

ASSUNTO:	Do trabalho a tempo parcial, da meia jornada e da pré-reforma	
Parecer n.º:	INF_DSAJAL_LIR_6239/2019	
Data:	05.07.2019	

Pelo Exº Senhor Presidente de Junta de Freguesia foi solicitado parecer acerca da existência de legislação que permita a uma trabalhadora que exerce as suas funções “*a tempo inteiro, com 56 anos de idade e 36 anos de descontos (...) passar a exercer as mesmas funções a tempo parcial.*”

Cumpre, pois, informar:

No que concerne à situação exposta, importa salientar que a possibilidade de um trabalhador titular de um vínculo de emprego público desempenhar funções a tempo parcial está prevista na Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LTFP)<sup>1</sup> – em cujo âmbito de aplicação se incluem as autarquias locais (cfr. n.º 2 do art.º 1.º) - , sendo que, deixaremos de lado as situações previstas no âmbito da parentalidade, nas quais nos parece não se subsumir a situação concreta, mas que se encontram reguladas nos artigos 33.º a 65.º do Código do Trabalho, “ex vi”, art.º 4.º n.º I, alínea d) da LTFP.

Assim, tendo em consideração os dados facultados, mas atentando na idade da trabalhadora, salientamos que estão previstas as seguintes modalidades de horário, sujeitas a regimes distintos:

### **1) Trabalho a tempo parcial**

Em primeiro lugar, o art.º 68.º da LTFP estipula:

#### **“Artigo 68.º**

##### **Remissão**

*1 - Sem prejuízo do disposto na presente lei, é aplicável aos trabalhadores titulares de um vínculo de emprego público o regime previsto no Código do Trabalho em matéria de trabalho a tempo parcial e de teletrabalho.*

<sup>1</sup> Aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e alterada pela Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, pela Lei n.º 84/2015, de 7 de agosto, pela Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro, pela Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro e pelo DL n.º 6/2019, de 14 de janeiro.

- 2 - O empregador público não pode excluir o recurso ao trabalho a tempo parcial por regulamento.
- 3 - Não é aplicável ao vínculo de emprego público o regime da comissão de serviço e do trabalho intermitente previstos no Código do Trabalho.”

Nesta conformidade, por remissão do n.º I do art.º 68.º da LTFP, aos trabalhadores titulares de um vínculo de emprego público é aplicável, em matéria de trabalho a tempo parcial, o regime previsto nos artigos 150.º a 157.º e 228 do Código do Trabalho, sendo de realçar que o primeiro destes normativos prescreve o seguinte:

- “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.”

Ora, destacamos o seguinte do exposto neste e nos restantes normativos do CT, bem como da informação veiculada pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP) a este propósito<sup>2</sup>:

- 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;

<sup>2</sup> Acessível em <https://www.dgaep.gov.pt/stap/index.cfm?objid=896db0cd-ce36-46c5-9166-0766287c020d>

- A prestação de trabalho neste regime depende de requerimento dirigido ao empregador público e do contrato a celebrar deve constar a indicação do período normal de trabalho diário e semanal com referência comparativa ao trabalho a tempo completo;
- O trabalhador a tempo parcial pode passar a trabalhar a tempo completo ou inversamente, a título definitivo ou por período determinado, mediante acordo escrito com o empregador público;
- O número de dias de trabalho deve ser fixado por acordo com o empregador público, podendo ser prestado em todos ou em alguns dias da semana, sem prejuízo do descanso semanal;
- Se o período normal de trabalho não for igual em cada semana, é considerada a respetiva média no período de referência aplicável;
- O trabalhador a tempo parcial pode retomar a prestação de trabalho a tempo completo, findo o período que tinha sido determinado.

Assim, neste caso, tal como se defende no parecer da CCDRC DAJ 55/17, de 10 de março<sup>3</sup>, 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.”

## 2)Meia jornada

Em segundo lugar, tal como refere Miguel Lucas Pires<sup>4</sup>, em anotação ao art.º 68º da LTFP, com “a aprovação da Lei nº 84/2015, de 7 de Agosto, passou a constar da LTFP (cfr. artº 114º-A) uma particular **modalidade de vínculo de emprego a tempo parcial, a chamada meia jornada.**” (negritos nossos).

De facto, o art.º 114º- A da LTFP estabelece:

### “Artigo 114.º- A

#### **Meia jornada**

*1 - A meia jornada consiste na 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.*

<sup>3</sup> Disponível em [http://www.ccdrc.pt/index.php?option=com\\_docman&view=download&alias=4477-2017-03-31-parecer-daj-55-17&Itemid=848](http://www.ccdrc.pt/index.php?option=com_docman&view=download&alias=4477-2017-03-31-parecer-daj-55-17&Itemid=848)

<sup>4</sup> In “Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, Anotada e Comentada”, Almedina, 2016-2ªEdição, pág.128.

2 - A prestação de trabalho na modalidade de meia jornada não pode ter duração inferior a um ano, tendo a mesma de ser requerida por escrito pelo trabalhador.

