



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
Governo Regional
Vice-Presidência

DRAPL
Direção Regional
da Administração Pública e Local



Pareceres Jurídicos Emitidos no Âmbito da Administração Regional Autónoma no ano de 2014



ÁREAS DE EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO
PORTARIA 262/2005 de 16 Março
080.322.344.345.346.380.482.882



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
Governo Regional
Vice-Presidência



NOTA DE APRESENTAÇÃO

Tal como acontece todos os anos e em cumprimento do Plano de Atividades desta Direção Regional, voltamos a elaborar a presente publicação, composta por um conjunto de pareceres técnico-jurídicos emitidos no ano de 2014, no setor da administração regional autónoma.

Procurou-se aqui reunir os pareceres que nos merecem maior relevo e interesse, pela novidade da matéria ou insistência de solicitações sobre dado assunto ou regime legal.

A presente compilação visa divulgar ao universo alargado de serviços e trabalhadores da administração pública regional, alguns dos entendimentos explanados por esta Direção Regional, de âmbito técnico-jurídico, relativos a matérias que, de um modo geral, suscitam dúvidas de interpretação legal, não se incluindo na mesma os pareceres disponíveis na respetiva página Web, em <http://drapl.gov-madeira.pt>.

Concomitantemente, continuamos a dar ênfase a outras vias de informação por nós implementadas, como sejam os pareceres considerados relevantes, bem como as FAQ's, ambos acessíveis na referida página Web.

Por último, cabe dizer que a DRAPL continua a apostar numa política de abertura ao exterior, fomentando a divulgação de informação através de variadíssimos meios, como sendo, a página Web, twitter, facebook e newsletter, e promovendo a receção de solicitações por outras vias, para além do tradicional ofício, designadamente através do acolhimento de pedidos de parecer via e-mail, propiciando respostas e informações mais céleres e eficazes.

Por fim, juntamos em anexo aos pareceres aqui incluídos, um gráfico ilustrativo do número

2



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
Governo Regional
Vice-Presidência



de pareceres e informações emitidas, distribuídos por temas.

Direção Regional da Administração Pública e Local, aos 23 de março de 2015.

O Diretor Regional,

Jorge Paulo Antunes de Oliveira



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
Governo Regional
Vice-Presidência



1 - APOSENTAÇÃO/ADSE/SEGURANÇA SOCIAL

1.1 - Acidente em serviço “in itinere”

O Instituto, através de correio eletrónico, questiona esta Direção Regional, sobre a caracterização de um acidente como acidente em serviço, pelo que cumpre informar.

Atendendo à factualidade descrita no pedido de parecer, verificamos que o trabalhador, sofreu um acidente de viação no percurso entre a sua residência e o seu local de trabalho, do qual resultou a sua morte.

A situação fáctica descrita afigura-se-nos permitir a qualificação do acidente como acidente em serviço “in itinere”, visto tratar-se de um acidente ocorrido no trajeto de ida e de regresso para e do local de trabalho, do qual resultou a morte do trabalhador, situação enquadrada nas disposições constantes no n.º 1 do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 503/99, de 20 de novembro, diploma que aprovou o regime jurídico dos acidentes em serviço e das doenças profissionais no âmbito da Administração Pública, conjugado com a alínea a) do n.º 1 do artigo 9.º da Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, diploma que regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, por força da remissão daquela primeira norma ¹.

Salientamos ainda que, por força do n.º 5 do artigo 7.º do citado Decreto-Lei n.º 503/99, a predisposição patológica ou a incapacidade anterior ao acidente não implicam a descaraterização do mesmo como acidente em serviço, aliás, esta descaraterização apenas terá lugar nas situações previstas no n.º 1 do artigo 14.º da mencionada Lei n.º 98/2009, por remissão do n.º 6 do artigo 7.º do referido Decreto-Lei n.º 503/99.

¹ Também sobre a classificação como acidente “in itinere” destacamos o Acórdão de 24/01/2008, no Processo n.º 3330/07, e o Acórdão de 04/12/2008/, no Processo n.º 3151/07, ambos do Tribunal Central Administrativo Sul. 4



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
Governo Regional
Vice-Presidência



Assim, relativamente à situação descrita no presente pedido de parecer, tendo em conta as informações constantes do mesmo, afigura-se-nos possível concluir estarmos perante um acidente em serviço “in itinere”.

2 - AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DO PESSOAL

2.1 - Avaliação do desempenho

O Gabinete do Secretário Regional, solicitou, via-email, através do Gabinete do Vice-Presidente do Governo Regional, a emissão de parecer desta Direção Regional sobre a avaliação de desempenho de uma trabalhadora, designadamente da possibilidade de repercutir a eventual avaliação do ano de 2010 aos anos de 2011 e 2012, ao abrigo do n.º 6 do art.º 39.º do DLR n.º 27/2009/M, de 21 de agosto, que estabeleceu o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração regional autónoma da Madeira (SIADAP-RAM), pelo que nos cumpre informar o seguinte:

Importa começar por referir que a avaliação do desempenho dos trabalhadores com vínculo de emprego público relativa aos anos de 2010 e seguintes, passou a ser feita nos moldes definidos no citado DLR n.º 27/2009/M, conforme resulta do disposto no n.º 4 do art. 74.º do referido diploma.

Relativamente ao caso trazido a parecer, de acordo com os dados disponibilizados pela entidade consulente, nos anos de 2010, 2011 e 2012, aparentemente, não foi efetuada a avaliação do desempenho da trabalhadora em causa, ou se a houve, não existe registo que o comprove, facto este que, a priori, não poderá ser imputado à mesma. Ora, atendendo que a avaliação do desempenho é

5



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
Governo Regional
Vice-Presidência



um direito dos trabalhadores em funções públicas consagrado na ordem jurídica, designadamente na alínea b) do n.º 1 do art.º 53.º do SIADAP-RAM, urge, como pretende a entidade consulente, colmatar esta situação ao abrigo do referido quadro legal.

Relativamente à solução apontada no pedido de parecer para o efeito, de repercutir a avaliação do ano de 2010 aos anos de 2011 e 2012 ao abrigo do n.º 6 do art.º 39.º do citado DLR n.º 27/2009/M, no pressuposto que a trabalhadora no dito ano de 2010 teve a avaliação de desempenho de Bom (desempenho adequado)², sendo que esta avaliação, foi presumida por aquela entidade, da análise que efetuou às atas do processo de avaliação de 2010 do Gabinete daquela Secretaria Regional, visto a trabalhadora não constar das propostas de Excelente (desempenho excelente) e Muito Bom (desempenho relevante) vertidas naquelas atas, em nosso parecer, não é viável/legal pelos seguintes motivos:

O processo de avaliação de desempenho dos trabalhadores, estabelecido no DLR n.º 27/2009/M, comporta obrigatoriamente a existência dos respetivos registos documentais, por um lado, de forma a se comprovar o cumprimento dos procedimentos processuais (obrigatórios) inerentes ao mesmo e, por outro, para salvaguardar o exercício do direito de intervenção do trabalhador no seu processo de avaliação nos termos estabelecidos no citado diploma.

Ora, atendendo que não existem registos documentais relativos à avaliação de desempenho da trabalhadora nos anos de 2010, 2011 e 2012, não é legalmente viável presumir uma avaliação e repercuti-la nos anos seguintes, o que levaria à nulidade do respetivo processo de avaliação, por falta de base legal que o preveja e o sustente.

Assim, face ao supra exposto e ao referido quadro legal em vigor em matéria de avaliação de desempenho dos trabalhadores em funções públicas, afigura-se-nos que a solução para colmatar a falta de avaliação do desempenho relativamente aos anos de 2010, 2011 e 2012, deverá passar, pela relevância da última avaliação existente atribuída no âmbito do SIADAP, partindo do pressuposto que esta trabalhadora foi anteriormente avaliada ao abrigo do sistema de avaliação aprovado pela

² Denominação dada às menções qualitativas pelo citado D.L.R n.º 27/2009/M.



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
Governo Regional
Vice-Presidência



Lei n.º 10/2004, de 22 de março, regulamentado pelo DLR n.º 11/2005/M, de 29 de junho, e na sua falta, pela realização da ponderação curricular da mesma, tudo nos termos do art.º 40.º, conjugados com os n.ºs 3 e 4 do art.º 77.º, ambos do aludido DLR n.º 27/2009/M, sendo que a ponderação curricular é requerida pela trabalhadora em cada ano, relativamente ao desempenho do ano anterior.

