



澳門特別行政區政府
Governo da Região Administrativa Especial de Macau
行政長官辦公室
Gabinete do Chefe do Executivo

Nota justificativa

Alteração ao Estatuto dos Trabalhadores da Administração Pública de Macau, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 87/89/M, de 21 de Dezembro

(Proposta de lei)

O Governo da Região Administrativa Especial de Macau, doravante designada por RAEM, tem realizado, conforme plano pré-definido, tarefas relativas à reforma do Regime Jurídico da Função Pública, sendo a revisão do Estatuto dos Trabalhadores da Administração Pública de Macau, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 87/89/M, doravante designado por ETAPM, uma das tarefas principais. Com o desenvolvimento da sociedade, alguns artigos do ETAPM encontram-se desactualizados, existindo falta de clareza em certos conteúdos, deixando assim de satisfazer as necessidades dos serviços públicos em termos da gestão de trabalhos e do desenvolvimento da prestação dos serviços, sendo que, deste modo, é necessário proceder-se, de forma abrangente, a uma revisão e alteração.

No entanto, como o ETAPM abrange um vasto leque de matérias, o Governo da RAEM procederá a uma revisão de forma faseada. Na primeira fase, serão revistos os conteúdos que chamam mais à atenção, nomeadamente as disposições relativas aos regimes de férias, de faltas e de horário de trabalho. Ao mesmo tempo, serão aditados o regime de disponibilidade, regime de horário específico de trabalho e o regime de prémios de actividades e de concursos, e serão reforçadas as garantias dos trabalhadores que, por razões de acidente em serviço, tenham sofrido de incapacidade permanente e parcial, para que as normas do ETAPM possam ir ao encontro das necessidades dos serviços públicos em termos de funcionamento administrativo e de gestão do desenvolvimento e, simultaneamente, avançar na regulação dos direitos e deveres dos trabalhadores da Administração Pública, doravante designados por trabalhadores, de modo a prestar serviços de melhor qualidade à população.



澳門特別行政區政府
Governo da Região Administrativa Especial de Macau
行政長官辦公室
Gabinete do Chefe do Executivo

No período compreendido entre 15 de Novembro e 14 de Dezembro de 2016, a Direcção dos Serviços de Administração e Função Pública desenvolveu os trabalhos de consulta no âmbito da revisão do ETAPM. Para além da divulgação dos documentos para consulta na *Internet*, foram realizadas 4 sessões de consulta que contaram com a participação de mais de 490 indivíduos. Além disso, foram recolhidos 594 textos de opiniões que, depois de ordenados e sintetizados, servem de base para a elaboração do respectivo relatório final da consulta.

Em resumo, as matérias essenciais que a presente alteração ao ETAPM versa são as seguintes:

1. Regime de férias

1.1 Flexibilidade na obrigatoriedade do gozo consecutivo de 10 dias úteis de férias

O ETAPM vigente dispõe que os trabalhadores devem gozar, em cada ano civil, um período de férias consecutivo não inferior a 10 dias úteis. Considerando a possibilidade de alguns trabalhadores não conseguirem, por motivo de serviço, gozar consecutivamente as férias de longa duração e previamente marcadas, propõe-se que os trabalhadores possam, em situações imperiosas e imprevisíveis decorrentes do funcionamento do serviço público, não gozar seguidamente 10 dias úteis de férias, e que os serviços públicos possibilitem que os trabalhadores gozem as férias vencidas desse ano e as férias acumuladas de anos anteriores, sem prejuízo do normal funcionamento. Por outro lado, propõe-se que seja prevista a obrigatoriedade do gozo de férias dos trabalhadores, para um mínimo de 11 dias úteis em cada ano civil.

1.2 Aumento do número máximo de dias de férias a transferir em cada ano

Actualmente, os trabalhadores podem transferir, em cada ano, no máximo, 22 dias úteis de férias para o ano seguinte, por motivo pessoal ou de conveniência de serviço. No entanto, às vezes, os trabalhadores não podem gozar, por motivo de serviço, todas as férias acumuladas, sofrendo assim prejuízos devido ao limite do número de férias a transferir. Deste modo, propõe-se que o limite do número de férias a transferir, por conveniência de serviço, seja aumentado para 33 dias úteis, e por motivo pessoal, se mantenha em 11 dias úteis, passando a ser competência do dirigente do serviço público autorizar a transferência de férias.



