

<b>Parecer N.º</b>	DAJ 55/17
<b>Data</b>	10 de março de 2017
<b>Autor</b>	José Manuel Lima

<b>Temáticas abordadas</b>	Emprego público LTFP Tempo parcial Remuneração
----------------------------	---

Tendo em atenção o exposto por email de 23 de fevereiro, complementado por email de 9 de março, da Junta de Freguesia de ..., sobre a matéria referenciada em epígrafe, cumpre tecer as seguintes considerações:

O desempenho de funções públicas em regime de tempo parcial pode assumir três formas distintas sendo que, podendo apresentar alguns pressupostos e características jurídicas e factuais idênticos, não nos parecem passíveis de articulação entre si, antes deverão respeitar a autonomia regulamentar conferida a cada um deles.

Assim, e em primeiro lugar, por remissão efetuada pelo n.º 1 do artigo 68.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, para as normas do Código do Trabalho (CT) reguladoras da matéria do trabalho a tempo parcial, configurado como concessão estribada em acordo outorgado entre trabalhador e entidade empregadora, sobressairá o disposto no artigo 150.º deste Código, quando prescreve:

“1 - Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de ***trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo*** em situação comparável.

2 - Para efeitos do número anterior, se o período normal de trabalho não for igual em cada semana, é considerada a respectiva média no período de referência aplicável.

3 - O trabalho a tempo parcial pode ser prestado apenas em alguns dias por semana, por mês ou por ano, ***devendo o número de dias de trabalho ser estabelecido por acordo.***

4 - As situações de trabalhador a tempo parcial e de trabalhador a tempo completo são comparáveis quando estes prestem idêntico trabalho no mesmo estabelecimento ou, não havendo neste trabalhador em situação comparável, noutra estabelecimento da mesma empresa com idêntica actividade, devendo ser levadas em conta a antiguidade e a qualificação.

5 - Se não existir trabalhador em situação comparável nos termos do número anterior, atende-se ao disposto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou na lei para trabalhador a tempo completo e com as mesmas antiguidade e qualificação.

6 - O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho pode estabelecer o limite máximo de percentagem do tempo completo que determina a qualificação do tempo parcial, ou critérios de comparação além dos previstos na parte final do n.º 4” (realçámos).

De salientar que, nesta hipótese, o acordo determina o número de horas de trabalho a prestar, tem a duração que as partes lhe quiserem conferir (artigo 155.º do CT) e o trabalhador tem direito a ser remunerado nos termos dos n.ºs 3 e 4 do artigo 154.º deste Código, destacando-se, aqui, o princípio do pagamento proporcional ao tempo de serviço prestado.

Por outro lado, e em segundo lugar, a matéria da parentalidade, incluindo os preceitos reguladores do trabalho a tempo parcial, configurado como um direito, encontra-se regulada num mais vasto grupo de normas do Código do Trabalho, a saber, os artigos 33.º a 65.º, por remissão expressa da alínea d) do n.º 1 do artigo 4.º da LTFP, de que merece realce o artigo 55.º, ao estabelecer:

“1 – O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação ***tem direito a trabalhar a tempo parcial.***

2 – O direito pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos, depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades.

3 – ***Salvo acordo em contrário***, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a ***metade do praticado a tempo completo*** numa situação comparável e, conforme o pedido do trabalhador, é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.

4 – A prestação de trabalho a tempo parcial pode ser prorrogada até **dois anos** ou, no caso de terceiro filho ou mais, **três anos**, ou ainda, no caso de filho com deficiência ou doença crónica, **quatro anos**.

5 – Durante o período de trabalho em regime de tempo parcial, o trabalhador não pode exercer outra actividade incompatível com a respectiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

6 – A prestação de trabalho a tempo parcial cessa **no termo do período para que foi concedida ou no da sua prorrogação, retomando o trabalhador a prestação de trabalho a tempo completo**.

7 - O trabalhador que opte pelo trabalho em regime de tempo parcial nos termos do presente artigo não pode ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira” (salientámos).

De notar que, nesta hipótese, e salvo acordo que estabeleça duração diversa, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo, tem uma duração condicionada por lei (n.ºs 4 e 6 da norma transcrita) e o trabalhador tem direito a ser remunerado com respeito pelo princípio do pagamento proporcional ao tempo de serviço prestado.

Por último, tipificada como modalidade de horário de trabalho, sistematicamente dissociada do regime da parentalidade acima referido, mas passível, quanto a nós, de ser considerada afim do mesmo, os trabalhadores que tenham 55 anos ou mais à data em que for requerida e tenham netos com idade inferior a 12 anos ou tenham filhos menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, podem usufruir do regime da meia jornada, instituído no artigo 114º-A da LTFP, nos exatos termos em que esta se encontra regulamentada, a saber:

- Prestação de trabalho num período **reduzido em metade do período normal de trabalho a tempo completo** a que se refere o artigo 105.º, sem prejuízo da contagem integral do tempo de serviço para efeito de antiguidade (n.º 1);

- Uma duração mínima de um ano (n.º 2);
- Direito ao pagamento de remuneração correspondente a 60 % do montante total auferido em regime de prestação de trabalho em horário completo (n.º 3).

Ora, para além de este regime de horário de trabalho não comportar que se lhe introduzam alterações no que às horas de prestação de trabalho diz respeito (metade do período normal de trabalho a tempo completo a que se refere o artigo 105.º, *taxativamente*), sob pena de violação frontal do princípio da legalidade previsto no artigo 3.º do Código do Procedimento Administrativo – enquadramento em que se configura como corolário lógico o pagamento de remuneração correspondente a 60 % do montante total auferido em regime de prestação de trabalho em horário completo, que não o pagamento de uma remuneração proporcional, como nas outras hipóteses enunciadas – e de apresentar divergências no tocante ao tempo de duração – variável, na primeira, máxima, na segunda e mínima, nesta última –, acresce que a possibilidade enunciada de articular o regime da parentalidade com o da meia jornada poderia, salvo melhor opinião, permitir a concessão ao requerente do melhor de dois institutos jurídicos impossíveis de compatibilizar, a saber, 60.º da remuneração instituída para a meia jornada, acrescida da remuneração proporcional ao tempo de trabalho que excedesse a meia jornada, isto é, 1 hora e meia, calculada nos termos do artigo 155.º da LTFP, assim se violando o princípio da comparabilidade sustentado no artigo 150.º do CT e, em última análise, o princípio constitucional de *para trabalho igual salário igual* (artigo 59.º, n.º 1, da CRP).

É que as mesmas 5 horas de trabalho a tempo parcial seriam remuneradas por montantes diferentes consoante decorressem da conjugação destes regimes ou adviessem do regime do artigo 150.º e seguintes do CT.

Em face do exposto, somos de opinião que a hipótese formulada não pode ser concretizada, nos termos propostos, restando ao trabalhador a opção pelo regime da

meia jornada, nos exatos termos em que a mesma se encontra regulada, ou por requerer a prestação de 5 horas diárias de trabalho, ao abrigo do artigo 150.º e seguintes do CT.