Para terminar, em complemento do supra dito, informa-se que na fase de contratualização de objetivos, se não houver acordo entre avaliado e avaliador sobre os mesmos, prevalece a posição deste último, conforme resulta da alínea a) do art.º 63.º do citado DLR n.º 27/2009/M.

3 - CONCURSOS DE PESSOAL/ESTÁGIOS

3.1 - Contrato de trabalho a termo resolutivo celebrado com aposentado

A Direção Regional, vem solicitar esclarecimentos a esta Direção Regional, acerca da possibilidade de renovação de um contrato a termo certo celebrado com um trabalhador aposentado, em 28/04/2013, pelo prazo de um ano, ao abrigo da alínea b) do n.º 2 do art. 96.º e art. 103.º do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP), aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro (RCTFP), cuja última alteração foi operada pela Lei n.º 68/2013, de 29 de agosto, pelo que nos cumpre informar o seguinte:

Como sabemos, as normas relativas ao contrato a termo certo constam dos arts. 91.º a 105.º do RCTFP, as quais contêm, entre outras, as matérias do limite de duração e do número de renovações deste tipo de contrato, que, em regra, não pode exceder três anos ou duas renovações (vide art. 103.º daquele regime).

Nesta senda, o n.º 3 do art. 104.º do RCTFP determina que a renovação do contrato está

7



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
Governo Regional
Vice-Presidência



sujeita à verificação das exigências materiais que subjazem à respectiva celebração, as quais parecem verificar-se no caso *sub judice*, de acordo com informação da entidade consulente.

Assim, os preceitos em apreço devem ser conjugados com as normas relativas ao exercício de funções públicas por trabalhadores aposentados, designadamente, o art. 78.º do D.L. n.º 498/72, de 9 de dezembro, o qual foi alterado pelo art. 6.º do Decreto-Lei n.º 137/2010, de 28 de dezembro, sendo que esta autorização, que está subjacente à continuidade do contrato, produz efeitos por um ano, tal como decorre do n.º 4 deste preceito.

Nesta senda, somos de concluir que deverão ser respeitados os limites de duração máxima supra explanados, ainda que seja concedida autorização para o exercício de funções públicas.

3.2 - Aplicação dos métodos de seleção

O Gabinete do Secretário Regional solicita parecer a esta Direção Regional sobre quais as entidades na Região Autónoma da Madeira, que, no âmbito de um procedimento concursal para recrutamento de trabalhadores, têm competência para a aplicação dos métodos de seleção da avaliação psicológica e da entrevista de avaliação de competências, pelo que nos cumpre informar o seguinte:

Em relação ao método de seleção de entrevista de avaliação de competências, previsto no art.º 12.º da Portaria 83-A/2009, de 22 de janeiro, cuja última alteração foi dada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06 de abril, entende-se que na administração regional autónoma a formação adequada a que se refere o n.º 3 do citado art.º 12.º, para efeitos de aplicação daquele método de seleção, é aquela que é detida por técnicos que exercem funções na área de gestão de recursos humanos e que frequentem ou tenham frequentado ações de formação no âmbito da temática de



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
Governo Regional
Vice-Presidência



gestão de recursos humanos³.

No respeitante ao método de seleção de avaliação psicológica previsto no art.º 10.º da citada Portaria 83-A/2009, atendendo que de momento não existe, no âmbito da administração pública regional, entidade especializada que aplique o método de seleção em apreço, aquele poderá ser aplicado pela entidade empregadora pública interessada no recrutamento, com recurso aos seus próprios técnicos que detenham habilitação académica e formação adequada, nos termos da alínea b) do n.º 2 do dito art.º 10.º. Aliás, refere-se que através do ofício n.º 879, de 22/07/2009, esta Direção Regional solicitou à entidade consulente a colaboração para a aplicação deste método de seleção, tendo a mesma, através do ofício n.º 4081, de 29/09/2009, manifestado disponibilidade e interesse no mesmo.

3.3 - Abertura de procedimento concursal

A da Região Autónoma da Madeira solicita a esta Direção Regional a emissão de parecer acerca da possibilidade de proceder à abertura de procedimento concursal tendo em vista o recrutamento de pessoal sem relação jurídica de emprego público, face ao previsto, designadamente, nos arts. 44.º do Decreto Legislativo Regional n.º 31-A/2013/M, de 31 de dezembro (Orçamento da Região Autónoma da Madeira para 2014) e 30.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), a qual foi aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

Sobre o assunto, cumpre-nos informar o seguinte:

Primeiramente, importa referir que, em nosso entender, por respeito pelo princípio constitucional da separação de poderes subjacente aos órgãos de governo próprio da Região Autónoma da Madeira, as competências atribuídas pelo aludido art. 44.º aos membros do Governo

³ Este entendimento encontra-se disponível para consulta na página Web desta Direção Regional em www.drapl.gov-madeira.pt, no separador pareceres/FAQ's, Concursos e Recrutamento de Pessoal, n.º 1.



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
Governo Regional
Vice-Presidência



responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública incumbem ao Presidente, o qual, nos termos do n.º 1 do art.º 16.º do Regimento, aprovado pela Resolução n.º, de 12 de janeiro, com as alterações introduzidas pelas Resoluções n.ºs, de 25 de novembro,, de 21 de agosto,, de 15 de julho,, de 15 de janeiro e, de 17 de janeiro, exerce autoridade sobre todos os trabalhadores postos ao serviço da, sem embargo de entendimento que eventualmente tenha a Secretaria Regional do Plano e Finanças sobre o assunto.

A questão colocada prende-se *grosso modo* com a prioridade que deve ser observada no recrutamento de trabalhadores, vertida no supra citado art. 30.º da LTFP, cujo n.º 3 estabelece, como princípio geral, o de que o procedimento concursal que visa o recrutamento é restrito aos trabalhadores que detenham um vínculo por tempo indeterminado.

Não obstante, o n.º 4 do mesmo preceito determina que, caso os postos de trabalho não possam ser ocupados nos termos definidos no referido n.º 3, poderá proceder-se à abertura de procedimento concursal tendo em vista proceder ao recrutamento de trabalhadores com vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público, mediante parecer prévio favorável dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública, sendo que, no caso *sub judice*, tal competência competirá ao Presidente da, conforme acima mencionado.

Nesta senda, o n.º 5 da norma em análise estatui que, excecionalmente, em casos devidamente fundamentados e autorizados, no caso, pelo titular do cargo já referido, poderá proceder-se à abertura de procedimento concursal para o qual possam concorrer trabalhadores com e sem vínculo de emprego público, fora das circunstâncias definidas no referido n.º 4.

Por seu turno, o n.º 6 da mesma norma refere que o recrutamento de trabalhadores com vínculo de emprego público a termo e sem vínculo poderá ser efetuado nos casos previstos na lei, tendo em conta as especificidades aí plasmadas, mediante parecer das entidades supra mencionadas e, no caso em análise, da entidade referida.

10



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
Governo Regional
Vice-Presidência



No que concerne ao art. 44.º do Decreto Legislativo Regional n.º 31- A/2013/M, este veio dar continuidade às medidas de contenção orçamental já vertidas nos anteriores diplomas que aprovaram os orçamentos de anos anteriores, no que concerne ao recrutamento de trabalhadores em particular, prevendo-se que tais medidas se mantenham, tendo em conta a proposta de Orçamento do Estado para 2015, publicada em sede própria.

Tendo em conta o quadro legal explanado, parece-nos que o caso em apreço deverá ser analisado à luz das normas que foram cotejadas, sobretudo as diretrizes plasmadas no aludido art. 30.º da LTFP, no que toca à prioridade de recrutamento de trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado, a qual deverá ser observada ainda que seja aberto um procedimento concursal que abranja candidatos com vínculo de emprego público por tempo determinado ou sem vínculo de emprego público, cujo recrutamento dependerá de impossibilidade de ocupação dos postos de trabalho pelos candidatos detentores do referido vínculo por tempo indeterminado.

