

ANO DE 2023

PROC. N° 03.02.01/2023/4

**Inspeção Extraordinária às Escalas de
Horário de Trabalho dos Trabalhadores
Afetos aos Centros de Interpretação
Ambiental dos Açores - SRAAC**

RELATÓRIO FINAL

Volume Único (FLS. 1-46)

FICHA TÉCNICA

Título

Inspeção Extraordinária às Escalas de Horário de Trabalho dos Trabalhadores Afetos aos Centros de Interpretação Ambiental dos Açores - SRAAC

Inspetores

Antero Fernandes Rolo

Daniela Maria Matos Gomes de Sousa

SECRETARIA REGIONAL DAS FINANÇAS, PLANEAMENTO E ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Inspeção Administrativa Regional, da Transparência e do Combate à Corrupção

Avenida Álvaro Martins Homem, n.º 9-1.º

9700-017 Angra do Heroísmo

Tel: 295 243 800/1

E-mail: iartcc@azores.gov.pt

TERMO DE CERTIFICAÇÃO

Para efetivo conhecimento, certifica-se que o Relatório Final da “Inspeção Extraordinária às Escalas de Horário de Trabalho dos Trabalhadores Afetos aos Centros de Interpretação Ambiental dos Açores - SRAAC” é constituído pelos seguintes volumes de numeração independente:

RELATÓRIO FINAL

Volume Único – Fls. 1 a 46.

DOCUMENTOS

Volume I – Fls. 1 a 179

Volume II – Fls. 180 a 231

Inspeção Administrativa Regional, da Transparência e do Combate à Corrupção, em Angra do Heroísmo, 11 de dezembro de 2023

Os Inspetores,



(Antero Fernandes Rolo)



(Daniela Maria Matos Gomes de Sousa)

ÍNDICES

ÍNDICE DO RELATÓRIO FINAL

Índice.....	3
Lista de Abreviaturas, Acrónimos e Siglas.....	5

ÍNDICE

Índices	3
Índice do Relatório Final.....	3
Índice	3
Lista de Abreviaturas, Acrónimos e Siglas.....	5
PARTE I – INTRODUÇÃO.....	6
1. Natureza, Âmbito e Objetivos da Ação Inspetiva	6
2. Metodologia e Procedimentos Adotados	6
3. Constrangimentos e Colaboração Prestada	7
4. Caracterização da Entidade e Identificação da Responsável	7
5. Exercício do Direito do Contraditório	8
PARTE II – DA INSPEÇÃO	10
1. Enquadramento Legal	10
1.1. O regime de adaptabilidade laboral	12
2. Do Contrato de trabalho assinado pelos trabalhadores afetos aos centros de interpretação ambiental.....	13
3. Delimitação da Amostra.....	20
4. Do Universo dos Centros de Interpretação ambiental	20
4.1. Centro de Interpretação de Aves Selvagens do Corvo	21
4.2. Centro de Interpretação Ambiental do Boqueirão - Flores	22
4.3. Centro de Interpretação do Vulcão dos Capelinhos - Faial	23

4.4. jardim Botânico do Faial	24
4.5. Casa dos Dabney - Faial	25
4.6. Casa da Montanha - Pico	26
4.7. Centro de Visitantes da Gruta da Torre - Pico	28
4.8. Centro de Interpretação da Paisagem da Cultura da Ilha do Pico	29
4.9. Casa dos Vulcões	29
4.10. Centro de Interpretação da Fajã da Caldeira de Santo Cristo - S. Jorge	30
4.11. Casa do Parque de São Jorge	31
4.12. Centro de Visitantes da Furna do Enxofre - Graciosa	32
4.13 Centro de Interpretação da Serra de Santa Bárbara - Terceira	33
4.14 Centro de Interpretação Ambiental da Caldeira Velha - S. Miguel	34
4.15 Centro de Monitorização e Investigação das Furnas - S. Miguel.....	35
4.16 Complexo Ambiental da Lagoa das Sete Cidades - S. Miguel	36
4.17 Centro de Interpretação da Cultura do Ananás - S. Miguel	38
4.18. Casa dos Fósseis/ Centro de Interpretação Ambiental Dalberto Pombo - Santa Maria	38
5. Pré-Conclusões	39
PARTE III – CONCLUSÕES E PROPOSTAS	45
1. Conclusões	45
2. Propostas	46

[Handwritten signature]

LISTA DE ABREVIATURAS, ACRÓNIMOS E SIGLAS

CIAA	CENTRO(S) DE INTERPRETAÇÃO AMBIENTAL DOS AÇORES
CFR.	CONFERIR
CG	CHEFE DE GABINETE
CT	CÓDIGO DO TRABALHO
DL	DECRETO-LEI
DLR	DECRETO LEGISLATIVO REGIONAL
Doc.	DOCUMENTO
DRR	DECRETO REGULAMENTAR REGIONAL
FL.(s)	FOLHA (s)
GPPA	GABINETE DE PLANEAMENTO E PROMOÇÃO AMBIENTAL
GRA	GOVERNO REGIONAL DOS AÇORES
IARTCC	INSPEÇÃO ADMINISTRATIVA REGIONAL, DA TRANSPARÊNCIA E DO COMBATE À CORRUPÇÃO
IE	INSPEÇÃO EXTRAORDINÁRIA
IRAT	INSPEÇÃO REGIONAL ADMINISTRATIVA E DA TRANSPARÊNCIA
LTFP	LEI GERAL DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS
OS	ORDEM DE SERVIÇO
PR	PROJETO DE RELATÓRIO
RAA	REGIÃO AUTÓNOMA DOS AÇORES
SRAAC	SECRETARIA REGIONAL DO AMBIENTE E ALTERAÇÕES CLIMÁTICAS/ SECRETÁRIO REGIONAL DO AMBIENTE E ALTERAÇÕES CLIMÁTICAS
SRFPAP	SECRETARIA REGIONAL DAS FINANÇAS, PLANEAMENTO E ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA/ SECRETÁRIO REGIONAL DAS FINANÇAS, PLANEAMENTO E ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
TCTFP	TRABALHADOR(ES) COM CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS
TpT	TRABALHO POR TURNOS

PARTE I – INTRODUÇÃO

1. NATUREZA, ÂMBITO E OBJETIVOS DA AÇÃO INSPETIVA

O presente documento consubstancia o resultado da Inspeção Extraordinária às Escalas de Horário de Trabalho dos Trabalhadores Afetos aos Centros de Interpretação Ambiental dos Açores - SRAAC, determinada pela Ordem de Serviço (OS) n.º 5/2023, de 22 de junho¹, do Inspetor Regional da Inspeção Administrativa Regional, da Transparência e do Combate à Corrupção (IARTCC), em conformidade com o Despacho de Sua Ex.^a o Secretário Regional das Finanças, Planeamento e Administração Pública (SRFPAP), de 2 de maio do corrente ano.

A ação em apreço teve por referência o ano de 2022.

2. METODOLOGIA E PROCEDIMENTOS ADOTADOS

A metodologia e os procedimentos utilizados são os constantes das orientações, dos princípios e dos procedimentos implementados na IARTCC, suportados em legislação aplicável.

Foi comunicado à tutela das entidades a inspecionar, na pessoa do Senhor Chefe de Gabinete (CG) de S. Ex.^a o Secretário Regional do Ambiente e Alterações Climáticas (SRAAC), através do ofício n.º SAI-IRATCC/2023/150, de 23 de junho², o início da inspeção extraordinária (IE) a ser realizada, dando conta da data de início da mesma e da creditação dos inspetores responsáveis pela mesma.

A metodologia adotada na realização da presente ação inspetiva engloba as seguintes etapas:

1. A fase do planeamento englobou as seguintes etapas:

- ✓ Recolha e análise da legislação pertinente;
- ✓ Definição e solicitação ao Senhor Chefe de Gabinete dos elementos necessários³.

2. A fase da recolha e tratamento de dados englobou as seguintes etapas:

- ✓ Recolha, compilação e análise da informação recebida;
- ✓ Subsunção à legislação.

¹ Cfr. doc. a fl. 1.

² Cfr. doc. a fl. 2.

³ Ofícios SAI-IRATCC/2023/151, de 23 de junho (Cf. docs. a fls. 3 a 6).

3. A fase da elaboração do Projeto de Relatório (PR), a sujeitar a contraditório da entidade inspecionada, constitui a terceira fase da IE.
4. A elaboração do Relatório Final (RF) foi a quarta fase e teve em conta a análise efetuada ao contraditório, assim como aos documentos agora apresentados.

3. CONSTRANGIMENTOS E COLABORAÇÃO PRESTADA

Os trabalhos de auditoria foram realizados à distância, utilizando as ferramentas informáticas hoje disponíveis, porém limitadoras, mormente bloqueadoras, do relacionamento interpessoal.

Em contrapartida, regista-se a cooperação e colaboração por parte da interlocutora da entidade inspecionada, [REDACTED] Diretora do Gabinete de Planeamento e Promoção Ambiental, e a disponibilidade da [REDACTED] Técnica Superior Especialista do Gabinete do Secretário Regional do Ambiente e Alterações Climáticas.

4. CARACTERIZAÇÃO DA ENTIDADE E IDENTIFICAÇÃO DA RESPONSÁVEL

Os Centros de Interpretação Ambiental dos Açores (CIAA) integram presentemente a Divisão de Gestão de Centros Ambientais do Gabinete de Planeamento e Promoção Ambiental (GPPA) da Secretaria Regional do Ambiente e Alterações Climáticas, cuja orgânica foi aprovada em anexo ao Decreto Regulamentar Regional (DRR) n.º 17/2021/A, de 8 de julho, alterada pelo DRR n.º 20/2022/A, de 4 de outubro, e que a republicou em anexo.

No dizer da sua página da internet, disponível no Portal do Governo Regional⁴, “[o]s Centros Ambientais são estruturas destinadas a promover o conhecimento e a conservação de áreas protegidas, paisagens, habitats, geossítios, espécies notáveis ou outros elementos de interesse ambiental, estando estruturados como espaços de interpretação e, em alguns casos, de apoio à visita” Cabendo-lhes “produzir e manter exposições bem como disponibilizar informação especializada sobre os valores que se encontrem associados, bem como promover e regular a visita nas áreas onde esses valores tenham particular expressão”.

