35	11
<b>Média de horas trabalhadas</b>			<b>37,25</b>	<b>28</b>	<b>16,25</b>	<b>9,325</b>
Anglo-Saxónicos	Irlanda	1973	34,75	20	21 a 31	10
	Reino Unido	1973	37	25	NA	8
<b>Média de horas trabalhadas</b>			<b>35,875</b>	<b>22,5</b>	<b>NA</b>	<b>9</b>
Sul de Europa	Chipre	2004	37,5	24	29	14
	Grécia	1981	40	25	NA	12
	Espanha	1986	37,5	22	26	14
	Itália	1952	36	24	NA	4
	Malta	2004	40	24	NA	14
	Portugal	1986	35	25	31	9
<b>Média de horas trabalhadas</b>			<b>37,67</b>	<b>23,50</b>	<b>NA</b>	<b>10,83</b>

## 6. ANEXO - Dados da OECD

Média de Horas Trabalhadas por Ano na Administração Pública (2010)					
Países Membros	Número de horas trabalhadas por semana	Média do número de dias de férias por ano	Média do número de banco de férias por ano no setor público	Máximo número de férias	Total de horas trabalhadas por ano*
Austrália	37,5	20	10	--	1730
Áustria	40	25	10	5	1786
Bélgica	38	26	10	9	1674
Canadá	37,5	15	11	15	1706
Chile	44	15	13	--	2048
República Checa	40	25	13	--	1782
Dinamarca	37	30	10,3	--	1631
Estônia	40	25	12	10	1750
Finlândia	36,25	31	8	0	1607
França	35	25	11	--	1573
Alemanha	41	29,5	10	--	1814
Grécia	37,5	25	12	--	1678
Hungria	40	25	9	11	1770
Islândia	40	24	14	6	1758
Irlanda	34,75	20	10	11	1565
Israel	42,5	22	9	--	1953
Itália	36	24	4	--	1676
Japão	38,75	20	15	--	1749
Coreia	40	20	14	0	1816
México	40	20	8	--	1862
Holanda	36	23	8	--	1654
Nova Zelândia	40	20	11	--	1838
Noruega	37,5	25	10	5	1674
Polónia	40	26	11	--	1790
Portugal	35	25	7	--	1622
Eslováquia	37,5	25	15	--	1655
Eslovénia	40	20	13	5	1802
Espanha	37,5	22	14	6	1663
Suécia	39,75	28	11	7	1735
Suíça	42	27	6	--	1913
Turquia	40	25	11	--	1798
Reino Unido	37	25	8	5	1667
Estados Unidos	40	20,76	10	--	1840
Brasil	40	30	10	--	1766
Rússia	40	43,5	12	--	1642
Ucrânia	40	30	11	--	1758
<b>OECD Média</b>	<b>38,73</b>	<b>23,49</b>	<b>10,55</b>	<b>--</b>	<b>1745</b>

Sources: *OECD 2010 Survey on Compensation of Employees in Central/Federal Governments of OECD countries* (Australia, Austria, Belgium, Canada, Chile, Denmark, Estonia, Finland, Hungary, Iceland, Ireland, Italy, Korea, Netherlands, New Zealand, Norway, Slovenia, Spain, Sweden, United Kingdom, United States, Brazil), *OECD 2010 Survey on Strategic Human Resources Management in Central/Federal Governments of OECD Countries* (Czech Republic, France, Germany, Greece, Israel, Japan, Mexico, Poland, Portugal, Slovak Republic, Switzerland, Turkey, Russian Federation, Ukraine).

## 7. NOTA METODOLÓGICA

A pesquisa realizada relativamente ao Modelo de Organização e Duração do Tempo de Trabalho na Administração Pública dos 27 EM da UE baseou-se essencialmente nas seguintes fontes:

- informação produzida pela OCDE sobre este tema e sobre os perfis dos EM que são objeto de análise por esta organização;
- consulta das páginas eletrónicas dos Governos dos 27 EM, nomeadamente no que respeita às suas administrações públicas;
- questionário enviado aos representantes do grupo de trabalho dos RH da EUPAN/EU;
- consulta dos perfis dos EM produzidos pelas sucessivas Presidências, nomeadamente a Presidência espanhola de 2010;
- pesquisa de outras bases de dados: NATLEX (base de dados da OIT), *Lexatin* (base de dados de legislação traduzida, por países) e organizações sindicais europeias.

