

ASSUNTO:	Do pagamento de subsídio de férias e férias não gozadas - aposentação	
Parecer n.º:	INF_DSAJAL_TR_5278/2019	
Data:	31/05/2019	

Pela Senhora Presidente da Junta de Freguesia foi solicitado que se esclareça a seguinte questão:

“No dia 1 de janeiro de 2019 uma nossa colaboradora ficou aposentada, tendo a sua aposentação sido publicada em Diário da Republica de 7 de dezembro de 2018.

A referida colaboradora encontrava-se com baixa médica desde o dia 24 de setembro de 2018, não tendo regressado ao serviço até 31 de dezembro.

Com a cessação de funções e tendo já sido pago o vencimento correspondente ao mês de dezembro, a dúvida que nos surgiu é se devem ser pagos os valores correspondentes a férias e subsídio de férias e o número de dias a contabilizar.”

Cumpr, pois, informar:

I - Os artigos 289º a 292º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LTFP)¹ determinam que uma das formas de extinção do vínculo de emprego público é a caducidade e que esta pode ocorrer com a **“aposentação do trabalhador, por velhice ou invalidez, ou, em qualquer caso, quando o trabalhador completar 70 anos de idade”**.

Em parecer sobre esta matéria, emitido por esta Divisão de Apoio Jurídico em 02-01-2015, refere-se:

«Conforme artigos 291.º e 292.º do mesmo normativo, a aposentação é uma das situações que conduz à caducidade do vínculo de emprego público, a qual se verifica decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, - entidade empregadora pública e trabalhador – da aposentação do mesmo.

(...)

Ora, no que concerne aos montantes que irá auferir, salientamos que o art.º 150º da LTFP estabelece o seguinte:

“Artigo 150.º

Conceito de remuneração base

¹ Aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e alterada pela Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, Lei n.º 84/2015, de 7 de agosto, Lei n.º 18/2016, de 20 de Junho, Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro, Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, pela Lei n.º 70/2017, de 14 de agosto e pela Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto.

1 - A remuneração base é o montante pecuniário correspondente ao nível remuneratório da posição remuneratória onde o trabalhador se encontra na categoria de que é titular ou do cargo exercido em comissão de serviço.

2 - A remuneração base anual é paga em 14 mensalidades, correspondendo uma delas ao subsídio de Natal e outra ao subsídio de férias, nos termos da lei.”

Por seu turno, o art.º 151º da LTFP determina:

“Artigo 151.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 no mês de 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.” (negritos nossos)

Em anotação a este normativo, Paulo Veiga e Moura e Cátia Arrimar² esclarecem:

“2. Relativamente ao montante do subsídio de Natal, naturalmente que, sendo ele uma das mensalidades da remuneração base, o seu valor será determinado pelo valor da remuneração base auferida pelo trabalhador e pelo tempo de serviço prestado no ano civil em que deve ocorrer o processamento de tal subsídio.

(...)

Se (...) a relação de emprego não perdurar por todo o ano civil, seja por só se ter iniciado mais tarde, seja por ter sido objeto de suspensão ou de cessação, o valor do subsídio de Natal será calculado proporcionalmente ao tempo de serviço prestado nesse ano, pelo que será em função dos dias ou meses de duração do vínculo que se deverá determinar o quantum daquele subsídio.”

Por último, o art.º 152º do mesmo diploma legal estatui:

“Artigo 152.º

Remuneração do período de férias

1 - A remuneração do período de férias corresponde à remuneração que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo, com exceção do subsídio de refeição.

2 - Além da remuneração mencionada no número anterior, **o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de valor igual a um mês de remuneração base mensal, que deve ser pago por inteiro no mês de junho de cada ano ou em conjunto com a remuneração mensal do mês anterior ao do gozo das férias, quando a aquisição do respetivo direito ocorrer em momento posterior.**

3 - A suspensão do contrato por doença do trabalhador não prejudica o direito ao subsídio de férias, nos termos do número anterior.

