

ASSUNTO:	Membro do Gabinete de Apoio Pessoal ao Presidente da Câmara. Férias.
Parecer n.º:	INF_DSAJAL_LIR_11774/2021
Data:	21.10.2021

Pelo Pela Ex,ma Chefe da Divisão Administrativa e Financeira foi solicitado parecer acerca da seguinte situação:

"O Chefe do Gabinete de Apoio Pessoal ao Presidente da Câmara que não possui lugar de origem, tem direito na data da cessação do exercício das respetivas funções (que coincide com o termo do corrente mandato autárquico) ao pagamento das férias vencidas e comprovadamente não gozadas referentes aos anos de 2017 a 2021, por aplicação do disposto no artigo 245º do Código do Trabalho?"

Cumpre, pois, informar:

1 – O artigo 43º do Anexo I à Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro¹, sob a epígrafe *"Estatuto dos membros dos gabinetes de apoio pessoal"* determina o seguinte:

"1 - A remuneração do chefe do gabinete de apoio à presidência é igual a 90 % da remuneração base do vereador a tempo inteiro, em regime de exclusividade, da câmara municipal correspondente.

2 - A remuneração dos adjuntos dos gabinetes de apoio à presidência e à vereação é igual a 80 % da remuneração base do vereador a tempo inteiro, em regime de exclusividade, da câmara municipal correspondente.

3 - A remuneração dos secretários dos gabinetes de apoio à presidência e à vereação é igual a 60 % da remuneração base do vereador a tempo inteiro, em regime de exclusividade, da câmara municipal correspondente.

¹ Alterada pela Lei n.º 25/2015, de 30 de março, pela Lei n.º 69/2015, de 16 de julho, pela Lei n.º 7-A/2016, de 30 de março, pela Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro e pela Lei n.º 50/2018, de 16 de agosto.

4 - Os membros dos gabinetes de apoio à presidência e à vereação são designados e exonerados pelo presidente da câmara municipal, sob proposta dos vereadores no caso do gabinete de apoio à vereação, e o exercício das suas funções cessa igualmente com a cessação do mandato do presidente da câmara municipal.

5 - Aos membros dos gabinetes de apoio referidos nos números anteriores é aplicável, com as devidas adaptações, o disposto no diploma que estabelece o regime jurídico a que estão sujeitos os gabinetes dos membros do Governo no que respeita a designação, funções, regime de exclusividade, incompatibilidades, impedimentos, deveres e garantias.”

Assim, em matéria de “Garantias dos membros dos gabinetes”, o artigo 10º do DL n.º 11/2012, de 20 de janeiro² estatui:

“1 - Os membros dos gabinetes não podem ser prejudicados, por causa do exercício transitório das suas funções, na estabilidade do seu emprego, na sua carreira profissional e no regime de segurança social de que beneficiem, bem como nos seus direitos, regalias e subsídios e outros benefícios sociais de que gozem na sua posição profissional de origem, ficando assegurado o regresso à situação jurídico-funcional que exerciam à data da sua designação.

2 - O tempo de serviço prestado no gabinete considera-se, para todos os efeitos, nomeadamente antiguidade e promoção, como prestado na categoria e na carreira que ocupava no momento da designação, mantendo o designado todos os direitos, subsídios, regalias sociais, remuneratórias e quaisquer outras correspondentes a essa categoria e carreira, não podendo, pelo não exercício de actividade, ser prejudicado nas alterações de posicionamento remuneratório a que, entretanto, tenha adquirido direito, nem nos procedimentos concursais a que se submeta.

3 - Quando os membros dos gabinetes se encontrarem, à data da designação, investidos em cargo ou funções públicos de exercício temporário, por virtude da lei, acto ou contrato, ou em comissão de serviço, o exercício de funções no gabinete suspende o respectivo prazo ou exercício.

4 - O tempo de serviço prestado nos gabinetes suspende a contagem dos prazos para a apresentação de relatórios ou prestação de provas para a aquisição de graus académicos, ntegradas ou não na carreira docente do ensino superior ou na carreira de investigação científica.

² Diploma que estabelece a natureza, a composição, a orgânica e o regime jurídico a que estão sujeitos os gabinetes dos membros do Governo.

5 - Os membros dos gabinetes que cessem funções retomam automaticamente as que exerciam à data da designação, sem prejuízo do disposto na lei quanto à reorganização de serviços, quando aplicável.

6 - Durante o exercício de funções nos gabinetes os respectivos membros não estão sujeitos a avaliação do desempenho, não podendo contudo ser prejudicados na carreira, na antiguidade, na remuneração ou em quaisquer outros efeitos associados àquela avaliação.