1.3 Aperfeiçoar as formas de requerimento de férias

Actualmente, caso os trabalhadores gozem as suas férias conforme o mapa de férias aprovado, não está previsto o requerimento dessas férias, o que afecta a gestão dos recursos humanos e a organização do trabalho. Deste modo, propõe-se que, para o gozo de férias, os trabalhadores devam requerê-lo com antecedência, e o seu gozo deve ser autorizado pelo dirigente do serviço, ao qual também compete cessar o gozo de férias dos trabalhadores. Além disso, propõe-se que sejam optimizadas as disposições relativas à antecipação do gozo de férias, nomeadamente, eliminando-se as disposições relativas à necessidade de participar o gozo de férias com a antecedência de oito dias, e definir que o trabalhador que no primeiro ano de serviço tenha exercido funções durante meio ano, possa gozar antecipadamente as férias nos seis meses subsequentes, para que seja eliminada a limitação sobre a antecipação do gozo de férias no respectivo ano civil.

2. Regime de faltas

2.1 Optimização do regime de faltas por doença

As faltas por doença são as faltas justificadas mais comuns, pelo que se propõe que sejam definidas com mais clareza as diversas disposições relativas às faltas por doença, para articular com as necessidades da gestão dos trabalhadores pelos serviços públicos, garantindo os direitos que aos trabalhadores devem ser assegurados.

2.1.1 Processo para a dedução do vencimento de exercício: Actualmente, os primeiros 30 dias de faltas por motivos de doença em cada ano, determinam a dedução do vencimento de exercício, podendo o trabalhador pedir a recuperação do vencimento de exercício deduzido desde que preencha os requisitos para o efeito. A «dedução e o pedido de recuperação» implicam um elevado custo administrativo, por isso, propõe-se que esses processos sejam efectuados uma vez por ano em vez de em cada meio ano, e que não seja efectuada, de imediato, a dedução do vencimento de exercício do trabalhador que tenha faltado por doença, devendo ser apenas processada, no ano seguinte, conforme a sua menção obtida na avaliação do desempenho e se tenha dado falta injustificada. Para um processamento uniformizado, propõe-se que, de um modo geral, o processo seja concluído em finais de Junho, e que a forma de



cálculo da dedução seja alterada, não havendo lugar a desconto no vencimento de exercício, quando as faltas dadas pelo trabalhador, num ano civil, não sejam superiores a 15 dias. Em caso de faltas de 16 a 30 dias, procede-se à dedução em 50% do vencimento de exercício correspondente ao número de dias de faltas. Caso o trabalhador obtenha menção inferior a «Satisfaz» na avaliação do desempenho ou tenha dado falta injustificada no ano em que tenha faltado por doença, é deduzida a totalidade do vencimento de exercício correspondente ao número de dias de falta (no máximo de 30 dias). Para efeito de dedução supramencionada, é tomado como referência o vencimento do trabalhador reportado a 1 de Janeiro do ano civil anterior em que é processada a dedução.

2.1.2 Tratamento para situações em que o número de faltas por doença dadas pelo trabalhador ultrapasse o limite: Actualmente, caso as faltas por doença dadas pelos subscritores do regime de aposentação e sobrevivência atinjam o limite máximo legalmente previsto (18 meses ou 5 anos), os subscritores devem desligar-se do serviço para efeitos de aposentação. No entanto, a lei vigente não determina expressamente se os pressupostos de tal aposentação são baseados na incapacidade para o trabalho do trabalhador, e também não estão claras as disposições relativas aos trabalhadores providos por contrato administrativo de provimento, sendo deste modo, necessário efectuar, de forma abrangente, a revisão do regime em causa.

Quanto ao trabalhador em regime de aposentação e sobrevivência, propõe-se que, caso as suas faltas por doença atinjam o limite máximo legalmente previsto e tenha completado 15 anos de serviço para efeitos de aposentação, independentemente de ter capacidade ou não para o trabalho, deve desligar-se do serviço para efeitos de aposentação; quanto ao trabalhador que ainda não tenha completado 15 anos de serviço para efeitos de aposentação, mas que seja considerado incapaz para o trabalho, terá que desligar-se do serviço e ser reembolsado dos descontos efectuados para efeitos de aposentação e sobrevivência; quanto ao trabalhador de nomeação definitiva que não tenha completado 15 anos de serviço para efeitos de aposentação e que não seja considerado incapaz para o trabalho, propõe-se passar à situação de licença sem vencimento de longa duração (no máximo de 10 anos) e, quanto ao trabalhador provido por contrato administrativo de provimento sem termo, o seu contrato suspende-se por um período até dois anos.



