

| | |
|--------------------|---------------------|
| Parecer n.º | DAJ 179/18 |
| Data | 18 de junho de 2018 |
| Autor | José Manuel Lima |

| | |
|----------------------------|--|
| Temáticas abordadas | Regime de isenção de horário Faltas Subsídio de refeição Férias: meio-dia |
|----------------------------|--|

Notas

Tendo em atenção o exposto pelo ofício n.º, de ... de, da Câmara Municipal de, sobre a matéria referenciada em epígrafe, cumpre tecer as seguintes considerações:

Depois de, no n.º 2 do artigo 117.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – abreviadamente, LTFP – aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, se prescrever que “podem ainda gozar de isenção de horário outros trabalhadores, mediante celebração de acordo escrito com o respetivo empregador público, desde que tal isenção seja admitida por lei ou **por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho**”, o que será o caso, estabelece-se, no n.º 3 do mesmo preceito e diploma, que “a isenção de horário não dispensa a observância do dever geral de **assiduidade**, nem o cumprimento da **duração semanal de trabalho** legalmente estabelecida” (destacámos).

O mesmo é dizer que os trabalhadores sujeitos a isenção de horário de trabalho não deixam de estar, por tal facto, dispensados de comparecerem regularmente ao serviço, nos dias previamente estabelecidos – regra geral, de 2.ª a 6.ª feira – nem de cumprirem 35 horas semanais de trabalho, gerindo, segundo o seu critério, as horas de início e termo diário de funções, não sem respeito pelos intervalos de descanso (cfr., a propósito, artigos 108.º e 109.º da LTFP, acerca dos conceitos de horário de trabalho, períodos de funcionamento e de atendimento e intervalos de descanso).

Por seu turno, e contrariamente à possibilidade consagrada para o regime de isenção de horário de trabalho, dispõe o n.º 5 do artigo 134.º da LTFP que “as disposições relativas aos tipos de faltas e à sua duração **não podem ser objeto de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho**, salvo tratando-se das situações previstas na alínea g) do n.º 2” (realçámos).

Consequentemente, afigura-se-nos inelutável a conclusão de que, contrariamente ao sugerido no pedido de parecer, as faltas referidas não poderão deixar de ser

contabilizadas como contributo para o cômputo do cumprimento das 35 horas semanais de trabalho, quando verificadas as condições para que tal ocorra, e produzirem os efeitos previstos na lei, sob pena de violação do último preceito citado, na medida em que permitiria que o instrumento de regulamentação coletiva outorgado determinasse, indiretamente, um enviesamento do regime legal por que aquelas faltas se regem.

Quanto à segunda questão, não estando os trabalhadores sujeitos a isenção de horário de trabalho, dirigentes ou não, dispensados de cumprirem 35 horas semanais de trabalho, cremos que a aferição referida tanto poderá ser feita semanalmente como mensalmente, conquanto sejam respeitados aqueles requisitos.

Independentemente disto, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 2.º do Decreto-lei n.º 57-B/84, de 20 de fevereiro, alterado pelo Decreto-lei n.º 70-A/2000, de 5 de maio, diploma que regula as condições de atribuição do subsídio de refeição, “são requisitos de atribuição do subsídio de refeição:

- a) A prestação diária de serviço;
- b) ***O cumprimento diário de, pelo menos, metade da duração diária normal do trabalho***” (intercalámos e destacámos).

Daí que, seja qual for o número de dias em que, mensalmente, tal se verifique, haverá que proceder ao pagamento daquele subsídio sempre que se verifiquem as condições legais da sua atribuição.

Quanto à terceira questão, e sem prescindir do já expandido, somos de opinião não poder deixar de articular-se o disposto no artigo 118.º da LTFP com o cumprimento dos deveres de assiduidade e de cumprimento das 35 horas semanais de trabalho, nos termos enunciados, sem perder de vista a compatibilização destes com o disposto nos artigos 108.º, 109.º, 124.º e 125.º da LTFP, tanto mais que, nos termos do n.º 5 deste preceito legal, “a isenção não prejudica o direito aos dias de ***descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios e aos dias e meios dias de descanso***

complementar, nem ao descanso diário de 11 horas consecutivas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos, exceto nos casos previstos no n.º 1 do artigo 117.º e no n.º 2 do artigo 123.º”

Quanto à quarta questão diríamos que, conforme resulta do disposto artigo 146.º da LTFP, a remuneração dos trabalhadores que exercem funções públicas ao abrigo de relações jurídicas de emprego público é composta pela remuneração base (com o montante fixado na tabela remuneratória única), pelos suplementos remuneratórios e pelos prémios de desempenho.

E, no artigo 150.º da LTFP, dispõe-se que:

“1 - A remuneração base é o montante pecuniário correspondente ao nível remuneratório da posição remuneratória onde o trabalhador se encontra na categoria de que é titular ou do cargo exercido em comissão de serviço.

2 - A remuneração base anual é paga em 14 mensalidades, correspondendo uma delas ao subsídio de Natal e outra ao subsídio de férias, nos termos da lei.”

Por seu turno, diz-nos o artigo 159.º da LTFP que são *suplementos remuneratórios* os acréscimos remuneratórios 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 e que os suplementos remuneratórios são 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.

Resulta, ainda, do preceito citado que os suplementos podem fundamentar-se em condições de *carácter transitório* (ex.: trabalho extraordinário e trabalho noturno) ou em situações de *carácter permanente* (ex.: *trabalho por turnos*, secretariado de direção e isenção de horário).

E mais esclarece o n.º 6 do preceito que “os suplementos remuneratórios são criados por lei, podendo ser regulamentados por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.”

Ora, sem perder de vista que nos encontramos num domínio em que vigora o princípio da legalidade previsto no artigo 3.º do Código do Procedimento Administrativo, na atual redação, entendido este no sentido de que a administração, quer no âmbito do exercício de poderes discricionários quer vinculados, se encontra sujeita à lei, não apenas em sentido formal ou material mas a todo o direito, constituindo o fundamento, o critério e o limite de toda a atuação administrativa, impõe-se concluir não poderem ser criados outros suplementos remuneratórios (do tipo, subsídio de jantar, no caso), por ausência de norma legal habilitante.

Por último, depois de, no artigo 126.º e seguintes, regular o direito a férias, esclarece a alínea m) do n.º 2 do artigo 134.º da LTFP que são consideradas como faltas justificadas as que sejam dadas por conta do período de férias, prescrevendo o n.º 1 do artigo 135.º da mesma lei que tais faltas podem ser utilizadas em períodos de meios dias.

Ou seja, estamos perante faltas ao serviço que são descontadas diretamente nos dias de férias (meio dia de férias, no caso) a que o trabalhador tem direito, só se compreendendo uma relação ou interdependência entre estas e o horário de trabalho a cujo cumprimento o trabalhador possa estar concretamente vinculado, quando se encontre em exercício de funções, situação em que, salvo acordo entre as partes, do tipo do que no pedido de parecer é sugerido, darão lugar à perda do subsídio de refeição sempre que deixem de se verificar as condições legais da sua atribuição acima enunciadas.