Ainda na mesma página, podemos identificar dezoito destes centros distribuídos pelas nove ilhas dos Açores, uma vez que a Estação de Peixes Vivos – Aquário de Porto Pim se encontra temporariamente encerrada.

⁴ [Centros Ambientais - Educar para o Ambiente e a Sustentabilidade - Parques Naturais dos Açores - AZORINA \(azores.gov.pt\)](https://centrosambientais.gov.pt) Consultada a 14 de julho de 2023.

O GPPA, no dizer do artigo 6.º da orgânica, funciona na direta dependência do Secretário Regional, tendo por missão assegurar o apoio técnico nas componentes de planeamento e gestão orçamental, económico-financeira, jurídica, de gestão de recursos humanos, patrimonial, da contratação pública e gestão de procedimentos, da qualidade e otimização processual, da informática, comunicação e imagem, a todos os órgãos e serviços da SRAAC, bem como executar as políticas regionais nas áreas dos sistemas de informação geográfica, da cidadania ambiental, da promoção ambiental e da educação para o ambiente e o desenvolvimento sustentável, coordenando as ações tendentes à sua implementação. O GPPA é dirigido por um diretor, cargo de direção superior de 2.º grau, ao qual compete, nos termos do n.º 2 do artigo 7.º, concretamente, coadjuvar o Secretário Regional, o respetivo Gabinete e os órgãos e serviços da SRAAC, no exercício das respetivas competências, bem como coordenar a elaboração e assegurar a prestação da conta de gerência da SRAAC, abrangendo todos os respetivos órgãos e serviços e, ainda, dirigir, coordenar e orientar os serviços que integram o GPPA, devendo também, assegurar a realização de outras tarefas que, no âmbito da sua área de competências, lhe sejam distribuídas ou cometidas à sua responsabilidade.

Presentemente, a Diretora do GPPA é a, já referida, Licenciada [REDACTED] a quem o Secretário Regional, complementado competências, delegou, pelo Despacho n.º 1659/2021, de 2 de agosto, publicado no Jornal Oficial da Região Autónoma dos Açores, II Série, n.º 149, de 2 de agosto de 2021, poderes, designadamente no âmbito da gestão geral do GPPA, de administração dos recursos humanos.

5. EXERCÍCIO DO DIREITO AO CONTRADITÓRIO

Considerando a consagração do Princípio do Contraditório, no artigo 12.º do Decreto Lei n.º 276/2007, de 31 de julho, que estabeleceu o “regime jurídico da atividade de inspeção, auditoria e fiscalização dos serviços da administração direta e indireta do Estado aos quais tenha sido cometida a missão de assegurar o exercício de funções de controlo, interno ou externo” (artigo 1.º do mesmo diploma), aplicável à Região Autónoma dos Açores pelo Decreto Legislativo Regional n.º 40/2012/A, de 31 de junho.

Considerando ainda o artigo 12.º – epígrafado Princípio da audiência – do Regulamento n.º 42/2006, de 7 de novembro, publicado no JORAA, 2.ª Série, n.º 45, de 7 de novembro, do então Vice-Presidente do Governo Regional (Regulamento das Ações Inspetivas da Inspeção Administrativa Regional [a IAR, agora IARTCC]), e o artigo 95.º do Anexo I (a que se refere o artigo 1.º) da Orgânica da SRFAP.

O projeto de Relato foi enviado para o exercício do direito de contraditório para, querendo, se pronunciarem sobre os factos insertos no PR.

Dentro do prazo preceituado, em sede de contraditório, foram apresentados os argumentos favoráveis ao entendimento da entidade auditada. Solicitaram-se os documentos de suporte ao expendido que vieram a ser analisados e anexados aos que já integravam a presente ação inspetiva, e constam do Volume II de Documentos – Fls. 180 a 231 -, o que se encontra refletido no respetivo termo de certificação.

O que foi dito em sede de contraditório, assim como a sua análise, consta do presente RF, destacado a letra azul.

PARTE II – DA INSPEÇÃO

1. ENQUADRAMENTO LEGAL

A presente ação teve origem numa queixa eletrónica, que passamos a transcrever: *“o Governo Regional dos Açores se suporta na Lei 35/2014 da LGTFP para sustentar o cumprimento das 35 horas semanais aprovado pela Lei n.º 7/2019, de 12 de fevereiro do Código do Trabalho, está a obrigar os funcionários dos centros ambientais a exercer as suas funções durante 56 hrs seguidas em média, e em alguns casos 70 horas, violando alguns artigos e suas alíneas”.*

Antes de mais importa esclarecer que os trabalhadores dos CIAA originariamente integravam os quadros de pessoal da extinta AZORINA, uma Sociedade de Gestão Ambiental e Conservação da Natureza, S.A., extinta a 31 de dezembro de 2021, e que por força do Decreto Legislativo Regional (DLR) n.º 39/2021/A, de 28 de dezembro de 2021, celebraram acordos de cedência de interesse público e depois contratos de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado. O que foi acontecendo com a conclusão de cada processo de forma individual, até se concretizar a globalidade da transição.

Quer isto dizer que o regime jurídico-laboral a que cada trabalhador se alterou ao longo do 2022, deixou de estar tão-somente sujeito ao Código do Trabalho (CT) para se reger pela Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho⁵.

Porém, nos termos dos artigos 4.º, n.º 1, al. j), e 101.º é aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público o regime do Código do Trabalho em matéria de organização e tempo de trabalho, com as necessárias adaptações e sem prejuízo do disposto nos artigos 102.º a 121.º.

Com o objetivo de garantir o período de funcionamento de um órgão ou serviço para desenvolver a sua atividade há que organizar e definir o tempo de trabalho do pessoal que lhe está afeto.

Assim, de uma forma meramente pedagógica, observemos as situações como se elas somente tivessem ocorrido após a conclusão da transição do setor privatístico para a administração pública, uma vez que os regimes do CT e da LTFP não são coincidentes e o que importa é perspetivar o futuro.

⁵ Atualizado de acordo com a declaração de Retificação n.º 37-A/2014, de 19 de agosto, as Leis n.ºs 82-B/2014, de 31 de dezembro, 84/2015, de 7 de agosto, 18/2016, de 20 de junho, 42/2016, de 28 de dezembro, 25/2017, de 30 de maio, 70/2017, de 14 de agosto, 73/2017, de 16 de agosto, 49/2018, de 14 de agosto, 71/2018, de 31 de dezembro, o Decreto-Lei n.º 6/2019, de 14 de janeiro, as Leis n.ºs 79/2019, de 2 de setembro, 82/2019, de 2 de setembro, 2/2020, de 31 de março, e os Decretos-Lei n.ºs 51/2022, de 26 de julho, 84-F/2022, de 16 de dezembro, e 53/2023, de 5 de julho.

Assim, face ao disposto no artigo 110.º da LTFP, em função da natureza das suas atividades, podem os órgãos ou serviços adotar uma ou, simultaneamente, mais do que uma das seguintes modalidades de horário de trabalho: a) Horário flexível; b) Horário rígido; c) Horário desfasado; d) Jornada contínua; e) Meia jornada; f) Trabalho por turnos.

Acrescenta o n.º 2 do mesmo articulado que para além das modalidades de horário acima referidas que podem ser fixados horários específicos de harmonia com o previsto na LTFP.

O horário flexível, previsto no artigo 111.º da LTFP, é o que permite ao trabalhador de um serviço gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída, estando, contudo, sujeito a determinadas regras como a previsão de plataformas fixas e o facto de ter sempre de ser assegurado o regular e eficaz funcionamento dos órgãos ou serviços, especialmente no que respeita às relações com o público.

A modalidade de horário rígido, sujeita às regras previstas no artigo 112.º da LTFP, é aquela 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 desfasado, previsto no artigo 113.º da LTFP, é aquele que, embora mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permite 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.

Por sua vez, a modalidade de horário de trabalho jornada contínua, que pode ser adotada em casos excecionais e devidamente fundamentados, consiste, nos termos do artigo 114.º da LTFP, 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.

A meia jornada, prevista no artigo 114.º-A da LTFP, a consiste na prestação de trabalho num período reduzido em metade do período normal de trabalho a tempo completo, sem prejuízo da contagem integral do tempo de serviço para efeito de antiguidade.

A última modalidade de horário prevista no artigo 115.º da LTFP – o trabalho por turnos –, consiste na organização do trabalho em equipa, em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas. Esta modalidade de horário obedece a regras específicas: 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; e) O dia de descanso semanal deve coincidir com o domingo, pelo menos uma vez em cada período de quatro semanas; f) A mudança de turno só pode ocorrer após o dia de descanso.

Acrescenta o artigo 116.º que o regime de turnos é: a) Permanente, quando o trabalho for prestado em todos os dias da semana; b) Semanal prolongado, quando for prestado em todos os cinco dias úteis e no sábado ou domingo; c) Semanal, quando for prestado apenas de segunda-feira a sexta-feira.

No que especificamente concerne ao tempo de trabalho, determina o n.º 1 do artigo 124.º da LTFP que a semana de trabalho é, em regra, de cinco dias. Acrescenta o n.º 2 do mesmo articulado que 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. Excecionalmente, os dias de descanso 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 (como poderá ser o caso dos Centros de Interpretação Ambiental dos Açores) (cfr. n.º 3).

1.1. O regime de adaptabilidade laboral

O regime de adaptabilidade laboral é uma forma legal de criar flexibilidade no período normal de trabalho durante um período definido, regulado no Código do Trabalho (CT) e aplicável aos TCTFP, com as necessárias adaptações, por força do n.º 1 do artigo 106.º da LTFP.

O CT prevê a possibilidade de implementar três regimes de adaptabilidade laboral:

- Regime de adaptabilidade laboral por regulamentação coletiva;
- Adaptabilidade individual;
- E o regime de adaptabilidade grupal.

Aquele artigo 106.º da LTFP não prevê o regime de adaptabilidade laboral por regulamentação coletiva, somente os outros dois e os regimes de bancos de horas, pelo que vamos então sucintamente perceber como estes funcionam.

Quanto ao regime de adaptabilidade individual, este, por norma, é estabelecido por um acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador. Este acordo costuma ser celebrado com base numa média de horas, no entanto isso não quer dizer que o Código do Trabalho não estabeleça limites. No artigo 205.º do CT está indicado que o acordo pode prever o aumento do período

normal de trabalho até 2 horas diárias. Já no caso do trabalho semanal, o trabalhador pode trabalhar até 50 horas por semana, só não contando o trabalho suplementar por força maior.