澳門特別行政區政府
Governo da Região Administrativa Especial de Macau
行政長官辦公室
Gabinete do Chefe do Executivo

Se o trabalhador regressar ao posto de trabalho antes do termo da situação de licença sem vencimento de longa duração ou de suspensão do contrato, deve sujeitar-se a inspecção médica. Se o trabalhador for considerado inapto na inspecção médica ou não requerer o regresso ao serviço público após o termo da suspensão, é desligado automaticamente do serviço público e reembolsado dos descontos efectuados para efeitos de aposentação e sobrevivência. Se o trabalhador após ter regressado ao posto de trabalho e não conseguir prestar, ininterruptamente, um período de serviço efectivo de 30 dias úteis, será desligado do serviço e reembolsado dos descontos efectuados para efeitos de aposentação e sobrevivência. O contrato do pessoal contratado desligado do serviço devido às diversas situações acima referidas caduca.

- 2.1.3 Alteração do processo de requerimento da aposentação voluntária: Com o objectivo de esclarecer e acelerar o respectivo fluxo, sugere-se que seja dispensada a condição de apresentar o requerimento de aposentação voluntária com a antecedência mínima de 90 dias sobre a data em que pretende ser desligado, mediante justificação fundamentada apresentada pelo interessado. Porém, cabe ainda ao respectivo responsável elaborar o relatório respeitante ao processo que deve conter o cálculo do tempo de serviço prestado e, em caso de dispensa da apresentação do requerimento com a antecedência de 90 dias, o parecer do serviço em como não é afectado com a desligação do trabalhador.
- 2.1.4 Cálculo do intervalo entre as faltas por doença: Actualmente, para os efeitos do cálculo do número de dias de falta por doença do trabalhador, submetido à Junta de Saúde, ou para os efeitos do cálculo do limite de faltas por doença, está estabelecido um intervalo, sendo contados cumulativamente os dias de faltas por doença, desde que entre eles não exista um intervalo superior a 30 dias de serviço efectivo. Para que o referido intervalo produza melhor efeito, propõe-se que no cálculo do intervalo de 30 dias de serviço efectivo não se inclua o período de gozo de férias e licença especial dos trabalhadores.
- 2.1.5 Faltas dadas pelo trabalhador por acompanhamento de familiar doente: O ETAPM estabelece que as faltas dadas pelo trabalhador por acompanhamento de familiar doente (cônjuge, parente ou afim no 1.º grau da linha recta) não podem ultrapassar 15 dias em cada ano civil, mas não estão previstas as faltas dadas por acompanhamento de familiar doente sujeito a internamento hospitalar e convalescença, realizados no exterior mediante autorização



concedida pela Junta para Serviços Médicos no Exterior. Para uniformizar o processamento efectuado pelos serviços públicos, propõe-se que seja previsto expressamente no ETAPM que as faltas dadas pelo trabalhador por acompanhamento de familiar doente sujeito a internamento hospitalar e convalescença, realizados no exterior mediante autorização concedida pela Junta para Serviços Médicos no Exterior, também estejam incluídas nesses 15 dias.

No entanto, tendo em consideração que o trabalhador, após o número de faltas ter atingido o limite, ainda necessita de acompanhar familiar sujeito a tratamento médico, propõe-se que, quando o número de faltas por acompanhamento de familiar doente dadas pelo trabalhador atinja, no ano civil, o limite de 15 dias, o trabalhador pode requerer até 15 dias úteis de falta com perda de vencimento em cada ano civil, mediante a apresentação dos documentos comprovativos. No caso da autorização concedida pela Junta para Serviços Médicos no Exterior, o número de dias de falta com perda de vencimento pode ser igual ao número de dias autorizados pela Junta, sem limite de 15 dias.

Além disso, para um processamento uniformizado entre os serviços públicos, propõe-se que seja previsto expressamente no ETAPM que o trabalhador deve compensar as horas em falta, independentemente das faltas por consulta por iniciativa própria por trabalhador ou por este em acompanhamento de familiar doente. Em caso de consulta por prescrição médica, não é necessário compensar as horas em falta.