4 - ESTATUTO DISCIPLINAR

4.1 - Exclusão de responsabilidade disciplinar

Através de e-mail, enviado a 2014/02/04, é apresentada questão sobre o regime de exclusão de responsabilidade disciplinar, sobre o qual nos cumpre informar quanto segue:

Qualquer trabalhador em funções públicas está obrigado a cumprir com os deveres gerais e especiais atinentes ao posto de trabalho que ocupa. Entre os primeiramente enunciados, contam-se aqueles que se encontram elencados no art. 3.º da Lei n.º 58/2008, de 9 de setembro, diploma que aprovou o Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que Exercem Funções Públicas, de entre os quais se destacam, com especial interesse para a questão colocada, os deveres de informação, de zelo,

11



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
Governo Regional
Vice-Presidência



obediência e lealdade, definidos nos n.ºs 6 a 9, do mencionado art. 3.º.

Assim, se bem que o trabalhador esteja obrigado a obedecer às ordens dos legítimos superiores hierárquicos, dadas em objeto de serviço e com a forma legal, na eventualidade de, no seu entendimento, se configurar que, do acatamento de uma dada ordem, resulte a prática de uma ilicitude, poderá o trabalhador lançar mão do regime previsto no art. 5.º da mesma Lei n.º 58/2008, nos termos do qual se estatui que:

“É excluída a responsabilidade disciplinar do trabalhador que atue no cumprimento de ordens ou instruções emanadas de legítimo superior hierárquico e em matéria de serviço, quando previamente delas tenha reclamado ou exigido a sua transmissão ou confirmação por escrito (cfr. n.º 1 do citado art. 5.º);

“Considerando ilegal a ordem ou instrução recebidas, o trabalhador faz expressamente menção desse facto ao reclamar ou ao pedir a sua transmissão ou confirmação por escrito” (cfr. n.º 2 do art. 5.º);

“Quando a decisão da reclamação ou a transmissão ou confirmação da ordem ou instrução por escrito não tenham lugar dentro do tempo em que, sem prejuízo, o cumprimento destas possa ser demorado, o trabalhador comunica, também por escrito, ao seu imediato superior hierárquico, os termos exatos da ordem ou instrução recebidas e da reclamação ou do pedido formulados, bem como a não satisfação destes, executando seguidamente a ordem ou instrução (cfr. n.º 3 do mesmo art. 5.º);

“Quando a ordem ou instrução sejam dadas com menção de cumprimento imediato e sem prejuízo do disposto nos n.os 1 e 2” (do artigo 5.º em referência) “a comunicação referida na parte final do número anterior...” (n.º 3, parágrafo anterior da presente informação) “...é efetuada após a execução da ordem ou instrução (cfr. n.º 4 do art. 5.º).

De realçar que o dever de obediência cessa sempre que o cumprimento das ordens ou instruções implique a prática de qualquer crime, como dispõe o n.º 5 do referenciado art. 5.º, devendo nos restantes casos ser acatadas, ainda que se observe o regime supradescrito, quando o

12



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
Governo Regional
Vice-Presidência



trabalhador considere que a ordem recebida enferma de ilegalidade.

5 - FÉRIAS, FALTAS E LICENÇAS

5.1 - Atribuição de dias de férias adicionais no âmbito da avaliação do desempenho

A Secretaria Regional questiona esta Direção Regional sobre a atribuição de dias de férias adicionais, ao abrigo do n.º 5 do artigo 49.º do Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M, de 21 de agosto, diploma que aprovou o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração regional autónoma da Madeira (SIADAP-RAM), pelo que cumpre informar.

O SIADAP-RAM consagrou como benefícios da avaliação do desempenho, entre outros, a atribuição de 3 ou 5 dias adicionais de férias aos avaliados (dirigentes intermédios e trabalhadores) que obtivessem, durante três anos consecutivos, um desempenho relevante ou excelente, respetivamente, devendo esses dias de férias adicionais serem gozados no ano seguinte à atribuição da última avaliação do desempenho relevante para este efeito, como decorre dos n.ºs 4 e 5 do artigo 36.º e dos n.ºs 5 e 6 do artigo 49.º, todos do mencionado Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M. Pelo exposto afigura-se-nos que o avaliado apenas poderá beneficiar dos dias de férias adicionais que decorram da avaliação do desempenho relativa ao ano transato.

A título complementar relembramos que a avaliação do desempenho obtida através de ponderação curricular, apenas será relevante para efeitos de atribuição de dias de férias adicionais, quando decorra da aplicação do artigo 40.º do referido Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M,

13



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
Governo Regional
Vice-Presidência



conforme decorre do entendimento veiculado através da *faq* n.º 2, relativa ao SIADAP, publicada na página eletrónica desta Direção Regional, disponível para consulta através da seguinte ligação: <http://drapl.gov-madeira.pt/FAQs.htm#SIADAP>.

5.2 - Justificação de faltas

A Direção Regional..... vem solicitar parecer a esta Direção Regional sobre se as ausências ao serviço por motivo de consultas e tratamentos prestados pelo Centro Quiroprático do Funchal, Consultório Médico de Podologia e outras instituições análogas, deverão ser consideradas ausências ao serviço justificadas ou não, pelo que nos cumpre informar o seguinte:

As dúvidas suscitadas prendem-se com a aplicabilidade ou não do regime de justificação das faltas para consultas médicas e tratamentos ambulatoriais previsto na alínea f) do n.º 2 do art.º 185.º do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP), constante do Anexo I da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, cuja última alteração foi dada pela Lei n.º 68/2013, de 29 de agosto, relativamente às ausências ao serviço por motivo de consultas e tratamentos prestados pelo Centro Quiroprático do Funchal, Consultório Médico de Podologia e outras instituições análogas.

Nos termos do art. 1.º do **Decreto-Lei n.º 282/77, de 5 de julho**, alterado pelo **DL n.º 217/94, de 20 de agosto** (Estatuto da Ordem dos Médicos), “a Ordem dos Médicos abrange os licenciados em Medicina que exerçam ou tenham exercido em qualquer regime de trabalho a profissão médica.” Por seu turno, o art. 8.º do citado normativo impõe a inscrição na Ordem dos Médicos como condição *sine qua non* para o exercício da Medicina, estando regulados no seu artigo 9.º, os termos em que a mesma deverá ser efetuada.

Após contacto telefónico estabelecido com a Ordem dos Médicos, apurámos que a formação em

14



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
Governo Regional
Vice-Presidência



Podologia e Quiroprática não permite a citada inscrição, pelo que estes profissionais não se encontram habilitados para o exercício da Medicina. Aliás, tal pode ser aferido no portal oficial da Ordem dos Médicos (www.ordemdosmedicos.pt), na secção Colégios, subsecção especialidades/subespecialidades e competências, uma vez que a formação em Podologia e Quiroprática não consta do elenco das especialidades ali previstas.

Assim, face ao supra exposto, somos de parecer que as faltas por motivo de consultas e tratamentos prestados pelo Centro Quiroprático do Funchal, Consultório Médico de Podologia e outras instituições análogas, face ao regime legal em vigor atualmente, não deverão ser consideradas faltas justificadas ao abrigo da citada alínea f) do n.º 2 do art.º 185.º do RCTFP, pelo facto de tais consultas e tratamentos não consubstanciarem, de acordo com o quadro legal supraexposto, atos médicos, uma vez que os profissionais que os prestam não estão habilitados para o exercício da Medicina, tal como a mesma se encontra definida, sendo certo que os documentos que justificam tais ausências são da responsabilidade dos profissionais da Medicina.

5.3 - Faltas por motivo de falecimento de parente

A trabalhadora, do mapa de pessoal d....., EPE, vem solicitar esclarecimentos a esta Direção Regional, acerca do momento a partir do qual deverá iniciar-se a contagem das faltas por falecimento de familiar, no caso, cunhado, tendo em conta que o óbito ocorreu no dia 6 de março, pelas 18 horas, tendo aquela terminado o turno às 9 horas desse mesmo dia.

Sobre o assunto, importa referir o seguinte:

Esta Direção Regional já perfilhou entendimento acerca da questão em análise, encontrando-se o mesmo vertido na FAQ n.º 13, no item *Férias, faltas e licenças*, separador *Pareceres*,

15



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
Governo Regional
Vice-Presidência



disponível no sítio daquela, no endereço www.gov-madeira.pt/vp/drapl.

Com efeito, esta matéria encontra-se regulada no art. 187.º do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP), o qual foi aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, cuja última alteração foi operada pela Lei n.º 68/2013, de 29 de agosto, aplicando-se a todos os trabalhadores com vínculo de emprego público, por força da alínea g) do art.º 8.º da referida Lei n.º 59/2008 (cfr. art.º 4.º da Lei n.º 66/2012, de 31 de dezembro).

