

Suspensão do contrato por impedimento prolongado.

Direito a férias. Subsídio de Natal.

Pelo Exº Senhor Presidente da Junta de Freguesia foi solicitado parecer acerca do direito a férias, subsídio de férias e de natal de um trabalhador abrangido pela seguinte situação:

“Com reporte aos anos mais recentes devemos informar que o funcionário esteve de baixa, que determinou suspensão do contrato de trabalho, regressando 28 de Agosto de 2014 e entrando de imediato no gozo de 60 dias de férias remuneradas e auferindo o respectivo subsídio. Regressou ao trabalho a 25 de Novembro de 2014 e em 5 de Janeiro de 2015 entra novamente de baixa, que determinou, em 9 de Fevereiro, a suspensão do contrato de trabalho. Não obstante em Julho de 2015 foi-lhe paga a retribuição de férias na totalidade. A baixa prolongou-se até ao dia 5 de Janeiro de 2016, tendo o funcionário regressado a 6 de Janeiro. Porém, logo a 23 de Fevereiro, apresentou nova baixa que determinou a suspensão do contrato de trabalho em 24 de março, que se mantém até hoje, recebendo sempre a retribuição devida.

(...)Como o funcionário trabalhou apenas um mês, período iniciado a 5 de Janeiro de 2016, e se desconhece quando cessará o impedimento prolongado, é apenas devida em 2016 a retribuição de dois dias de férias e respectivo subsídio de férias até ao presente?

E como proceder relativamente ao Subsídio de Natal?”

Cumprido, pois, informar.

I. Tal como entendeu esta Divisão de Apoio Jurídico noutra sede: *“O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato (constituindo um direito de formação sucessiva^[1]) e vence-se, em regra, no dia 1 de Janeiro de cada ano civil - reporta-se, em princípio, ao trabalho prestado no ano anterior - constituindo exceções ao regime consagrado, o direito a férias no ano da contratação, no ano da sua cessação, e na situação de suspensão de contrato por impedimento prolongado, hipótese que interessa aqui analisar.*

O artigo 129.º e, por remissão, o artigo 127.º ambos da LTFP, determinam que no ano da suspensão do contrato por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador (nomeadamente por motivo de doença- cfr. art.º 278.º), 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

^[1] Conforme se refere no Parecer da Procuradoria-Geral da República no Parecer nºP000702003, de 20-11-2003 *“É sabido que o direito a férias adquire-se com a constituição da relação jurídica de emprego público, forma-se progressiva e sucessivamente, vence-se, de forma regular e periódica. (...) Diz-se, por isso que o direito a férias é um direito de formação sucessiva, "dotado de uma estrutura e fisiologia complexa, cuja compreensão exige uma clara separação dos vários momentos de que se compõe e o animam: aquisição, formação, vencimento e gozo".*

respetivo subsídio sendo que no ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de trabalho.

Perguntar-se-á, todavia, qual o direito a férias nos anos que medeiam entre o ano da suspensão do contrato e o ano da cessação do impedimento?

Conforme refere Monteiro Fernandes in Direito do Trabalho, 13.ª edição pág 485, “a suspensão do contrato de trabalho consiste na manutenção do vínculo apesar da paralisação dos seus principais efeitos: desde logo, a obrigação de trabalho, e, nalgumas modalidades, também o dever de retribuir. As relações factuais de trabalho sofrem, assim, uma descontinuidade mais ou menos importante, que não afeta a vigência do contrato”.

Da suspensão do contrato derivam vários efeitos só se mantendo os direitos que não pressupõem a efetiva prestação de trabalho. Conforme refere o mesmo autor em ob cit, “quanto ao direito a férias pagas, e muito embora ele não inclua entre os pressupostos da sua constituição a efetividade de serviço, julga-se inegável que a existência de prestação de trabalho (ou, ao mesmo, da possibilidade dela) condiciona diretamente a efetivação de tal direito. O fundamento do direito a férias não se harmoniza com a ficção do gozo de um período de repouso durante uma fase em que o contrato está suspenso e a prestação de trabalho não se realiza.”

Note-se que o legislador no artigo 129.º se reporta “ao ano da suspensão do contrato” estabelecendo consequências que serão aplicáveis caso advenha o termo do ano civil e a impossibilidade do gozo de férias vencido no início desse ano.

Quando a ausência por doença por período superior a 30 dias e o regresso ao serviço ocorrem dentro do mesmo ano civil o trabalhador mantém o direito a férias e respetivo subsídio, (que venceu no início desse ano) e que poderá gozar normalmente.

*(...), os efeitos consagrados **no artigo 129.º apenas ocorrem quando o impedimento prolongado se inicia em determinado ano civil e o regresso ao serviço se opera num outro ano.(...)**”*

Acresce referir que, na Reunião de Coordenação Jurídica, realizada em 24 de maio de 2016, foi acolhida pela DGAL e pela maioria das CCDR’s presentes, a seguinte posição:

“...a questão da aplicação ou não da suspensão do contrato de trabalho em funções públicas, na sequência de impedimento temporário por facto não imputável ao trabalhador que se prolongue por mais de um mês (doença), tem de encontrar resposta na norma inserta no artigo 278.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e no que muito concretamente concerne aos efeitos dessa suspensão em matéria de férias, teremos de atender ao estatuído no artigo 129.º do anexo.

