

PARECER JURÍDICO N.º 2/ CCDR LVT / 2015

Validade • Válido

JURISTA

MARTA ALMEIDA TEIXEIRA

ASSUNTO GESTÃO RECURSOS HUMANOS

QUESTÃO

- A entidade consulente pretende obter esclarecimento sobre o artigo 120.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho – Trabalho Suplementar, designadamente, o seguinte:

"Como se pode proceder ao pagamento de trabalho suplementar determinado a um trabalhador para impedir prejuízos graves para os serviços e para o cidadão, como é o caso, nomeadamente, de uma interrupção do abastecimento de água a uma população motivada por um rutura numa rede de abastecimento, quando esse trabalhador tenha atingido o limite remuneratório previsto no n.º 3, do artigo 120.º da LTFP?"

(Trabalho Suplementar)

PARECER

O regime do trabalho suplementar previsto do Código de Trabalho é aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público, com as necessárias adaptações e sem prejuízo do disposto nos artigos 120.º e 121.º do anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (adiante LTFP).

Assim, são aplicáveis, com as necessárias adaptações, aos trabalhadores com vínculo de emprego público, os artigos 226.º e seguintes do Código de Trabalho¹ (adiante CT).

No mesmo sentido, a Direção Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), nas FAQ's - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (15-09-2014), relativamente ao trabalho suplementar, afirma o seguinte:

"IX - Organização e tempo de trabalho

» 1. Em matéria de organização e tempo de trabalho os trabalhadores com vínculo de emprego público estão sujeitos ao Código do Trabalho?

Sim, com as necessárias adaptações e sem prejuízo do disposto nos artigos 102.º a 121.º da LTFP.

(...)

» 4. Onde se encontra regulada a matéria relativa ao trabalho suplementar para os trabalhadores com vínculo de emprego público?

A matéria encontra-se regulada no Código do Trabalho, estando na LTFP fixado os limites de duração, a obrigatoriedade do empregador público manter um registo desse trabalho e a atribuição de suplemento remuneratório (cfr. artigos 120.º, 121.º e 162.º da LTFP).

Ora, as condições de prestação trabalho suplementar encontram-se previstas no artigo 227.º do CT, nos seguintes termos:

"Artigo 227º

Condições de prestação de trabalho suplementar

1 - O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho e não se justifique para tal a admissão de trabalhador.

2 - O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade.

3 - O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

4 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1 ou 2."

¹ Aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro, com a redação que lhe foi dada pelas Declarações de Retificação n.º s 21/2009, de 18 de março e 38/2012, de 23 de julho e pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, 11/2013, de 28 de janeiro, 69/2013, de 30 de agosto, e 27/2014, de 8 de maio.

PARECER JURÍDICO N.º 2/ CCDD LVT / 2015

Verifica-se, assim, que o n.º 2, desta disposição legal tem um teor semelhante ao revogado n.º 2, do artigo 160.º do anexo I, da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro² (adiante RCTFP), que previa que "2 - *O trabalho extraordinário pode ainda ser prestado havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o órgão ou serviço.*".

Nestes termos, sendo o n.º 2, do 227.º do CT, aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público, o seu trabalho suplementar pode fundamentar-se num caso de força maior ou numa situação em que seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para o órgão ou serviço.

No que concerne aos limites de duração do trabalho suplementar dir-se-á que a lógica prevista nos artigos 227.º e 228.º do CT é em tudo idêntica à que se encontrava consagrada nos artigos 160.º e 161.º, do RCTFP.

De facto, os limites de duração do trabalho suplementar estabelecidos no n.º 1, do artigo 228.º, do CT, tal como acontecia com os constantes no artigo 161.º, do RCTFP, apenas se aplicam ao trabalho suplementar prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho e não se justifique para tal a admissão de trabalhador.

Todavia, se estiver em causa a prestação de trabalho suplementar em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade os seus limites são apenas os do período de trabalho semanal constante do n.º 1 do artigo 211.º do CT³ (cfr. n.º 4, do artigo 228.º, do CT⁴), tal como ocorria ao abrigo do disposto no n.º 3, do artigo 160.º, do RCTFP⁵.

Em face do exposto, verifica-se que a lógica do CT é em tudo idêntica à que se encontrava consagrada no RCTFP, agora revogado.

