

Parecer N.º	DSAJAL 42/21
Data	2 de março de 2021
Autor	José Manuel Lima

Temáticas abordadas	Abono para falhas Teletrabalho
----------------------------	-----------------------------------

Notas

Tendo em atenção o exposto através do ofício n.º..., de ..., remetido como anexo por email da mesma data, da Câmara Municipal de ..., sobre a matéria referenciada em epígrafe, cumpre-nos esclarecer o seguinte:

Configurado doutrinal e jurisprudencialmente como “um subsídio destinado a indemnizar quem dele beneficie das despesas e riscos decorrentes do exercício de funções particulares suscetíveis de gerar falhas contabilísticas em operações de recebimentos e pagamentos como as que se processam em serviços de tesouraria”, o abono para falhas deixou de ter como suporte legal de atribuição o art.º 17.º do Decreto-lei n.º 247/87, de 17 de junho, – diploma expressamente revogado pela alínea q) do art.º 116.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, – para, por força das alterações introduzidas pelo art.º 24.º da Lei n.º 64-A/2009, de 31 de dezembro (que aprovou o Orçamento de Estado para 2009), no Decreto-lei n.º 4/89, de 6 de janeiro, passar a estribar-se no que este último diploma postula.

E, permitindo-nos transcrever o que o mesmo prescreve, na parte relevante para a economia do presente parecer, na sua atual redação, sobreleva o seguinte:

“Artigo 2.º

1 - Têm direito a um suplemento remuneratório designado 'abono para falhas' os trabalhadores que manuseiem ou tenham à sua guarda, nas áreas de *tesouraria* ou *cobrança, valores, numerário, títulos ou documentos*, sendo por eles responsáveis.

2 – ...

3 - O direito a 'abono para falhas' *pode ser reconhecido a mais de um trabalhador por cada órgão ou serviço*, quando a atividade de manuseamento ou guarda referida no n.º 1 *abranja diferentes postos de trabalho*” (salientado nosso).

Mais dispõe o art.º 2.º-A do diploma, aditado pelo Decreto-lei n.º 276/98, de 11 de setembro, em consonância, aliás, com o aduzido, que” as propostas do reconhecimento do direito ao abono para falhas deverão ser sempre devidamente fundamentadas, designadamente por referência à ou às carreiras abrangidas, aos riscos efetivos e às responsabilidades que impendem sobre os funcionários ou agentes para os quais é solicitado o abono e aos montantes anuais movimentados.”

Destaque merecerá, também, o disposto no n.º 1 do artigo 3.º quando dispõe que “sempre que se verifique *impedimento temporário* dos titulares do direito ao abono para falhas, *será o mesmo atribuído aos funcionários ou agentes que os substituem no exercício efetivo das suas funções*” (salientámos).

Outra referência incontornável decorre do estatuído no art.º 5.º do diploma, quando institui a total *reversibilidade* do abono para falhas, nos termos ali previstos, e a correspondência do respetivo montante com os dias de serviço efetivamente prestado, *acrescida da possibilidade de fracionamento e distribuição deste abono diário “na proporção do tempo de serviço prestado no exercício das funções”* (n.º 3 do preceito).

Restará, por último, salientar que prescreve o artigo 4.º o seguinte:

“1 - O montante pecuniário do 'abono para falhas' é fixado na portaria referida no n.º 2 do artigo 68.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro.

2 - Os abonos para falhas que, à data da entrada em vigor do presente diploma, sejam de montante superior ao definido pelo modo descrito no número anterior só serão atualizados quando, por virtude de futuras alterações salariais e da aplicação da mesma regra, tal montante seja ultrapassado.”

Sucintamente, e salvo melhor opinião, resulta, destas normas a instituição de um montante único do abono para falhas – o fixado pelo n.º 9 da Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro, – *reversível, fracionável, proporcional ao tempo de serviço prestado no exercício das funções e sujeito a proposta e decisão do órgão competente*, nos termos descritos.

