

<b>Parecer N.º</b>	DAJ 22/19
--------------------	-----------

<b>Data</b>	6 de fevereiro de 2019
-------------	------------------------

<b>Autor</b>	José Manuel Lima
--------------	------------------

<b>Temáticas abordadas</b>	Redução de horário Tempo parcial Horário completo Doença
----------------------------	---

Notas

---

Tendo em atenção o exposto no ofício n.º ..., de ... de janeiro, remetido em anexo ao email de ... de janeiro, da Junta de Freguesia de ..., sobre a matéria referenciada em epígrafe, cumpre tecer as seguintes considerações:

Dada a escassez de elementos de facto subjacentes às questões controvertidas, não nos eximimos de, por forma abrangente, referir que 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, deverão respeitar a autonomia regulamentar conferida a cada uma delas.

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 não haver possibilidade de articular o regime da parentalidade com o da meia jornada, sob pena de 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).

Crendo encontrarmo-nos perante a primeira das hipóteses de tempo parcial formuladas, curial será chamar à colação o disposto no artigo 155.º acima referido que, na parte relevante, prescreve o seguinte:

“1 - *O trabalhador a tempo parcial pode passar a trabalhar a tempo completo, ou o inverso, a título definitivo ou por período determinado, mediante acordo escrito com o empregador.*

2 - O trabalhador pode fazer cessar o acordo referido no número anterior por meio de comunicação escrita enviada ao empregador até ao sétimo dia seguinte à celebração.

3 - ... .

4 - *Quando a passagem de trabalho a tempo completo para trabalho a tempo parcial, nos termos do n.º 1, se verifique por período determinado, decorrido este, o trabalhador tem direito a retomar a prestação de trabalho a tempo completo”* (destacado nosso).

No que às faltas por doença diz respeito, importará equacionar duas situações distintas, conforme as mesmas ultrapassem ou não, em cada ano civil, 30 dias de ausência por tal motivo e, em caso de excederem este período, consoante origem a suspensão da prestação de trabalho no mesmo ano civil ou em anos civis diferentes, pelos efeitos que possam produzir no direito a férias do trabalhador.

Neste contexto, e em primeira linha, importará lançar mão do regime legal constante do artigo 15.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), o seguinte:

“1 - A falta por motivo de doença devidamente comprovada não afeta qualquer direito do trabalhador, *salvo o disposto nos números seguintes.*

2 - Sem prejuízo de outras disposições legais, a falta por motivo de doença devidamente comprovada determina:

a) *A perda da totalidade da remuneração diária nos primeiro, segundo e terceiro dias de incapacidade temporária, nas situações de faltas seguidas ou interpoladas;*

b) *A perda de 10 % da remuneração diária, a partir do quarto dia e até ao trigésimo dia de incapacidade temporária.*

3 - *A contagem* dos períodos de três e 27 dias a que se referem, respetivamente, as alíneas a) e b) do número anterior *é interrompida sempre que se verifique a retoma da prestação de trabalho.*

4 - A aplicação da alínea b) do n.º 2 depende da prévia ocorrência de três dias sucessivos e não interpolados de faltas por incapacidade temporária nos termos da alínea a) do mesmo número.

5 - *A falta por motivo de doença* nas situações a que se refere a alínea a) do n.º 2 *não implica a perda da remuneração base diária nos casos de internamento hospitalar, faltas por motivo de cirurgia ambulatória, doença por tuberculose e doença com início no decurso do período de atribuição do subsídio parental que ultrapasse o termo deste período.*

6 – *(Revogado pela Lei n.º 25/2017, de 30 de maio)*

7 - O disposto nos n.ºs 2 a 6 não se aplica às faltas por doença dadas por pessoas com deficiência, quando decorrentes da própria deficiência.

8 - *As faltas por doença implicam sempre a perda do subsídio de refeição.*

9 - O disposto nos números anteriores não prejudica o recurso a faltas por conta do período de férias (salientámos).

Sem prejuízo da aplicação do disposto na norma transcrita, quando as faltas por doença excedam aquele limite, importará invocar o disposto no artigo 278.º da LTFP que, na parte relevante, *e com efeitos no direito a férias* (passe o aparente despropósito), prescreve o seguinte:

“1 - Determina *a suspensão do vínculo de emprego público o impedimento temporário por facto não imputável ao trabalhador que se prolongue por mais de um mês, nomeadamente doença.*” (destacámos).

E porque, desta forma, nos vemos remetidos para os efeitos da suspensão do contrato no direito a férias, curial será referir transcrever, pela importância que assume, o artigo 129.º da LTFP, quando dispõe:

“1 - *No ano da suspensão do contrato por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, verificando-se a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador tem direito à remuneração correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio.*

2 - No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador tem direito a férias nos termos previstos no artigo 127.º

***3 - No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de abril do ano civil subsequente.***

4 - Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à remuneração e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão” (salientámos).

Porém, tendo-se suscitado dúvidas quanto aos efeitos decorrentes das normas transcritas, em matéria de férias e subsídio de férias, conforme o início e o termo da suspensão ocorressem no mesmo ano civil ou em anos civis diferentes, atenta a conhecida regra legal da aquisição do direito a férias em 1 de janeiro de cada ano, foi produzido, na sequência da Reunião de Coordenação Jurídica de 15 de maio de 2014, pela rede interministerial de trabalho colaborativo constituída entre a DGAL e a DGAEP, o entendimento que, pela sua pertinência, seguidamente se transcreve:

***“Quando a suspensão do contrato de trabalho em funções públicas se inicia e termina no mesmo ano civil, não produz quaisquer efeitos no direito a férias do ano em curso ou do ano seguinte, como se vê do n.º 4 do artigo 171.º do RCTFP. Quando a suspensão se inicia em determinado ano e termina no ano civil seguinte, o trabalhador, no ano da cessação do impedimento prolongado, tem direito a férias nos termos do n.º 2 do artigo 179.º do diploma citado. No ano seguinte a este bem como no ano do início da suspensão esta não se repercute no direito a férias.***

*Na LTFP o regime é semelhante e consta das disposições conjugadas dos artigos 278.º, 129.º e 127.º” (destacámos).*