O regime de adaptabilidade grupal é apenas aplicado no caso de ter sido implementado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho o regime de adaptabilidade. Este regime de adaptabilidade grupal é um pouco mais complexo, pois envolve as percentagens dos trabalhadores abrangidos, e as regras alteram-se consoante o número de trabalhadores filiados numa associação sindical – veja-se o artigo 206.º do CT.

Segundo o artigo 207.º do Código do Trabalho, num regime de adaptabilidade, a duração média do trabalho é apurada por referência ao período estabelecido, que no caso de regulamentação coletiva não pode ser superior a 12 meses, e na falta desta regulamentação o período é de 4 meses. No entanto, é importante esclarecer que em determinadas situações o período de 4 meses pode ser aumentado para 6 meses. Isto significa que para apurar a média das horas do regime de adaptabilidade deve ter em conta o período estabelecido para este regime. Assim, já sabe por quantos meses devem ser divididos o número de horas que trabalhou e se estas estão dentro dos limites legais.

2. DO CONTRATO DE TRABALHO ASSINADO PELOS TRABALHADORES AFETOS AOS CENTROS DE INTERPRETAÇÃO AMBIENTAL

Na sequência do ofício remetido pela equipa inspetiva à entidade auditada em 23/06/2023, registado com o n.º SAI-IARTCC/2023/151⁶, sobre a existência de um regulamento de horário de trabalho, foi informado no Ponto 17 do ofício INDS-SRAAC/2023/137, de 07/07/2023⁷, que *“...este departamento do Governo Regional encontra-se em fase de elaboração de um regulamento interno de funcionamento e horário de trabalho, sendo que o mesmo já foi remetido, nos termos do n.º 2 do artigo 75.º da LTFP, para pronúncia das organizações representativas dos trabalhadores, encontrando-se, atualmente, em fase final de apreciação.”*

Em sede de contraditório institucional, foi referido o seguinte:

“Nas conclusões do projeto de relatório objeto do presente contraditório é referido que os centros de interpretação ambiental não possuem regulamento de horário de trabalho, o que no presente contraditório se confirma. No entanto, informa-se que este departamento do Governo Regional já

⁶ Cfr. docs. a fls. 3 a 6.

⁷ Cfr. docs. a fls. 7 a 13.

elaborou uma proposta de regulamento, a qual foi já objeto de análise e pronúncia por parte das organizações representativas dos trabalhadores, conforme disposto no n.º 2 do artigo 75.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovado em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, doravante designado por LTFP, pelo que se aguarda, agora, a sua versão final para aprovação."

O contraditório institucional em nada altera o relato da IARTCC em sede de PR, pelo que se mantém a análise efetuada, quanto a este ponto, em sede de Relatório Final.

Não existindo, à presente data, um regulamento de horário de trabalho, impõe-se analisar as escalas de horário de trabalho dos trabalhadores afetos aos Centros de Interpretação Ambiental dos Açores tendo em consideração dois aspetos: os normativos legais previstos na LTFP e as cláusulas estipuladas no contrato de trabalho em funções públicas celebrado com os trabalhadores.

Nestes termos, e analisado um dos contratos de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado⁸, cumpre transcrever as cláusulas relevantes em matéria de organização e tempo de trabalho:

"Quarta (Período normal de trabalho)

1. O Segundo Outorgante fica sujeito ao período normal de trabalho diário e semanal de 7 e 35 horas, respetivamente, sendo o horário de trabalho definido pelo Primeiro Outorgante, dentro dos condicionalismos legais, tendo em conta o horário de funcionamento das instalações do Primeiro Outorgante ou dos Centros de Interpretação Ambiental em que o Segundo Outorgante exercerá a sua atividade profissional.

2. A semana de trabalho é de cinco dias, considerando-se dias normais de trabalho todos os dias da semana em que as instalações do Primeiro Outorgante ou os Centros de Interpretação Ambiental exercem a sua atividade.

Quinta (Horário concentrado)

Sempre que as necessidades do serviço o exijam, o período normal de trabalho pode ser aumentado até quatro horas diárias, por forma a concentrar o período normal de trabalho semanal no máximo de quatro dias de trabalho, nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 209.º do Código do Trabalho, dando o Segundo Outorgante, desde já, o seu consentimento."

Face às disposições contratuais acima transcritas, importa tecer as seguintes considerações:

⁸ Cfr. docs. a fls. 14 a 18.

1.ª As disposições constantes nos contratos de trabalho em funções públicas, referentes à matéria de organização e tempo de trabalho, não se enquadram em nenhuma das modalidades de horário de trabalho previstas na lei (cfr. artigos 110.º e seguintes da LTFP);

2.ª A cláusula *supra* transcrita, relativa ao horário concentrado, é inválida, podendo ser anulada nos termos do artigo 163.º do Código do Procedimento Administrativo (CPA), considerando que, de acordo com o artigo 105.º da LTFP, o período normal de trabalho é, em regra, de 7 horas por dia e 35 horas por semana.

Mediante instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, estes limites podem ser reduzidos. No entanto, analisadas as disposições do Acordo Coletivo de Trabalho n.º 1/2009, de 28 de setembro, verifica-se que tal não ocorreu.

Neste sentido, e por motivo de existir norma específica na LTFP – artigo 105.º “Limites máximos dos períodos normais de trabalho” -, não se aplica subsidiariamente a norma prevista no Código do Trabalho sobre horário concentrado (prevista no artigo 209.º - Subseção II “Limites da duração do trabalho” da Secção II “Duração e organização do tempo de trabalho”).

3.ª Para efeitos da presente análise às escalas de horário de trabalho dos trabalhadores afetos aos Centros de Interpretação Ambiental dos Açores, irá atender-se ao n.º 2 da Cláusula Quarta do Contrato de Trabalho em Funções Públicas que determina que “a semana de trabalho é de cinco dias...”, norma esta válida face ao disposto no artigo 105.º da LTFP.

Em sede de contraditório institucional, foi referido o seguinte:

“No projeto de relatório objeto do presente contraditório é referido que os contratos de trabalho assinados pelos trabalhadores afetos aos centros ambientais apresentam algumas cláusulas ilegais, nomeadamente a cláusula referente ao horário concentrado.

Ora, sem prejuízo da consideração que se possa ter da interpretação efetuada pelos inspetores subscritores do projeto de relatório, informa-se que todo o processo de internalização dos trabalhadores da extinta Sociedade de Gestão Ambiental e Conservação da Natureza, S.A., foi conduzido pelo departamento do Governo Regional com competência em matéria de administração pública, os quais foram os responsáveis, entre outros, pela elaboração das minutas de acordo de cedência de interesse público e minutas de contratos.

Nessa medida, a Secretaria Regional do Ambiente e Alterações Climáticas foi um mero intermediário entre as partes, tendo, apenas, procedido à elaboração de eventuais correções ou recolha da assinatura dos documentos, pelo que, nesta matéria, e caso entendam que existe qualquer ilegalidade, sugere-se que a Secretaria Regional das Finanças, Planeamento e Administração Pública seja ouvida, atendendo às suas competências próprias nesta matéria.

Aproveita-se, ainda, para mencionar que, ao contrário do entendimento dos inspetores subscritores do projeto de relatório⁹, a Secretaria Regional das Finanças, Planeamento e Administração Pública entende que, efetivamente, o horário concentrado não é uma modalidade de horário de trabalho prevista no artigo 110.º da LTFP, mas sim um regime de prestação de trabalho.

Sobre este assunto, aquele departamento do Governo Regional já teve oportunidade de se pronunciar no seguinte sentido: «(...) , atendendo a que a adaptabilidade e o horário concentrado não constituem modalidades de horário de trabalho previstas no artigo 110.º da LTFP, mas sim regimes de prestação de trabalho (...)» (NEGRITO NOSSO), conforme etapa n.º 7 do SGC0085/2021/7649.

Nessa medida, parece-nos que o entendimento dos inspetores subscritores do projeto de relatório não coincide com o entendimento do departamento do Governo Regional com competência em matéria de administração pública, uma vez que aquela Secretaria Regional admite a possibilidade do recurso ao horário concentrado na administração pública regional, enquanto regime de prestação de trabalho, tendo até, na etapa n.º 7 do SGC0085/2021/7649 feito a seguinte proposta de redação a incluir num eventual acordo coletivo de empregador público:

«(Regime específicos de prestação de trabalho)

1 – Podem ser fixados regimes específicos de prestação de trabalho através do recurso a horário concentrado ou à adaptabilidade.

2 – Por acordo entre o trabalhador e o empregador público, o período normal de trabalho pode ter aumento até quatro horas diárias, por forma a concentrar o período normal de trabalho semanal no máximo de quatro dias de trabalho, nos termos previstos na alínea a), do n.º 1, do artigo 209.º do Código do Trabalho.

3 – No regime da adaptabilidade, por acordo entre o trabalhador e o empregador público, o período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, nos termos previstos no artigo 205.º do Código do Trabalho.». (NEGRITO NOSSO)

Acresce que, conforme já referido, as minutas de acordo de cedência de interesse público e as minutas de contratos foram redigidos tendo em conta as considerações da Secretaria Regional das Finanças, Planeamento e Administração Pública, os quais, por mensagem de correio eletrónico datada de 23 dezembro de 2021, comunicaram o seguinte:

⁹ Os quais referem, relativamente ao horário concentrado, que «As disposições constantes nos contratos de trabalho em funções públicas, referentes à matéria de organização e tempo de trabalho, não se enquadram em nenhuma das modalidades de horário de trabalho previstas na lei», pelo que violam a lei.