3 - A opção pela modalidade de meia jornada implica a fixação do pagamento de remuneração correspondente a 60 % do montante total auferido em regime de prestação de trabalho em horário completo.

4 - **Podem beneficiar da modalidade de meia jornada os trabalhadores que reúnam um dos seguintes requisitos:**

a) **Tenham 55 anos ou mais à data em que for requerida a modalidade de meia jornada e tenham netos com idade inferior a 12 anos;**

b) Tenham filhos menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

5 - A autorização para a adoção da modalidade de horário de trabalho em regime de meia jornada cabe ao superior hierárquico do trabalhador em funções públicas.

6 - Em caso de indeferimento do pedido de autorização a que se refere o número anterior, deve o superior hierárquico fundamentar claramente e sempre por escrito as razões que sustentam a recusa da concessão do horário de trabalho na modalidade de meia jornada.” (negritos nossos)

Conforme defendeu esta Direção de Serviços em parecer divulgado no Flash jurídico de outubro de 2015<sup>5</sup>, «a Lei n.º 84/2015 veio a consagrar uma nova modalidade de horário de trabalho visando, conforme se refere na respetiva nota explicativa, “dar um contributo para a implementação de políticas públicas de apoio às famílias e ao respetivo exercício da parentalidade e para a criação de mecanismos que confirmam uma maior proteção às crianças.”

Ora a este tipo de horário o legislador apelidou especificamente de “meia jornada” pelo que atendendo a que a “jornada” corresponde ao trabalho prestado num dia, deverá entender-se, em nossa opinião, que esta modalidade de horário implica a prestação de trabalho diária, de metade do período normal a tempo completo.»

Assim, em termos sintéticos, salientamos o seguinte:

- A meia jornada consiste na prestação de trabalho num período reduzido em metade do período normal de trabalho a tempo completo a que se refere o art.º 105º, sem prejuízo da contagem integral do tempo de serviço para efeito de antiguidade.

- A prestação de trabalho na modalidade de meia jornada não pode ter duração inferior a um ano, tem de ser requerida por escrito pelo trabalhador e implica a fixação do pagamento de remuneração correspondente a 60 % do montante total auferido em regime de prestação de trabalho em horário completo.

---

<sup>5</sup> Disponível em [http://www.ccdrn.pt/sites/default/files/ficheiros\\_ccdrn/administracao/local/parecer\\_lftp.pdf](http://www.ccdrn.pt/sites/default/files/ficheiros_ccdrn/administracao/local/parecer_lftp.pdf)

- Podem beneficiar desta modalidade de trabalho os trabalhadores que reúnam um dos seguintes requisitos:

- a) Tenham 55 anos ou mais à data em que for requerida a modalidade de meia jornada e tenham netos com idade inferior a 12 anos;
- b) Tenham filhos menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.<sup>6</sup>

### 3) Pré-reforma

Em terceiro lugar, em alternativa, pode a trabalhadora – que tem idade igual ou superior a 55 anos – beneficiar da redução do seu período normal de trabalho, através da celebração de um acordo de pré-reforma.

De facto, para o efeito, deverá atentar-se no consignado no art.º 276º da LTFP que estatui o seguinte:

#### “Artigo 276.º

##### **Factos que determinam a redução ou a suspensão**

*1 - A redução do período normal de trabalho ou a suspensão do vínculo de emprego público pode fundamentar-se na impossibilidade temporária, respetivamente, parcial ou total, da prestação do trabalho, por facto respeitante ao trabalhador, e no acordo das partes.*

*2 - Permite também a **redução do período normal de trabalho** ou a suspensão do vínculo de emprego público a celebração, entre trabalhador e empregador público, de um **acordo de pré-reforma**.” (negritos nossos)*

Ora, relativamente ao acordo de pré-reforma, os artigos 284º e 286º do mesmo diploma legal consignam:

#### “Artigo 284.º

##### **Acordo de pré-reforma**

---

<sup>6</sup> Vd. ainda [https://www.dgaep.gov.pt/stap/infoPage.cfm?objid=8a6bb746-98b6-4d5f-964b-737b40f040b0&KeepThis=true&TB\\_iframe=true&height=580&width=520](https://www.dgaep.gov.pt/stap/infoPage.cfm?objid=8a6bb746-98b6-4d5f-964b-737b40f040b0&KeepThis=true&TB_iframe=true&height=580&width=520)

1 - Considera-se pré-reforma a situação **de redução** ou de suspensão da **prestação do trabalho em que o trabalhador com idade igual ou superior a 55 anos** mantém o direito a receber do empregador público uma prestação pecuniária mensal até à data da verificação de qualquer das situações previstas no n.º 1 do [artigo 287.º](#)

2 - A situação de pré-reforma constitui-se por acordo entre o empregador público e o trabalhador e depende da prévia autorização dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública.

3 - Do acordo de pré-reforma devem constar as seguintes indicações:

a) Data de início da situação de pré-reforma;

b) Montante da prestação de pré-reforma;

c) Forma de organização do tempo de trabalho, no caso de redução da prestação de trabalho.