Assim, atendendo que o supra citado art.º 187.º nada refere sobre o momento a partir do qual se inicia a contagem das faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins, esta Direção Regional tem entendido que **estas faltas se iniciam na data do falecimento do familiar, podendo, no entanto, considerar-se o dia seguinte, no caso do falecimento ocorrer em dia no qual se verificou a prestação de serviço pelo trabalhador.**

5.4 - Suspensão de contrato de trabalho por impedimento prolongado – Compensação de férias não gozadas

A Secretaria Regional questiona esta Direção Regional sobre os efeitos da suspensão do contrato, decorrente do gozo de licença sem remuneração, nos termos previstos no artigo 179.º do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP), pelo que cumpre informar.

A situação fáctica apresentada reporta-se à situação de um trabalhador, cujo contrato foi suspenso, por força do n.º 1 do artigo 235.º do RCTFP, na sequência de concessão de licença, ao abrigo do artigo 234.º do RCTFP, que teve início em 18/09/2012, tendo nessa data já gozado as férias vencidas no dia 01/01/2012. A questão prende-se com uma eventual compensação ao trabalhador pelo período de trabalho prestado durante o ano de 2012, uma vez que em 01/01/2013

16



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
Governo Regional
Vice-Presidência



ainda se mantinha a situação de suspensão do contrato.

Perante esta situação a lei admite duas soluções possíveis, consoante exista ou não o regresso do trabalhador.

Assim, uma vez que em 01/01/2013 o contrato do trabalhador continua suspenso não se venceram quaisquer férias, pelo que não existe qualquer compensação pelo trabalho prestado durante o ano de 2012. Nesta situação, o trabalhador terá direito, no ano de regresso ao serviço e após seis meses completos de execução do contrato (no caso subentende-se que será a contar do regresso da situação de licença), a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis, como decorre da aplicação do n.º 2 do citado artigo 179.º, que remete para o n.º 2 do artigo 172.º do RCTFP.

Já no caso de se verificar a cessação do contrato, após a sua suspensão, com o inerente não regresso do trabalhador ao serviço, haverá então lugar à aplicação do n.º 4 do artigo 179.º, conjugado com o artigo 180.º, ambos do RCTFP, tendo o trabalhador direito à remuneração e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão (no caso presente foi o ano de 2012).

5.5 - Direito a férias

A trabalhadora, com vínculo de emprego público, solicita, via email, parecer a esta Direção Regional sobre se o tempo de exercício de funções na modalidade de contrato a termo certo pode relevar para efeitos de aquisição de um dia útil de férias por cada 10 anos de serviço, a que se refere o n.º 3 do art.º 173.º do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP), aprovado pela Lei n.º 59/2008, 11 de setembro, pelo que nos cumpre informar o seguinte:

Efetivamente, o art.º 173.º do citado RCTFP, é omissivo relativamente à situação trazida a

17



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
Governo Regional
Vice-Presidência



parecer, aliás, analogamente ao que se verificava no DL n.º 100/99, de 31 de março, que aprovou o regime de férias, faltas e licenças dos funcionários e agentes da administração pública, designadamente, no seu art.º 2.º, n.º 3, entretanto revogado, e cujas redações são idênticas.

Contudo, em tempo, esta Direção Regional, através da circular n.º 11/DRAPL/2000⁴, emitiu o entendimento de que, para o cômputo do módulo de 10 anos de serviço efetivo para efeitos de aquisição de mais um dia de férias por ano, relevava o tempo de serviço efetivo prestado no exercício de funções de caráter permanente, com subordinação hierárquica e sujeito a horário de trabalho.

Assim, face ao supra exposto, se o tempo de serviço efetivo na modalidade de contrato a termo certo foi prestado com caráter permanente, atendendo a que o mesmo implica subordinação hierárquica e sujeição a horário de trabalho, uma vez que foi, conforme o referido, seguido, do exercício de funções, ininterruptamente, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, em nosso parecer, aquele tempo de serviço pode relevar para efeitos da aquisição de um dia útil de férias por cada 10 anos de serviço, a que se refere o n.º 3 do art.º 173.º do citado RCTFP.

5.6 - Ausência de trabalhador por doença

A Secretaria Regional, através de correio eletrónico, submete à apreciação desta Direção Regional, duas questões relativas a férias de trabalhador, integrado no regime de proteção social convergente, que esteve numa situação de ausência por doença, desde julho de 2012 até junho de 2014, data em que foi submetido a junta médica da Caixa Geral de Aposentações (CGA), que o considerou apto para o trabalho, pelo que cumpre informar.

⁴ A referida circular n.º 11/DRAPL/2000, poderá ser consultada na página Web desta Direção Regional em www.drapl.gov-madeira.pt, em Circulares, Circulares de 2000, Circular 11.

A primeira questão consiste em saber se o trabalhador, ao regressar ao serviço, tem direito ao gozo das férias vencidas.

Tem sido entendimento desta Direção Regional que os trabalhadores integrados no regime de proteção social convergente, que se encontrem em situação de doença, cujo início tenha ocorrido até 31 de dezembro de 2012, e que se tenha prolongado por mais de um ano, têm direito, aquando do seu regresso ao serviço, a gozar os períodos de férias que se venceram nos respetivos anos em que estiveram doentes, além do período anual vencido no dia 1 de janeiro do ano do regresso, por aplicação, nestes casos, do n.º 5 do artigo 19.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, na redação anterior à introduzida pela Lei n.º 66/2012, de 31 de dezembro. Saliente-se que este entendimento, por razões de uniformidade interpretativa, resulta de consulta à Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, e encontra-se expresso na página eletrónica desta Direção Regional, sob a forma de *faq*, no separador relativo a “Férias, faltas e licenças”, sob o n.º 12, disponível para consulta em www.gov-madeira.pt/vp/drapl.

A segunda questão colocada reporta-se à possibilidade do trabalhador ter direito à remuneração das férias não gozadas, na hipótese de lhe ser concedida licença sem remuneração, imediatamente após o seu regresso ao serviço.

Sobre a concessão de licença sem remuneração, cumpre desde logo salientar que esta, ao abrigo do n.º 1 do artigo 234.º do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP), aprovado pela mencionada Lei n.º 59/2008, constitui uma prerrogativa da entidade empregadora pública.

Assim, atendendo a que o trabalhador em causa vem de uma situação de ausência prolongada ao trabalho por motivo de doença, cujo enquadramento legal foi entretanto alterado, e pretende passar para uma situação de licença sem remuneração, a qual, nos termos do n.º 1 do artigo 235.º do RCTFP, determina a suspensão do contrato de trabalho, mantendo o trabalhador os



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
Governo Regional
Vice-Presidência



direitos que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho, como decorre do n.º 1 do artigo 231.º do RCTFP, e tendo ainda em consideração a prática instituída na administração regional sobre a obrigação do gozo das férias sempre que o mesmo seja possível⁵, afigura-se-nos que a entidade empregadora pública pode conceder licença sem remuneração ao trabalhador, cujo início ocorrerá imediatamente após o gozo do período de férias vencidas e não gozadas a que o mesmo tem direito.

5.7 - Faltas por motivo de cirurgia ambulatória

A Secretaria Regional vem submeter à apreciação desta Direção Regional duas questões relacionadas com as faltas por motivo de cirurgia ambulatória, pelo que cumpre informar o seguinte:

A primeira questão consiste em saber se o direito à manutenção da totalidade da remuneração nos três primeiros dias de incapacidade temporária, em situação de falta por motivo de cirurgia ambulatória, previsto no n.º 5 do artigo 15.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, pode ser limitado ao primeiro ou ao segundo daqueles três dias, pelo certificado de incapacidade temporária para o trabalho.

Quanto a esta questão, afigura-se-nos que o período de incapacidade temporária para o trabalho, decorrente de cirurgia ambulatória, medicamente comprovada e documentada, não implicam a perda da remuneração, por força do disposto no mencionado n.º 5 do artigo 15.º, mantendo o trabalhador o direito à remuneração base diária nos três primeiros dias de ausência.

A segunda questão colocada prende-se com os meios de prova justificativos da situação de doença por motivo de cirurgia ambulatória.