«2- Em relação à proposta de alteração da cláusula quinta (Período normal de trabalho), no sentido de que “1. O Segundo Outorgante fica sujeito ao período normal de trabalho diário e semanal de 7 e 35 horas, respetivamente, sendo o horário de trabalho definido pelo Primeiro Outorgante, dentro dos condicionalismos legais. 2. A semana de trabalho é de cinco dias, considerando-se dias normais de trabalho todos os dias da semana em que o órgão ou serviço esteja aberto ao público. 3. Por acordo entre o Primeiro e o Segundo Outorgante o período normal de trabalho pode ter aumento até quatro horas diárias, por forma a concentrar o período normal de trabalho semanal no máximo de quatro dias de trabalho, nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 209.º do Código do Trabalho.”, importa referir o seguinte:

2.1- Parece-nos que deve ser autonomizado o n.º 3 da cláusula quinta em cláusula própria, porquanto, estamos perante um regime de prestação de trabalho e não uma modalidade de horário de trabalho previstas no artigo 110.º da LTFP, pelo que sugerimos a seguinte redação:

Quinta

(Período normal de trabalho)

1. O Segundo Outorgante fica sujeito ao período normal de trabalho diário e semanal de 7 e 35 horas, respetivamente, sendo o horário de trabalho definido pelo Primeiro Outorgante, dentro dos condicionalismos legais de tendo em conta o horário de funcionamento dos centros de interpretação ambiental ou das instalações do Primeiro Outorgante, em que a Terceira Outorgante exercerá a sua atividade profissional.

2. A semana de trabalho é de cinco dias, considerando-se dias normais de trabalho todos os dias da semana em que os centros de interpretação ambiental ou as instalações do Primeiro Outorgante exercem a sua atividade.

Sexta

(Horário concentrado)

Sempre que necessidades do serviço o exijam, o período normal de trabalho pode ser aumentado até quatro horas diárias, por forma a concentrar o período normal de trabalho semanal no máximo de quatro dias de trabalho, nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 209.º do Código do Trabalho, dando o Segundo Contraente, desde já, o seu consentimento.». (NEGRITO NOSSO)

Assim sendo, parece-nos que, nesta matéria, o departamento do Governo Regional com competência em matéria de administração pública não considera existir qualquer ilegalidade na cláusula contratual referida, pelo que se estranha o entendimento constante no projeto de relatório objeto do presente contraditório.”

O contraditório institucional apresentado juntou evidências solicitadas pela equipa inspetiva, designadamente, troca de correspondência entre a Secretaria Regional do Ambiente e Alterações

Climáticas e a Secretaria Regional das Finanças, Planeamento e Administração Pública – relatório detalhado no SGC0085/2021/7649, entre outros documentos, constantes no II Volume de Documentos do presente Relatório.

Sem prejuízo das atribuições e competências legalmente previstas para outros serviços da administração pública regional, à IARTCC compete realizar ações inspetivas nos domínios administrativo e de recursos humanos, em cumprimento com o princípio da legalidade (*cfr.* alínea a) do n.º 1 do artigo 79.º do Decreto Regulamentar Regional n.º 14/2022/A, de 2 de setembro, que aprova a orgânica e o quadro de pessoal dirigente e de chefia da Secretaria Regional das Finanças, Planeamento e Administração Pública). Para o efeito, o pessoal de inspeção, no exercício das suas competências, goza de autonomia e independência técnica, regendo a sua atuação pelo disposto no regime jurídico da atividade de inspeção da administração direta e indireta do Estado, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 276/2007, de 31 de julho, na sua redação atual, aplicado à Região Autónoma dos Açores, nos termos do Decreto Legislativo Regional n.º 40/2012/A, de 8 de outubro, bem como pelas orientações do secretário regional, emitidas nos termos legais (*cfr.* artigo 89.º do DRR 14/2022/A, de 2 de setembro).

Tendo presente este princípio de autonomia e independência técnica, a equipa inspetiva mantém o entendimento referido anteriormente sobre a invalidade da cláusula sobre o horário concentrado, prevista nos contratos de trabalho em funções públicas celebrados com os trabalhadores *agora* afetos aos Centros de Interpretação Ambiental dos Açores.

De acordo com Paulo Veiga e Moura e Cátia Arrimar (2014), *“A remissão constante (do artigo 101.º - Aplicação do Código do Trabalho) deve considerar-se efetuada para os arts. 197.º a 203.º do Código do Trabalho. Porém, como esta remissão é efetuada com ressalva do disposto nos artigos seguintes da presente Lei Geral, a aplicabilidade do regime constante do Código do Trabalho em matéria de tempo de trabalho é limitada ao que naquele código se prescreve nos arts. 197.º (referente ao que se deve considerar como tempo de trabalho), 198.º (conceito de período normal de trabalho) e 199.º (noção de período de descanso).”*¹⁰

No mesmo sentido dispõe o artigo 4.º da LTFP, que apenas remete para o Código do Trabalho as matérias referentes à organização e tempo de trabalho, ficando excluída a subsecção II do CT relativa aos limites da duração do trabalho – onde se inclui a matéria do horário concentrado – (*cfr.* artigos 203.º a 211.º do CT), por motivo de existirem normas específicas na LTFP (*cfr.* artigo 105.º - Limites máximos dos períodos normais de trabalho – e artigos 106.º e 107.º - Regimes de duração do trabalho – inseridos na secção II do Capítulo IV sobre o Tempo de Trabalho, todos da LTFP).

¹⁰ Paulo Veiga e Moura e Cátia Arrimar (2014), *Comentários à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas*, 1.º Volume – Artigos 1.º a 240.º, Coimbra Editora, pp 369 e 370.

Sobre esta matéria, Paulo Veiga e Moura e Cátia Arrimar (2014), referiram ainda o seguinte: *“... ao prever que em matéria de duração do trabalho apenas são aplicáveis no universo do emprego público os regimes de adaptabilidade e do banco de horas, o legislador pretendeu limitar essa aplicação aos citados artigos do Código do Trabalho, pelo que não se pode sustentar igual aplicação relativamente ao regime do horário concentrado ou às exceções aos limites máximos do período normal de trabalho, previstos, respetivamente, nos arts. 209.º e 210.º daquele código.”*¹¹ (sublinhado nosso).

Nestes termos, e após uma análise cuidada dos artigos 4.º e 101.º da LTFP, parece-nos ser claro que não existe enquadramento legal que permita suportar o entendimento de aplicação (por via de remissão da LTFP) do regime do horário concentrado aos trabalhadores dos CIAA.

A acrescentar ao que foi dito, outro argumento que pode ser apresentado para justificar a não aplicabilidade do horário concentrado aos trabalhadores que exercem funções públicas pode ser encontrado no Regime excecional do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, que estabeleceu medidas excecionais e temporárias relativas à situação epidemiológica do novo coronavírus – COVID 19 e que referia, no seu n.º 3 do artigo 35.º-H, o seguinte:

“A título excecional e sempre que outra modalidade de horário de trabalho não se afigure possível, pode ser adotada nos serviços públicos a modalidade de horário concentrado, prevista no artigo 209.º do Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, cabendo ao membro do Governo responsável pela área da Administração Pública a definição dos respetivos termos de aplicação.”

Ora, sendo uma medida que foi criada em circunstâncias claramente excecionais, significa que o regime do horário concentrado – normalmente – não seria aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público.

Face ao exposto, a equipa inspetiva mantém o entendimento referido anteriormente sobre a invalidade da cláusula sobre o horário concentrado constante nos contratos de trabalho em funções públicas celebrados com os trabalhadores afetos aos Centros de Interpretação Ambiental dos Açores.

¹¹ Paulo Veiga e Moura e Cátia Arrimar (2014), Comentários à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, 1.º Volume – Artigos 1.º a 240.º, Coimbra Editora, pp 380 – 382.

3. DELIMITAÇÃO DA AMOSTRA

Dos elementos remetidos a coberto do ofício INDS-SRAAC/2023/137, de 7 de julho¹², do Senhor Chefe de Gabinete de S. Ex.^a o Secretário Regional do Ambiente e Alterações Climáticas, identificamos 20 trabalhadores contratados para *“prestação de serviço para o exercício de funções públicas na modalidade de avença, ao abrigo do Artigo 10.º da LTFP”*, dos quais 18 efetuaram trabalho rotativo em 11 centros de interpretação ambiental.

Ora, porque, no estipulado nesse artigo 10.º, n.º 2, al. b), o contrato de avença é uma modalidade do contrato da prestação de serviço, *“cujo objeto é a execução de prestações sucessivas no exercício de profissão liberal, com retribuição certa mensal”*, mas em que *“o exercício de funções públicas é celebrado para a prestação de trabalho em órgão ou serviço sem sujeição à respetiva disciplina e direção, nem horário de trabalho”* (cfr. o n.º 1 desse artigo 10.º), parece-nos inoportuno, porque não abrangido pela OS, analisar a justeza destas contratações e sobretudo dos seus termos. Deixamos aqui, porém, o alerta para quem decide sobre a matéria.

Assim, sem obliterar essas situações, limitar-nos-emos aos casos dos trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas (TCTFP), cujo *“vínculo de emprego público é aquele pelo qual uma pessoa singular presta a sua atividade a um empregador público, de forma subordinada e mediante remuneração”* (Cfr. artigo 6.º, n.º 2 da LTFP).

4. DO UNIVERSO DOS CENTROS DE INTERPRETAÇÃO AMBIENTAL

Do universo dos dezoito CIAA, foram-nos remetidos os nomes dos vários trabalhadores afetos a cada um, com o respetivo horário de trabalho e como a indicação dos dias de descanso observados por cada um, tendo em consideração a respetiva época do ano, constantes no “Calendário Rotações e Férias”¹³, que se referirão no sentido do Corvo a Santa Maria.

Como já se referiu, estes trabalhadores originariamente integravam os quadros de pessoal da extinta AZORINA e que por força do DLR n.º 39/2021/A, de 28 de dezembro de 2021, celebraram acordos de cedência de interesse público e depois contratos de trabalho de em funções públicas por tempo indeterminado. O que foi acontecendo com a conclusão de cada processo de forma individual, até se concretizar a globalidade da transição.

¹² Cfr. docs. de fls. 7 a 13.

¹³ Cfr. docs. de fls. 35 a 179.

Após a conclusão da reintegração do pessoal da ex-AZORINA na Administração Pública Regional, o Secretário Regional, em conformidade com o disposto no artigo 103.º da LTFP, aprovou para cada CIAA um horário de funcionamento, que constam do Despacho n.º 2080/2022, de 30 de setembro – que revogou o Despacho n.º 624/2022, de 13 de abril, e retificado pela Declaração de retificação n.º 76/2022, de 17 de outubro.

Aquele despacho, entretanto, sofreu outras alterações.

