

Regional e Local, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 24/84, de 16.01, o seu artigo 6.º

Ocorre que o ED de 84 foi revogado pela Lei 58/2008, de 9.9, e o preceito que no Estatuto Disciplinar por esta aprovado lhe corresponde, que é o artigo 7.º, deixou de contemplar o mesmo efeito da pronúncia, isto é, abandonou a suspensão automática e a retenção de vencimento em razão de pronúncia penal.

E o mesmo sucede, aliás, na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei 35/2014, de 20.6 — artigo 179.º; sendo que a suspensão preventiva não dá lugar a perda da remuneração base e não pode ultrapassar 90 dias (artigo 211.º).

Ademais, não vem revelada qualquer decisão de instância superior e em acção principal sobre a constitucionalidade do dito artigo 38.º

Temos, pois, que o índice principal utilizado pelo acórdão recorrido não é de transposição imediata para o caso dos autos. E ainda que na discussão a travar na acção principal a doutrina do referido acórdão do T. Constitucional possa vir a julgar-se aplicável ao caso dos autos, ela não é capaz de servir como elemento de tal forma poderoso que elimine, desde já, e para o que à providência cautelar interessa, toda e qualquer perspectiva de fundamento dessa acção principal.

Tudo significa que o acórdão recorrido interpretou o dito segmento do artigo 120.º, 1, b), do CPTA de modo a substituir a «manifesta falta de procedência» por uma meramente possível ou provável falta de procedência, que é o máximo que o índice apresentado pelo acórdão permite concluir.

Já o acórdão fundamento esse, sim, ainda que na possibilidade ou probabilidade da falta de procedência, julgou, e bem, que não se verificava a sua manifesta falta de procedência.

Afinal, o acórdão recorrido acabou por julgar em sentido oposto ao que tem sido dito para apreciar o equivalente, agora na vertente contrária, da evidência da procedência exigida na alínea a) do n.º 1 do mesmo artigo 120.º Como no acórdão de 25-08-2010, processo n.º 0637/10: «Com efeito, a ilegalidade do acto só é “evidente” se algum dos vícios arguidos contra o acto for manifesto, indubitável, claro num primeiro olhar. “Evidente” é o que se capta e constata “de visu”, sem a mediação necessária de um discurso argumentativo cuja disposição metódica permitirá o conhecimento, «in fine», do que se desconhecera “in initio”. Porque as evidências não se demonstram, nunca é evidente a ilegalidade do acto fundada em vícios cuja apreciação implique demonstrações, ou seja, raciocínios complexos através dos quais se transite de um inicial estado de dúvida para a certeza de que o vício afinal existe» (com abundante nota de jurisprudência veja-se o acórdão de 18.6.2015, recurso 469/15).

Nestas condições, deve revogar-se o acórdão recorrido, considerando-se que só pode considerar-se inexistir o fumo de bom direito exigido pelo artigo 120.º, 1, b) do CPTA se for evidente, indubitável, clara num primeiro olhar, manifesta, portanto, a falta de fundamento da pretensão formulada, o que não é a situação dos autos.

Pelo exposto, concederia provimento ao recurso, revogando o acórdão recorrido e ordenando a baixa dos autos para apreciação pelo TCA do recurso que lhe foi dirigido no quadro agora delineado.

Lisboa, 16 de Dezembro de 2015. — *Alberto Augusto Andrade de Oliveira.*

## REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Assembleia Legislativa

### Resolução da Assembleia Legislativa da Região Autónoma da Madeira n.º 6/2016/M

#### Proposta de Lei à Assembleia da República — Reduz o horário de trabalho para as 35 horas semanais

A progressiva redução do horário de trabalho, sem redução dos salários e de outros direitos legais e contratuais adquiridos, tem constituído, nos últimos anos, um objetivo da ação e da luta dos trabalhadores e das suas organizações representativas, que tem encontrado eco em várias decisões de instâncias internacionais, designadamente da própria Organização Internacional de Trabalho.