⁵ Consubstanciada, nos casos de cessação definitiva de funções, no Ofício Circular da Secretaria Regional do Plano e Finanças, n.º SAI02277/12/SRF, de 15/03/2012.



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
Governo Regional
Vice-Presidência



Como decorre dos n.ºs 2, 3 e 4 do artigo 17.º da citada Lei n.º 35/2014, a situação de doença deve ser comprovada mediante declaração médica, através do preenchimento de modelo próprio ⁶, onde devem constar, designadamente, o número de dias de incapacidade temporária para o trabalho, devendo ainda ser junta declaração médica complementar ao certificado de incapacidade temporária para o trabalho, especificando que a mesma teve origem numa situação de cirurgia ambulatória, visto o modelo oficial não contemplar essa possibilidade.

6 - HORÁRIOS DE TRABALHO

6.1 - Dias de descanso semanal obrigatório e complementar

A Secretaria Regional vem questionar esta Direção Regional se, face à legislação vigente acerca da matéria em causa, é possível a fixação de horários de trabalho cujos dias de descanso semanal obrigatório e complementar não coincidam com o domingo e sábado, respetivamente, no que concerne aos trabalhadores que desempenham funções em serviços que nunca encerram a respetiva atividade, pelo que nos cumpre dizer o seguinte:

Primeiramente, importa referir que o n.º 2 do art. 166.º do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP)⁷, aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, cuja última redação foi conferida pela Lei n.º 68/2013, de 29 de agosto, estabelece o princípio de que os dias de descanso semanal obrigatório e complementar devem coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente.

⁶ O modelo de declaração comprovativa da doença foi aprovado pela Portaria n.º 666-A/2007, de 1 de junho.

⁷ Este regime é aplicável aos trabalhadores com vínculo de contrato de trabalho em funções públicas, sendo que o Decreto-Lei n.º 259/98, de 18 de agosto, cuja última redação foi operada pela Lei n.º 68/2013, de 29 de agosto, aplica-se aos trabalhadores nomeados, o qual contém disposição análoga à citada no parecer, no seu art. 9.º



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
Governo Regional
Vice-Presidência



No entanto, o n.º 3 daquele preceito estatui que tal pode não ocorrer, tratando-se do desempenho de funções em órgão ou serviço que encerre a respetiva atividade noutros dias da semana.

Nesta senda, o n.º 4 do mesmo artigo contém um elenco de situações nas quais os dias de descanso semanal podem deixar de coincidir com o sábado e o domingo, pelo que o caso em apreço tem de ser enquadrado à luz deste número.

Assim, atendendo que os serviços mencionados no pedido de parecer laboram de segunda a domingo, afigura-se-nos que poderão ser fixados horários de trabalho cujos dias de descanso não coincidam com estes dias, ao abrigo da alínea a) do aludido n.º 4 do art. 166.º.

Com efeito, se é necessário que os trabalhadores desempenhem funções nesses serviços ao sábado e domingo porquanto estes não podem encerrar, deverão ser fixados horários em consonância com as necessidades dos serviços em causa.

6.2 - Jornada contínua

A trabalhadora com vínculo de emprego público vem, via email, solicitar parecer a esta Direção Regional sobre os motivos subjacentes ao não deferimento pelo respetivo dirigente máximo do serviço, da modalidade de horário de trabalho requerida, a saber, a jornada contínua, pelo que nos cumpre informar o seguinte:

O regime da modalidade de horário de trabalho em jornada contínua, como é referido no pedido de parecer, encontra-se estabelecido na cláusula n.º 8 do Acordo Coletivo de Trabalho n.º 1/2009, de 28 de setembro, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 188, aplicável à Região pelo Regulamento de Extensão n.º 2/2010, publicado no JORAM, III Série, n.º 1, de 03/01/2011,

22



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
Governo Regional
Vice-Presidência



configurando um instrumento de gestão ao dispor da Administração Pública. Assim, a prestação de trabalho na modalidade de horário em jornada contínua não é um direito que atue de forma automática relativamente ao trabalhador, mas sim uma modalidade de horário de trabalho que os serviços/organismos públicos têm a faculdade de disponibilizar, verificados os requisitos legais estabelecidos na dita cláusula n.º 8, sopesando também as necessidades de gestão dos próprios serviços, as quais são de ajuizar no exercício das competências dos respetivos dirigentes máximos.

6.3 - Exercício de funções para além do horário normal de trabalho

A Direção Regional solicita, via email, parecer a esta Direção Regional sobre qual o enquadramento legal a dar ao exercício de funções, durante um dia útil da semana, para além do horário normal de trabalho, no caso em mais 4 horas, face ao disposto na Resolução n.º 905/2013, de 06 de setembro, pelo que nos cumpre informar o seguinte:

Resulta da dita Resolução n.º 905/2013, que o período normal de trabalho tem a duração máxima de 8 horas por dia e de 40 horas por semana, não podendo ser inferior a 7 horas por dia e 35 horas semanais, querendo com isto abranger um limite mínimo e máximo de duração do período normal de trabalho, ficando a fixação material da duração do período normal de trabalho dos trabalhadores, desde que cumpridos os referidos limites, ao critério dos respetivos dirigentes máximos de cada serviço/organismo em função das suas necessidades, mediante notificação ao(s) trabalhador(es) com a antecedência possível.

Assim, face ao supra exposto e atendendo que no caso em apreço o serviço necessita, temporariamente, por motivos de força maior, que o trabalhador exerça funções por mais 4 horas para além das 7 horas diárias que vem exercendo, durante um dia útil da semana, deverá considerar-se naquele dia como período normal de trabalho diário as 8h, consubstanciando as remanescentes 3

23



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
Governo Regional
Vice-Presidência



horas como trabalho extraordinário, ao abrigo do n.º 4 e 5 da citada Resolução, conjugado com o disposto no art.º 160.º do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP), constante do Anexo I da Lei n.º 59/2008, 11 de setembro. Aliás, independentemente da duração do horário normal de trabalho dos trabalhadores, apenas poderá haver lugar ao pagamento de horas extraordinárias, relativamente ao trabalho prestado posteriormente às 8 horas diárias, conforme resulta da redação do n.º 5 da citada Resolução.

Relativamente ao trabalho extraordinário chama-se a atenção para o cumprimento dos limites de duração daquele, designadamente do disposto no n.º 2 do art.º 161.º do RCTFP.

6.4 - Contrato de trabalho a tempo parcial (indicação do período normal de trabalho diário e semanal com referência comparativa ao trabalho a tempo completo)

O Gabinete do Secretário Regional..... solicita parecer a esta Direção Regional sobre se o período normal de trabalho dos trabalhadores com vínculo de emprego público e contrato de trabalho a tempo parcial tem como referência comparativa o período normal de trabalho a tempo completo diário e semanal das 8/40 horas ou o das 7/35 horas, pelo que nos cumpre informar o seguinte:

Resulta da Resolução n.º 905/2013, de 06 de setembro, que o período normal de trabalho tem a duração máxima de 8 horas por dia e de 40 horas por semana, não podendo ser inferior a 7 horas por dia e 35 horas semanais, querendo com isto abranger um limite mínimo e máximo de duração do período normal de trabalho a tempo completo, ficando a fixação material da duração do referido período normal de trabalho dos trabalhadores, desde que cumpridos os referidos limites, ao critério dos respetivos dirigentes máximos de cada serviço/organismo em função das suas necessidades, mediante notificação ao(s) trabalhador(es) com a antecedência possível.

24



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
Governo Regional
Vice-Presidência



Ora, face ao supra exposto, a duração do tempo do período normal de trabalho dos trabalhadores com contrato a tempo parcial, deverá ter como referência o horário a tempo completo **que em concreto corresponde** ao(s) trabalhador(es) em causa, de acordo com o constante da citada Resolução n.º 905/2013.

Assim, se o período normal de trabalho aplicável for o geral das 7 horas por dia e 35 semanais, deverá ser essa a referência para os trabalhadores do serviço, a quem se vier a aplicar o regime de tempo parcial; no caso de haver situações de trabalhadores que por necessidade do serviço estejam sujeitos ao período de trabalho diário de 8 horas e 40 semanais será essa a base de referência para esses trabalhadores em situação de trabalho a tempo parcial, para efeitos do disposto no n.º 1 do art.º 145.º do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, constante do Anexo I da Lei n.º 59/2008, 11 de setembro (RCTFP).