Repete-se que no PR se dizia que os CIAA não dispunham de regulamento de horário de trabalho, o que em sede de contraditório veio a ser confirmado, acompanhado da informação de *“que este departamento do Governo Regional já elaborou uma proposta de regulamento, a qual foi já objeto de análise e pronúncia por parte das organizações representativas dos trabalhadores, conforme disposto no n.º 2 do artigo 75.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovado em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, doravante designado por LTFP, pelo que se aguarda, agora, a sua versão final para aprovação. Fica o registo.*

Considerando aquele normativo, o artigo 103.º, n.º 8, compete ao dirigente máximo dos serviços definir os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionalismos legais.

Vejamos, então, o que a este respeito se passou em cada CIAA, tendo em consideração o que se acabou de dizer nos pontos anteriores.

4. 1. Centro de Interpretação de Aves Selvagens do Corvo

O Centro de Interpretação de Aves Selvagens do Corvo, no ano de 2022, viu o seguinte horário de funcionamento aprovado:

Período	Horário	Dias de abertura	Dias de encerramento
1 de janeiro a 31 de dezembro	9h00 às 12h30 e 13h30 às 17h00	De segunda a sexta-feira	Sábado, domingo e feriados

Fonte: GPPA (cfr. doc. a fl. 23).

O funcionamento do Centro, segundo os dados que nos foram remetidos, foi garantido a partir de 23 de junho desse ano por uma pessoa com *“contrato de prestação de serviço para o exercício de funções públicas na modalidade de avença, ao abrigo do Artigo 10.º da LTFP”*¹⁴.

Considerando o que já foi dito, não se tecem mais considerações.

4. 2. Centro de Interpretação Ambiental do Boqueirão – Flores

Por sua vez, o Centro de Interpretação Ambiental do Boqueirão, no ano de 2022, viu o seguinte horário de funcionamento aprovado:

Período	Horário	Dias de abertura	Dias de encerramento
Época baixa (1 de novembro a 31 de março)	9h00 às 12h30 e 13h30 às 17h00	Segunda a sexta-feira e feriados (com exceção do 1 de janeiro e 25 de dezembro)	Sábado, domingo, 1 de janeiro e 25 de dezembro
Época alta (1 de abril a 31 de outubro)	9h00 às 12h30 e 13h30 às 17h00	Todos os dias	Não aplicável

Fonte: GPPA (cfr. doc. a fl. 23).

Para garantir o seu funcionamento, este Centro contou com dois trabalhadores da extinta AZORINA que foram integrados na SRAAC, nos termos do disposto no DRL n.º 39/2021/A, de 28 de dezembro de 2021. Tendo sido celebrados acordos de cedência de interesse público, bem como contratos de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto, com efeitos à data de extinção da AZORINA (31/12/2021), como já se referiu. Contou ainda com uma pessoa com

¹⁴ Cfr. docs. a fls. 35 a 37.

“contrato de prestação de serviço para o exercício de funções públicas na modalidade de avença, ao abrigo do Artigo 10.º da LTFP”. Desta não teceremos mais considerações, como já enunciado.

Os dois TCTPF, na época alta, isto é, de 1 de abril a 31 de outubro, efetuaram trabalho rotativo em que os dias de descanso obrigatório e complementar não coincidiram necessariamente com o domingo e sábado, respetivamente, como se pode ver nas folhas 38 a 45 do Volume Documentos, que se dão aqui por reproduzidas.

Além disso, como também lá se pode ver, efetuaram períodos de trabalho de sete e oito dias consecutivos.

Verifica-se que, pelo menos, num período de quatro semanas, estes trabalhadores folgaram a um domingo.

4. 3. Centro de Interpretação do Vulcão dos Capelinhos – Faial

O horário ultimamente aprovado para este centro é o seguinte:

Período	Horário	Dias de abertura	Dias de encerramento
Época baixa (1 de novembro a 31 de março)	9h00 às 17h00	Terça-feira a sábado e feriados (com exceção do 1 de janeiro e 25 de dezembro)	Segunda-feira, domingo, 1 de janeiro e 25 de dezembro
Época alta (1 de abril a 31 de outubro)	9h00 às 18h00	Todos os dias	Não aplicável

Fonte: GPPA (cfr. doc. a fl. 24).

Afetos a este CIAA, constaram doze TCTFP, dos quais oito sem dias de descanso fixos, mais quatro trabalhadores também com dias de descanso rotativo, dois dos quais com *“contrato de prestação de serviço para o exercício de funções públicas na modalidade de avença, ao abrigo do Artigo 10.º*

da LTFP” e outros dois colocados ao abrigo de programas ocupacionais, um pelo JOVEM PRO, até 5 de junho, e o outro pelo ESTAGIAR L, até 31 de maio¹⁵.

Descartando a situação dos últimos quatro, pelo motivo já enunciado, e dos outros quatro que gozam os dias de descanso fixo, aos domingos e sábados, observemos a situação dos oito TCTFP com dias de descanso rotativos.

Os oito, na época alta, isto é, de 1 de abril a 31 de outubro, efetuaram trabalho rotativo, como se pode ver nas folhas 46 a 53 do Volume Documentos, que se dão aqui por reproduzidas, de sete, oito, nove e até 10 dias consecutivos.

Verifica-se que, pelo menos, num período de quatro semanas, estes trabalhadores folgaram a um domingo.

4. 4. Jardim Botânico do Faial

O horário do Jardim Botânico do Faial aprovado é o seguinte:

Período	Horário	Dias de abertura	Dias de encerramento
Época baixa (1 de novembro a 31 de março)	9h00 às 17h00	Terça-feira a sábado e feriados (com exceção do 1 de janeiro e 25 de dezembro)	Segunda-feira, domingo, 1 de janeiro e 25 de dezembro
Época alta (1 de abril a 31 de outubro)	9h00 às 18h00	Todos os dias	Não aplicável

¹⁵ Cfr. docs. a fl. 49.

Fonte: GPPA (cfr. docs. a fls. 24 e 25).

Para garantir o seu funcionamento, este Centro contou com onze trabalhadores da extinta AZORINA que foram integrados, como já se referiu, na SRAAC, nos termos do disposto no DRL n.º 39/2021/A, de 28 de dezembro de 2021. Tendo sido celebrados acordos de cedência de interesse público, bem como contratos de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto, com efeitos à data de extinção da AZORINA (31/12/2021), como já se referiu.

Contou ainda com um trabalhador colocado ao abrigo do programa ocupacional ESTAGIAR T, até 31 de março, e, a partir de 13 de setembro, dispôs de outro com *“contrato de prestação de serviço para o exercício de funções públicas na modalidade de avença, ao abrigo do Artigo 10.º da LTFP”*. Destes não teceremos mais considerações, como já enunciado.

Dos onze TCTPF, na época alta, isto é, de 1 de abril a 31 de outubro, quatro efetuaram trabalho rotativo em que os dias de descanso obrigatório e complementar não coincidiram necessariamente com o domingo e sábado, respetivamente, como se pode ver nas folhas 54 a 60 do Volume Documentos, que se dão aqui por reproduzidas.

Além disso, como lá se pode ver, efetuaram vários períodos de trabalho de sete dias e, até uma vez, de oito dias consecutivos.

Verifica-se que, pelo menos, num período de quatro semanas, estes trabalhadores folgaram a um domingo.

4. 5. Casa dos Dabney – Faial

A Casa dos Dabney, no ano de 2022, viu aprovado o seguinte horário de funcionamento:

Período	Horário	Dias de abertura	Dias de encerramento
Época baixa (1 de novembro a 31 de março)	9h00 às 12h30 e 13h30 às 17h00	Segunda a sexta-feira e feriados (com exceção do 1 de janeiro e 25 de dezembro)	Sábado, domingo, 1 de janeiro e 25 de dezembro
Época alta (1 de abril a 31 de outubro)	9h00 às 12h30 e 13h30 às 17h00	Todos os dias	Não aplicável

Fonte: GPPA (cfr. doc. a fl. 25).

Para garantir o seu funcionamento a Casa dos Dabney contou inicialmente só com dois trabalhadores que foram alternando nos dias de descanso, até dia 1 de maio, data a partir da qual deixa de haver qualquer registo de uma trabalhadora.

O trabalhador remanescente, como se pode ver nas folhas 61 a 65 do Volume Documentos, que se dão aqui por reproduzidas, trabalhou, por várias vezes, sete dias consecutivos.

Verifica-se que, pelo menos, num período de quatro semanas, estes trabalhadores folgaram a um domingo.

4. 6. Casa da Montanha – Pico

O horário de funcionamento da Casa da Montanha, de todos os CIAA o mais completo, ficou definido do seguinte modo:

Período	Horário	Dias de abertura	Dias de encerramento
Época baixa (1 de novembro a 31 de março)	8h00 às 18h00	Todos os dias (com exceção do 1 de janeiro e 25 de dezembro)	1 de janeiro e 25 de dezembro
Época intermédia (1 a 30 de abril e 1 a 31 de outubro)	Segunda a quinta-feira: 8h00 às 20h00 Sexta-feira: 8h às 23h59h Sábado: aberto durante as 24 horas Domingo: 00h00 às 20h00	Todos os dias	Não aplicável
Época alta (1 de maio a 30 de setembro)	Aberto 24 horas por dia	Todos os dias	Não aplicável

Fonte: GPPA (cfr. doc. a fl. 26).

Para o seu funcionamento, contou-se com seis TCTFP e outros seis com “contrato de prestação de serviço para o exercício de funções públicas na modalidade de avença, ao abrigo do Artigo 10.º da LTFP”.

Daquele grupo de trabalhadores, quatro, em qualquer uma das três épocas, efetuaram trabalho rotativo, cuja modalidade de trabalho é o trabalho por turnos (TpT), apesar de nos seus contratos

de trabalho essa modalidade de horário não constar¹⁶. Aliás, reconhecido pela Diretora do Gabinete de Planeamento e Promoção Ambiental em reunião de trabalho à distância com a equipa inspetiva.

Registe-se que os “avençados” também efetuaram trabalho rotativo, mas, como já referido, destes trabalhadores não cuidaremos.

4. 7. Centro de Visitantes da Gruta das Torres – Pico

O último horário de funcionamento aprovado em 2022 foi o seguinte:

Período	Horário	Dias de abertura	Dias de encerramento
Época baixa (1 de novembro a 31 de março)	9h00 às 12h30 e 13h30 às 17h00	Terça-feira a sábado e feriados (com exceção do 1 de janeiro e 25 de dezembro)	Segunda-feira, domingo, 1 de janeiro e 25 de dezembro
Época alta (1 de abril a 31 de outubro)	9h00 às 12h30 e 13h30 às 18h00	Todos os dias	Não aplicável

Fonte: GPPA (cfr. doc. a fl. 27).

