

Parecer N.º	DAJ 53/17
Data	9 de março de 2017
Autor	José Manuel Lima

Temáticas abordadas	Despesas de representação Parentalidade Doença Eleitos locais Dirigentes
----------------------------	--

Notas

Sobre o presente parecer recaiu a seguinte pronúncia superior:

Concordo.

No que respeita aos eleitos locais há que referir que os mesmos sendo eleitos têm um estatuto próprio (Estatuto Eleitos Locais, lei 29/87, de 30/06, na redação atual) que lhes confere um conjunto de direitos e deveres pelo exercício dos seus cargos, que nunca se deverá confundir com o regime jurídico aplicável aos trabalhadores com emprego público. Os eleitos não têm,

obviamente, emprego público, estando inseridos pela nossa Constituição nos titulares de cargos políticos (arts 117 º, 118 º). Assim, aos eleitos só lhes é aplicável a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas nos casos em que o Estatuto dos Eleitos locais (EEL) para ela remeter.

Ora, no caso das faltas justificadas, o legislador não só não estabeleceu qualquer disciplina específica como também não remeteu para o regime do emprego público, pelo que este não lhes será aplicável no âmbito das questões formuladas pela CM de Coimbra. As faltas dos eleitos, desde que justificadas, não têm quaisquer efeitos nem remuneratórios nem quaisquer outros, dado que de acordo com a lei da tutela só as faltas injustificadas podem ser uma das causas de perda de mandato. Por último, no que respeita à prova da justificação das faltas, os eleitos devem apresentar os meios de prova considerados adequados pelo órgão a que pertencem.

Tendo em atenção o exposto no ofício n.º ..., de 10 de fevereiro, da Câmara Municipal de ..., sobre a matéria referenciada em epígrafe, cumpre esclarecer o seguinte:

Depois de, no artigo 11.º do Decreto-lei n.º 91/2009, de 9 de abril (que procedeu à regulamentação da Lei n.º 4/2009, de 29 de janeiro, diploma que procedeu à definição da proteção social dos trabalhadores que exercem funções públicas), se prescrever que “o subsídio parental é concedido durante o período de impedimento para o exercício da atividade laboral”, dispõe-se, no n.º 1 do artigo 12.º daquele diploma, o seguinte:

“O subsídio parental inicial é concedido pelo período até 120 ou 150 dias consecutivos, consoante opção dos progenitores, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte” (destacado nosso).

E, mais adiante, após se estabelecer, no artigo 27.º do Decreto-lei n.º 91/2009, que “o montante diário dos subsídios previstos no presente capítulo é calculado pela aplicação de uma percentagem ao valor da **remuneração de referência** do beneficiário” (salientámos), prescreve-se, no artigo 28.º do mesmo diploma, a forma como a remuneração de referência é calculada.

Ali se diz que:

“1 - A remuneração de referência a considerar é definida por R/180, em que R representa o total das remunerações registadas nos primeiros seis meses civis que precedem o segundo mês anterior ao da data do facto determinante da proteção” (destacámos).

Dito de outra forma, o que é a *remuneração de referência*?

É a média de todas as remunerações declaradas à Segurança Social pela entidade empregadora nos primeiros seis meses dos últimos oito meses (a contar do 2.º mês anterior àquele em que começa o impedimento para o trabalho).

No caso de não ter 6 meses de descontos na Segurança Social e o direito ao subsídio ser reconhecido por terem sido considerados períodos de descontos noutros regimes obrigatórios de Segurança Social, nacionais ou estrangeiros, é feita a média das remunerações declaradas à Segurança Social no período de referência até ao dia anterior ao do início da licença. É então efetuado o seguinte cálculo:

A remuneração de referência é igual ao total das remunerações registadas, até ao dia anterior ao evento a dividir por 30 vezes o número de meses com remunerações registadas (com descontos), ou seja: $RR = R / (30 \times n)$.

E é, precisamente, pelo facto de a remuneração mensal ser substituída pelo subsídio parental inicial, calculado pela forma descrita, que as ausências no âmbito da parentalidade não determinam a perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efetiva de trabalho, *exceção feita à retribuição*, incluindo esta a remuneração mensal e os suplementos registados nos primeiros seis meses civis que precedem o segundo mês anterior ao da data do facto determinante da proteção.

Daí que se entenda o disposto no artigo 42.º do Decreto-lei n.º 91/2009, nos termos do qual, “os subsídios previstos no presente capítulo não são acumuláveis com rendimentos de trabalho.”

E idêntica regulamentação da proteção na parentalidade, no âmbito da eventualidade maternidade, paternidade e adoção, no regime de proteção social convergente, se encontra no Decreto-lei n.º 89/2009, de 9 de abril, nomeadamente, nos artigos 4.º, 22.º e 28.º do diploma.

Em suma, sendo a remuneração de referência calculada em função da remuneração mensal e suplementos, nenhum sentido fará, em nosso entender, configurar a possibilidade de manutenção da atribuição das despesas de representação nos períodos de ausência ao trabalho resultantes de licença parental, tanto mais que se opera,

relativamente a tais períodos, a substituição das remunerações pelo subsídio que, por lei, é atribuído, mercê da situação concreta a que respeite.

Quanto à segunda questão, como é sabido, os regimes legais reguladores das faltas por doença dos trabalhadores inscritos na Caixa Geral de Aposentações e das faltas por doença dos trabalhadores inscritos na Segurança Social, não obstante a tendência para a uniformização que tem vindo a ser implementada, apresentam ainda diferenças substanciais.

