

PARECER JURÍDICO N.º 4 / CCDR-LVT / 2012

Validade • **Válido**

JURISTA

MARTA TEIXEIRA

ASSUNTO **GESTÃO DOS RECURSOS HUMANOS**

QUESTÃO

- Considerando que esta autarquia não tem no seu mapa de pessoal, 10 Assistentes Técnicos nem consta do mapa de pessoal, a categoria de Coordenador Técnico.
- Considerando os múltiplos desafios e responsabilidades da Junta de Freguesia.
- Solicito a V. Exas parecer sobre o seguinte: face às contingências do orçamento de estado para 2011, poderá esta autarquia atribuir isenção de horário a um funcionário com o respetivo acréscimo remuneratório."

(Gestão dos recursos humanos; Estatuto remuneratório; Suplementos remuneratórios)

PARECER

A isenção de horário de trabalho é um suplemento remuneratório, ou seja, um acréscimo remuneratório, de carácter permanente, que é devida quando os trabalhadores colocados em **postos de trabalho que apresentam condições mais exigentes** relativamente a outros postos de trabalho caracterizados por idêntico cargo ou por idênticas carreira e categoria, sofram, no exercício das suas funções, condições de trabalho mais exigentes (cfr. art. 73.º da [Lei n.º 12-A/2008](#)¹).

Isto significa que, a atribuição a um trabalhador da isenção do horário de trabalho tem de se basear nas particularidades funcionais de um posto de trabalho em face dos demais postos de trabalho da mesma categoria e carreira, **só podendo ser concedida ao trabalhador que, no exercício das suas funções, sofra, de facto, condições de trabalho mais exigentes.**

Pelo que, os suplementos remuneratórios só são devidos enquanto haja exercício de funções efetivo e enquanto as condições que reclamam maiores exigências funcionais por parte do posto de trabalho em concreto perdurarem, cessando automaticamente o direito à sua percepção quando terminarem as condições que o justificaram.

A isenção de horário de trabalho encontra-se regulada nos arts. 139.º, 140.º, 141.º e 209.º da [Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro](#)², que aprovou o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (adiante RCTFP).

A isenção do horário de trabalho é concretizada mediante a celebração de acordo escrito com a respetiva entidade empregadora pública, desde que tal isenção seja admitida por lei (vg. leis que regulem carreiras especiais) ou por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

A isenção de horário de trabalho pode compreender as seguintes modalidades:

- a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho
- b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana;
- c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

Na falta de lei, instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou estipulação das partes, o regime de isenção de horário segue a modalidade de alargamento da prestação de trabalho a um determinado número de horas, por dia ou por semana, não podendo esse alargamento ser superior a duas horas por dia ou dez horas por semana.

Os trabalhadores que gozem de isenção de horário nas modalidades acima referidas, de não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho e possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, têm direito a um suplemento remuneratório, nos termos fixados por lei ou por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

De facto, os n.ºs 1 e 2, do art. 24.º, da [Lei n.º 55-A/2010, de 31 de Dezembro](#), cuja redação foi mantida em vigor pelo art. 20.º da [Lei n.º](#)

¹ Com a redacção que lhe foi dada pelas Leis n.ºs 64-A/2008, de 31 de Dezembro, n.º 3-B/2010, de 28 de Abril, n.º 34/2010, de 02 de Setembro, n.º 55-A/2010, de 31 de Dezembro, e n.º 64-B/2011, de 30 de Dezembro.

² Com a redacção que lhe foi dada pela Lei n.º 3-B/2010, de 28 de Abril, pelo Decreto – Lei n.º 124/2010, de 17 de Novembro e pela Lei n.º 64-B/2011, de 30 de Dezembro.

PARECER JURÍDICO N.º 4 / CCDR-LVT / 2012

64-B/2011, vedam a prática de quaisquer atos que consubstanciem valorizações remuneratórias e outros acréscimos remuneratórios do pessoal identificado no n.º 9, do art. 19.º, entre outros, o das autarquias locais

Sucede, contudo, que o art. 19.º da Lei n.º 55-A/2010, de 31 de Dezembro, cuja redação foi igualmente mantida em vigor pelo art. 20.º da Lei n.º 64-B/2011, pressupõe a efetiva atribuição de suplementos remuneratórios ao pessoal nele identificado, ao referir na alínea a), do seu n.º 4, que também esta prestação pecuniária deve ser tida em conta aquando da determinação da remuneração total ilíquida mensal.

Ora, em meu entender, se estivesse vedada a possibilidade de atribuição destes suplementos remuneratórios, entre outros, a isenção do horário de trabalho, não faria sentido inseri-lo como uma das prestações pecuniárias a ter em conta aquando da agregação dos valores para determinação da remuneração total ilíquida mensal.

Acresce que, em meu entender, tendo em consideração as especiais particulares que fundamentam a atribuição do suplemento remuneratório de isenção do horário de trabalho, os trabalhadores, pese embora a atual conjuntura, tem direito a auferi-la, desde que, é claro, que sejam observadas as normas legais *supra* referidas.

CONCLUSÃO

1. A isenção de horário de trabalho é um suplemento remuneratório, de carácter permanente, que é devida quando os trabalhadores, em postos de trabalho que apresentam condições mais exigentes relativamente a outros postos de trabalho caracterizados por idêntico cargo ou por idênticas carreira e categoria, sofram, no exercício das funções, condições de trabalho mais exigentes (cfr. art. 73.º da Lei n.º 12-A/2008).
2. A isenção do horário de trabalho só é devida enquanto haja exercício de funções efetivo e enquanto as condições que reclamam maiores exigências funcionais por parte do concreto posto de trabalho perdurarem, cessando automaticamente o direito à sua percepção quando cessarem as condições que o justificaram.
3. Os trabalhadores que gozem de isenção de horário nas modalidades de não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho e possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, têm direito a um suplemento remuneratório, nos termos fixados por lei ou por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.
4. Os n.ºs 1 e 2, do art. 24.º, da Lei n.º 55-A/2010, de 31 de Dezembro, cuja redação foi mantida em vigor pelo art. 20.º da Lei n.º 64-B/2011, vedam a prática de quaisquer atos que consubstanciem valorizações remuneratórias e outros acréscimos remuneratórios do pessoal identificado no n.º 9, do art. 19.º, entre outros, o das autarquias locais.
5. No entanto, na alínea a), do seu n.º 4 do art. 19.º da Lei n.º 55-A/2010, de 31 de Dezembro, cuja redação também foi mantida em vigor pelo art. 20.º da Lei n.º 64-B/2011, pressupõe-se a efetiva atribuição de suplementos remuneratórios, ao referir que também esta prestação pecuniária deve ser tida em conta aquando da determinação da remuneração total ilíquida mensal.
6. Ora, se o acto de atribuição destes suplementos estivesse vedado, não faria sentido inseri-lo como uma das prestações pecuniárias a ter em conta aquando da agregação dos valores para determinação da remuneração total ilíquida mensal.
7. Sendo certo que, **só pode ser atribuída a isenção de horário de trabalho, ao trabalhador detentor de um posto de trabalho que, em comparação com os demais postos de trabalho da mesma carreira e categoria, acarrete, de facto e em concreto, condições de trabalho mais exigentes.**

LEGISLAÇÃO

- Lei n.º 12-A/2008
- Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro
- Lei n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro
- Lei n.º 64-B/2011

PARECER JURÍDICO N.º 4 / CCDR-LVT / 2012