No ano de 2022, estiveram afetos a este centro quatro TCTF e dois prestadores de serviço.

Relativamente aos horários de trabalho, daqueles quatro, três viram os seus dias de descanso rodarem. Tendo-se verificado várias situações de trabalho em sete dias consecutivos, como se pode verificar nas folhas 107 a 113 do Volume Documentos, que se dão aqui por reproduzidas.

¹⁶ Cfr. docs. a fls. 66 a 106.

4. 8. Centro de Interpretação da Paisagem da Cultura da Vinha da Ilha do Pico

O horário de funcionamento deste centro foi aprovado nos seguintes termos:

Período	Horário	Dias de abertura	Dias de encerramento
Época baixa (1 de novembro a 31 de março)	9h00 às 12h30 e 13h30 às 17h00	Terça-feira a sábado e feriados (com exceção do 1 de janeiro e 25 de dezembro)	Segunda-feira, domingo, 1 de janeiro e 25 de dezembro
Época alta (1 de abril a 31 de outubro)	9h00 às 12h30 e 13h30 às 18h00	Todos os dias	Não aplicável

Fonte: GPPA (cfr. docs. a fls. 27 e 28).

No ano transato garantiram o funcionamento do centro estiveram-lhe afetos quatro TCTFP e dois prestadores de serviços que também colaboraram na Casa dos Vulcões, tendo todos efetuado trabalho rotativo.

Do primeiro grupo, verificaram-se diversas situações de trabalho em sete dias consecutivos, como se pode verificar nas folhas 114 a 121 do Volume Documentos, que se dão aqui por reproduzidas.

Todos os TCTFP folgaram ao domingo, pelo menos de quatro em quatro semanas.

4. 9. Casa dos Vulcões - Pico

O horário de funcionamento da Casa dos Vulcões fixou-se assim:

Período	Horário	Dias de abertura	Dias de encerramento
Época baixa (1 de novembro a 31 de março)	9h00 às 12h30 e 13h30 às 17h00	Terça-feira a sábado e feriados (com exceção do 1 de janeiro e 25 de dezembro)	Segunda-feira, domingo, 1 de janeiro e 25 de dezembro
Época alta (1 de abril a 31 de outubro)	9h00 às 12h30 e 13h30 às 18h00	Todos os dias	Não aplicável

Fonte: GPPA (cfr. doc. a fl. 28).

Para este horário ser cumprido, segundo os elementos fornecidos à equipa inspetiva, além daqueles dois prestadores de serviço também afetos ao Centro de interpretação da Paisagem da Cultura da Vinha da Ilha do Pico, três TCTFP, rodando entre si, sem dias de descanso fixos, trabalharam por várias ocasiões até sete dias consecutivos, como se pode verificar nas folhas 122 a 126 do Volume Documentos, que se dão aqui por reproduzidas.

A rotatividade garantiu que cada um dos trabalhadores folgaram ao domingo, com uma cadência inferior a uma por quatro.

4. 10. Centro de Interpretação da Fajã da Caldeira do Santo Cristo – S. Jorge

O horário do Centro de Interpretação da Fajã da Caldeira do Santo Cristo foi fixado assim:

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Período	Horário	Dias de abertura	Dias de encerramento
Época baixa (1 de outubro a 31 de maio)	9h30 às 12h30 e 13h30 às 16h30	Sexta-feira e sábado	Segunda a quinta- feira, domingo e feriados
Época alta (1 de junho a 30 de setembro)	9h30 às 12h30 e 13h30 às 16h30	Todos os dias	Não aplicável

Fonte: GPPA (cfr. doc. a fl. 29).

Três trabalhadores, uma TCTFP, uma “avençada”, que iniciou funções a 3 de agosto e “repartido” com a Casa do Parque de São Jorge, e outro colocado ao abrigo do programa ocupacional ESTAGIAR T, até 2 de setembro, garantiram o funcionamento deste centro trabalhando rotativamente na época alta.

Verifica-se que aquela TCTFP trabalhou por duas ocasiões sete dias consecutivos¹⁷.

4. 11. Casa do Parque de São Jorge – S. Jorge

A Casa do Parque de São Jorge funcionou com o seguinte horário:

¹⁷ Cfr. docs. a 127 a 133.

Período	Horário	Dias de abertura	Dias de encerramento
Época baixa (1 de novembro a 31 de março)	9h00 às 12h30 e 13h30 às 17h00	Segunda a sexta-feira e feriados (com exceção do 1 de janeiro e 25 de dezembro)	Sábado, domingo, 1 de janeiro e 25 de dezembro
Época alta (1 de abril a 31 de outubro)	9h00 às 12h30 e 13h30 às 17h00	Todos os dias	Não aplicável

Fonte: GPPA (cfr. doc. a fl. 29).

Este CIAA contou com duas TCTFP, auxiliadas pontualmente a partir de 3 de agosto com a “avençada” que também colabora no Centro de Interpretação da Fajã da Caldeira do Santo Cristo.

Todas com dias de descanso não fixos na época alta e em regime de rotatividade.

Verificaram-se diversas situações de trabalho em sete e oito dias consecutivos, como se pode verificar nas folhas 127 a 138 do Volume Documentos, que se dão aqui por reproduzidas.

Os dois TCTFP folgaram ao domingo, pelo menos de quatro em quatro semanas.

4. 12. Centro de Visitantes da Furna do Enxofre – Graciosa

O horário de funcionamento do Centro de Visitantes da Furna do Enxofre fixou-se no seguinte:

Período	Horário	Dias de abertura	Dias de encerramento
Época baixa (1 de novembro a 31 de março)	9h00 às 12h30 e 13h30 às 17h00	Terça-feira a sábado e feriados (com exceção do 1 de janeiro e 25 de dezembro)	Segunda-feira, domingo, 1 de janeiro e 25 de dezembro
Época alta (1 de abril a 31 de outubro)	9h00 às 12h30 e 13h30 às 17h00	Todos os dias	Não aplicável

Fonte: GPPA (cfr. doc. a fl. 30).

Este centro contou com quatro TCTFP, reforçado até 28 de fevereiro com uma colocada ao abrigo do programa ocupacional JOVEM PRO, e, depois, a partir de 14 de março, a mesma trabalhadora passou à situação de “[c]ontrato de prestação de serviço para o exercício de funções públicas na modalidade de avença, ao abrigo do Artigo 10.º da LTFP”.

Dos quatro TCTPF, duas trabalhadoras efetuaram trabalho rotativo, com dias de descanso não fixos, na época alta.

Por diversas ocasiões verificaram-se situações de trabalho em sete e oito dias consecutivos, como se pode verificar nas folhas 139 a 147 do Volume Documentos, que se dão aqui por reproduzidas.

Os duas TCTFP descansaram ao domingo, pelo menos de quatro em quatro semanas.

4. 13. Centro de Interpretação da Serra de Santa Bárbara – Terceira

O horário de funcionamento do Centro de Interpretação da Serra de Santa Bárbara foi fixado da seguinte forma:

Período	Horário	Dias de abertura	Dias de encerramento
Época baixa (1 de novembro a 31 de março)	9h00 às 12h30 e 13h30 às 17h00	Segunda a sexta-feira e feriados (com exceção do 1 de janeiro e 25 de dezembro)	Sábado, domingo, 1 de janeiro e 25 de dezembro
Época alta (1 de abril a 31 de outubro)	9h00 às 12h30 e 13h30 às 17h00	Todos os dias	Não aplicável

Fonte: GPPA (cfr. docs. a fls. 30 e 31).

Para garantir o cumprimento do funcionamento nos termos acabados de identificar, este centro tem-lhe afeto duas TCTFP, cujos dias de descanso são os sábados e domingos, quer na época baixa, quer na época alta. Sendo que nesse período, em que o centro abre todos os dias, o seu funcionamento é garantido por dois colocados ao abrigo de programas temporários, um, pelo designado CTTS (atividade ocupacional temporária de trabalhadores beneficiários de prestação de desemprego) e o outro pelo PROSA (pessoa desempregada com baixa empregabilidade, fragilidades sociais e inscrita no Centro de Qualificação e Emprego)¹⁸.

4. 14. Centro de Interpretação Ambiental da Caldeira Velha – S. Miguel

O horário de funcionamento do Centro de Interpretação Ambiental da Caldeira Velha é o seguinte:

¹⁸ Cfr. docs. a fls. 148 a 152.

Período	Horário	Dias de abertura	Dias de encerramento
Época baixa (1 de novembro a 31 de março)	9h00 às 17h00	Todos os dias (com exceção do 1 de janeiro e 25 de dezembro)	1 de janeiro e 25 de dezembro
Época intermédia (1 a 30 de abril e 1 a 31 de outubro)	9h00 às 18h30	Todos os dias	Não aplicável
Época alta (1 de maio a 30 de setembro)	9h00 às 20h30	Todos os dias	Não aplicável

Fonte: GPPA (cfr. doc. a fl. 31).

Este centro tem-lhe afeto onze TCTFP, um ESTAGIAR L e, ao longo do ano de 2022, cinco trabalhadores com “[c]ontrato de prestação de serviço para o exercício de funções públicas na modalidade de avença, ao abrigo do Artigo 10.º da LTFP”.

Daqueles onze TCTFP, dez não dispuseram de dias de descanso fixos, tendo trabalhado rotativamente e, como se pode verificar nas folhas 153 a 161 do Volume Documentos, que se dão aqui por reproduzidas, em várias situações praticaram sete e oito dias consecutivos.

Os TCTFP folgaram ao domingo, pelo menos de quatro em quatro semanas.

4.15. Centro de Monitorização e Investigação das Furnas – S. Miguel

Ao Centro de Monitorização e Investigação das Furnas foi-lhe definido o seguinte horário:

Período	Horário	Dias de abertura	Dias de encerramento
Época baixa (1 de novembro a 31 de março)	9h00 às 17h00	Terça-feira a sábado e feriados (com exceção do 1 de janeiro e 25 de dezembro)	Segunda-feira, domingo, 1 de janeiro e 25 de dezembro
Época alta (1 de abril a 31 de outubro)	9h00 às 18h00	Todos os dias	Não aplicável

Fonte: GPPA (cfr. doc. a fl. 32).

