

PARECER JURÍDICO N.º 4 / CCDD-LVT / 2013

Validade • Válido

JURISTA

MARTA ALMEIDA TEIXEIRA

ASSUNTO GESTÃO RECURSOS HUMANOS

QUESTÃO

■ A autarquia refere o seguinte:

"Dispõe o artigo 28.º n.º 2 da Lei 66-B/2012, de 31 de Dezembro (Orçamento de Estado para 2013): "O valor do subsídio de Natal a abonar às pessoas a que se refere o nº9 do artigo anterior, e nos termos do número anterior, é apurado mensalmente com base na remuneração relevante para o efeito, nos termos legais, após a redução remuneratória prevista no mesmo artigo."

Considerando que enquanto, por exemplo, para o cálculo do subsídio de férias a lei estabelece como referência a remuneração base mensal (artº 29º nº 2 do citado normativo) para o cálculo do subsídio de Natal estipula a incidência a "remuneração relevante para o efeito".

Questiona-se qual o alcance da lei ao referir remuneração relevante para o efeito.

É entendimento deste Município que a remuneração relevante é a remuneração base a que o trabalhador tem direito no mês objecto do processamento.

Assim, não será relevante o valor pago a título de subsídio.

Do mesmo modo, o valor a ter em conta como remuneração relevante é o da remuneração base excluído o valor das faltas que foi descontado.

A título de exemplo, expõe-se as seguintes situações, para as quais há dúvidas:

Trabalhador beneficiário da S.S. com 30 dias de faltas por doença descontadas no mês – não existe remuneração paga pelo Município, logo, não haverá remuneração relevante para efeitos de cálculo do subsídio de Natal;

Trabalhador beneficiário da S.S. em licença parental, na situação de não ter abono de vencimento no mês – não existe remuneração paga pelo Município, logo não haverá remuneração relevante para efeitos de cálculo de Subsídio de Natal;"

(Gestão recursos humanos; Subsídio de Natal)

PARECER

O subsídio de Natal encontra-se previsto no art. 207.º, do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP)¹, aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, nos seguintes termos:

"Artigo 207.º

Subsídio de Natal

1 - O trabalhador tem direito a um subsídio de Natal de valor igual a um mês de remuneração base mensal, que deve ser pago em Novembro de cada ano.

2 - O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:

a) No ano de admissão do trabalhador;

b) No ano da cessação do contrato;

c) Em caso de suspensão do contrato, salvo se por doença do trabalhador."

Tendo, a Lei 66-B/2012, de 31 de Dezembro (adiante LOE 2013) estabelecido relativamente ao subsídio de Natal que:

"Artigo 28.º

Pagamento do subsídio de Natal

¹ Com a redação que lhe foi dada pelas Leis n.ºs 3-B/2010, de 28 de abril, n.º 64-B/2011, de 30 de dezembro e n.º 66/2012, de 31 de dezembro.

PARECER JURÍDICO N.º 4 / CCDR-LVT / 2013

1 — Durante a vigência do Programa de Assistência Económica e Financeira (PAEF), o subsídio de Natal ou quaisquer prestações correspondentes ao 13.º mês a que as pessoas a que se refere o n.º 9 do artigo anterior tenham direito, nos termos legais, é pago mensalmente, por duodécimos.

2 — O valor do subsídio de Natal a abonar às pessoas a que se refere o n.º 9 do artigo anterior, e nos termos do número anterior, é apurado mensalmente com base na remuneração relevante para o efeito, nos termos legais, após a redução remuneratória prevista no mesmo artigo.

3 — O regime fixado no presente artigo tem natureza imperativa e excecional, prevalecendo sobre quaisquer outras normas, especiais ou excecionais, em contrário e sobre instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e contratos de trabalho, não podendo ser afastado ou modificado pelos mesmos."

A propósito da aplicação da [LOE 2013](#), os Gabinetes dos Secretários de Estado do Orçamento e da Administração Pública divulgaram uma nota técnica, "*Medidas previstas na Proposta de Lei do Orçamento do Estado para 2013, aprovada na Assembleia da República (Decreto n.º 100/XII)*", onde na parte II, relativa a "*Questões práticas de aplicação da Lei do OE 2013 (FAQ)*", se refere o seguinte:

"1. 1. P: Como é apurado e pago o subsídio de Natal?"

R: O valor do subsídio de Natal é apurado todos os meses tendo em conta a remuneração relevante desse mês para efeitos do cálculo do subsídio de Natal (podendo essa remuneração variar mensalmente), após a redução remuneratória prevista no artigo 27.º da Lei do orçamento para o ano 2013 (LOE), sendo então dividido por 12 e pago ao trabalhador o valor de 1/12 do subsídio de Natal, retendo-se, nesse momento, os descontos obrigatórios correspondentes a este 1/12."