7 - Os membros dos gabinetes gozam dos benefícios concedidos pelos Serviços Sociais da Administração Pública.”

Deste diploma destacamos ainda dois normativos que, embora não se enquadrem nas matérias referidas no n.º 5 do artigo 43.º do Anexo I à Lei n.º 75/2013, importa ter em consideração, na medida em que o primeiro consagra um regime supletivo a aplicar aos membros dos gabinetes que não possuam estatuto de origem e o segundo impõe um limite à retribuição de férias vencidas e não gozadas. De facto, o n.º 2 do artigo 14.º do DL n.º 11/2012 estabelece que os “*membros dos gabinetes que não possuam estatuto de origem regem-se pelo disposto no presente decreto-lei e, subsidiariamente, pelo Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas*”³ e o n.º 2 do artigo 17.º esclarece que “[o]disposto no número anterior não prejudica o direito à percepção dos montantes relativos a férias vencidas e não gozadas ou a quaisquer outras componentes remuneratórias que sejam devidas nos termos gerais, com um limite de um mês de vencimento.”

II - Ora, no que diz respeito ao gozo de férias dos membros dos gabinetes de apoio pessoal ao Presidente da Câmara Municipal e à Vereação que cessam funções, esta Divisão de Apoio Jurídico, no parecer de 09.01.2014, relativo ao processo 2014.01.03.4180, emitiu a informação que a seguir se transcreve (cujo teor se mantém atual, pese embora a referência a legislação atualmente revogada):

“No Acórdão relativo ao processo 044832, de 25/05/99, o Supremo Tribunal Administrativo pugnou seguinte:

“I – Os membros dos Gabinetes dos presidentes das Câmaras Municipais não podem ser considerados funcionários públicos ou sequer simples agentes administrativos, pois não estão integrados no quadro da freguesia ou do município, nem possuem as características de profissionalidade e de permanência.

³ Realçamos que o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei n. 59/2008, de 9 de setembro foi revogado pela alínea d) do n.º 1 do artigo 42.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

II – Assim, à semelhança do Estatuto do Pessoal dos Gabinetes dos Membros do Governo (Decreto-Lei n.º 262/88, de 28 de Julho) devem ter-se como desempenhando cargos de confiança política, de natureza não permanente e livremente amovíveis (...)."

Nesta conformidade, porque os membros do Gabinete de Apoio Pessoal ao Presidente da Câmara Municipal e à Vereação – GAP - desempenham funções de confiança política pessoal, não estão durante esse período (ainda que se trate de indivíduos que, na origem, detenham uma vinculação de emprego público ao município ou a outra entidade pública) sujeitos ao cumprimento das regras e formalidades que enformam o gozo das férias dos trabalhadores em funções públicas (v.g as limitações ao gozo das férias no ano de ingresso, as regras sobre a acumulação e alteração de férias, a necessidade de que a respectiva marcação conste de um mapa). Ou seja, as férias do GAP da Presidência são livremente agendadas entre o respectivo membro e o Senhor Presidente da Câmara (em regra, de acordo com as conveniências deste último) não sendo "incorporadas" no mapa global de férias dos trabalhadores da autarquia.

Na reunião Coordenação Jurídica entre representantes da Direção-Geral das Autarquias Locais e das Comissões de Coordenação e Desenvolvimento Regional realizada em 8 de Julho de 2010 foi aprovado, relativamente ao gozo de férias dos membros dos gabinetes de apoio pessoal ao Presidente da Câmara Municipal e à Vereação que cessam funções, o seguinte entendimento:

"Questão:

Os membros dos gabinetes de apoio pessoal dos executivos municipais que cessam funções sem terem gozado a totalidade ou parte das férias já vencidas têm direito a receber a remuneração e o subsídio correspondentes a esse período?

Resposta:

Os membros dos gabinetes de apoio pessoal dos executivos municipais que cessam funções sem terem gozado a totalidade ou parte das férias já vencidas só têm direito a receber a remuneração e o subsídio correspondentes a esse período quando não disponham de um lugar de origem para o qual regressam.