Estiveram afetos a este centro oito TCTFP, sendo que seis tiveram os dias de descanso não fixos, tendo trabalhado rotativamente e, como se pode verificar nas folhas 162 a 166 do Volume Documentos, que se dão aqui por reproduzidas, em várias situações laboraram sete, oito e até nove dias consecutivos.

Os TCTFP folgaram ao domingo, pelo menos de quatro em quatro semanas.

4.16. Complexo Ambiental da Lagoa das Sete Cidades – S. Miguel

O Complexo Ambiental da Lagoa das Sete Cidades, dispõe do seguinte horário de funcionamento:

Período	Horário	Dias de abertura	Dias de encerramento
Época baixa (1 de novembro a 31 de março)	9h00 às 12h30 e 13h30 às 17h00	Segunda a sexta-feira e feriados (com exceção do 1 de janeiro e 25 de dezembro)	Sábado, domingo, 1 de janeiro e 25 de dezembro
Época alta (1 de abril a 31 de outubro)	9h00 às 12h30 e 13h30 às 17h00	Todos os dias	Não aplicável

Fonte: GPPA (cfr. docs. a fls. 32 e 33).

Antes de mais, refira-se que este CIAA partilha com o Centro de Interpretação da Cultura do Ananás o mesmo pessoal, aliás como o horário de funcionamento.

Assim, dos documentos que nos foram facultados, verifica-se a afetação aos dois centros de cinco TCTFP e de uma colocada ao abrigo do programa JOVEM PRO, até 6 de abril e, depois de 19 de maio, a mesma pessoa reveste outra qualidade ao assinar um "[c]ontrato de prestação de serviço para o exercício de funções públicas na modalidade de avença, ao abrigo do Artigo 10.º da LTFP".

Dos cinco TCTFP, dois, na época alta, não dispuseram de dias de descanso fixos, as suas escalas de serviço foram sendo rotativas e como se pode verificar nas folhas 167 a 174 do Volume Documentos, que se dão aqui por reproduzidas, em várias situações trabalharam consecutivamente sete e oito dias.

Os TCTFP folgaram ao domingo, pelo menos de quatro em quatro semanas.

4.17. Centro de Interpretação da Cultura do Ananás – S. Miguel

O horário de funcionamento do Centro de Interpretação da Cultura do Ananás é análogo ao do Complexo Ambiental da Lagoa das Sete Cidades, aliás como de outros:

Período	Horário	Dias de abertura	Dias de encerramento
Época baixa (1 de novembro a 31 de março)	9h00 às 12h30 e 13h30 às 17h00	Segunda a sexta-feira e feriados (com exceção do 1 de janeiro e 25 de dezembro)	Sábado, domingo, 1 de janeiro e 25 de dezembro
Época alta (1 de abril a 31 de outubro)	9h00 às 12h30 e 13h30 às 17h00	Todos os dias	Não aplicável

Fonte: GPPA (cfr. doc. a fl. 33).

As observações são as mesmas que se fizeram relativamente ao Complexo Ambiental da Lagoa das Sete Cidades, uma vez que o mesmo grupo de pessoal está afeto aos dois CIAA¹⁹.

4.18. Casa dos Fósseis/ Centro de Interpretação Ambiental Dalberto Pombo – Santa Maria

O horário de funcionamento da Casa dos Fósseis/ Centro de Interpretação Ambiental Dalberto Pombo é o seguinte:

¹⁹ Cfr. docs. a fls. 167 a 174.

Período	Horário	Dias de abertura	Dias de encerramento
Época baixa (1 de novembro a 31 de março)	9h00 às 12h30 e 13h30 às 17h00	Segunda a sexta-feira e feriados (com exceção do 1 de janeiro e 25 de dezembro)	Sábado, domingo, 1 de janeiro e 25 de dezembro
Época alta (1 de abril a 31 de outubro)	9h00 às 12h30 e 13h30 às 17h00	Todos os dias	Não aplicável

Fonte: GPPA (cfr. doc. a fl. 34).

Segundo a lista fornecida, afetos a este centro trabalhavam quatro trabalhadores, sendo que três são TCTFP e um outro a efetuar o ESTAGIAR L, pelo que a sua situação não será observada por não preencher os requisitos da OS.

Observa-se no *"Calendário rotações e Férias"* que só na época alta há rotatividade dos horários de trabalho, isto é, de abril a outubro.

Neste período, os dois TCTFP em várias situações trabalharam consecutivamente sete, oito e, até em três ocasiões, dez dias, como se pode ver nos documentos insertos a folhas 175 a 179 e que se dão aqui por integralmente reproduzidos.

5. PRÉ-CONCLUSÕES

Porque a entidade auditada veio, em sede de contraditório, tecer esclarecimentos diretamente sobre duas das conclusões do PR, passamos, agora a transcrevê-los e a analisá-los.

Dizia-se na conclusão número 6:

Sem prejuízo do ponto 2 da Cláusula Quarta dos Contratos de Trabalho em Funções Públicas, que determina que "a semana de trabalho é de cinco dias, considerando-se dias normais de trabalho todos os dias da semana...", verificou-se desigualdade na calendarização dos dias de descanso



obrigatório e complementar, considerando que alguns trabalhadores dos Centros de Interpretação Ambiental dispõem de dias de descanso fixo – sábado e domingo, e outros não.

Ao que a entidade argumentou: *"No projeto de relatório objeto do presente contraditório é referido que existem situações de desigualdade na calendarização dos dias de descanso, afirmação com a qual não se pode concordar. Com efeito, o princípio da igualdade impõe aos poderes públicos a obrigação de tratar igualmente o que é igual e desigualmente o que é diferente.*

Ora, como é de conhecimento público, o horário de funcionamento de cada centro ambiental é diferente, sendo que existem centros ambientais que encerram em dias fixos, pelo que os trabalhadores afetos a esses centros ambientais folgam, obrigatoriamente, nos dias em que esses serviços se encontram fechados. Por exemplo, os trabalhadores afetos ao Centro de Interpretação de Aves Selvagens do Corvo folgam, sempre, ao sábado e domingo, uma vez que este centro se encontra encerrado naqueles dias.

Por outro lado, os coordenadores/responsáveis de cada centro ambiental, atendendo à natureza das suas funções, as quais não têm implicações com a abertura dos mesmos e exigem a coordenação com a própria Divisão de Gestão de Centros Ambientais, também possuem dias de descanso fixos. No entanto, excecionalmente, quando é necessário colmatar faltas e ausências de algum trabalhador, os mesmos entram nas rotações, uma vez que é necessário assegurar o normal funcionamento dos respetivos centros ambientais e, nessa medida, garantir a abertura dos mesmos.

Ainda, em alguns centros ambientais, atendendo às suas particularidades, alguns trabalhadores, com funções que não têm qualquer implicação com a abertura dos centros ambientais (por exemplo, jardineiros) também possuem dias de descanso fixos, uma vez que as suas funções não exigem contacto com o público, pelo que podem ser apenas exercidas de segunda a sexta-feira, à semelhança do que é regra na administração pública regional.

No entanto, é entendimento deste departamento do Governo Regional que a diferença verificada está estritamente relacionada com as funções desempenhadas por cada trabalhador, pelo que, nessa medida, não é violado o princípio da igualdade, uma vez que todos os trabalhadores com funções com implicações na abertura dos centros ambientais têm folgas rotativas, sendo tratado de forma diferente apenas os trabalhadores com funções sem implicações na abertura dos referidos centros, pelo que a esses trabalhadores reconhece-se o direito de ter folgas fixas, à semelhança do regime regra na administração pública."

Compreende-se perfeitamente e tem-se por boa a justificação pela qual nem todos os trabalhadores afetos aos CIAA, independentemente da carreira e das funções desempenhadas, gozam os dias de descanso da mesma forma. Porém, mas uma questão permanece, que é a do

ponto 2 da Cláusula Quarta de todos os contratos de trabalho dos trabalhadores que transitaram da AZORINA para os CIAA, que determina que *"a semana de trabalho é de cinco dias, considerando-se dias normais de trabalho todos os dias da semana"*.



Há, assim, que ter estas situações em consideração.

Dizia-se, a outro propósito, na conclusão número 7:

Em várias situações, foi comum os trabalhadores efetuarem trabalho rotativo de sete, oito, nove e até 10 dias consecutivos, violando o disposto no artigo 105.º da LTFP.

A esta afirmação veio a entidade argumentar o seguinte:

*"Ora, quanto a esta matéria, importa referir que o artigo 105.º da LTFP menciona que «1 - O período normal de trabalho é de: a) **Sete horas por dia**, exceto no caso de horários flexíveis e no caso de regimes especiais de duração de trabalho; b) **35 horas por semana**, sem prejuízo da existência de regimes de duração semanal inferior previstos em diploma especial e no caso de regimes especiais de duração de trabalho.». (NEGRITO NOSSO).*

*No mesmo sentido dispõem os contratos de trabalho celebrados, os quais referem que **os trabalhadores estão sujeitos a um período normal de trabalho diário de sete horas e de um período normal de trabalho semanal de 35 horas.***

*Acresce que, atendendo às especificidades dos centros ambientais, nomeadamente quanto ao seu horário de funcionamento, o que origina necessidades específicas por parte da administração pública regional quanto aos trabalhadores afetos aos mesmos, **foi previamente estipulado nos contratos celebrados que a semana de trabalho dos trabalhadores afetos aos centros ambientais é de cinco dias, considerando-se dias normais de trabalho todos os dias da semana em que os centros de interpretação ambiental exercem a sua atividade.***

Com efeito, o contrato de trabalho em funções públicas dos trabalhadores afetos à Divisão de Gestão de Centros Ambientais dispõe o seguinte: «1. O Segundo Outorgante fica sujeito ao período normal de trabalho diário e semanal de 7 e 35 horas, respetivamente, sendo o horário de trabalho definido pelo Primeiro Outorgante, dentro dos condicionalismos legais, tendo em conta o horário de funcionamento dos Centros de Interpretação Ambiental ou das instalações do Primeiro Outorgante em que o Segundo Outorgante exercerá a sua atividade. 2. A semana de trabalho é de cinco dias, considerando-se dias normais de trabalho todos os dias da semana em que os Centros de Interpretação Ambiental ou as instalações do Primeiro Outorgante exercem a sua atividade.».

