

Parecer N.º	DAJ 84/18
Data	13 de março de 2018
Autor	José Manuel Lima

Temáticas abordadas	Extinção do vínculo de emprego público
----------------------------	--

Tendo em atenção o exposto no ofício n.º ..., de ... de março, da Câmara Municipal de ..., relativamente ao assunto referenciado em epígrafe, cumpre-nos informar do seguinte:

Apesar de o n.º 4 do artigo 176.º da LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação, prescrever que “a alteração da situação jurídico-funcional do trabalhador não impede a punição por infrações cometidas no exercício da função”, decorre do disposto no artigo 76.º da LTFP que “o empregador público tem poder disciplinar sobre o trabalhador ao seu serviço, *enquanto vigorar o vínculo de emprego público*” (destacámos).

O mesmo será dizer que, uma vez extinto o vínculo, a pedido da trabalhadora, haveria que, em nossa opinião, concluir-se pela preclusão do direito de prosseguir com o procedimento disciplinar (cfr., n.º 1 do artigo 213.º da LTFP) e pela necessidade de proceder a um encontro de contas decorrente do regime da cessação do vínculo público por iniciativa do trabalhador.

Quanto ao regime referido, releva, desde logo, o disposto no artigo 303.º da LTFP, quando, regulando a única causa de extinção do vínculo público aqui relevante – a prevista na alínea d) do n.º 1 do artigo 289.º da LTFP – prescreve que “a extinção do vínculo de emprego público por *iniciativa do trabalhador com aviso prévio é feita por denúncia* ou exoneração a pedido do trabalhador, consoante *o trabalhador seja titular de um*

contrato de trabalho em funções públicas ou de um vínculo de nomeação, respetivamente” (realçámos).

E, neste âmbito, pertinente será salientar o disposto no n.º 1 do artigo 304.º da LTFP, nos termos do qual, “o trabalhador pode denunciar o contrato independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita enviada ao empregador público *com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respetivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade no órgão ou serviço*”, bem como o prescrito no artigo 306.º da mesma lei, de que resulta que “se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, os prazos de aviso prévio estabelecidos nos artigos anteriores, *fica obrigado a pagar ao empregador público uma indemnização de valor igual à remuneração base correspondente ao período de aviso em falta*, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados” (destacado nosso).

Sem prescindir, e no pressuposto de que às faltas injustificadas (3 dias do mês de julho e desde 4 de agosto de 2017 até ao pedido de extinção do vínculo) foram conferidos os efeitos previstos na lei, a saber, *perda da retribuição correspondente ao período de ausência* [cfr., n.º 1 do artigo 256.º do Código do Trabalho, por força da remissão da alínea a) do n.º 4 do artigo 134.º da LTFP], terá a trabalhadora direito, por cessação do contrato de trabalho em funções públicas, a receber a retribuição de *férias e respetivo subsídio* correspondentes a *férias vencidas e não gozadas* e, também, à retribuição das *férias e subsídio proporcionais ao tempo de*

serviço prestado no ano da cessação (cfr., artigo 245.º do Código do Trabalho, por força da remissão efetuada pelo artigo 4.º da LTFP)¹.

Por outro lado, no que ao subsídio de Natal diz respeito, dispõe o artigo 151.º da LTFP, na atual redação, o seguinte:

“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” (destacámos).

Porém, e como é sabido, estabelecia o artigo 24.º do Orçamento do Estado para 2017, aprovado pela Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro (LOE/2017), na parte relevante, que:

“1. Durante o ano de 2017, o subsídio de Natal ou quaisquer prestações correspondentes ao 13.º mês a que tenham direito, nos termos legais, as pessoas a que se refere o n.º 9 do artigo 2.º da Lei n.º 75/2014, de 12 de setembro, são pagos nos termos seguintes:

- a) 50 % no mês de novembro;
- b) Os restantes 50 % em duodécimos, ao longo do ano.

¹ Sobre o vencimento do direito a férias, remuneração de férias e subsídio de férias vide artigos 126.º, 150.º e 152.º da LTFP.

2. Os valores do subsídio de Natal correspondentes aos pagamentos referidos nas alíneas a) e b) do número anterior são apurados em cada um dos meses de 2017 com base na remuneração relevante para o efeito, tendo por referência a remuneração auferida no mês de pagamento daqueles valores, nos termos legais.

3. O direito a cada duodécimo do subsídio de Natal, previsto na alínea b) do n.º 1, vence-se no primeiro dia do mês a que respeita.”

Consequentemente, por conjugação das normas transcritas, resultará ter a trabalhadora direito aos restantes 50% dos 7 duodécimos que terá recebido até julho de 2017, inclusive.

Em resumo, e no pressuposto de que a trabalhadora terá gozado as férias vencidas em 1 de janeiro de 2017 e recebido o respetivo subsídio (caso contrário, haverá que ser abonada das remunerações correspondentes, nos termos descritos), tem aquela direito a ser abonada de 7 duodécimos de férias e respetivo subsídio, respeitantes a 7 meses de trabalho prestado em 2017, bem como a 50% dos 7 duodécimos de subsídio de Natal, importância de que deverá ser deduzido o valor igual à remuneração base correspondente ao período de aviso prévio em falta, nos termos descritos supra.