

Direito a despesas de representação. Subsídio de refeição a trabalhadores abrangidos pelo regime de segurança social, durante licença parental.

Pela Ex^a Chefe de Divisão de Gestão Administrativa foi solicitado parecer acerca das seguintes questões:

1. Possibilidade de pagamento de despesas de representação a um titular de cargo de direção intermédia de 3º grau;
2. Possibilidade de pagamento de subsídio de refeição a trabalhadores abrangidos pelo regime de segurança social, durante o período de licença parental.

Cumpre, pois, informar:

I – Do direito a despesas de representação

O art.º 4º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto estabelece que:

“1 - Os cargos dirigentes das câmaras municipais são os seguintes:

- a) Diretor municipal, que corresponde a cargo de direção superior de 1.º grau;*
- b) Diretor de departamento municipal, que corresponde a cargo de direção intermédia de 1.º grau;*
- c) Chefe de divisão municipal, que corresponde a cargo de direção intermédia de 2.º grau.*

2 - A estrutura orgânica pode prever a existência de cargos de direção intermédia de 3.º grau ou inferior.

*3 - No caso previsto no número anterior, cabe à assembleia municipal, sob proposta da câmara municipal, a definição das competências, da área, dos requisitos do recrutamento, entre os quais a exigência de licenciatura adequada, e do período de experiência profissional, bem como da respetiva **remuneração**, a qual deve ser fixada entre a 3.ª e 6.ª posições remuneratórias, inclusive, da carreira geral de técnico superior.”* (sublinhados nossos)

Por seu turno, o art.º 24º do mesmo diploma legal, sob a epígrafe “Despesas de representação”, determina o seguinte:

*“1 - Aos titulares de **cargos de direção superior de 1.º grau e de direção intermédia de 1.º e 2.º graus** podem ser abonadas despesas de representação no montante fixado para o pessoal dirigente da administração central, através do despacho conjunto a que se refere o n.º 2 do artigo 31.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na redação que lhe foi dada pela Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro, sendo-lhes igualmente aplicáveis as correspondentes atualizações anuais.*

2 - A atribuição de despesas de representação nos termos do número anterior é da competência da assembleia municipal, sob proposta da câmara municipal.” (sublinhados nossos)

Assim, com a entrada em vigor da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, o pagamento das despesas de representação aos titulares de cargos de direção superior de 1.º grau e de direção intermédia de 1.º e 2.º graus passou a depender da deliberação da assembleia municipal, sob proposta da câmara municipal.

Por outro lado, atento o disposto nas disposições conjugadas dos artºs 4º nº 3 e 24º nº 1, afigura-se-nos não existir fundamento legal para o pagamento de despesas de representação aos titulares de cargos de direção intermédia de 3.º grau.

II – Da licença parental e do subsídio de refeição

A alínea c) do n.º 1 do artigo 65.º do Código do Trabalho estatui que não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são considerados como prestação efetiva de trabalho as ausências ao trabalho resultantes de licença parental em qualquer das modalidades.

Ora, tal como defende Diogo Vaz Marecos (in Código do Trabalho anotado, Coimbra Editora, anotação ao artº 65º, pág.192), “*não obstante o empregador não ter de proceder ao pagamento da retribuição relativamente às ausências ao trabalho supra referidas, tal não significa que o trabalhador fique sem auferir qualquer montante pecuniário. Na realidade, e tal como previsto no nº 1 do artigo 34º, os trabalhadores beneficiam de proteção social em matéria de parentalidade, constando de legislação específica os regimes de concessão de prestações sociais, o Decreto-Lei nº 91/2009, de 9 de Abril...*”

De facto, o DL nº 91/2009, de 9 de abril, regulamenta a proteção na parentalidade dos trabalhadores integrados no regime geral de segurança social (RGSS), mas não regula sobre a atribuição de subsídio de refeição nas ausências ao trabalho resultantes de licença parental em qualquer das modalidades.

No entanto, conforme se refere no Parecer da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), n.º 58/CITE/2015 (ao qual tivemos acesso através do site <http://www.cite.gov.pt/pt/pareceres/pareceres2015.html>), cuja tese subscrevemos:

“...o subsídio de refeição tem uma natureza compensatória, já que visa precisamente ajudar a compensar o trabalhador da despesa realizada com a alimentação em virtude de se ver na contingência de, por trabalhar, fazer a sua refeição fora de casa.