2.2 Ajustamento do número de dias de falta por falecimento de familiares e da forma de cálculo

Os dias de falta por falecimento de familiares são definidos de acordo com a relação familiar entre o trabalhador e o familiar falecido, mas actualmente, o trabalhador tem apenas direito a dois dias de falta por falecimento de parente no 2.º grau da linha recta (por exemplo, avós paternos, avós maternos e netos), o que não está correspondente à ética tradicional chinesa, pelo que se propõe que os dias de falta por falecimento de parente ou afim no 2.º grau da linha recta (como avó e neto) sejam aumentados para sete dias, correspondentes aos dias de falta por falecimento de parente ou afim no 2.º grau da linha colateral (como tio paterno ou materno). Para



澳門特別行政區政府
Governo da Região Administrativa Especial de Macau
行政長官辦公室
Gabinete do Chefe do Executivo

que o trabalhador tenha mais flexibilidade no pedido dessas faltas, propõe-se que o trabalhador possa faltar ao serviço dentro do período de 30 dias a contar da data do falecimento do familiar.

2.3 Ajustamento dos requisitos para a continuação do gozo dos dias de faltas por formação

De acordo com o ETAPM em vigor, os trabalhadores têm direito a serem dispensados do serviço, por algumas horas semanais para a frequência de cursos de formação académica, profissional e linguística e para a prestação de provas, mas para a continuação do gozo desta falta, apenas é necessário o transitar de ano ou a aprovação em metade das disciplinas objecto da matrícula, sendo tais requisitos pouco exigentes, pelo que se propõe que seja definido como aproveitamento escolar o transitar de ano ou obter aprovação em pelo menos 80% das disciplinas inscritas, a fim de incentivar a aprendizagem dos trabalhadores.

2.4 Clarificação do cálculo da dedução do vencimento de exercício relativo às faltas dadas pelo trabalhador por motivo de prisão preventiva

Actualmente, os serviços públicos têm entendimentos diferentes sobre o início do período da prisão preventiva, pelo que há divergências no cálculo da dedução do vencimento de exercício. Propõe-se que seja clarificado no ETAPM que as faltas dadas por motivo de prisão preventiva dão lugar a dedução do vencimento de exercício a partir do dia seguinte ao da prisão preventiva.

3. Regime de horário de trabalho

3.1 Reestruturação do regime de horário de trabalho

Em articulação com as necessidades do funcionamento administrativo actual, da gestão de recursos humanos e do desenvolvimento dos serviços públicos, propõe-se que sejam reestruturados os diversos regimes de horário de trabalho, sendo criados o «regime de disponibilidade» e o «regime de horário específico de trabalho». Ou seja, o regime de horário de trabalho será dividido em «regime geral» e «regime especial». O «regime geral» é o regime de horário de trabalho aplicado à generalidade dos trabalhadores, enquanto o «regime especial» inclui o «regime de trabalho por turnos», o «regime de horário específico de trabalho» e o «regime de



horário flexível de trabalho», sendo o «regime de disponibilidade» e o «regime de trabalho extraordinário» complementos do regime de horário de trabalho.

3.2 Clarificação sobre as situações de atraso dos trabalhadores

Para que seja mais claro o tratamento dos atrasos dos trabalhadores, propõe-se que seja definido que o superior hierárquico tenha em consideração a situação de atrasos ao nível da assiduidade na avaliação do desempenho dos trabalhadores, em caso de atrasos não superiores a 15 minutos diários ou 30 semanais. Caso o trabalhador se atrase por mais de 30 minutos semanais, deve apresentar uma justificação por escrito, devendo compensar o tempo dos atrasos, mesmo que a sua justificação seja aceite superiormente.

3.3 Definição de sábados e domingos como dias de descanso

Antes de ser implementado o regime de trabalho de cinco dias por semana, estava previsto na lei que o período da tarde de sábado era dia de descanso semanal complementar. Entretanto, após a implementação do regime de trabalho de cinco dias por semana, os sábados e domingos passaram a ser dias de descanso inteiros, propondo-se assim que seja anulada a diferença dos dias de descanso, de modo a definir os sábados e domingos como dias de descanso semanal.