4 - O empregador público deve remeter o acordo de pré-reforma à segurança social ou, sendo o caso, à Caixa Geral de Aposentações, I.P., conjuntamente com a folha de remunerações relativa ao mês da sua entrada em vigor.”

#### “Artigo 286.º

##### **Prestação de pré-reforma**

1 - **Na situação de pré-reforma que corresponda à redução da prestação do trabalho, a prestação de pré-reforma é fixada com base na última remuneração auferida pelo trabalhador, em proporção do período normal de trabalho semanal acordado.**

2 - A prestação referida no número anterior é atualizada anualmente em percentagem igual à do aumento de remuneração de que o trabalhador beneficiaria se estivesse no pleno exercício das suas funções.

3 - No caso de falta de pagamento pontual da prestação de pré-reforma, se a mora se prolongar por mais de 30 dias, o trabalhador tem direito a retomar o pleno exercício de funções, sem prejuízo da sua antiguidade, ou a resolver o contrato, com direito à indemnização prevista nos n.os 2 e 3 do artigo seguinte.

4 - As regras para a fixação da prestação a atribuir na situação de pré-reforma que corresponda à suspensão da prestação de trabalho são fixadas por decreto regulamentar.” (negritos nossos)

Do exposto nestes normativos, realçamos<sup>7</sup> o seguinte:

- A pré-reforma consubstancia-se na **situação de redução** ou de suspensão da prestação do trabalho em que o trabalhador com **idade igual ou superior a 55 anos** mantém o direito a receber do

<sup>7</sup> Para uma informação mais completa vd. <https://www.dgaep.gov.pt/index.cfm?OBJID=b8a129f3-8eb7-4b56-932f->

empregador público uma prestação pecuniária mensal até à data da verificação de qualquer das situações previstas no n.º I do artigo 287º (isto é: passagem à situação de pensionista, por limite de idade ou invalidez; regresso ao pleno exercício de funções, por acordo entre o trabalhador e o empregador público ou nos termos do artigo anterior; cessação do contrato).

- A situação de pré-reforma constitui-se por *acordo entre o empregador público e o trabalhador e depende da prévia autorização dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública.*

- Do acordo de pré-reforma devem constar as seguintes indicações:

a) *Data de início da situação de pré-reforma;*

b) *Montante da prestação de pré-reforma;*

c) *Forma de organização do tempo de trabalho, no caso de redução da prestação de trabalho.*

- *As regras para a fixação da prestação a atribuir na situação de pré-reforma que corresponda à da **suspensão** da prestação de trabalho são fixadas por decreto regulamentar.<sup>8</sup>*

## **Em conclusão**

Tendo em consideração os parcos dados facultados, mas atentando na idade da trabalhadora, salientamos que estão previstas as seguintes modalidades de horário, com regimes distintos, de que destacamos sucintamente o seguinte:

I- Por remissão do art.º 68.º da LTFP, aos trabalhadores com vínculo de emprego público aplica-se o regime previsto nos artigos 150º a 157º do Código do Trabalho em matéria de trabalho a tempo parcial, ao qual corresponde um período normal de trabalho semanal **inferior ao praticado a tempo completo** em situação comparável. Tal como se defende no parecer da CCDRC citado, o respetivo **“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.**”**

---

[f084b9abab44&ID=68000000](#) .

<sup>8</sup> Assim, em concretização do consignado no n.º 4 do art.º 286º da LTFP, o Decreto-Regulamentar n.º 2/2019, de 5 de fevereiro veio estabelecer as regras para a fixação da prestação pecuniária a atribuir na situação de pré-reforma que corresponda à **suspensão** da prestação de trabalho em funções públicas.

2- Em alternativa, a trabalhadora - com **55 anos ou mais à data em que for requerida e com netos de idade inferior a 12 anos** - pode optar pelo regime de meia jornada que consiste na prestação de trabalho num período reduzido **em metade do período normal de trabalho** a tempo completo (a que se refere o art.º 105º da LTFP), sem prejuízo da contagem integral do tempo de serviço para efeito de antiguidade. Esta modalidade de trabalho não pode ter duração inferior a um ano, tem de ser requerida por escrito pelo trabalhador e implica a fixação do **pagamento de remuneração correspondente a 60 % do montante total auferido em regime de prestação de trabalho em horário completo.**

3- Por último, em alternativa, dado que tem idade igual ou superior a 55 anos, a trabalhadora pode celebrar com a junta de freguesia um acordo de pré-reforma **com redução** da prestação do trabalho, mantendo o direito a receber do empregador público uma **prestação pecuniária mensal - fixada com base na última remuneração auferida pelo trabalhador, em proporção do período normal de trabalho semanal acordado** - até à data da verificação de qualquer das situações previstas no n.º I do art.º 287º (isto é: passagem à situação de pensionista, por limite de idade ou invalidez; regresso ao pleno exercício de funções, por acordo entre o trabalhador e o empregador público ou nos termos do artigo anterior; cessação do contrato). Do acordo de pré-reforma devem constar as indicações sobre a data de início da situação de pré-reforma, montante da prestação de pré-reforma e forma de organização do tempo de trabalho.