

Lei n.º 84/2015, de 7 de agosto, que altera a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, consagrando a meia jornada como nova modalidade de horário de trabalho

## LEI GERAL DO TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS INTRODUÇÃO DA MEIA JORNADA COMO MODALIDADE DE HORÁRIO DE TRABALHO

Entrou em vigor no passado dia 7 de setembro a primeira alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

No âmbito da estratégia de implementação de políticas públicas de apoio às famílias e ao exercício da parentalidade, com o objetivo de promover a natalidade, a Lei n.º 84/2015, de 7 de agosto, agora publicada, introduz naquele regime jurídico uma nova modalidade de horário de trabalho, aplicável aos trabalhadores em funções públicas, com o propósito de proporcionar àqueles que o requeiram maior disponibilidade para a vida familiar.

O instituto criado, que o legislador designou por “meia jornada”, consiste numa modalidade de horário de trabalho que se traduz na prestação de trabalho por um período reduzido em metade do período normal a tempo completo, que aquela Lei Geral fixa em oito horas diárias e quarenta horas semanais.

A sujeição a esta modalidade de horário de trabalho deverá ser requerida, por escrito, pelo trabalhador que dela pretenda beneficiar e não poderá ter duração inferior a um ano.

Esta modalidade de horário de trabalho pode ser requerida pelos trabalhadores que, no momento em que formulam o pedido, se encontrem numa das seguintes situações:

- Tenham idade igual ou superior a 55



anos e netos com idade inferior a 12 anos;

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

Compete ao superior hierárquico do trabalhador requerente a autorização para a adoção desta modalidade de horário de trabalho, devendo aquele, em caso de indeferimento do pedido apresentado, fundamentar “claramente e sempre por escrito” os motivos em que faz assentar tal indeferimento.

Crê-se que a excessiva vagueza dos conceitos utilizados venha a colocar dificuldades práticas de aplicação do regime no que respeita à apreciação dos indeferimentos que eventualmente venham a ter lugar, bem como da respetiva fundamentação.



Não obstante o período de trabalho ser reduzido, nesta modalidade, em metade do período normal de trabalho a tempo completo (para quatro horas diárias e vinte horas semanais), a adoção da meia jornada implica que a remuneração do trabalhador passe a corresponder a 60% do montante total auferido em regime de prestação de trabalho em horário completo.

O recurso à meia jornada não afeta a contagem integral do tempo de serviço para efeitos de antiguidade.

O Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, prevê já que os trabalhadores com filhos menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica têm direito a prestar trabalho em regime de tempo parcial, podendo ser prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana, a requerimento do trabalhador.

Adicionalmente, o procedimento destinado à aprovação do pedido encontra-se, no setor privado, regulado de forma mais detalhada: o trabalhador deve requerer a aplicação da modalidade com uma antecedência de 30 dias e o empregador ape-

nas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador, caso este seja indispensável.

A decisão do empregador deve ser comunicada ao trabalhador no prazo de 20 dias a contar da receção do pedido, devendo conter os fundamentos de uma eventual intenção de recusa. Neste caso, a lei confere ainda ao trabalhador um prazo de cinco dias para este apresentar, por escrito, uma apreciação dos fundamentos avançados para o indeferimento, devendo o processo ser, cinco dias depois do termo desse prazo, remetido à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, que se pronunciará em 30 dias.

Se o parecer desta entidade for desfavorável à intenção de recusa do empregador, este só poderá recusar o pedido do trabalhador se o motivo justificativo para o efeito for judicialmente reconhecido.

Apesar de, na prática, ambos os regimes redundarem na mesma redução de horas de trabalho, verifica-se que o regime do Código do Trabalho é manifestamente mais detalhado do que o que a Lei n.º 84/2015 agora aprova para os trabalhadores em funções públicas, tanto no plano procedimental, como no plano substantivo, já que antecipa as circunstâncias que podem conduzir à recusa do pedido formulado.

setembro, 2015



Sara Leitão  
Advogada

A presente *newsletter* foi elaborada com fins informativos, sendo disponibilizada de forma gratuita para destinatários selecionados pela FALM encontrando-se vedada a sua reprodução e circulação não expressamente autorizadas.

A informação nela contida tem carácter geral e não substitui o aconselhamento jurídico para a resolução de casos concretos. Caso não pretenda receber por esta via novas edições desta *newsletter*, por favor queira comunicá-lo para [info@falm.pt](mailto:info@falm.pt) com a indicação remover.