3.4 Clarificação na definição de «tolerância de ponto» e da organização do descanso compensatório

De acordo com o previsto no Decreto-lei n.º 7/97/M, de 17 de Março, o Chefe do Executivo pode conceder, por ocasião de acontecimento de especial relevância para Macau ou durante um período festivo do ano, «tolerância de ponto» aos trabalhadores. Na realidade, nos últimos anos, quando um feriado coincide com um sábado ou domingo, é concedida aos trabalhadores tolerância de ponto no dia útil imediato. Caso o trabalhador tenha prestado serviço no dia de tolerância de ponto, tem direito a um dia de descanso compensatório.



No entanto na prática, as situações em que o trabalhador tenha prestado serviço na tolerância de ponto por apenas um período curto (por exemplo, uma ou duas horas), e seja compensado com um dia de descanso compensatório, são irrazoáveis. Além disso, para os trabalhadores que necessitam de prestar, regularmente, serviços por turnos, a prestação de serviço destes trabalhadores nos feriados ou tolerâncias de ponto, normalmente pode ser compensada pelo descanso compensatório, mas caso o seu dia de descanso rotativo coincida com feriado, não pode ser compensado, sendo esse modo de compensação dos feriados diferente relativamente à dos trabalhadores em regime geral.

Por isso, propõe-se que a «tolerância de ponto» se mantenha regulamentada por diploma próprio. Para os trabalhadores cujos dias de descanso semanal são fixos em sábados e domingos, sempre que o feriado coincida com dias de descanso semanal, são compensados logo no dia útil imediato, quanto aos trabalhadores que não têm os dias de descanso semanal fixos em sábados e domingos, a compensação é feita de acordo com o previsto no regime aplicável.

— Para que o cálculo da compensação da prestação de trabalho em dias de descanso compensatório e de tolerância de ponto seja mais razoável, propõe-se que a prestação de serviço nos dias de descanso compensatório seja considerado como trabalho extraordinário e seja compensado da mesma forma que a utilizada para a prestação de trabalho extraordinário nocturno, e o trabalho prestado em períodos de tolerância de ponto seja compensado pela dedução posterior nas horas normais de trabalho, sendo o número de horas a deduzir igual ao do trabalho prestado nos períodos de tolerância de ponto.

3.5 Alteração ao «regime de trabalho por turnos»

Algumas disposições do regime de trabalho por turnos previsto no ETAPM vigente estão desactualizadas e carecem de clareza, o que obsta ao funcionamento dos serviços públicos e à prestação de serviços, sendo desfavorável às garantias dos trabalhadores por turnos. Por isso, propõe-se que seja efectuada, de forma plena, uma alteração ao regime de trabalho por turnos.



3.5.1 Organização dos trabalhos por turnos: em primeiro lugar, deve ser esclarecido o conceito de «turno», «período», «dia de descanso rotativo» e «escala de serviço», para que a sua interpretação seja uniformizada. Além disso, para responder às necessidades da organização de pessoal dos serviços públicos em períodos em que são necessários mais trabalhadores, propõe-se que seja alterada a disposição actual que proíbe a sobreposição entre turnos, para que seja permitida a respectiva sobreposição, não podendo contudo o tempo sobreposto ser superior a metade das horas totais de cada turno, sendo ainda aumentada a duração máxima de cada turno de seis horas consecutivas para oito horas consecutivas; para articular com este prolongamento, a duração de trabalho dos trabalhadores é de 36 horas por semana, ou uma média de 36 horas por cada período de quatro semanas.

Para garantir ao trabalhador um período de descanso razoável, propõe-se que seja definido que o trabalhador tenha um período de descanso não inferior a 10 horas entre os turnos. A prestação de trabalho de seis horas consecutivas deve conter uma interrupção para repouso, sendo a interrupção não superior a 30 minutos, considerada incluída no período de trabalho. Além disso, em articulação com a definição de que os sábados e domingos são considerados como dias de descanso, propõe-se que o dia de descanso rotativo deva coincidir com o sábado ou domingo, pelo menos uma vez em cada período de quatro semanas, em vez de coincidir apenas com o domingo.