Fundamentação:

Aos membros dos gabinetes de apoio pessoal é aplicável, com as devidas adaptações, o regime de garantias dos membros dos gabinetes governamentais (artigo 74.º/6 da Lei n.º 169/99, de 18 de setembro, republicada

pela Lei n.º 5-A/2002, de 11 de janeiro⁴), ou seja, é-lhes aplicável o disposto no artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 262/88, de 23 de julho. Assim, e dispondo os membros dos gabinetes de apoio pessoal de um lugar de origem, é-lhes aplicável o regime de férias desse lugar de origem; cessando o exercício de funções no gabinete sem terem gozado férias já vencidas, gozarão essas férias no lugar de origem sem que haja lugar ao pagamento de qualquer compensação. Não dispondo os membros dos gabinetes de apoio pessoal de um lugar de origem, afigura-se ser-lhes aplicável o regime da cessação do contrato dos trabalhadores que exercem funções públicas (artigo 180.º do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro⁵).”

Assim, em suma, respondendo às questões suscitadas se conclui que:

- Só haverá lugar ao pagamento de férias não gozadas (ou seja daquelas que, comprovadamente, não foram gozadas) – nos termos do artº 180º do RCTFP – quando o membro do GAP não disponha de lugar de origem. (...)⁶

Nesta conformidade, atualizando este entendimento, consideramos que aos membros dos gabinetes de apoio pessoal é aplicável, com as devidas adaptações, o regime de garantias dos gabinetes dos membros do Governo (“ex vi” artigo 43.º n.º 5 do Anexo I à Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação), ou seja, o disposto no artigo 10.º do DL n.º 11/2012, de 20 de janeiro.

Por outro lado, se os membros dos gabinetes de apoio pessoal dispuserem de um lugar de origem, é-lhes aplicável o regime de férias desse lugar de origem; caso cessem o exercício de funções no gabinete sem terem gozado férias já vencidas, gozarão essas férias no lugar de origem, sem que haja lugar ao pagamento de qualquer compensação.

⁴ *Corresponde ao art.º 43.º n.º 5 do Anexo I à Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação.*

⁵ *Corresponde ao art.º 245º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.*

⁶ *Como vimos, o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 9 de setembro foi revogado pela alínea d) do n.º 1 do artigo 42.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.*

Ora, como se refere no parecer desta Direção de Serviços com referência INF_DSAJAL_TR_5904/2019, que acompanharemos de perto, “[d]e acordo com o art.º 126.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, (LTFP) aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, o trabalhador tem direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil, nos termos previstos no Código do Trabalho (CT) e com as especificidades consagradas na LTFP.”

Não dispondo os membros dos gabinetes de apoio pessoal de um lugar de origem, é-lhes aplicável o regime da cessação do contrato de trabalho, em matéria de férias que comprovadamente não foram gozadas (vd. artigo 245.º do Código do Trabalho)⁷. De facto, a este propósito:

A - O artigo 240.º do CT sobre o "Ano do gozo das férias" estatui:

- " 1 - As férias são gozadas no ano civil em que se vencem, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.*
- 2 - As férias podem ser gozadas até 30 de Abril do ano civil seguinte, em cumulação ou não com férias vencidas no início deste, por acordo entre empregador e trabalhador ou sempre que este as pretenda gozar com familiar residente no estrangeiro.*
- 3 - Pode ainda ser cumulado o gozo de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no ano em causa, mediante acordo entre empregador e trabalhador.*
- 4. Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo."*

Ora, no conjunto de perguntas frequentes disponibilizado pela DGAEP⁸ esclarece-se:

"5. É possível acumular férias de um ano para outro?"

Em regra, as férias são gozadas no ano civil em que se vencem.

Excecionalmente, as férias vencidas e não gozadas no ano civil respetivo, podem ser gozadas até 30 de abril do ano seguinte, por acordo entre o empregador público e o trabalhador, ou sempre que este as pretenda gozar com familiar residente no estrangeiro.

Pode ainda ser cumulado o gozo de metade do período de férias vencido no ano civil anterior com o período de férias vencido no ano em causa, mediante acordo entre o empregador público e o trabalhador.

(...)

7. Qual o prazo para requerer a acumulação de férias?

A lei não estabelece prazo para requerer a acumulação de férias, mas entendemos que um princípio elementar de organização do trabalho impõe que a manifestação de vontade em que o requerimento se traduz se verifique até ao termo do ano civil em que as férias se venceram e no qual, portanto, deveriam ter sido gozadas face à regra geral do n.º 1 do artigo 240.º do Código do Trabalho."

⁷ Neste sentido se pronunciou esta Direção de Serviços na INF_DSAJAL_LIR_9144/2017, bem como na INF_DSAJAL_TR_6969/2018.