Ora, ao abrigo do disposto no art. 67.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro² (adiante LVCR), "*A remuneração dos trabalhadores que exerçam funções públicas ao abrigo de relações jurídicas de emprego público é composta por:*

- a) Remuneração base;
- b) Suplementos remuneratórios;
- c) Prémios de desempenho."

De fato, tendo em consideração a composição da remuneração, esta pode variar mensalmente, motivo pelo qual, em nosso entender, no n.º 2, do 28.º, da LOE 2013, se refere "*remuneração relevante desse mês*" e não apenas remuneração base mensal, como acontece no art. 29.º do referido diploma.

Sucedem, que, nos casos apresentados, os trabalhadores, por serem beneficiários da Segurança Social, e um estar com 30 dias de faltas por doença e o outro estar de licença parental, não são remunerados pela autarquia, pelo que, considera a entidade consulente que não haverá remuneração relevante para efeitos de cálculo de Subsídio de Natal.

Vejamos, então, cada uma das situações:

I. Trabalhador beneficiário da S.S. com 30 dias de faltas por doença descontadas no mês

Ao abrigo do disposto na alínea d), do n.º 2, do art. 185.º do RCTFP, aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, consideram-se justificadas as faltas motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente, por doença.

Ora, as faltas justificadas, por motivo de doença, não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo a perda de remuneração, desde que o trabalhador beneficie de um regime de proteção social na doença (cfr. art. 191.º, n.º 1 e n.º 2 alínea a), do RCTFP).

Acresce que, nos casos de faltas justificadas por motivo de doença, se o impedimento do trabalhador se prolongar efetiva ou previsivelmente para além de um mês aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado (*ex vide* n.º 3, do art. 191.º, do RCTFP).

Acontece que, como já vimos, nos termos e para os efeitos do art. 207.º do RCTFP, o trabalhador tem direito a um subsídio de Natal de valor igual a um mês de remuneração base mensal, que deve ser pago em Novembro de cada ano, sendo este valor

² Com a redação que lhe foi dada pela Declaração de Retificação n.º 22-A/2008, de 24 de abril, pela Lei n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro, pelo - Decreto-Lei n.º 269/2009, de 30 de setembro, e pelas Leis n.ºs: n.º 3-B/2010, de 28 de abril, n.º 34/2010, de 2 de setembro, n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro, n.º 64-B/2011, de 30 de dezembro, n.º 66/2012 de 31 de dezembro e n.º 66-B/2012 de 31 de dezembro.

PARECER JURÍDICO N.º 4 / CCDR-LVT / 2013

proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No ano da cessação do contrato;
- c) Em caso de suspensão do contrato, salvo se por doença do trabalhador.

Isto significa que, um trabalhador que, por motivo de doença, se encontrar impedido por um período superior a 30 dias, pese embora a suspensão do seu contrato de trabalho em funções públicas, mantém o direito a um subsídio de Natal, que, na presente data, é pago mensalmente, por duodécimos, sendo o seu valor apurado mensalmente com base na remuneração relevante para o efeito, após a redução remuneratória prevista no art. 27.º da LOE 2013 (cfr. n.ºs 1 e 2, do art. 28.º, da LOE 2013).

No presente caso, não procedendo a autarquia ao pagamento da remuneração ao trabalhador porque este se encontra com mais de 30 dias de faltas por doença, mas tendo este o direito ao subsídio de Natal, conclui-se que a remuneração relevante para efeitos do seu cálculo mensal terá de se reconduzir à sua remuneração base mensal³, até que aquele regresse ao trabalho.

II. Trabalhador beneficiário da S.S. em licença parental, na situação de não ter abono de vencimento no mês

A matéria da parentalidade, aplicável aos trabalhadores em funções públicas, encontra-se atualmente regulada no Código de Trabalho de 2009 (CT 2009), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro⁴ (cfr. art. 22.º, da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro) e no Regime Jurídico de Proteção Social na Parentalidade⁵.

A proteção na parentalidade concretiza-se, designadamente, através da atribuição do direito à licença parental, em qualquer das modalidades (cfr. alínea c), do n.º, do art. 35.º, do CT 2009), ou seja:

- a) Licença parental inicial;
- b) Licença parental inicial exclusiva da mãe;
- c) Licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe;
- d) Licença parental exclusiva do pai.

Acresce que, as ausências ao trabalho previstas no n.º 1, do art. 65.º, do CT 2009, designadamente, as resultantes da licença parental, em qualquer das modalidades, não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de trabalho.

Assim, sendo as ausências ao trabalho resultantes das situações descritas no n.º 1, do art. 65.º, do CT 2009, consideradas como prestação efetiva de trabalho, não são, em nosso entender, enquadráveis na figura da suspensão do contrato, consagrada no art. 232.º do RCTFP.