3.5.2 Forma de cálculo para o subsídio de turno: A forma de cálculo actual do subsídio de turno tem como base o número de «turnos» e se o trabalho é prestado nos sábados e domingos. Para articular com o novo regime de trabalho por turnos, propõe-se que a forma de cálculo actualmente baseada no número de turnos seja alterada, passando a ter em consideração as alterações que o período de trabalho (diurno, nocturno e madrugada) traz à vida do trabalhador, sendo o respectivo subsídio alterado de 3 níveis para 5 níveis, de acordo com o seguinte:



澳門特別行政區政府
Governo da Região Administrativa Especial de Macau
行政長官辦公室
Gabinete do Chefe do Executivo

Período	Dia de trabalho	Subsídio
Pelo menos um turno e quando pelo menos metade do horário de trabalho ocupar no período que medeia entre as 00h00 e as 08h00	Total ou parcialmente no sábado ou domingo	17,5%
Pelo menos um turno e quando pelo menos metade do horário de trabalho ocupar no período que medeia entre as 00h00 e as 08h00	Entre segunda-feira e sexta-feira	15,0%
Pelo menos um turno e quando pelo menos metade do horário de trabalho ocupar no período que medeia entre as 20h00 e as 00h00	Total ou parcialmente no sábado ou domingo	12,5%
Pelo menos um turno e quando pelo menos metade do horário de trabalho ocupar no período que medeia entre as 20h00 e as 00h00	Entre segunda-feira e sexta-feira	10,0%
Quando o trabalho for prestado totalmente entre as 08h00 e as 20h00	Total ou parcialmente no sábado ou domingo	7,5%

3.5.3 Compensação para os trabalhadores por turnos que prestem serviço em dia de feriado ou tenham o dia de descanso rotativo coincidente com feriado: O actual ETAPM não prevê expressamente a compensação relativa à prestação de serviço nos feriados pelos trabalhadores por turnos, nem prevê a possibilidade da compensação quando o dia de descanso rotativo do trabalhador coincide com feriado. Por este motivo, propõe-se que quando o trabalhador tenha prestado serviço em feriado ou tenha o dia de descanso rotativo coincidente com feriado, possa gozar o descanso compensatório no prazo de 180 dias subsequentes ao do feriado. Na impossibilidade de o serviço público organizar o dia de descanso compensatório conforme o previsto, o trabalhador tem direito a uma compensação correspondente ao dobro da remuneração por cada hora conforme o número de horas de trabalho prestado.

3.6 Estabelecimento do regime de «horário específico de trabalho»

Actualmente, o ETAPM não dispõe de normas claras sobre o horário especial de trabalho, pelo que, em termos de aplicação, existe muita flexibilidade, o que para além de causar facilmente confusão com outros regimes de horário de trabalho, dá



澳門特別行政區政府
Governo da Região Administrativa Especial de Macau
· 行政長官辦公室
Gabinete do Chefe do Executivo

lugar a uma situação em que, mesmo que alguns horários de trabalho (ex: trabalho nocturno a longo prazo) prejudiquem o descanso do trabalhador, os trabalhadores não são compensados por subsídio ou compensação. Neste sentido, propõe-se que seja criado o regime de «horário específico de trabalho», em que estão definidos a organização, o subsídio e o descanso compensatório desse regime, tomando como referência os procedimentos para o trabalho por turnos.

3.6.1 Organização do regime de horário específico de trabalho: Propõe-se que no regime de horário específico de trabalho semanal a duração de trabalho dos trabalhadores seja de 36 horas por semana, não podendo ser prestados mais de seis dias consecutivos de trabalho; a duração de trabalho diária é fixa, sendo, no máximo, de oito horas (consecutivas ou interpoladas); as seis horas consecutivas de trabalho devem conter uma interrupção para repouso, sendo a interrupção não superior a 30 minutos considerada incluída no período de trabalho.

3.6.2 Subsídio de horário específico de trabalho: quando o horário de trabalho do trabalhador abranger períodos nocturnos, ou deve ser prestado, regularmente, em sábados ou domingos, propõe-se que o trabalhador possa auferir o subsídio de horário específico de trabalho, conforme o cálculo seguinte:

Horário de trabalho	Dias de trabalho	Subsídio
Prestado em pelo menos metade ou mais da sua duração entre as 00h00 e as 08h00	Total ou parcialmente no sábado ou domingo	17.5%
Prestado em pelo menos metade ou mais da sua duração entre as 00h00 e as 08h00	Entre segunda-feira e sexta-feira	15.0%
Prestado em pelo menos metade ou mais da sua duração entre as 20h00 e as 00h00	Total ou parcialmente no sábado ou domingo	12.5%
Prestado em pelo menos metade ou mais da sua duração entre as 20h00 e as 00h00	Entre segunda-feira e sexta-feira	10.0%
Prestado totalmente entre as 08h00 e as 20h00	Total ou parcialmente no sábado ou domingo	5%



3.6.3 Compensação para os trabalhadores sujeitos a horário específico de trabalho que prestem serviço em feriado ou tenham o dia de descanso coincidente com feriado: Quando o trabalhador sujeito a horário específico de trabalho preste serviço em feriado, ou tenha o dia de descanso semanal não coincidente com sábado ou domingo, mas coincida com dia de feriado, pode gozar o descanso compensatório no prazo de 180 dias subsequentes ao do feriado. Na impossibilidade de o serviço público organizar o dia de descanso compensatório conforme o previsto, o trabalhador tem direito a uma compensação correspondente ao dobro da remuneração por cada hora conforme o número de horas de trabalho prestado.

3.7 Regulamentação uniformizada do «regime de horário flexível de trabalho»

Actualmente, o ETAPM não regulamenta, de forma pormenorizada, a criação de horário flexível pelos serviços públicos, o que não é favorável para a aplicação e a gestão dessa matéria por parte dos serviços públicos. Propõe-se que sejam acrescentadas no ETAPM normas sobre princípios, incluindo: a definição da plataforma fixa de trabalho em que a presença dos trabalhadores é obrigatória; a duração normal de trabalho dos trabalhadores é de 36 horas por semana, devendo as horas em falta ser compensadas na própria semana, sendo que em caso de gozo de férias ou faltas, a compensação das horas em falta na própria semana não ser possível, o trabalhador deverá fazê-la no prazo de sete dias a contar do dia em que regressa ao serviço público; por necessidades advindas do seu funcionamento, os serviços públicos podem determinar as horas de entrada ou de saída dos trabalhadores durante o período do horário flexível de trabalho.

Propõe-se que para efeitos de cálculo da compensação pela prestação do trabalho extraordinário, o trabalhador sujeito ao regime de horário flexível de trabalho deve completar o número de horas de trabalho diário (ou seja, 7 horas e 15 minutos nos dias de segunda a quinta-feira e 7 horas às sextas-feiras) e prestar o trabalho extraordinário fora do horário normal de trabalho. Porém, o trabalho extraordinário prestado fora do período das plataformas flexíveis pode ser também compensado, mesmo que não esteja satisfeita a condição de completar o número normal de horas de trabalho.



3.8 Aperfeiçoamento do «regime de prestação de trabalho extraordinário»

De acordo com as normas vigentes, o trabalho extraordinário apenas é considerado quando o período contínuo do trabalho prestado excede uma hora, no entanto, é injusto para os trabalhadores que prestam, regularmente, serviço adicional menos de uma hora, especialmente para os trabalhadores que, durante um dia, prestem serviço adicional em vários períodos inferiores a uma hora. Neste sentido, propõe-se que o trabalho prestado em horas extraordinárias seja calculado diariamente, sendo que os períodos iguais ou superiores a meia hora de trabalho extraordinário podem ser acumulados e, quando a soma destes ultrapassar uma hora, podem ser calculados para efeitos de compensação pela prestação de trabalho extraordinário. Ao mesmo tempo, é expressamente definida a forma de cálculo cumulativo dos períodos de horas de trabalho extraordinário, ou seja, devem ser contadas em primeiro lugar as horas completas de trabalho extraordinário diurno e nocturno, e ao período excedente aplica-se o coeficiente do trabalho extraordinário diurno ou nocturno, consoante o tempo de trabalho extraordinário que seja proporcionalmente maior e, caso a proporção seja igual, aplica-se o coeficiente do trabalho extraordinário nocturno.