Esta pesquisa, porém, revelou um conjunto de constrangimentos:

- a OCDE não apresenta informação sobre todos os EM da UE27 e a legislação referenciada corresponde, em regra, à informação estatutária de base, não necessariamente atualizada em termos de organização do tempo de trabalho;
- além disso, dentro dos dados fornecidos pela OCDE, sobre horários de trabalho na AP, existe uma enorme divergência (a saber entre os dados fornecidos no *Government at a Glance 2011* e nos fornecidos pelo relatório OCDE (2010), *Public Employment and Management Working Party, Providing Evidence - Indicators of HRM in Federal/Central Government in OECD countries*);
- as páginas dos Governos nem sempre têm informação noutra língua que não a nacional. Quando existe informação traduzida (em inglês) é essencialmente genérica; apenas para um número reduzido de países foi possível encontrar informação detalhada e atual;
- a base de dados da OIT é, sem dúvida, a mais completa mas remete para a legislação na respetiva língua nacional, com um breve sumário demasiado genérico para efeito da presente pesquisa. Quanto à base de dados *Lexatin*, a tradução legislativa é aleatória e muitos diplomas procurados não foram encontrados;
- a taxa de resposta dos interlocutores da EUPAN foi de 57%, sendo que as respostas recebidas foram relativamente genéricas e também heterogéneas, citando normalmente a legislação de base; A harmonização das respostas e/ou o seu aprofundamento só seria possível com mais tempo para a realização deste estudo.

## 8. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Agency for the Modernization of Public Administration, *Employment in the Danish State Sector*, Copenhagen, 2011

Altman, M., Golden, L. (2007), "The Economics of Flexible Work Scheduling: Theoretical Advances and Paradoxes", in B. Rubin (ed.), *Research in the Sociology of Work, Volume 17, Workplace Temporalities* (Oxford, UK, JAI Press), pp- 313-342.

Askenazy, P. (2004), "Shorter Work Time, Hours Flexibility and Labor Intensification", *Eastern Economic Journal*, Vol. 30, Issue 4, p.603-614.

BIT - Bureau International du Travail (2011), *Équilibre entre vie professionnelle et vie privée*, Genève.

Burchell, B., Cartron, D., Csizmadia, P., Delcampe, S., Gollac, M., Illéssy, M. et al, Eurofound (2009), *Working conditions in the European Union: Working time and work intensity*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Combs, J., Yongmei, L., Hall, A., Ketchen, D. (2006), "How Much Do High-Performance Work Practices Matter? A Meta-Analysis of Their Effects on Organizational Performance", *Personnel Psychology*, Vol. 59, pp - 501-528.

Deloitte (2010), *Study to support an Impact Assessment on further action at European level regarding Directive 2003/88/EC and the evolution of working time organization*, Final Report.

Delsen, L; Bauer, F; Cette, G; Smith, M. (2009), *Comparative Analyses of Operating Hours and Working Times in the European Union*. Physica-Verlag Heidelberg.

Diretiva 2002/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 9 de Dezembro de 2002.

Eurofound (2011), *5th European Working Conditions Survey: Translation process for the questionnaire*, Dublin.

Eurofound (2012), *European Working Conditions Survey 2010: Survey questionnaire*, Dublin.

European Commission. (2010). *Report from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and The Committee of the Regions on implementation by Member States of Directive 2003/88/EC*. COM(2010), 802 Final.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2010), *Working Time Development*, Dublin.

Eurostat and European Commission (2010), *Health and safety at work in Europe (1999-2007): A statistical portrait*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Evans, J.M. Lippoldt, D.C. & Manianna, P. (2001), Labour Market and Social Policy - Occasional Papers n.º 45. Trends in Working Hours in OECD Countries. OECD: DEELSA/ELSA/WD (2000)6.

Federal Ministry of the Interior, *The Federal Public Service*, Berlin, 2009

Government at a Glance, (2011), OECD.

Holman, C., Joyeux, B., Kask, C. (2008), Labor productivity trends since 2000, by sector and industry, *Monthly Labour Review*, Vol.131, N°2, pp-64-82.

OIT - International Labour Organisation (2011), *The effects of working time on productivity and firm performance: a research synthesis paper*, Genève.

OIT - International Labour Organisation (2012), *Working Time, Health and Safety: a Research Synthesis paper*, Genève.

Lee, S, McCann, M. e Messenger. (2007), J. *Working Time around the World. Trends in Working Hours, Laws and Policies in a Global Comparative Perspective*. Geneva: OIT.

Lonnie Golden. (2012), *The Effects of Working Time on Productivity and Firm Performance: a research synthesis paper*. Conditions of Work and Employment Series No. 33. Geneva: International Labour Office.

Messenger, J. C. (2004), *Working Time and Workers' Preferences in Industrialized Countries. Finding the Balance*. London: Routledge.

Ngo, H.-Y., Foley, S., Loi, R. (2009), "Family friendly work practices, organizational climate, and firm performance: A study of multinational corporations in Hong Kong", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 30, pp - 665-680.

OECD (2008), *The State of the Public Service*. OECD Publishing, Paris.