7 - INCOMPATIBILIDADES/IMPEDIMENTOS/ACUMULAÇÃO DE FUNÇÕES

7.1 - Acumulação de funções públicas com funções privadas

A Secretaria Regional..... vem solicitar esclarecimentos a esta Direção Regional acerca da matéria enunciada em epígrafe, expondo o caso de trabalhador que, pertencendo ao mapa de pessoal do, requereu autorização para acumular o exercício das respetivas funções com outras de natureza privada, sendo que o respetivo superior hierárquico é o proprietário da empresa onde o mesmo pretende exercer funções.



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
Governo Regional
Vice-Presidência



Assim, cumpre apreciar as pretensões em causa, à luz dos arts. 28.º a 30.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro (LVCR)⁸.

Ora, nos termos do citado art. 28.º da LVCR, pode ser autorizado, em acumulação com funções públicas, o exercício de funções privadas, com ou sem remuneração, com ou sem autonomia e diretamente ou por interposta pessoa, desde que:

- As funções privadas não sejam similares e conflitantes com as funções públicas (vide n.º 3 deste preceito);
- Não sejam legalmente consideradas incompatíveis;
- Não sejam desenvolvidas em horário sobreposto, ainda que parcialmente;
- Não comprometam a isenção e imparcialidade exigíveis para o exercício das funções públicas;
- Não provoquem algum prejuízo para o interesse público ou os direitos dos cidadãos.

Com efeito, a acumulação de funções públicas com funções privadas depende de requerimento do interessado, do qual terá de constar, conforme determinado pelo n.º 2 do art. 29.º da LVCR:

- Local de exercício da função a acumular;
- Horário a praticar;
- Remuneração a auferir, se for o caso;
- Natureza autónoma ou subordinada do trabalho;
- Razões que justificam e legitimam a acumulação;

⁸ A última alteração da LVCR foi operada pelo Decreto-Lei n.º 47/2013, de 5 de abril.



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
Governo Regional
Vice-Presidência



- Compromisso de cessação da atividade, no caso de vir a revelar-se conflituante com as funções públicas.

Acresce que, nos termos dos n.ºs 2 e 3 do referido art. 30.º da LVCR, os trabalhadores não podem prestar a terceiros, por si ou por interposta pessoa, serviços no âmbito do estudo, preparação ou financiamento de trabalhos que devam ser posteriormente submetidos à sua consideração ou da respetiva unidade orgânica, nem podem beneficiar de atos ou intervir em contratos em que tenha havido intervenção da unidade orgânica na qual exerça direta influência.

Pelo exposto, somos de concluir no sentido de considerar que, desde que estejam reunidas, relativamente às funções cuja acumulação se pretende, as condições supra elencadas, cuja verificação dependerá de uma análise casuística das mesmas, poderão ser deferidas as pretendidas acumulações.

8 - MOBILIDADE

8.1 - Regime da mobilidade no Setor Empresarial da Região Autónoma da Madeira

A Secretaria Regional coloca a esta Direção Regional duas questões sobre o regime de mobilidade no Setor Empresarial da Região Autónoma da Madeira (SERAM), pelo que cumpre informar.

A título prévio cumpre referir o seguinte: desde logo, nos termos do n.º 1 do artigo 18.º do Decreto Legislativo Regional n.º 13/2010/M, de 5 de agosto, o pessoal das empresas públicas rege-

27



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
Governo Regional
Vice-Presidência



se pelo regime do contrato individual do trabalho, consagrado no Código do Trabalho.

Já quanto à mobilidade do pessoal que exerce funções nas empresas públicas, a mesma encontra-se regulada no artigo 19.º do citado Decreto Legislativo Regional n.º 13/2010/M, dispendo o seu n.º 1 que os trabalhadores da administração regional, do Estado, dos institutos públicos e das autarquias locais e de outras empresas públicas podem exercer funções nas empresas públicas regionais mediante acordo de cedência ou comissão de serviço. No que toca ao referido acordo de cedência, o mesmo corresponderá ao previsto no artigo 58.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, diploma que aprovou a Lei dos Vínculos, Carreiras e Remunerações (LVCR), que regula a cedência de interesse público.

Assim, a possibilidade de uma trabalhadora, com relação jurídica de emprego público, que se encontra atualmente vinculada a uma entidade pública empresarial, de vir a exercer funções no, E.P.E., pode efetivar-se através da celebração de acordo de cedência de interesse público⁹, dado que apesar do n.º 1 do artigo 58.º da LVCR pressupor que uma das entidades em causa esteja abrangida pelo âmbito de aplicação objetivo desta lei, previsto no artigo 3.º da LVCR, a trabalhadora em causa possui uma relação jurídica de emprego público, encontrando-se abrangida pelo âmbito de aplicação subjetivo da LVCR, como decorre do n.º 2 do artigo 2.º desta lei.

A título complementar informamos que a celebração de acordo de cedência de interesse público está sujeita a parecer prévio favorável do Secretário Regional do Plano e Finanças, por força da alínea f) do n.º 1 do artigo 45.º do Decreto Legislativo Regional n.º 31-A/2013/M, de 31 de dezembro, diploma que aprovou o Orçamento da RAM para 2014.

Já no caso de se tratar de trabalhadora de uma empresa pública, mas com vínculo de direito privado, a mesma pode vir a exercer funções noutra empresa pública, mediante comissão de

⁹ Aliás este entendimento foi legalmente consagrado no novo regime jurídico do sector público empresarial do Estado, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro, cujo n.º 1 do artigo 19.º permite aos trabalhadores com relação jurídica de emprego público o exercício de funções nas empresas públicas, por acordo de cedência de interesse público.



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
Governo Regional
Vice-Presidência



serviço, regulamentada pelo direito privado, como decorre do n.º 1 do artigo 19.º do mencionado Decreto Legislativo Regional n.º 13/2010/M.

8.2 - Proibição de valorizações remuneratórias

A Direção Regional vem colocar várias questões a Direção Regional, as quais se prendem com a proibição de valorizações remuneratórias, plasmada no art. 39.º da Lei n.º 83-C/2013, de 31 de dezembro, a qual aprovou o Orçamento do Estado para 2014, mencionado no art. 43.º do Decreto Legislativo Regional n.º 31-A/2013/M, de 31 de dezembro, que aprovou o Orçamento da RAM para 2014, designadamente, tendo em conta a previsão do n.º 3 do mencionado art. 39.º da Lei n.º 83-C/2013.

O referido **n.º 3 do art. 39.º da Lei n.º 83-C/2013, contém uma salvaguarda no que concerne à remuneração correspondente à categoria de que o trabalhador é titular, a sua categoria de origem**, nas situações de mobilidade interna¹⁰, na modalidade de intercarreiras ou categorias.

Com efeito, este preceito remete para os n.ºs 2 a 4 do art. 62.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro (LVCR), cuja última alteração foi operada pelo Decreto-Lei n.º 47/2013, de 5 de abril, os quais visam impedir que a remuneração do trabalhador em mobilidade intercarreiras ou categorias seja inferior àquela que teria na categoria de origem.

Nesta conformidade, tal como determina o n.º 3 do citado art. 62.º da LVCR, poderá verificar-se que, nestas circunstâncias, o trabalhador venha a auferir uma remuneração superior à que corresponde à

¹⁰ A constituição de situações de mobilidade no seio da administração pública regional da Madeira carece de **parecer prévio** da Secretaria Regional do Plano e Finanças, como determina a alínea g) do n.º 1 do art. 45.º do Decreto Legislativo Regional n.º 31-A/2013/M, de 31 de Dezembro.



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
Governo Regional
Vice-Presidência



categoria de origem, desde que a primeira posição remuneratória da categoria cujas funções vai exercer corresponda a nível remuneratório superior ao nível remuneratório da primeira posição da categoria que o mesmo detém.

Relativamente a esta matéria e tendo em conta as dúvidas suscitadas, importa chamar à colação o entendimento da Direção-Geral da Administração e Emprego Público (DGAEP), constante da FAQ n.º 7, item *VI- Mobilidade*, incluída no separador relativo à LOE 2014, a qual passamos a transcrever:

“7. Um trabalhador em mobilidade interna intercarreiras ou intercategorias, cujo início seja anterior à entrada em vigor da LOE/2014 passa a auferir remuneração diferente da que lhe era devida na origem e pela qual vinha sendo remunerado?”