De facto, os avanços civilizacionais traduzidos no desenvolvimento da base material, técnica e científica da Humanidade devem implicar mais tempos de descanso e melhor qualidade de vida para aqueles que são os principais artífices da produção de riqueza: os trabalhadores. A redução progressiva do tempo de trabalho é, assim, uma inevitabilidade que traduz, no plano das condições laborais, os avanços conseguidos no plano tecnológico. Desde o trabalho «de sol a sol» até à diminuição, em Portugal, da duração semanal do horário de trabalho para as 40 horas é toda a história social que é percorrida. O aumento da produtividade permite libertar quem trabalha do peso excessivo da carga laboral, mas também arrasta a tendência para a diminuição do volume de criação de emprego. Por isso, a redução efetiva do horário de trabalho é uma das vias suscetível de criar mais emprego, contrariando, por este lado, as consequências resultantes da criação de empresas e do incremento de setores de atividade económica — como os ligados às novas tecnologias de informação — de elevada composição técnica e orgânica do capital.

Através da Lei n.º 21/96, de 23 de julho, Portugal reduziu o horário de trabalho das 44 horas para as 40 horas semanais. Só a luta dos trabalhadores foi conseguindo impor, de forma progressiva, no terreno das empresas e da contratação coletiva, a efetiva aplicação da «Lei das 40 horas», como ficou comumente conhecida, com expressão no plano judicial através das sentenças dos tribunais favoráveis aos trabalhadores na interpretação e aplicação da lei.

Mas nada impede, pelo contrário tudo aconselha, que, paralelamente à aplicação efetiva e generalizada da Lei das 40 horas, se vá caminhando para uma nova redução semanal do tempo de trabalho, acompanhando a evolução que, neste terreno, se tem vindo a verificar noutros países, bem como até nalguns setores e empresas portuguesas. Os primeiros estudos prospetivos, a propósito da diminuição semanal da duração do trabalho para as 35 horas, apontavam a importância que o novo regime de duração do trabalho poderia ter como instrumento de política económica, de aumento da procura e do consumo e de criação de emprego.

Passadas que são já mais de quatro décadas desde a Revolução de 25 de Abril de 1974, a consagração das 35 horas semanais do horário de trabalho sem redução remuneratória nem perda de outros direitos conquistados pelos trabalhadores faz todo o sentido não só em respeito pela história de luta dos trabalhadores mas também pelo facto de significar uma conquista civilizacional.

A imposição do aumento do horário de trabalho para as 40 horas no que à Administração Pública concerne é exemplo da política defendida pelo Governo da República, que insiste no retrocesso. Em vez de alargar as 35 horas para todos os trabalhadores, garantindo maior justiça social e potenciando avanços científicos e tecnológicos, o Governo da República obriga os trabalhadores a trabalhar mais horas agravando a exploração.

Essa política de agravamento da exploração laboral conduz a um gigantesco retrocesso social.

É óbvio que trabalhar mais cinco horas semanais recebendo a mesma remuneração significa uma desvalorização enorme dos salários. Significa uma redução direta no valor da hora de trabalho paga aos trabalhadores da Administração Pública e significa também, e não menos importante, o agravamento da desorganização e desregulação dos horários laborais, afetando de forma grave a organização da vida pessoal e familiar destes trabalhadores.

Todos estes processos perpetrados contra os trabalhadores da Administração Pública são ainda agravados quando existem atualmente situações de desigualdade entre trabalhadores, que no mesmo local de trabalho são confrontados com horários de 35 horas e outros de 40 horas semanais.

O Governo da República não só impôs essa desigualdade entre trabalhadores da Administração Pública como se recusa a viabilizar uma solução que a corrija e que passa inequivocamente pelo regresso ao horário de 35 horas semanais para os trabalhadores da Administração Pública e o seu alargamento a todos os trabalhadores.

Apesar de o Tribunal Constitucional considerar a possibilidade de consagração de 35 horas de trabalho semanais, através de instrumentos de contratação coletiva, o Governo da República tem vindo a procurar impedir a publicação dos Acordos Coletivos de Entidade Empregadora Pública (ACEEP), nomeadamente aqueles negociados entre as autarquias e os sindicatos.

O Governo da República adota assim uma atitude arrogante e autoritária ao procurar impor a sua vontade e bloquear a publicação dos ACEEP assinados de acordo com a lei em vigor, exigindo intervir em processos negociais.