No mesmo sentido, citam-se, parcialmente, a título exemplificativo:

- O parecer 88/CITE/2010, da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, disponível em www.cite.gov.pt/:
“2.15. É evidente que, a licença por maternidade não configura uma suspensão do contrato de trabalho, nos termos do artigo 333º do C.T., nem tão pouco configura qualquer das situações previstas nas alíneas a) a c) do nº2 do artigo 254º do C.T., uma vez que estas são normas gerais face às normas especiais que tutelam o regime jurídico da protecção da maternidade e da paternidade, actualmente o regime jurídico de protecção à parentalidade, que constitui um direito constitucionalmente reconhecido.”
- O Acórdão do Supremo Tribunal Administrativo, de 02-06-2005, disponível www.dgsi.pt/:
“Ora, como bem sustenta a entidade recorrida, sendo o período a que se reportam as referidas faltas considerado como de prestação efectiva de serviço, não pode a entidade empregadora considerar a existência de uma suspensão do contrato de trabalho, que extinga a obrigação do pagamento dos períodos proporcionais de subsídio de férias e de

³ Que nos termos e para os efeitos do n.º 1, do art. 70.º, da LVR, é o montante pecuniário correspondente ao nível remuneratório, conforme dos casos, da posição remuneratória onde o trabalhador se encontra na categoria de que é titular ou do cargo exercido em comissão de serviço.

⁴ Na redação que lhe foi dada: pela Declaração de Retificação n.º 21/2009, de 18 de março, e pelas Leis n.ºs : n.º 105/2009, de 14 de setembro, n.º 53/2011, de 14 de outubro, n.º 23/2012, de 25 de junho, n.º 47/2012, de 29 de agosto e n.º 11/2013, de 28 de janeiro.

⁵ Com a redação que lhe foi dada pelos Decretos-Lei n.ºs: n.º 91/2009, de 9 de abril, n.º 70/2010, de 16 de junho e n.º 133/2012, de 27 de junho.

PARECER JURÍDICO N.º 4 / CCDD-LVT / 2013

Natal."

Pese embora, o entendimento jurídico por nós sufragado, de que as ausências ao trabalho resultantes das situações descritas no n.º 1, do art. 65.º, do CT 2009, porque consideradas prestação efetiva de trabalho, não são enquadráveis na figura da suspensão do contrato, não queremos deixar de referir que há quem defenda o contrário.

Nestes termos, para quem entenda, como nós, que, as ausências ao trabalho resultantes das situações descritas no n.º 1, do art. 65.º, do CT 2009, porque consideradas prestação efetiva de trabalho, não são enquadráveis na figura da suspensão do contrato, o trabalhador tem direito, a que a entidade empregadora pública lhe pague o subsídio de Natal (cfr. art. 207.º do RCTFP), que, na presente data, é pago mensalmente, por duodécimos, sendo o seu valor apurado mensalmente com base na remuneração relevante para o efeito, após a redução remuneratória prevista no art. 27.º da LOE 2013 (cfr.n.ºs 1 e 2, do art. 28.º, da LOE 2013).

No presente caso, atento o já exposto, conclui-se que a remuneração relevante para efeito de cálculo mensal do subsídio de Natal, não procedendo a autarquia ao pagamento da remuneração porque o trabalhador se encontra em licença parental, terá de se reconduzir à sua remuneração base mensal, até que aquele regresso ao trabalho.

Outrossim, não queremos deixar de mencionar a FAQ 25., do documento "FAQ's – Proteção Social", na parte "V – Maternidade, paternidade e adoção - Parentalidade", emitido pela Direção Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), disponível em www.dgap.gov.pt:

"» 25. Se durante os meses de junho ou novembro o (a) trabalhador (a) se encontrar no gozo de alguma das licenças do âmbito da parentalidade, deve-lhe ser pago o subsídio de férias ou de Natal?"

Sim, o(a) trabalhador(a) que esteja a gozar as licenças parental, em qualquer das modalidades, por gravidez de risco, por interrupção da gravidez, por adoção, parental complementar alargada, ou que se encontre noutras situações de ausência, no âmbito da proteção da parentalidade, e a receber o respetivo subsídio, mantém o direito a que lhe seja paga a remuneração correspondente ao subsídio de férias ou de Natal, nos meses do respetivo pagamento, tal como se se encontrasse a prestar trabalho efetivo, independentemente de estar enquadrado no regime de proteção social convergente ou no regime geral de segurança social."