Além disso, actualmente a prestação de trabalho extraordinário tem o limite de 300 horas anuais, o que não se coaduna com as necessidades de serviço, assim, propõe-se que o limite anual de prestação de trabalho extraordinário seja cancelado e o limite mensal de 52 horas seja mantido, podendo assim, aumentar o número de horas de prestação de trabalho extraordinário e garantir o direito de descanso dos trabalhadores. E ainda, tendo em consideração que, na ocorrência de grandes calamidades, os serviços possam necessitar que os seus trabalhadores continuem a prestar serviço, mesmo que tenham ultrapassado o limite máximo de prestação de trabalho extraordinário para garantir o interesse e a segurança pública, propõe-se que na ocorrência de acidentes graves, catástrofes ou calamidades, o dirigente do serviço possa excepcionalmente autorizar os trabalhadores a ultrapassarem o limite de horas mensais de prestação de trabalho extraordinário e a auferirem a compensação nos termos da lei.

Com o ajustamento do regime de horário de trabalho, propõe-se que para além de serem estipuladas normas mais específicas sobre o conceito de trabalho extraordinário, seja ainda estipulado que as compensações efectuadas mediante desconto de horas de trabalho sejam gozadas no prazo de 180 dias a contar do dia



seguinte ao da data de prestação de trabalho extraordinário, de forma a que tanto os serviços como os trabalhadores tenham tempo suficiente para tratar das respectivas formalidades, e caso não seja possível a compensação por horas, deve proceder-se à compensação através de acréscimo de remuneração.

3.9 Criação de um «regime de disponibilidade» e respectivos subsídios

Tendo em consideração que alguns serviços, por necessidade permanente de trabalho, tenham de organizar a longo prazo ou periodicamente os seus trabalhadores a regressarem, dentro do tempo fixado, ao posto de trabalho para exercer funções, no período para além do horário de trabalho e após terem saído do posto de trabalho, o que provocaria certo impacto na vida dos trabalhadores, propõe-se que seja criado o «regime de disponibilidade» no ETAPM.

A lista mensal do pessoal que tem de se sujeitar ao regime de disponibilidade bem como o número de dias de disponibilidade devem ser previamente elaborados, e autorizados pelo dirigente do serviço, ao qual compete também confirmar o trabalho prestado; o serviço pode definir as próprias normas de execução do regime de disponibilidade. O pessoal sujeito ao regime de disponibilidade tem o direito a auferir o subsídio respectivo, o qual é calculado em função do número de dias em que o trabalhador efectivamente cumpriu a sua obrigação de estar disponível, correspondendo cada dia a 0,5% do índice 100 da tabela indiciária.

O regime de disponibilidade não se aplica ao pessoal de direcção e chefia, nem ao pessoal cuja carreira ou cargo tenha essa natureza ou que esteja a receber subsídio da mesma natureza, ou subsídio ou remuneração acessória que inclua já uma compensação para esse efeito.

4. Criação do regime de prémios de actividades e de concursos

Com vista ao incentivo da criatividade do pessoal e à participação activa nas acções tendentes à optimização do funcionamento do serviço, propõe-se que seja criado um prémio para actividades e concursos a este respeito. Os serviços podem organizar actividades e concursos para os trabalhadores participarem e atribuir aos premiados ou aos participantes com excelente desempenho prémios em dinheiro, cujo valor máximo será fixado por despacho do Chefe do Executivo. Os serviços públicos, antes da organização da actividade ou concurso, devem estabelecer um



plano detalhado de execução da actividade ou concurso, que deve ser aprovado pela entidade tutelar.

5. Reforço da garantia ao pessoal com incapacidade permanente e parcial para o exercício de funções devido a acidente em serviço

Actualmente, quando um trabalhador faleça ou seja permanente e absolutamente incapaz para o exercício de funções em virtude de acidente em serviço, pode adquirir garantias, de acordo com o regime aplicável de aposentação ou de desligação do serviço, como por exemplo ser aposentado nos termos da lei ou levantar todo o saldo da conta de previdência. No entanto, se o trabalhador for declarado permanente e parcialmente incapaz, como por exemplo lesão parcial e permanente dos membros do corpo, apenas é estipulada a obrigatoriedade do serviço proceder a uma distribuição de funções adequada ao trabalhador depois de este regressar ao seu serviço, não lhe sendo atribuída nenhuma compensação devido à lesão corporal permanente. Assim sendo, propõe-se que sejam introduzidas normas de compensação no ETAPM, de modo a oferecer melhores garantias aos trabalhadores. A respectiva compensação reveste a forma pecuniária, calculada com base no grau de lesões, idade e vencimento mensal do trabalhador, sendo o método de cálculo em concreto definido por despacho do Chefe do Executivo.