² In “Comentários à Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas”, 1º Volume/Artigos 1º a 240º, Coimbra Editora, pág. 458.

4 - O aumento do período de férias previsto nos n.ºs 4 e 5 do artigo 126.º ou a sua redução nos termos do Código do Trabalho, respetivamente, não implicam o aumento ou a redução correspondentes na remuneração ou no subsídio de férias.” (negritos nossos)

Em comentário a este normativo, os Autores citados³ referem:

“1.O presente artigo não se limita a disciplinar o subsídio de férias enquanto mensalidade integrante da remuneração base, disciplinando ainda a remuneração a que o trabalhador tem direito no período de férias.

(...) Este período de não trabalho é remunerado, determinando o n.º 1 do presente artigo que essa remuneração será idêntica àquela que o trabalhador receberia se, em vez de estar em gozo de férias, estivesse em serviço efetivo, devendo entender-se que se encontra em tal situação sempre que lhe seja abonada a remuneração base, numa interpretação atualista do n.º 1 do art.º 18º do DL n.º 496/80.

Assim sendo, nas férias, o trabalhador tem direito a receber a remuneração que receberia se estivesse a trabalhar ou numa situação equiparada, uma vez que só nessas situações manterá o direito à remuneração base.

(...)

2. Uma vez determinada a remuneração mensal a que o trabalhador teria direito se estivesse em serviço efetivo, para cálculo da remuneração a pagar no período de férias há que dividir essa remuneração por 30, como resulta do n.º 3 do art.º 155º. Porém, esta operação apenas permite apurar o valor da remuneração de cada um dos trinta dias do mês (incluindo, portanto, tanto os dias úteis como não úteis), quando para efeitos de férias só se computam os dias úteis. Deste modo, para se apurar o valor de cada dia útil de férias, terá de se dividir o valor da remuneração mensal do trabalhador por vinte e dois dias, para, dessa forma, se apurar o valor da remuneração de cada dia útil, sendo este valor que depois se multiplicará pelo número de dias de férias (sejam eles inferiores ou superiores a 22 dias) a que o trabalhador tenha direito.”

3.Para além da remuneração correspondente ao período de férias, têm ainda os trabalhadores públicos direito a um subsídio de férias, de valor igual a um mês de remuneração base, o que desde logo permite concluir que a remuneração correspondente ao período de férias não é idêntica ao valor do subsídio de férias, pois este tem por referência a remuneração base e aquela abrange ainda as demais remunerações a que o trabalhador tinha direito quando estava em serviço efetivo.

A redação do n.º 2 parece apontar no sentido de o valor do subsídio de férias ser independente do número de dias de férias a que o trabalhador tenha direito, como se o montante do subsídio fosse sempre igual a uma mensalidade da remuneração base e o processamento do respetivo valor não devesse atender nem variar consoante o período de férias a que cada trabalhador tenha direito.

Não nos parece ser essa a melhor interpretação da lei, devendo a mesma ser interpretada no sentido de o montante do subsídio de férias depender do número de dias de férias a que cada trabalhador tenha direito, até por nos parecer de todo inaceitável que, sendo o objetivo de tal subsídio permitir fazer face ao crescendo de despesas que as férias implicam, quem apenas tenha direito a quatro ou cinco dias de férias receba um subsídio inteiro e em valor idêntico

³ Op. cit. pág. 459 e seguintes.

quem tenha vinte e dois ou mais dias de férias (e a majoração dos dias de férias a que aludem os n.ºs 4 e 5 do art.º 126º é irrelevante para efeitos de aumento do valor do subsídio de férias).

Entendemos, como tal que (...) continua a vigorar a regra constante do n.º 1 do art.º 11º do DL n.º 496/80, pelo que o subsídio de férias corresponderá a uma mensalidade da remuneração base apenas quando o trabalhador tiver 22 ou mais dias úteis de férias, pois, se tiver menos dias de férias, o valor do subsídio corresponderá a tantos dias de remuneração base quantos os dias de férias a que tenha direito (...).⁴»

No que concerne aos efeitos das faltas por doença sobre o direito a férias no regime de proteção social convergente, impõe-se mencionar que a doutrina e jurisprudência divergem quanto à aplicabilidade das normas relativas à suspensão do contrato em caso de doença prolongada.