Nessa medida, os trabalhadores com vínculo de emprego público afetos aos centros ambientais, em regime de prestação de trabalho a tempo inteiro, encontram-se, em cada período de sete dias, tendo em conta a semana de segunda-feira a domingo, a trabalhar cinco dias, durante sete horas diárias, e a descansar dois dias consecutivos.



Mais se informa que o entendimento deste departamento do Governo Regional tem em conta a jurisprudência existente na matéria, bem como o entendimento da União Europeia relativo ao artigo 5.º da Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de novembro de 2003, relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho, o qual refere que «Os Estados-Membros tomarão as medidas necessárias para que todos os trabalhadores beneficiem, por cada período de sete dias, de um período mínimo de descanso ininterrupto de 24 horas às quais se adicionam as 11 horas de descanso diário previstas no artigo 3.º».

*Ora, de acordo com a conclusão do Acórdão do Tribunal de Justiça da União Europeia, de 9 de novembro de 2017, Proc. C-306/16, relativo a um caso português, «(...) o artigo 5.º, primeiro parágrafo, da Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de novembro de 2003, relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho, devem ser interpretados no sentido de que **não exigem que o período mínimo de descanso semanal ininterrupto de vinte e quatro horas a que o trabalhador tem direito seja concedido, o mais tardar, no dia subsequente a um período de seis dias de trabalho consecutivos, mas impõem que esse período seja concedido em cada período de sete dias.**». (NEGRITO NOSSO)*

*Ainda, a Comunicação interpretativa da Comissão Europeia 2017/C 165/01, sobre a diretiva mencionada, esclarece o seguinte relativamente ao artigo 5.º: «Este artigo significa que devem ser definidos períodos de 7 dias. A Comissão considera que, em cada um destes períodos, os trabalhadores devem ter direito a um descanso semanal. No entanto, **a diretiva não parece exigir que o período de descanso semanal seja concedido no mesmo dia da semana em cada período de 7 dias.** De igual modo, embora os Estados-Membros possam adotar disposições mais protetoras, **a diretiva não se opõe a um regime nos termos do qual o descanso semanal seja concedido a um trabalhador na terça durante a semana 1, na quinta-feira durante a semana 2, e no domingo durante a semana 3, etc.** O que se exige é que, em cada período de 7 dias, o trabalhador deve beneficiar de um período de descanso semanal. É possível que esses dias variem segundo os períodos em causa, eventualmente dando origem a períodos consecutivos de trabalho até 12 dias, (...)». (NEGRITO NOSSO)*

Atendendo ao entendimento da União Europeia, o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 14 de novembro de 2018, Proc. 1181/15.4T8MTS.P1.S1, refere que «A interpretação conforme das normas, nacionais e internacionais, aplicáveis conduz a que o período mínimo de descanso ininterrupto de vinte e quatro horas, às quais se adicionam as onze horas de descanso diário

AF

previstas no artigo 3.º da Diretiva 2003/88, pode ser concedido em qualquer momento em cada período de sete dias». Ainda, «Ora, e aplicando o princípio da interpretação conforme, não se vislumbra qualquer dificuldade em interpretar a norma (artigo 232.º do CT) – “O trabalhador tem direito a, pelo menos, um dia de descanso por semana” – como consagrando o direito a um dia de descanso em um período de referência de sete dias (sendo que uma semana é, precisamente, um período de sete dias), interpretação que, aliás, é perfeitamente compatível com a letra da lei. E o mesmo se dirá do artigo 59.º alínea d) da Constituição da República Portuguesa, que consagra o direito ao repouso semanal. Não só deste preceito não resulta qualquer direito do trabalhador de escolher o dia de descanso, como a sua letra apenas sugere o direito a um dia de descanso por semana e não propriamente ao sétimo dia».

A

Aproveita-se, ainda, para mencionar que, mais recentemente, o Acórdão do Supremo Tribunal Administrativo, de 2 de março de 2023, Proc. 0640/17.9BEPNF, vem fazer referência e manter o entendimento mencionado no Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 14 de novembro de 2018, Proc. 1181/15.4T8MTS.P1.S1.


Assim sendo, e sem prejuízo da consideração pelo explanado no projeto de relatório objeto do presente contraditório, não se compreende em que medida os horários de praticados pelos trabalhadores afetos aos centros ambientais violam o disposto no n.º 1 do artigo 105.º da LTFP, uma vez que, salvo exceção dos trabalhadores em regime concentrado de prestação de trabalho, os mesmos prestam trabalho apenas durante sete horas diárias, cinco dias por semana, num total de 35 horas semanais, sendo que, aplicando o princípio da interpretação conforme, não se vislumbra qualquer violação à norma.

Salienta-se, por último, que a letra da lei afasta qualquer interpretação que defenda que os cinco dias de trabalho têm que ser, obrigatoriamente, consecutivos, uma vez que tal interpretação não tem qualquer base de apoio na lei, nem na jurisprudência nacional e comunitária, conforme explanado acima.”

Sendo sucintos, começamos por dizer que conhecemos o princípio do primado do direito da União Europeia sobre o direito nacional e regional português, consagrado na Constituição da República Portuguesa, artigo 8.º, n.º 4, em que se prevê que o direito da União Europeia é aplicável em Portugal nos termos definidos pelo próprio direito da União Europeia e nos termos declarados pelo Tribunal de Justiça da União Europeia.

Depois, há que ter em consideração a al. a) do artigo 16.º da Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de novembro, publicado no Jornal Oficial da União Europeia, de 18.11.2003, que diz que “[o]s Estados-Membros podem prever: a) [p]ara efeitos da aplicação do artigo 5.º (descanso semanal), um período de referência não superior a 14 dias”. Efetivamente, Portugal, aquando da aprovação do atual CT e da atual LTFP, não transpôs diretamente essa



norma, pelo que nos foi necessário ler o artigo do Professor Doutor Francisco Liberal Fernandes, intitulado *"O fim do descanso semanal obrigatório ao sétimo dia?"*, publicado na Revista Eletrónica de Direito – Outubro de 2020 – n.º 3 (Vol. 23), da Faculdade de Direito da Universidade do Porto, disponível em: https://cij.up.pt/client/files/0000000001/4-francisco-liberal-fernandes_1636.pdf, 

para entendermos e aceitarmos o argumentado em sede de contraditório (partindo do pressuposto que o trabalho suplementar foi devidamente remunerado), o que não quer dizer que a entidade patronal pública não paute a sua atitude pela adoção de medidas de gestão de horários de trabalho mais favoráveis aos trabalhadores.

Neste sentido, e, apesar de se reconhecer que o legislador goza de uma ampla margem de liberdade para fixar a carga máxima diária e semanal de trabalho na Administração Pública, essa margem não é ilimitada, sendo constitucionalmente garantido aos trabalhadores o direito ao repouso diário e ao descanso semanal (cfr. alínea d) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa), atendendo à relevância da necessidade de proteção da saúde (física e mental) dos trabalhadores, bem como da sua segurança no trabalho.

PARTE III – CONCLUSÕES E PROPOSTAS



1. CONCLUSÕES

1. Os trabalhadores dos CIAA originariamente integravam os quadros de pessoal da extinta AZORINA, uma Sociedade de Gestão Ambiental e Conservação da Natureza, S.A., extinta a 31 de dezembro de 2021, e que por força do Decreto Legislativo Regional (DLR) n.º 39/2021/A, de 28 de dezembro de 2021, celebraram acordos de cedência de interesse público e depois contratos de trabalho de em funções públicas por tempo indeterminado;
2. Os CIAA não dispõem de regulamento de horário de trabalho;
3. O Contrato de Trabalho assinado pelos trabalhadores afetos aos CIAA apresenta algumas cláusulas ilegais, porquanto:
 - a) As disposições constantes nos contratos de trabalho em funções públicas, referentes à matéria de organização e tempo de trabalho, não se enquadram em nenhuma das modalidades de horário de trabalho previstas na lei (cfr. artigos 110.º e seguintes da LTFP);
 - b) A cláusula relativa ao horário concentrado, é inválida, podendo ser anulada nos termos do artigo 163.º do Código do Procedimento Administrativo (CPA), considerando que, de acordo com o artigo 105.º da LTFP, o período normal de trabalho é, em regra, de 7 horas por dia e 35 horas por semana.
4. Verificou-se que 18 trabalhadores contratados para *"prestação de serviço para o exercício de funções na modalidade de avença, ao abrigo do Artigo 10.º da LTFP"*, efetuaram trabalho rotativo, com horário fixo, em 11 centros de interpretação ambiental, bem como outros trabalhadores colocados ao abrigo de programas ocupacionais;
5. Na Casa da Montanha, quatro dos trabalhadores efetuaram trabalho por turnos;
6. Verifica-se que o n.º 2 da Cláusula Quarta dos Contratos de Trabalho em Funções Públicas celebrados pelos trabalhadores que transitaram da AZORINA para a Administração Pública Regional, independentemente da carreira e das funções desempenhadas, determina que *"a semana de trabalho é de cinco dias, considerando-se dias normais de trabalho todos os dias da semana..."*, porém, alguns trabalhadores dos Centros de Interpretação Ambiental dispõem de dias de descanso fixos - sábado e domingo;
7. Em várias situações, foi comum os trabalhadores efetuaram trabalho rotativo de sete, oito, nove e até 10 dias consecutivos.

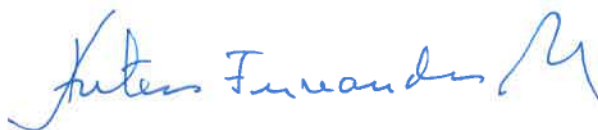
2. PROPOSTAS

Atenta a natureza das conclusões acima apresentadas, propõe-se que o presente Relatório Final seja remetido ao Secretário Regional das Finanças, Planeamento e Administração Pública para despacho, com as seguintes sugestões:

- 1) Que seja remetida cópia ao Gabinete do Secretária Regional do Ambiente e Alterações Climáticas para adoção e homologação de um regulamento do horário de trabalho adequado ao funcionamento de cada um dos CIAA;
- 2) Que o presente RF seja publicitado na página eletrónica da IARTCC com o objetivo de o queixoso (anónimo) tomar conhecimento do seu conteúdo.

Inspeção Administrativa Regional, da Transparência e do Combate à Corrupção, em Angra do Heroísmo, 11 de dezembro de 2023.

Os Inspetores,



(Antero Fernandes Rolo)



(Daniela Maria Matos Gomes de Sousa)