Não se enjeita a oportunidade de, a propósito, transcrever a solução interpretativa uniforme que, sobre a matéria, foi adotada em Reunião de Coordenação Jurídica de 16 de março e homologadas por despacho de S.ª Ex.ª o Secretário de Estado Adjunto e da Administração Local, de 29 de setembro de 2009:

5. Considerando a aplicação do regime do suplemento remuneratório “abono para falhas”, constante do Decreto-Lei nº 4/89, de 6 de janeiro (alterado pelo Decreto-Lei nº 276/98, de 11 de setembro e nos termos da Lei nº 64-A/2008, de 31 de dezembro) aos serviços das autarquias locais, pode o mesmo ser concedido a mais do que um trabalhador de um mesmo serviço quando manuseiem ou tenham à sua guarda montantes pecuniários?

Solução interpretativa: É possível mediante despacho do presidente da câmara ou de deliberação da junta de freguesia, com base no Decreto-Lei n.º 4/89, de 6 de janeiro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 276/98, de 11 de setembro, na redação dada pela Lei n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro.

Fundamentação: O direito a abono para falhas pode ser reconhecido a mais de um trabalhador por cada órgão ou serviço, quando a atividade de manuseamento ou guarda abranja diferentes postos de trabalho.

Esta solução resulta do disposto nos n.ºs 1 e 3 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 4/89, de 6 de janeiro (alterado pelo Decreto-Lei n.º 276/98, de 11 de setembro, artigos 2.º e 3.º) na redação dada pela Lei n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro, em conjugação com a Lei n.º 169/99, de 18 de setembro, na redação da Lei n.º 5-A/2002, de 11 de janeiro.”

Cumpra, aqui, salientar que o abono para falhas se encontra qualificado, juridicamente, como um *suplemento remuneratório* que, à semelhança dos demais suplementos previstos e regulados no artigo 159.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – abreviadamente, LTFP – aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação, são devidos *pelo exercício de funções em postos de trabalho que apresentam condições mais exigentes relativamente a outros postos de trabalho caracterizados por idêntico cargo ou idênticas carreira e categoria*, sendo estes suplementos remuneratórios devidos a quem ocupe aqueles postos de trabalho *e exerça efetivamente as funções a eles inerentes, perdurando enquanto se mantiverem as condições de trabalho que determinaram a sua atribuição*.

Ou seja, conquanto seja emitido despacho do presidente da câmara em que o reconhecimento do direito ao abono para falhas seja devidamente fundamentado, designadamente, por referência aos cargos e/ou às carreiras abrangidas, aos riscos efetivos e às responsabilidades que impendem sobre os trabalhadores para os quais é solicitado o abono e aos montantes anuais movimentados, não se vislumbram fundamentos para negar a concessão do direito àquele suplemento remuneratório aos trabalhadores que, independentemente do regime em que se encontrem a prestar serviço – regime presencial ou teletrabalho, parcial ou total – exerçam *funções que impliquem manuseamento, guarda ou cobrança de valores, numerário, títulos ou documentos, sendo por eles responsáveis*, ou seja, *por perdurarem as condições de trabalho que determinaram a sua atribuição*, e não porque a atribuição de tal abono

possa ser qualificado como um direito que deva ser mantido à luz do disposto no n.º 1 do artigo 169.º do Código do Trabalho, aplicável por força do disposto no art.º 68.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, quando estabelece que “*o trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores*, nomeadamente no que se refere a formação e promoção ou carreira profissionais, limites do período normal de trabalho e outras condições de trabalho, segurança e saúde no trabalho e reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional.”

Daí que, e em conclusão, um trabalhador que preste serviço em regime de teletrabalho, parcial ou total, só poderá ver-lhe atribuído abono para falhas se, não obstante o regime em que presta serviço, ainda assim, exercer funções que impliquem manuseamento, guarda ou cobrança de valores, numerário, títulos ou documentos, sendo por eles responsáveis, ou seja, por perdurarem as condições de trabalho que determinaram a sua atribuição, o que, em bom rigor, se nos afigura de muito difícil concretização.