Ora quanto aos efeitos da suspensão do contrato por impedimento prolongado a LTFP determina:

Artigo 129.º

Efeitos da suspensão do contrato por impedimento prolongado

1 - No ano da suspensão do contrato por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, verificando-se a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador tem direito à remuneração correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio.

2 - No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador tem direito a férias nos termos previstos no artigo 127.º

3 - No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de abril do ano civil subsequente.

4 - Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à remuneração e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

Para economia deste parecer refere-se apenas que essa questão não releva para as conclusões da matéria em apreço nesta informação, pois a aposentação foi concedida (e fixada a pensão definitiva) antes do término do ano 2018, (conforme publicação no Diário da República em 7 de dezembro do mesmo ano – Aviso n.º 18145/2018), sendo que o efeito que ocorre a partir do dia 1 de janeiro é que a pensão passa a ser paga pela CGA.

Importa porém, salientar que a entidade consulente não refere quando a subscritora foi desligada do serviço a aguardar aposentação nos termos do artigo 99.º do Estatuto da Aposentação.

Com efeito é a partir dessa data que cessa a relação de trabalho existente entre trabalhador e entidade empregadora.

Em FAQ, no website da CGA <http://www.cga.pt/faqs.asp> pode ler-se o seguinte:

“A desligação do serviço traduz-se, por um lado, na extinção da relação jurídica de emprego, com a perda do direito à remuneração e fim dos descontos para a CGA, e, por outro, no início do direito a receber uma pensão transitória de

⁴ Vd. ainda o parecer da CCDRC DAJ 130/16, de 12 julho de 2016, disponível em http://www.ccdrc.pt/index.php?option=com_pareceres&view=details&id=2212&Itemid=1

aposentação, paga pelo Serviço, tendo essa desligação lugar invariavelmente no último dia do mês em que seja comunicada pela Caixa a resolução final sobre o direito à aposentação

Concedida a aposentação e fixada a pensão (ver resposta à questão *Como se encerra o procedimento?*), o interessado é inscrito na lista de aposentados a publicar em Diário da República - e a divulgar no site da CGA na internet (www.cga.pt) - entre os dias 5 e 10 de cada mês, tendo a passagem à situação de aposentado lugar no dia 1 do mês seguinte àquela publicação (artigos 73.º e 100.º do EA).

A passagem à situação de aposentado **tem como única consequência relevante a transferência do pagamento e do encargo com a pensão de aposentação do Serviço para a Caixa Geral de Aposentações** (artigo 64.º, n.º 1, do EA), isto porque desde a desligação do serviço que o interessado recebe pensão de aposentação, embora paga transitoriamente pelo respetivo Serviço (ver resposta à questão *Quando cesso o exercício de funções?*).” – destacado nosso

Nesta conformidade, considerando o exposto, seria na data da desligação que se deviam apurar os créditos laborais pelo que admitindo-se que tenha ocorrido em 2018 a trabalhadora terá direito a:

- Proporcionais das férias e do subsídio de férias, correspondentes aos meses de serviço prestado em 2018 até à data da aposentação (estes proporcionais reportam-se às férias que se venceriam no dia 1 de janeiro de 2019, o que não sucedeu pelo facto de se ter aposentado - cf. art.º 152º da LTFP;
- Das férias não gozadas relativas ao serviço prestado no ano de 2018;
- Se o contrato tiver cessado e o trabalhador não tiver gozado, no todo ou em parte, o período de férias vencido em 1 de janeiro de 2018 tem ainda direito a receber a remuneração correspondente ao período não gozado.
- Dos proporcionais do subsídio de Natal, correspondentes aos meses de serviço prestado em 2018 até à data da aposentação – cf. art.º 151º nº 2, alínea b) da LTFP.