Acresce que, existem duas normas do Regime Jurídico de Proteção Social na Parentalidade⁶ (RJPS), que sustentam o entendimento jurídico aqui vertido,

" Artigo 21.º-A

Prestação compensatória dos subsídios de férias e de Natal

A atribuição da prestação compensatória dos subsídios de férias, de Natal ou outros de natureza análoga depende de os beneficiários não terem direito ao pagamento daqueles subsídios, no todo ou em parte, pelo respetivo empregador, desde que o impedimento para o trabalho tenha duração igual ou superior a 30 dias consecutivos."

" Artigo 28º

Remuneração de referência

1 - A remuneração de referência a considerar é definida por $R/180$, em que R representa o total das remunerações registadas nos primeiros seis meses civis que precedem o segundo mês anterior ao da data do facto determinante da protecção.

2 - Nas situações em que se verifique a totalização de períodos contributivos, se os beneficiários não apresentarem no período de referência previsto no número anterior seis meses com registo de remunerações, a remuneração de referência é definida por $R/(30 \times n)$, em que R representa o total das remunerações registadas desde o início do período de referência até ao dia que antecede o facto determinante da protecção e n o número de meses a que as mesmas se reportam.

3 - Na determinação do total de remunerações registadas não são consideradas as importâncias relativas aos subsídios de férias, de Natal ou outros de natureza análoga."

De fato, atento o teor destas disposições legais, verifica-se, por um lado, que, na determinação do total de remunerações registadas, não é considerada a importância relativa ao subsídios de Natal e, por outro, que um dos requisitos para atribuição da prestação compensatória do subsídio de Natal é o beneficiário não ter direito ao pagamento deste subsídio, no todo ou em parte, pelo respetivo empregador.

⁶ Aprovado pelo Decreto-Lei nº 91/2009, de 9 de Abril, na redação que lhe foi dada pelos Decretos-Lei n.ºs 70/2010, de 16 de Junho e n.º 133/2012, de 27 de junho.

PARECER JURÍDICO N.º 4 / CCDD-LVT / 2013

Sendo que, voltamos a repetir, em nosso entender, o trabalhador que se encontre em licença parental tem direito a receber o subsídio de Natal da sua entidade pública empregadora, porque as ausências ao trabalho resultantes das situações descritas no n.º 1, do art. 65.º, do CT 2009, são consideradas prestação efetiva de trabalho, não sendo, por isso, enquadráveis na figura da suspensão do contrato.

Ademais, convém referir que, mesmo para quem entenda que as ausências ao trabalho resultantes das situações descritas no n.º 1, do art. 65.º, do CT 2009 são enquadráveis na figura da suspensão do contrato, o trabalhador tem direito que a entidade empregadora pública lhe pague os proporcionais do subsídio de Natal (cfr. art. 207.º n.º 2, alínea c) do RCTFP), sendo o restante valor pago pela Segurança Social, nos termos e para os efeitos do Artigo 21.º-A, do RJPSP.

Finalmente, tendo em consideração que esta matéria, o pagamento do subsídio de Natal nas situações descritas no n.º 1, do art. 65.º, do CT 2009, não é pacífica, existindo entendimentos jurídicos divergentes, sugiro que esta questão seja discutida em sede de Reunião Coordenação Jurídica.

CONCLUSÃO

1. A remuneração dos trabalhadores que exercem funções públicas ao abrigo de relações jurídicas de emprego público é composta por remuneração base, suplementos remuneratórios e prémios de desempenho, pelo que, pode, de fato, variar mensalmente, motivo pelo qual no n.º 2, do 28.º, da LOE 2013, se refere "*remuneração relevante desse mês*" e não apenas remuneração base mensal, como acontece no art. 29.º do referido diploma.
2. Um trabalhador que, por motivo de doença, se encontrar impedido por um período superior a 30 dias, apesar da suspensão do seu contrato de trabalho em funções públicas, mantém o direito ao subsídio de Natal.
3. As ausências ao trabalho resultantes da licença parental, em qualquer das modalidades, não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de trabalho, não sendo, por este motivo, em nosso entender, enquadráveis na figura da suspensão do contrato, tendo, assim, o trabalhador direito, a que a entidade empregadora pública lhe pague, um subsídio de Natal.
4. O subsídio de Natal, presentemente, é pago mensalmente, por duodécimos, sendo o seu valor apurado mensalmente com base na remuneração relevante para o efeito, após a redução remuneratória prevista no art. 27.º da LOE 2013.
5. Nos casos apresentados pela autarquia, conclui-se que a remuneração relevante para o efeito terá de se reconduzir à remuneração base mensal, até que os trabalhadores regressem ao trabalho.

LEGISLAÇÃO

- Lei nº 66-B/2012, de 31 de dezembro (LOE 2013)
- Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro
- Código de Trabalho de 2009, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro
- Regime Jurídico de Proteção Social na Parentalidade, aprovado pelo Decreto-Lei nº 91/2009, de 9 de abril