No entanto, a realidade é que o n.º 2, do artigo 120.º da LTFP, ao determinar que "*O trabalho suplementar fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites: (...) -*", não prevê uma diferenciação das situações em que o trabalho suplementar é prestado para fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho, das em que se justifica por motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o órgão ou serviço.

Mas, é certo que o que releva para a interpretação da lei não é apenas a letra (*ex vide* n.º 1 e 3, do Código Civil) mas essencialmente o seu sentido, que decorre essencialmente das finalidades que o legislador prosseguiu com a criação da norma (elemento teleológico) enquadrada no universo legal aplicável (elemento sistemático).

Ora, na exposição de motivos da proposta de lei que deu origem à LTFP, por ler-se:

"

(...)

A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas culmina um itinerário aproximativo ao regime laboral comum que, ao longo dos últimos anos, vem paulatinamente trilhando o seu caminho.

(...)

A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas assenta em três ideias-chave:

- *Assumir a convergência tendencial do regime dos trabalhadores públicos com o regime dos trabalhadores comuns, ressalvadas as especificidades exigidas pela função e pela natureza pública do empregador, com salvaguarda do estatuto constitucional da função pública;*
- *Tomar como modelo de vínculo de emprego público a figura do contrato de trabalho em funções públicas, sem deixar de procurar um regime unitário para as duas grandes modalidades de vínculo de emprego público (contrato e nomeação), realçando apenas as especificidades de cada uma sempre que necessário;*
- *Integrar, harmonizar e racionalizar as alterações legislativas concretizadas nos últimos quatro anos no regime laboral da função pública que o haviam desfigurado e descaracterizado, devolvendo e reforçando a sua unidade e coerência.*

Ao tornar o Código do Trabalho como regime subsidiário, matérias há cujo regime, sem prejuízo das adaptações que se revelem necessárias, é

² Com as redação que lhe foi dada pelas Leis n.ºs 3-B/2010, de 28 de abril, n.º 64-B/2011, de 30 de dezembro, n.º 66/2012, de 31 de dezembro, e n.º 68/2013, de 29 de agosto.

³ "1 - *Sem prejuízo do disposto nos artigos 203º a 210º, a duração média do trabalho semanal, incluindo trabalho suplementar, não pode ser superior a quarenta e oito horas, num período de referência estabelecido em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que não ultrapasse 12 meses ou, na falta deste, num período de referência de quatro meses, ou de seis meses nos casos previstos no nº 2 do artigo 207º.*"

⁴ "4 - *O trabalho suplementar previsto no nº 2 do artigo anterior apenas está sujeito ao limite do período de trabalho semanal constante do nº 1 do artigo 211º.*"

⁵ "3 - *O trabalho extraordinário previsto no número anterior apenas fica sujeito aos limites decorrentes do n.º 1, do artigo 131.º.*"

PARECER JURÍDICO N.º 2/ CCDD LVT / 2015

totalmente regulado naquela sede, como de resto sucedia já com a parentalidade. É o caso das regras sobre articulação de fontes, direitos de personalidade, igualdade, regime do trabalhador estudante e dos trabalhadores com deficiência e doença crónica, tempo de trabalho, tempos de não trabalho, entre outros. Em relação a estas matérias e apenas quando se justifique, a presente lei limita-se a regular as eventuais especificidades ou a proceder às adaptações exigidas pela natureza pública das funções do trabalhador e pelo carácter público do empregador.

São, todavia, inúmeras aquelas matérias cuja especificidade justifica, quando não constitucionalmente impõe, um regime diferenciado. A título de exemplo, apontam-se o regime de gestão de recursos humanos na Administração Pública e as regras por que se pauta o seu recrutamento, os deveres do empregador público e os direitos e deveres do trabalhador público, as garantias de imparcialidade no exercício de funções públicas, a estruturação das carreiras, a mobilidade, o estatuto remuneratório, o poder disciplinar, a cedência de interesse público, o procedimento de requalificação de trabalhadores em caso de reorganização ou racionalização de efetivos, a extinção dos vínculos de emprego público, a negociação e a contratação coletiva.

(...)

Em face do exposto, tendo em consideração que, os artigos do CT em matéria de trabalho suplementar são aplicáveis aos trabalhadores em funções públicas com as necessárias adaptações, e que o regime dos limites de duração do trabalho suplementar estabelecido no CT é idêntico ao que resultava do RCTFP, conclui-se que, o trabalho suplementar em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a autarquia tem, nos termos do n.º 4, do artigo 228.º, do CT, os limites previstos no n.º 1 do artigo 211.º do CT, e não os constantes no n.º 2, do artigo 120.º da LTFP.