Quanto à segunda questão que se prende com as férias dos trabalhadores com suspensão do contrato por motivo de doença e ocorrendo transição de ano e manutenção da suspensão, consideramos que o direito a férias do trabalhador que regressa ao trabalho será tratado e reconhecido nos termos estatuídos no artigo 127.º (vidé neste sentido a remissão operada pelo artigo 129.º n.º 2).”

II – Em relação ao subsídio de Natal, determina o art. 151.º da LTFP, sob a epígrafe «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.**

Ora, este normativo tem uma redação idêntica à do art.º 207º do revogado Regime de Contrato em Funções Públicas (RCTFP), sobre o qual a DGAEP, em 2013, divulgou a seguinte FAQ (no Capítulo III, acerca das Faltas):

“2. As faltas por doença dadas pelo pessoal contratado em regime de contrato de trabalho em funções públicas podem dar lugar à perda ou redução do subsídio de Natal?

Não. Este tipo de faltas, mesmo que dê lugar à suspensão do contrato por se prolongar por mais de 30 dias não se repercute no direito ao subsídio de Natal nem no seu montante que continua a ser de valor igual a um mês de retribuição base mensal pagável em Novembro de cada ano, como resulta das disposições conjugadas do n.º 1 e alínea c) do n.º 2 do artigo 207.º e artigo 232.º do RCTFP.

Contudo no ano de 2013, o seu pagamento é efetuado em duodécimos (...).”

Acresce referir que o artigo 20º Lei n.º 7-A/2016, de 30 de março, que aprovou a Lei do Orçamento de Estado para 2016 (LOE 2016) determina que durante o ano de 2016, o subsídio de Natal é pago mensalmente, por duodécimos, sendo *“apurado mensalmente, com base na remuneração relevante para o efeito, tendo por referência a remuneração auferida no mês do pagamento de cada um dos duodécimos, nos termos legais, após a redução remuneratória ...”*.

Assim, as faltas por doença, ainda que originem a suspensão do contrato de trabalho, por se prolongarem por mais de 30 dias, não se repercutem no direito ao subsídio de natal, nem no seu montante, cujo pagamento é efetuado em duodécimos, nos termos das disposições conjugadas da parte final da alínea c) do n.º 2 do art.º 151.º da LTFP e do art.º 20º da LOE 2016.

III - No caso presente, não vislumbramos fundamento para o gozo, por parte deste trabalhador, de 60 dias de férias remuneradas e respetivo subsídio, na sequência do regresso ao serviço em 28 de agosto de 2014.

Por outro lado, também desconhecemos a razão pela qual este trabalhador se tem mantido em situação de faltas por doença por longos períodos, regressando posteriormente ao serviço por curtos períodos de tempo. No entanto, admitimos que a autarquia consulente estará a acompanhar a situação.

Por último, no que respeita aos anos de 2015 e 2016, afigura-se-nos que:

I. Uma vez que este trabalhador esteve ao serviço até 4 de janeiro de 2015, venceu-se o seu direito a férias no dia 1 de janeiro desse ano.

Considerando que, em 5 de janeiro de 2015, entrou, de novo, em situação de faltas por doença e que o impedimento temporário por motivo de doença por período superior a um mês determina a suspensão do vínculo de emprego público, concluímos que o respetivo contrato se encontrou suspenso a partir dessa data.

Isto significa que, em 2015, verificando-se a impossibilidade total ou parcial do gozo a férias já vencido, teria direito à remuneração correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio, ao abrigo do consignado no n.º 1 do art.º 129.º.

2. Em relação ao ano em curso, tendo em conta que em 1 de janeiro de 2016 o contrato ainda se encontrava suspenso, não existindo prestação efetiva de trabalho, não se venceu o direito a férias, nos termos do n.º 3 do art.º 126.º

No entanto, tendo em conta que esteve **ao serviço** entre 6 de janeiro e 22 de fevereiro, tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de trabalho, ao abrigo do n.º 2 do art.º 127.º ex vi n.º 2 do art.º 129.º. Caso se verifique a impossibilidade total ou parcial do gozo das férias, como trabalhou apenas um mês completo, terá direito à remuneração correspondente aos dois dias úteis de férias não gozados e respetivo subsídio.

3.As faltas por doença, ainda que originem a suspensão do contrato de trabalho, por se prolongarem por mais de 30 dias, não se repercutem no direito ao subsídio de natal, nem no seu montante, cujo pagamento é efetuado em duodécimos (cfr. parte final da alínea c) do n.º 2 do art.º 151.º da LTFP conjugado com o art.º 20º da LOE 2016).

A técnica superior,

Lídia Ramos