Num contexto em que o Governo da República impõe a degradação e destruição de direitos económicos, sociais e culturais conquistados com a luta de gerações e gerações, num ajuste de contas com as conquistas de Abril, a organização dos tempos de trabalho não escapa incólume. De facto, a desregulamentação da organização dos tempos de trabalho tem vindo a ser imposta por sucessivos governos, sempre com o objetivo de impor mais tempo de trabalho e menos salário.

Em alternativa, na afirmação daquilo que se considera ser uma política de reconhecimento e valorização de direitos laborais, propõe-se, através do presente diploma:

A reposição do período normal de trabalho para as 35 horas semanais para os trabalhadores em funções públicas;

A redução progressiva do tempo de trabalho para 35 horas semanais para os trabalhadores do setor privado; e

A eliminação de todos os mecanismos de desregulação do horário de trabalho.

Estas medidas, além de contribuírem para uma maior justiça na distribuição da riqueza e para melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores portugueses e suas famílias, terão também consequências positivas no combate ao desemprego, reafirmando-se como eixo fundamental de uma política patriótica e de impulso nacional à valorização do

trabalho, à defesa dos direitos democráticos, promotora de um rumo de progresso e justiça social.

Assim, a Assembleia Legislativa da Região Autónoma da Madeira, nos termos no disposto na alínea *f*) do n.º 1 do artigo 227.º e na alínea *b*) do n.º 1 do artigo 37.º do Estatuto Político-Administrativo da Região Autónoma da Madeira, aprovado pela Lei n.º 13/91, de 5 de junho, com as alterações introduzidas pelas Leis n.ºs 130/99, de 21 de agosto, e 12/2000, de 21 de junho, apresenta à Assembleia da República a seguinte Proposta de Lei:

## Artigo 1.º

### Objeto

Com vista a reduzir os limites de duração do trabalho, a presente lei procede:

*a*) À décima alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, retificada pela Declaração de Retificação n.º 21/2009, de 18 de março, e alterada pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, 69/2013, de 30 de agosto, 27/2014, de 8 de maio, 55/2014, de 25 de agosto, 28/2015, de 14 de abril, e 120/2015, de 1 de setembro;

*b*) À revogação dos artigos 105.º, 106.º e 107.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, retificada pela Declaração de Retificação n.º 37-A/2014, de 19 de agosto, e alterada pelas Leis n.ºs 82-B/2014, de 31 de dezembro, e 84/2015, de 7 de agosto.

## Artigo 2.º

### Alterações ao Código do Trabalho

Os artigos 203.º e 210.º do Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, retificada pela Declaração de Retificação n.º 21/2009, de 18 de março, e alterada pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, 69/2013, de 30 de agosto, 27/2014, de 8 de maio, 55/2014, de 25 de agosto, 28/2015, de 14 de abril, e 120/2015, de 1 de setembro, passam a ter a seguinte redação:

### «SUBSECÇÃO II

#### Limites da duração do trabalho

### Artigo 203.º

#### Limites máximos do período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho não pode exceder as 7 horas por dia e as 35 horas por semana.

2 — [...]

3 — [...]

4 — A redução dos limites máximos dos períodos normais de trabalho pode ser estabelecida por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, não podendo daí resultar para os trabalhadores a redução do nível salarial ou qualquer alteração desfavorável das condições de trabalho.

5 — [...]

## Artigo 210.º

**Exceções aos limites máximos do período normal de trabalho**

1 — [...]

a) [...]

b) [...]

2 — Sempre que a entidade referida na alínea *a)* do número anterior prossiga atividade industrial, o período normal de trabalho é trinta e cinco horas por semana, na média do período de referência aplicável.»

## Artigo 3.º

**Norma revogatória**

1 — São revogados os artigos 204.º a 208.º-B do Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, retificada pela Declaração de Retificação n.º 21/2009, de 18 de março, e alterada pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, 69/2013, de 30 de agosto, 27/2014, de 8 de maio, 55/2014, de 25 de agosto, 28/2015, de 14 de abril, e 120/2015, de 1 de setembro,

2 — São revogados os artigos 105.º, 106.º e 107.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, retificada pela Declaração de Retificação n.º 37-A/2014, de 19 de agosto, e alterada pelas Leis n.ºs 82-B/2014, de 31 de dezembro, e 84/2015, de 7 de agosto.