Sim. Os n.ºs 2 a 4 do artigo 62.º da LVCR passou a aplicar-se a todas as situações de mobilidade intercarreiras ou intercategorias quer se iniciem depois de 1 de janeiro de 2014, quer se tenham iniciado em momento anterior.

Os efeitos da não suspensão dos n.ºs 2 a 4 do artigo 62.º da LVCR operam imediatamente mas apenas para futuro (ex nunc), ou seja, só a partir de 1 de janeiro de 2014 é que passa a ser devida a remuneração pelas funções exercidas nos termos expostos.

(alínea d) do n.º 2 e n.º 3 do artigo 39.º da Lei n.º 83-C/2013, de 31 de dezembro).”

Do exposto decorre que só deverá ocorrer o pagamento de remuneração superior àquela que corresponde à categoria de origem, nos casos e nas condições supra explanadas.



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
Governo Regional
Vice-Presidência



9 - PESSOAL DIRIGENTE/MEMBROS DE GABINETES GOVERNAMENTAIS E EQUIPARADOS/TITULARES DE CARGOS POLÍTICOS

9.1 - Pagamento de patrocínio judiciário de dirigentes

A Secretaria Regional....., a coberto dos ofícios do Gabinete do Secretário Regional n.º, de 13/08/2014, e do Serviço n.º, de 07/08/2014, submete à apreciação desta Direção Regional a situação do patrocínio judiciário de dirigentes deste último serviço, pelo que cumpre informar.

O patrocínio judiciário dos titulares de órgãos de entidades públicas, quando demandados em virtude do exercício das suas funções, foi introduzido no ordenamento jurídico pelo Decreto-Lei n.º 148/2000, de 19 de julho, e alterado pelo Decreto-Lei n.º 34/2008, de 26 de fevereiro, alteração que se consubstanciou na revogação do artigo 1.º do citado Decreto-Lei n.º 148/2000, constante da alínea m) do n.º 2 do artigo 25.º.

Desde logo, a possibilidade do patrocínio judiciário veio a ter enquadramento nas demandas judiciais ocorridas após 1 de janeiro de 2000, de acordo com o n.º 1 do artigo 3.º do mencionado Decreto-Lei n.º 148/2000.

O direito ao patrocínio judiciário, constante do citado Decreto-Lei n.º 148/2000, abrange os membros do Governo e os titulares de cargos dirigentes ¹¹, entendendo-se enquanto tal, os elencados no estatuto do pessoal dirigente dos serviços e órgãos da administração central, local e

¹¹ Este entendimento é sufragado pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, passível de consulta na respetiva página eletrónica, disponível em <http://www.dgaep.gov.pt>.



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
Governo Regional
Vice-Presidência



regional do Estado, aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, bem como aqueles que legalmente lhes são equiparados.

No âmbito do direito ao patrocínio judiciário conferido pelo mencionado Decreto-Lei n.º 148/2000, contudo, não se vislumbra norma que abranja os gestores públicos, nem o estatuto do gestor público das empresas públicas da Região Autónoma da Madeira, aprovado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 12/2010/M, de 5 de agosto, alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 31/2013/M, de 26 de dezembro, contempla tal direito.

Já quanto ao exercício de funções em regime de comissão de serviço, nos termos do Código do Trabalho, o mesmo não se encontra abrangido pelo âmbito de aplicação do referido Decreto-Lei n.º 148/2000, a menos que exista equiparação legal ao estatuto do pessoal dirigente.

Pelo exposto, afigura-se-nos seguro concluir que o direito ao patrocínio judiciário abrange, além dos membros do Governo, os titulares de cargos dirigentes, abrangidos pelo estatuto do pessoal dirigente, ou aqueles que sejam a estes legalmente equiparados, em termos gerais, ou seja, sem limitação a determinados efeitos, não se vislumbrando que possam ser abrangidos outros titulares para além dos mencionados.

Assim, relativamente à questão colocada sob o n.º 1.2 cumpre referir que os titulares dos cargos dirigentes, ou aqueles a estes legalmente equiparados, poderão ter direito ao pagamento do patrocínio judiciário, suportado pel....., desde que se encontrem cumpridos os demais requisitos exigidos pela lei, de que adiante se tratará.

No tocante à questão n.º 2.1 cumpre distinguir entre os titulares de cargos abrangidos pelo Estatuto do Gestor Público, os quais não se vislumbra que possam beneficiar do direito ao patrocínio judiciário, dos titulares de cargos dirigentes, que poderão gozar deste direito, desde que, como já referido, se encontrem abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente, ou sejam legalmente equiparados a estes, conforme o supra mencionado, cumpridos que estejam os demais requisitos, a seguir versados.

32



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
Governo Regional
Vice-Presidência



Já quanto à questão colocada sob o n.º 3.1, uma vez que os titulares de cargos ali referidos não se encontrem abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente, nem exista equiparação legal, conforme mencionado, teremos de concluir que os mesmos não poderão beneficiar do direito ao patrocínio judiciário.

Relativamente à questão n.º 4, sobre os requisitos necessários para beneficiar do direito ao patrocínio judiciário, cumpre referir que o mesmo, de acordo com o artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 148/2000, terá lugar em caso de demanda originada no exercício das suas funções e depende de requerimento do interessado, sendo assegurado, pelos serviços jurídicos do respetivo departamento governamental, ou, na sua falta, após despacho de autorização do respetivo membro do Governo, por advogado contratado especificamente para a prática daquele patrocínio.

Assim, o patrocínio judiciário, parece-nos que deverá ser requerido e previamente autorizado, sendo, então, assegurado pelos serviços jurídicos do respetivo departamento governamental e só quando tal não seja possível, através do recurso à contratação de advogado.

Já quanto à questão n.º 5, sobre o pagamento de honorários decorrentes do patrocínio judiciário, atendendo a que a lei não se refere à absolvição do demandado ¹², afigura-se-nos que a contenda deve resultar, desde logo, do normal “exercício das suas funções”, excluindo-se deste direito as situações em que se verifique usurpação de funções ou em que a conduta do agente tenha exorbitado aquelas, devendo, ainda, encontrarem-se preenchidos todos os demais requisitos, legalmente exigidos e acima expostos, para que exista lugar a esse pagamento. Afigura-se-nos que, decorrendo da decisão final que a atuação do agente se circunscreveu ao normal exercício das suas funções, não exorbitando das mesmas, o pagamento do patrocínio judiciário não dependerá, para além disto, do resultado da contenda.

¹² Em sentido diverso, no caso do apoio em processos judiciais aos eleitos locais, constante da alínea o) do n.º 1 do artigo 5.º e do artigo 21.º do Estatuto dos Eleitos Locais, aprovado pela Lei n.º 29/87, de 30 de junho, o legislador exige, de forma expressa, entre outros requisitos, que não seja provado dolo ou negligência dos eleitos locais. 33

A finalizar, tendo em consideração as implicações financeiras subjacentes à questão ora em apreço, poderá a entidade consulente, se assim o entender, atentas as respetivas competências orgânicas, consultar a Secretaria Regional do Plano e Finanças.

10 - PROTEÇÃO À MATERNIDADE E PATERNIDADE

10.1 - Redução de horário de trabalho por força do gozo da dispensa para aleitação

O trabalhador com vínculo de emprego público..... vem, via email, solicitar parecer a esta Direção Regional, sobre a possibilidade de o mesmo, após o nascimento do filho, poder usufruir da dispensa para aleitação e conseqüente redução de horário trabalho, durante a licença de parentalidade da mãe, pelo que nos cumpre informar o seguinte:

Como é consabido o regime de proteção na parentalidade dos trabalhadores que exercem funções públicas é o estabelecido no Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, cuja última alteração foi dada pela Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto, por força do disposto no art.º 22.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, que aprovou o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP), cuja última alteração foi conferida pela Lei n.º 68/2013, de 29 de agosto.

Ora, atendendo que no caso em apreço o progenitor pai pretende usufruir da dispensa para a aleitação a que se refere o n.º 2 do art.º 47.º do citado CT, somos de informar que aquele direito apenas poderá ter lugar após o terminus do período de licença parental inicial de ambos os



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
Governo Regional
Vice-Presidência



progenitores, desde que os mesmos exerçam actividade profissional e cumpram os demais requisitos formais e materiais previstos nos art.ºs 47.º e 48.º do aludido CT.