*O subsídio de refeição caracteriza-se também, e em consequência, como um suplemento de exercício: **apenas é devido no caso de prestação efetiva de trabalho**. De sublinhar que o trabalhador não adquire o direito a este subsídio em qualquer outra situação de ausência, designadamente em férias.*

Note-se que, sendo o subsídio devido apenas quando o trabalho é efetivamente prestado, não pode alegar-se que haja perda do que quer que seja se ele não for pago nas ausências do trabalhador, incluindo por motivo de licença parental, já que aquela prestação não constitui um direito do trabalhador nas situações de ausência.

Conforme plasmado no Acórdão n.º 177/05 do Tribunal Constitucional, no âmbito do Processo n.º 109/05, quando se defende que “... a trabalhadora não deve perder direito à retribuição ou a qualquer regalia, reporta-se, pois, à retribuição e regalias, normalmente asseguradas à trabalhadora em virtude da celebração do contrato, com exclusão daquelas apenas justificáveis em face de circunstâncias especiais da prestação efetiva da sua atividade. A seguir-se entendimento contrário, então também seriam devidas, por exemplo, ajudas de custo, subsídio de risco, subsídio para falhas, remuneração por trabalho, legitimadas tão-só pelo particular condicionalismo da execução de trabalho, que a trabalhadora eventualmente estivesse a receber ao entrar de licença de maternidade, o que não parece defensável. E, pelo mesmo raciocínio, também se poderia defender nas situações de ausência do trabalhador por motivo de gozo de férias manteria o mesmo direito ao subsídio de alimentação, uma vez que nos termos da lei a retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço

efetivo, o que ninguém defende. Ou ainda se poderia argumentar que também deveria ser reconhecido direito de subsídio de alimentação nas situações de despedimento ilícito no âmbito das retribuições devidas entre a data de despedimento e o da reintegração, o que se não tem seguido. De resto, não se descortinam razões ponderosas para que, no tocante à obrigatoriedade do pagamento do subsídio de alimentação, se privilegie a mulher trabalhadora em licença de parto em relação a outras situações de ausência da mesma trabalhadora, por doença ou qualquer outra falta justificada” (sombreado nosso).

No mesmo sentido está a jurisprudência superior dos nossos tribunais. É o caso do Tribunal da Relação de Lisboa que, por Acórdão de 12 de janeiro de 2000, no âmbito do Processo n.º 69464, decidiu que **“a trabalhadora em licença de parto ou de maternidade, ao receber o pagamento da retribuição sem abono ou subsídio de alimentação não está a perder qualquer retribuição ou regalia, dado aquela prestação não constituir direito que lhe assista nas situações de ausência.”**

Por sua vez, o Acórdão de 23 de fevereiro de 2005 do mesmo Tribunal e com o número de Processo 4042/2004-4, determinou que **“o subsídio de alimentação não assume propriamente a feição de uma contrapartida do trabalho prestado, visando ajudar a cobrir, em parte, certas despesas (de alimentação) que o trabalhador faz por causa do serviço, e estando dependente da prestação efetiva de trabalho (...)** Não é inconstitucional o art.º 9º do DL 136/85, de 3/5, que regulamentou a Lei n.º 4/84, de 5/4, na parte em que, por contraponto ao DL 135/85, publicado no mesmo dia, não concede às trabalhadoras abrangidas pelo regime jurídico do contrato individual de trabalho o subsídio de refeição nos casos de ausência por licença de maternidade (...). Por aplicação do respetivo AE, é legítimo o não pagamento, por parte dos CTT às suas trabalhadoras, do subsídio de refeição nos períodos de licença de maternidade.”

Refira-se ainda que tem sido pacificamente aceite que não é devido o pagamento de subsídio de alimentação aos trabalhadores que se encontrem em situação prevista nas restantes alíneas do já citado n.º 1 do artigo 65.º do Código do Trabalho, não havendo razão para atribuir especificamente às trabalhadoras na situação abrangida pela alínea c) daquele número, sob pena de discriminação positiva.

Face ao exposto, entende-se que a Trabalhadora ... não tem direito ao pagamento do subsídio de refeição durante o período da licença parental inicial. Razão pela qual o mesmo não lhe foi abonado.” (sublinhados nossos)

EM CONCLUSÃO:

1. Atento o consignado nas disposições conjugadas dos art.ºs 4º n.º 3 e 24º n.º 1 da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, os titulares de cargos de direção intermédia de 3.º grau não têm direito a despesas de representação.
2. Durante o período de licença parental, os trabalhadores abrangidos pelo regime de segurança social não têm direito a receber subsídio de refeição, por ausência de previsão legal.