

<b>Parecer N.º</b>	DAJ 89/17
<b>Data</b>	20 de abril de 2017
<b>Autor</b>	José Manuel Lima

<b>Temáticas abordadas</b>	Parentalidade Subsídio de refeição
----------------------------	---------------------------------------

Notas

---

Tendo em atenção o exposto no ofício n.º ..., de 28 de março, 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 protecção social dos trabalhadores que exercem funções públicas), se prescrever que “o subsídio parental é concedido durante o período de impedimento para o exercício da actividade 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 protecção”** (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 protecção.

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 protecção na parentalidade, no âmbito da eventualidade maternidade, paternidade e adoção, no regime de protecção 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.

No tocante à ponderação do subsídio de refeição, e na verdade, deverá referir-se terem, também estes serviços, aderido à interpretação anteriormente veiculada pela Direção Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), quando sustentava que “o regime de protecção na parentalidade, constante do Código do Trabalho aprovado pela

*Lei n.º 7/2009, de 12/02, e dos Decretos-Lei n.ºs 89/2009 e 91/2009, ambos de 09/04, no que toca à proteção social, é omissivo relativamente ao subsídio de refeição. Assim, deve entender-se que o art.º 76.º do Regulamento do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (Regulamento do RCTFP, inserido no anexo II da Lei n.º 59/2008, de 11/09), não foi revogado. Em consequência, **deverá atribuir-se subsídio de refeição nas situações previstas no art. 65.º da Lei n.º 7/2009 e que, como tal, constem também do art. 76.º, do Regulamento do RCTFP**”, assim se considerando correta, consequentemente, a asserção contida nas FAQ’s n.º 35 e 36, então publicitadas, e que, ao tempo, sustentavam a atribuição do subsídio de refeição, nas situações de ausência no âmbito da parentalidade, independentemente de os trabalhadores estarem enquadrados no regime da proteção social convergente ou no regime da segurança social, caso este em que à entidade empregadora pública era apenas exigível o processamento do subsídio de refeição.*

Contudo, a revogação do artigo 76.º do Regulamento do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, constante do anexo II da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, operada pela alínea g) do artigo 16.º da Lei n.º 66/2012, de 31 de dezembro, mais não fez do que retirar da ordem jurídica a norma em que aquela interpretação se estribava, confirmando, assim, de forma expressa, a extinção do direito ao subsídio de refeição nas situações de ausência ao serviço no âmbito da parentalidade, a partir de 1 de janeiro de 2013.

E nem a eventual defesa da **repristinação** do artigo 76.º do Regulamento do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, na redação anterior à que lhe foi dada pela Lei n.º 66/2012, de 31 de dezembro, mercê da revogação da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, operada pela alínea e) do n.º 1 do artigo 42.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, abreviadamente, LTFP, sem que esta última contenha qualquer norma de teor idêntico ao primeiro preceito citado, seria passível de infirmar a conclusão acima enunciada.

É que dispõe o artigo 7.º do Código Civil o seguinte:

“1. ***Quando se não destine a ter vigência temporária, a lei só deixa de vigorar se for revogada por outra lei.***

2. A revogação pode resultar de declaração expressa, da incompatibilidade entre as novas disposições e as regras precedentes ou da circunstância de a nova lei regular toda a matéria da lei anterior.

3. A lei geral não revoga a lei especial, excepto se outra for a intenção inequívoca do legislador.

4. ***A revogação da lei revogatória não importa o renascimento da lei que esta revogara***” (salientámos).

Esclarecendo o conceito, “repristinção, em sentido técnico, significa a reentrada em vigor no ordenamento jurídico de uma norma revogada como consequência da revogação da correspondente norma revogatória.”

Como se salientou, “...a revogação da lei revogatória não importa o renascimento da lei que esta revogara, daqui se vislumbrando a existência e o encadeamento de três atos legislativos, que se sucedem no tempo: uma primeira lei em vigor é revogada por uma segunda lei posterior que, por sua vez, vem a ser revogada por uma terceira lei.

A regra, estabelecida no Código Civil, é a de que a primeira lei não renasce pela entrada em vigor da última lei revogatória, ou, de outro modo, a lei revogada não renasce pela revogação da lei que a revogou. Todavia, a doutrina civilística parece ser unânime em considerar que nada impede que o legislador consagre um regime diferente, *maxime*, que o legislador determine a aplicação da lei ou norma repristinada.

1”

Em face do exposto, impõe-se concluir ter deixado de existir a possibilidade de atribuição do subsídio de refeição desde 1 de janeiro de 2013, com base na interpretação do disposto no artigo 76.º do Regulamento do Contrato de Trabalho em

---

<sup>1</sup> José de Oliveira Ascensão, in O Direito – Introdução e Teoria Geral, e Antunes Varela e Pires de Lima, in Código Civil Anotado

Funções Públicas, na redação anterior à que lhe foi dada pela Lei n.º 66/2012, de 31 de dezembro, situação que se mantém inalterada, não obstante a entrada em vigor da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, subsídio este que, refira-se, continua a ser regulado pelo Decreto-Lei n.º 57-B/84, de 20 de Fevereiro, na sua atual redação.