⁸ Acessível em <https://www.dgaep.gov.pt/index.cfm?OBJID=b8a129f3-8eb7-4b56-932f-f084b9abab44&ID=4500000>

Acresce que, em anotação ao citado artigo 240.º do CT, Diogo Vaz Marecos⁹ refere:

"O n.º 1 estabelece a regra em matéria do gozo de férias: as férias devem ser gozadas no ano civil em que se vencem. Excecionalmente é admitida a acumulação, nas situações previstas nos n.ºs 2 e 3 . (...).

Ou seja, um trabalhador que pretenda gozar férias com um familiar que resida no estrangeiro terá direito a acumular as férias vencidas no ano anterior, com as férias vencidas no ano em causa, ou, não pretendendo cumular as férias já vencidas com as que se venceram no ano em que pretende deslocar-se ao estrangeiro, pode gozar apenas as férias vencidas no ano anterior. Num caso ou noutro, restringe-se este direito ao gozo de férias do ano distinto daquele em que se vencem, ao gozo efetivo até 30 de abril.

O n.º 3 permite que o empregador e o trabalhador acordem na acumulação, no mesmo ano civil, do gozo de até metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no ano em causa, gozo esse em acumulação que pode ser realizado em qualquer momento do ano. Ou seja, no caso previsto no n.º 3 não há qualquer restrição temporal quanto ao momento do ano em que as férias podem ser gozadas em acumulação, podendo por isso ultrapassar a data de 30 de abril prevista no n.º 2.

Contudo há um limite quanto ao período de férias vencido no ano anterior, autorizando-se que, para efeitos de acumulação só poderá abranger metade do período de férias. Pretende-se assim, salvaguardar que a metade do período de férias que não pode ser acumulado, seja efetivamente gozada no ano civil a que respeita, permitindo ao trabalhador um período mínimo de recuperação."

B – Por outro lado, o artigo 245.º do CT, sob a epígrafe "Efeitos da cessação do contrato de trabalho no direito a férias" estabelece:

"1 - Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição de férias e respectivo subsídio:

- a) Correspondentes a férias vencidas e não gozadas;*
- b) Proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.*

2 - No caso referido na alínea a) do número anterior, o período de férias é considerado para efeitos de antiguidade.

⁹ In "Código do Trabalho anotado", 2.ª edição, pág. 582.

3 - *Em caso de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito não pode exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato.*

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

5 - *Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1."*

Ora, considerando que no pedido de parecer se menciona que estão em causa férias acumuladas "*referentes aos anos de 2017 a 2021*", realçamos, em primeiro lugar, que o legislador tem-se preocupado em estabelecer limites à acumulação de férias¹⁰, quer em número de dias, quer na possibilidade da sua compensação.

Tendo presente esta circunstância e apesar de não existir uma disposição legal que expressamente regule sobre a acumulação das férias e a possibilidade da sua compensação na situação que ora nos ocupa, teremos de nos socorrer do entendimento aprovado na citada Reunião de Coordenação Jurídica de 8 de Julho de 2010 (atualizando-o) e dos normativos do Código do Trabalho, como já referimos.

Assim, concluímos que o membro do GAP que não possui lugar de origem e que cessou funções na sequência do termo do mandato autárquico do presidente da câmara municipal, terá direito ao pagamento das férias vencidas e comprovadamente não gozadas relativas ao ano de 2021.

Em relação às férias vencidas e comprovadamente não gozadas referentes ao ano de 2020, só assim sucederá se a transição tiver sido autorizada/existir acordo com a entidade empregadora, no caso previsto no n.º 3 do artigo 240.º do CT e com o limite quanto ao número de dias ali consagrado.

Por outro lado, as férias respeitantes aos anos de 2017 e 2018 terão caducado. De facto - na sequência de um pedido de esclarecimento apresentado por esta CCDR, relacionado com a questão de saber se em 2018 podiam ser gozadas as férias vencidas a 1/1/2017, mediante acordo com a entidade empregadora, bem como as vencidas e não gozadas em 1/1/2016 - a DGAEP, por correio eletrónico, datado de 27.06.2018, esclareceu que "*para efeitos de acumulação de férias para o ano imediatamente seguinte se toma em conta*

¹⁰ Como vimos, no citado n.º 2 do artigo 17.º do DL n.º 11/2012 ou no n.º 3 dos artigos 240.º e 245.º do CT.

como base de cálculo o número de férias vencidas no ano imediatamente_anterior, não podendo férias vencidas em 2016 ser gozadas em cumulação em 2018. Estas últimas, se não tiverem sido gozadas em 2017, terão caducado em 30 de abril de 2017 ou em 31 de dezembro do mesmo ano conforme caiba ao caso."