## Artigo 4.º

**Garantia de direito**

Da redução do tempo de trabalho prevista neste diploma não pode resultar para os trabalhadores a redução do nível remuneratório ou qualquer alteração desfavorável das condições de trabalho.

## Artigo 5.º

**Comunicação**

Todas as alterações na organização do tempo de trabalho que visem dar cumprimento ao previsto no presente diploma devem ser precedidas de consulta aos representantes sindicais ou, na sua falta, a todos os trabalhadores envolvidos, bem como da sua afixação, com a antecedência mínima de sete dias relativamente ao início da sua aplicação, em local bem visível.

## Artigo 6.º

**Entrada em vigor**

1 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, a presente lei entra em vigor 30 dias após a sua publicação.

2 — As alterações ao n.º 1 do artigo 203.º e ao n.º 2 do artigo 210.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, só produzem efeitos a partir do ano civil seguinte ao da publicação da presente lei.

Aprovada em sessão plenária da Assembleia Legislativa da Região Autónoma da Madeira em 18 de dezembro de 2015.

O Presidente da Assembleia Legislativa, *José Lino Tranquada Gomes*.

## Presidência do Governo

**Decreto Regulamentar Regional n.º 7/2016/M**

**Aprova a orgânica da Direção Regional de Educação e altera a orgânica da Secretaria Regional de Educação, aprovada pelo Decreto Regulamentar Regional n.º 20/2015/M, de 11 de novembro.**

O Decreto Regulamentar Regional n.º 2/2015/M, de 12 de maio, procedeu à organização e funcionamento do XII Governo Regional.

O Decreto Regulamentar Regional n.º 20/2015/M, de 11 de novembro, que criou a nova estrutura da Secretaria Regional de Educação, estatui no seu articulado que a natureza, a missão, as atribuições e a organização interna do organismo referido na alínea *b)* do n.º 1 do artigo 6.º do anexo 1 constariam de decreto regulamentar regional.

O Programa do Governo Regional da Madeira comprometeu-se a implementar medidas políticas educativas que permitam atingir as metas da diversificação e elevação das qualificações pessoais, escolares e profissionais da população escolar regional, necessárias ao desenvolvimento científico-cultural, económico e pessoal dos indivíduos e da sociedade da Região Autónoma da Madeira.

Assim, a educação tem sido assumida, na Região Autónoma da Madeira, como uma prioridade no processo social de humanização das pessoas, com vista ao desenvolvimento contínuo da autonomia individual, princípio transformador das liberdades individuais e de capacitação de cidadãos participativos numa sociedade democrática, pluralista, qualificada e desenvolvida. A garantia do direito universal à educação e ao sucesso educativo para todos, sobretudo dos mais carenciados, através da disponibilização de condições que permitam que todas as escolas integrantes da rede escolar prestem às famílias um serviço público de educação de qualidade, continua a ser uma matriz central das políticas educacionais.

A Direção Regional de Educação é o organismo da Secretaria Regional de Educação que promove, desenvolve, operacionaliza e apoia as políticas educativas da Região Autónoma da Madeira de âmbito pedagógico e didático, relativas à educação pré-escolar, aos ensinos básico e secundário e à educação extraescolar, nomeadamente no que se refere às áreas curriculares, de enriquecimento do currículo, instrumentos de ensino e avaliação, numa perspetiva inclusiva, contribuindo para a melhoria contínua da qualidade das aprendizagens, premissas necessárias à melhoria do sucesso escolar e da qualificação pessoal, profissional e social da população madeirense e porto-santense.

Assim, propõe-se concretizar medidas que ajustem os currículos às necessidades de uma educação e ensino cada vez mais exigentes e inclusivos, valorizando-se as componentes regionais do currículo e tendo em vista a melhoria dos resultados escolares das crianças e alunos, que sejam ancoradas na valorização pessoal e profissional dos seus quadros.

Assume-se a educação personalizadora e inclusiva como processo de fortalecimento da capacidade do sistema de educação e ensino para chegar a todos, promovendo-se a plena participação cívica e dando-se a oportunidade a todos os alunos de desenvolverem e realizarem o seu potencial.

Finalmente, neste quadro de racionalização e rigor, e visando a prossecução da qualidade das aprendizagens e a melhoria contínua dos serviços, a Direção Regional de Educação procederá à monitorização e avaliação das polí-