OECD (2011), *Government at a Glance 2011*, OECD Publishing.

OECD, *Human Resources Management Country Profiles*, 2012

ONS - Office for National Statistics (2010), Statistics of EU Working Hours in *Who works the longest hours in Europe* in The Guardian, London.

Parent-Thirion,P; Fernández Macías, E; Hurley,J; Vermeylen, G. (2007), *Fourth European Working Conditions Survey*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Philip Tucker and Simon Folkard. (2012), *Working Time, Health, and Safety: a Research Synthesis Paper*. Geneva: International Labour Office.

Re'em, Yair (2011), *Motivating Public Sector Employees*, Hertie School of Governance, Working Papers N° 60, July.

*Terms & Conditions of Employment in the Irish Civil Service, Staff Information Booklet*, 2010

The Federal Chancellery, *Administration in Austria*, Vienna, 2009

Valle, Isabel Hernández Fernández del (Coord.) *Public Employment in European Member States*, Presidência Espanhola de la Unión Europea, Ministerio de la Presidência, Madrid, 2010

Verdier, Jean-François, directeur général de l'administration et de la fonction publique (Dir.) *Rapport annuel sur l'état de la Fonction Publique 2010-2011, Politiques et Pratiques de Ressources Humaines, faits et chiffres*, Direction de l'information légale et administrative - Paris, 2011

### Diplomas Legais:

Act on Federal Civil Servants. Working Time Ordinance. (Alemanha)

Decreto-Lei n.º 259/98, de 18 de Agosto de 1998.

Employment Relationships Act Article 142 . (Eslovénia)

European Parliament (2002), 'Directive 2002/14/EC of the European Parliament and of the Council of 11 March 2002 establishing a general framework for informing and consulting employees in the European Community', *Official Journal of the European Communities*, L80, 23/03/2002, pp. 29-34.

European Parliament (2003), 'Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the Organisation of working time', *Official Journal of the European Communities*, L299, 18/11/2003, pp. 9-19.

Jornal Oficial das Comunidades Europeias. (2000), *Carta Dos Direitos Fundamentais da União Europeia*. 2000/C 364/01.

Labour Code (Roménia)

Law for the Civil Servant, Amend. SG 110 2001. (Bulgária)

Public Service Management Code 7th March 2011. (Malta)

Règlement grand-ducal du 12 novembre 2011. L'article 28 du Règlement grand-ducal modifiée du 22 août 1985. Règlement grand-ducal du 3 février 2012. (Luxemburgo)

The Law 3979/2011 (Of. Gazette A' 138). (Grécia)

The Public Service Law 1990-2011, Regulations, Circulars (Chipre)



## Sítios na UE:

Alemanha

[http://www.bmi.bund.de/cln\\_165/DE/Themen/themen\\_node.html](http://www.bmi.bund.de/cln_165/DE/Themen/themen_node.html)

Áustria

<http://www.bka.gv.at/site/3566/default.aspx>

[http://www.konvent.gv.at/K/EN/Welcome\\_Portal.shtml](http://www.konvent.gv.at/K/EN/Welcome_Portal.shtml)

Bélgica

[http://www.fedweb.belgium.be/fr/conge\\_absences\\_et\\_temps\\_de\\_travail/conge\\_annuel/](http://www.fedweb.belgium.be/fr/conge_absences_et_temps_de_travail/conge_annuel/)

Eslovénia

<http://www.mnz.gov.si/en>

Europa

[http://ec.europa.eu/civil\\_service/audience/nat\\_admin/index\\_fr.htm](http://ec.europa.eu/civil_service/audience/nat_admin/index_fr.htm)

<http://www.unpan.org/DPADM/ProductsServices/ThematicPortals/PublicAdministrationCountryProfiles/tabid/677/Default.aspx>

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&plugin=0&language=en&code=tsdec310>

França

<http://www.fonction-publique.gouv.fr/>

<http://www.institut.minefi.gouv.fr/>

Holanda

<http://www.overheid.nl/>

<http://www.caop.nl/>

Reino Unido

<http://www.civilservice.gov.uk/>

Malta

<https://gov.mt/en/Government/Government%20of%20Malta/Ministries%20and%20Entities/Pages/Ministries-and-Entities.aspx>

## Sítios Oficiais

<http://www.oecd.org/gov/publicemploymentandmanagement/hrpractices.htm>

<http://www.unpan.org/DPADM/ProductsServices/ThematicPortals/PublicAdministrationCountryProfiles>

<http://www.unionsyndicale.eu>

<http://www.epsu.org>

<http://www.lexadin.nl/wlg>

[http://www.OIT.org/dyn/natlex/natlex\\_browse.home](http://www.OIT.org/dyn/natlex/natlex_browse.home)