Assim, e quanto às primeiras, prescreve o artigo 15.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), o seguinte:

“1 - A falta por motivo de doença devidamente comprovada não afeta qualquer direito do trabalhador, *salvo o disposto nos números seguintes.*

2 - Sem prejuízo de outras disposições legais, a falta por motivo de doença devidamente comprovada determina:

a) *A perda da totalidade da remuneração diária nos primeiro, segundo e terceiro dias de incapacidade temporária, nas situações de faltas seguidas ou interpoladas;*

b) *A perda de 10 % da remuneração diária, a partir do quarto dia e até ao trigésimo dia de incapacidade temporária.*

3 - A contagem dos períodos de três e 27 dias a que se referem, respetivamente, as alíneas a) e b) do número anterior é interrompida sempre que se verifique a retoma da prestação de trabalho.

4 - A aplicação da alínea b) do n.º 2 depende da prévia ocorrência de três dias sucessivos e não interpolados de faltas por incapacidade temporária nos termos da alínea a) do mesmo número.

5 - A falta por motivo de doença nas situações a que se refere a alínea a) do n.º 2 não implica a perda da remuneração base diária nos casos de internamento hospitalar, faltas por motivo de cirurgia ambulatória, doença por tuberculose e doença com início no decurso do período de atribuição do subsídio parental que ultrapasse o termo deste período.

6 - *As faltas por doença descontam na antiguidade para efeitos de carreira quando ultrapassem 30 dias seguidos ou interpolados em cada ano civil.*

7 - O disposto nos n.ºs 2 a 6 não se aplica às faltas por doença dadas por pessoas com deficiência, quando decorrentes da própria deficiência.

8 - *As faltas por doença implicam sempre a perda do subsídio de refeição.*

9 - O disposto nos números anteriores não prejudica o recurso a faltas por conta do período de férias (salientámos).

Simplificando, as faltas por doença até 30 dias, em cada ano civil, determinam a perda dos montantes previstos nas alíneas a) e b) do n.º 2, bem como a perda do subsídio de refeição, e contam para efeitos de antiguidade na carreira.

Porém, quando ultrapassem aquele período de tempo, deixam de contar para efeitos de antiguidade na carreira, retomando o trabalhador o direito à remuneração.

Por outro lado, e quanto às segundas (faltas por doença dos trabalhadores inscritos na Segurança Social), dispõe a alínea d) do artigo 134.º da LTFP que as faltas por doença, devidamente comprovada, são consideradas como justificadas, produzindo, como decorre da alínea a) do n.º 4 do mesmo preceito e diploma, os efeitos previstos no Código do Trabalho (cfr., o artigo 255.º deste código).

Ora, estabelece o preceito para onde nos vemos remetidos, na parte relevante, o seguinte:

“1 - A falta justificada não afeta qualquer direito do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 - Sem prejuízo de outras disposições legais, *determinam a perda de retribuição as seguintes faltas justificadas:*

a) *Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de proteção na doença*” (destacámos).

Consequentemente, será pertinente chamar, aqui, à colação o disposto nos artigos 21.º e seguintes do Decreto-lei n.º 28/2004, de 4 de fevereiro, na atual redação, de que resulta a instituição de um *subsídio por doença*, enquanto prestação em dinheiro, atribuída ao beneficiário para compensar a perda de remuneração resultante do impedimento temporário para o trabalho, por motivo de doença, *a suportar pela Segurança Social*, a atribuir a partir do 4.º dia de incapacidade para o trabalho, de montante percentual variável entre 55% e 75% da remuneração de referência, em função dos dias de duração da doença.

Aqui chegados, e caracterizando o abono das despesas de representação, sustenta a Procuradoria-Geral da República, no Parecer n.º 80/2003, publicado no D.R., II Série, de 27-03-2004, que “o abono de despesas de representação tem como missão compensar o acréscimo de despesas exigidas no desempenho de determinados cargos ou funções de relevo, atenta a necessidade de garantir a sua dignidade e prestígio, devendo ser abonadas *a todas as pessoas que suportem as mesmas particularidades específicas na prestação do trabalho*, independentemente dos cargos de origem ou dos exercidos a título principal” ou, ainda, “que se trata de um vencimento acessório destinado a compensar os encargos sociais extraordinários que resultem normal e correntemente do exercício do cargo – desde os atos de cortesia individual, passando pelas exigências de vestuário, os gastos, enfim, que a pessoa investida no cargo tem necessariamente de fazer por causa do seu desempenho – e que se não fosse isso poderia dispensar-se de efetuar, tendo por isso o carácter de um abono indemnizatório que, como tal, deve reverter a favor de quem, *estando legalmente investido no desempenho do cargo, ficou sujeito às despesas determinadas pelo exercício da função para ocorrer às quais a lei o atribui*” (salientámos).

Sem prescindir, impõe-se sustentar que as despesas de representação mais não são do que um acréscimo remuneratório que segue o regime legal dos suplementos remuneratórios, à luz do artigo 159.º da LTFP, sendo, apenas, devidos enquanto

perdurem as condições de trabalho que determinaram a sua atribuição e haja exercício de funções efetivo ou como tal considerado em lei (n.º 4 do preceito).

Ora, e como vimos, nas faltas por doença até 30 dias, ainda que devidamente comprovadas, ou há lugar à perda total ou parcial da remuneração base diária ou, em alternativa, à atribuição de um subsídio por doença, sendo que, as que excedam 30 dias em cada ano civil, aos trabalhadores sujeitos ao regime do artigo 29.º da LTFP, descontam na antiguidade para efeitos de carreira, razão por que, tudo ponderado, somos de opinião que, nas situações de ausência por doença não devem ser abonadas despesas de representação.