No que respeita à pergunta colocada pela entidade consulente, que repetimos, "*Como se pode proceder ao pagamento de trabalho suplementar determinado a um trabalhador para impedir prejuízos graves para os serviços e para o cidadão, como é o caso, nomeadamente, de uma interrupção do abastecimento de água a uma população motivada por um rutura numa rede de abastecimento, quando esse trabalhador tenha atingido o limite remuneratório previsto no n.º 3, do artigo 120.º da LTFP?*", dir-se-á o seguinte.

O n.º 2, do artigo 120.º da LTFP estabelece um limite temporal a que fica sujeito o trabalho suplementar, limite este que só pode ser ultrapassado nos termos do seu n.º 3.

Assim, só poderão exceder-se os limites temporais previstos no n.º 2, do artigo 120.º da LTFP, desde que, isso não implique uma remuneração por trabalho suplementar superior a 60% da remuneração base do trabalhador que ocupe um posto de trabalho de motorista ou telefonista ou que esteja integrado na carreira de assistente operacional e de assistente técnico, cuja manutenção ao serviço para além do horário de trabalho seja fundamentadamente reconhecida como indispensável.

Nestes termos, o referido limite de 60% da remuneração base não poderá ser ultrapassado, já que, o único limite que a lei admite que possa ser ultrapassado, mediante o preenchimento de certos requisitos, é o limite temporal estabelecido no n.º 2, do artigo 120.º da LTFP.

A este propósito cita-se a FAQ's - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (15-09-2014), da DGAEP, relativamente ao trabalho suplementar, afirma o seguinte:

"IX - Organização e tempo de trabalho

(...)

» 5. O limite temporal do trabalho suplementar fixado em 150 horas por ano pode ser ultrapassado?

A coexistência de dois tipos de limites – um temporal fixado na alínea a) do n.º 2 do artigo 120.º da LTFP e outro remuneratório previsto no n.º 3 do mesmo artigo (60% da remuneração base) – aliada ao facto de apenas relativamente ao limite temporal se prever a possibilidade de o mesmo ser ultrapassado, implica que a prestação de um número de horas superior ao legalmente estabelecido só será possível desde que por tal prestação não seja devido montante que exceda 60% da remuneração base do trabalhador e que se trate de trabalhadores que se encontrem em qualquer das situações previstas na alínea a) do n.º 3 do citado artigo.

Este limite máximo pode ser aumentado até 200 horas por ano, por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho."

CONCLUSÃO

1. O n.º 2 do artigo 120.º da LTFP, não prevê uma diferenciação das situações em que o trabalho suplementar é prestado para fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho, das em que se justifica por motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos

PARECER JURÍDICO N.º 2/CCDR LVT / 2015

graves para o órgão ou serviço.

2. No entanto, o que releva para a interpretação da lei não é apenas a letra mas essencialmente o seu sentido.
3. Ora, por um lado, a LTFP teve em vista a convergência tendencial do regime dos trabalhadores públicos com o regime dos trabalhadores comuns, ressalvadas as especificidades exigidas pela função e pela natureza pública do empregador, com salvaguarda do estatuto constitucional da função pública a lógica, por outro lado, o regime estabelecido no CT, no que concerne aos limites da duração do trabalho suplementar, é análogo ao que se encontrava consagrado no RCTFP.
4. Nestes termos, conclui-se que, o trabalho suplementar em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a autarquia tem, nos termos do n.º 4, do artigo 228.º, do CT, os limites previstos no n.º 1 do artigo 211.º do CT, e não os constantes no n.º 2, do artigo 120.º da LTFP.
5. O n.º 2, do artigo 120.º da LTFP estabelece os limites temporais a que fica sujeito o trabalho suplementar, limites esses que só podem ser ultrapassados nos termos do seu n.º 3.
6. Assim, um trabalhador que ocupe um posto de trabalho de motorista ou telefonista ou que esteja integrado na carreira de assistente operacional e de assistente técnico, cuja manutenção ao serviço para além do horário de trabalho seja fundamentadamente reconhecida como indispensável, só poderá ultrapassar os limites temporais consagrados no n.º 2, do artigo 120.º da LTFP, desde que tal não implique uma remuneração por trabalho suplementar superior a 60% da sua remuneração base.

LEGISLAÇÃO

- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho
- Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro
- Código do Trabalho