11 - REMUNERAÇÕES E ABONOS

11.1 - Atribuição de subsídio noturno a assistente operacional com funções de vigilância noturna

Na sequência de requerimento apresentado por, trabalhador do mapa de pessoal da Direção Regional, integrado na carreira e categoria de assistente operacional, tendo transitado da anterior categoria de guarda noturno, vem a Secretaria Regional..... solicitar esclarecimento sobre a possibilidade de atribuição de subsídio noturno ao trabalhador em causa, pelo que cumpre informar.

A título prévio salientamos que a noção de trabalhador noturno, constante do artigo 154.º do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP), aprovado pelo Anexo I da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, não se confunde com a de prestação de trabalho em período noturno, sendo este remunerado de acordo com as regras do artigo 210.º do RCTFP.

No caso concreto, o trabalhador, requerente da atribuição do “subsídio noturno”, transitou da anterior categoria de guarda noturno para a de assistente operacional, continuando a exercer funções em período predominantemente noturno.

Atendendo à legislação aplicável antes da entrada em vigor do RCTFP, as categorias cujas funções eram exercidas, de forma predominante, em período noturno, na qual se inseria a de guarda noturno, tinham uma escala remuneratória particular, que já compensava a forma mais penosa, de

35



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
Governo Regional
Vice-Presidência



exercício da mesma, não havendo assim lugar a acréscimo remuneratório por trabalho noturno, como decorre do n.º 4 do artigo 32.º do Decreto-Lei n.º 259/98, de 18 de agosto, então aplicável ao caso.

Após a transição do trabalhador na carreira de assistente operacional, decorrente da aplicação da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, e correspondente aplicação das normas constantes do RCTFP à remuneração do trabalho noturno, as alíneas a) e c) do n.º 3 do artigo 210.º do RCTFP, afastam a sua aplicação em situações de trabalho prestado em atividades que sejam exercidas exclusiva ou predominantemente em período noturno e quando o acréscimo remuneratório pela prestação de trabalho noturno se encontre integrado na remuneração base, a menos que estas normas sejam afastadas através de instrumento de regulamentação coletiva.

O caso em análise reflete, precisamente, a situação de um trabalhador que se encontrava inserido na categoria de guarda noturno, cujas funções são exercidas maioritariamente no período noturno e cuja transição para a carreira de assistente operacional foi efetuada tendo em consideração a remuneração auferida naquela anterior categoria.

Pelo exposto, afigura-se-nos seguro concluir que, atendendo ao teor do artigo 154.º do RCTFP, estamos perante um trabalhador noturno, cujas atividades são exercidas predominantemente em período noturno e que se encontrava integrado na anterior categoria de guarda noturno, cuja transição para a atual categoria de assistente operacional se efetuou tendo em conta a estrutura remuneratória dessa anterior categoria, e cuja situação não se encontra expressamente prevista em instrumento de regulamentação coletiva, não havendo lugar à atribuição do acréscimo remuneratório mencionado no n.º 1 do artigo 210.º do RCTFP.

11.2 - Penhora de vencimentos de trabalhadores

A Secretaria Regional..... vem solicitar esclarecimentos a esta Direção

36



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
Governo Regional
Vice-Presidência



Regional acerca da matéria enunciada em epígrafe, juntando um parecer emitido pelo respetivo Gabinete de Recursos Humanos, na sequência de consulta de outra Direção Regional, pelo que nos cumpre dizer o seguinte:

As dúvidas suscitadas prendem-se *grosso modo* com a questão de determinar qual a extensão do conceito “vencimento líquido”, vertido no n.º 1 do art. 738.º do Código de Processo Civil (CPC)¹³, no sentido de descortinar quais os montantes que, integrando a remuneração do trabalhador, poderão ser alvo de penhora, na sequência de decisão judicial.

Tal como é mencionado no aludido parecer, cujo teor merece a nossa concordância, o citado n.º 1 do art. 738.º do CPC determina que “são impenhoráveis dois terços da parte líquida dos vencimentos, salários (...) ou prestações de qualquer natureza que assegurem a subsistência do executado”. Por seu turno, o n.º 3 do mesmo preceito estatui que esta impenhorabilidade tem como limite máximo o montante equivalente a três salários mínimos nacionais e como limite mínimo (desde que o executado não tenha outro rendimento) um salário mínimo nacional.

Nesta senda, importa também chamar à colação os arts. 67.º e 70.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro (LVCR), cuja última alteração foi operada pelo Decreto-Lei n.º 47/2013, de 5 de abril, os quais contêm, respetivamente, as componentes da remuneração dos trabalhadores em funções públicas e o conceito de remuneração base.

Assim, afigura-se-nos que, para efeitos do n.º 1 do art. 738.º do CPC, deverá atender-se, relativamente aos trabalhadores em funções públicas, às componentes da remuneração plasmadas, designadamente, no aludido art. 67.º da LVCR, salvaguardados que fiquem os limites supra enunciados.

No que concerne aos subsídios de refeição, de férias e de Natal, importa referir o seguinte:

¹³ O CPC foi aprovado pela Lei n.º 41/2013, de 26 de junho.



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
Governo Regional
Vice-Presidência



O **subsídio de refeição** é, pela sua génese, e conforme determina o n.º 2 do art. 5.º do Decreto-Lei n.º 57-B/84, de 20 de fevereiro, inalienável e impenhorável, constituindo este um princípio absoluto.

No tocante aos **subsídios de férias e de Natal**, esta Direção Regional procedeu à consulta da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), por razões de uniformização de posições acerca da matéria em causa, a qual entendeu que, com a entrada em vigor do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP)¹⁴, que ocorreu em 1 de janeiro de 2009, os subsídios de férias e de Natal dos trabalhadores abrangidos por este Regime passaram a ser penhoráveis, nos termos do então art.º 824.º do CPC, atual art. 738.º.

No entanto, relativamente aos trabalhadores com relação jurídica de emprego público constituída por nomeação, nos termos da referida LVCR, o regime que lhes é aplicável é o previsto no art.º 17.º do Decreto-Lei n.º 496/80, de 20 de outubro, o qual estabelece a impenhorabilidade daqueles subsídios.

Este entendimento consta de FAQ, disponível no sítio desta Direção Regional, em www.gov-madeira.pt/vp/drapl, no separador relativo a *Remunerações e Abonos* (vide faq n.º 7).

11.3 - Bonificação do abono de família para crianças e jovens com deficiência

A, solicita parecer a esta Direção Regional sobre a possibilidade de uma trabalhadora dos seus quadros, em regime de contrato de trabalho em funções públicas, poder usufruir da atribuição da bonificação, por deficientes, do subsídio familiar para crianças e jovens, atendendo que esta não tem direito ao abono de família

¹⁴ O RCTFP foi aprovado pelo Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, cuja última alteração foi operada pela Lei n.º 68/2013, de 29 de agosto.



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
Governo Regional
Vice-Presidência



para crianças e jovens, por se encontrar no 4.º escalão de rendimentos, pelo que nos cumpre informar o seguinte:

Importa começar por referir que o regime da prestação familiar da **bonificação, por deficiência, do subsídio familiar a crianças e jovens** encontra-se plasmado no DL n.º 133-B/97, de 30 de maio, diploma que estabeleceu a proteção na eventualidade de encargos familiares do regime geral de segurança social e do regime de proteção social da função pública, o qual foi alterado e parcialmente revogado pelo DL n.º 176/2003 de 2 de agosto, encontrando-se a prestação familiar do **abono de família para crianças e jovens** consagrada no citado DL n.º 176/2003, alterado e republicado pelo DL n.º 245/2008, de 18 de dezembro, e cuja última alteração foi introduzida pelo DL n.º 133/2012, de 27 de junho.

Resulta da redação dos suprarreferidos Decretos-Leis n.ºs 133-B/97 e 176/2003, que as prestações familiares da bonificação, por deficiência, do subsídio familiar a crianças e jovens e do abono de família para crianças e jovens, são prestações sociais de âmbito e natureza diversa, tratada como se viu, de forma autónoma em diplomas distintos. Aliás, a confirmar o antes dito, salienta-se o facto de o regime da referida prestação familiar do abono de família para crianças e jovens ter estado inicialmente estabelecido no DL n.º 133-B/97 e atualmente estar no citado DL n.º 176/2003, mantendo-se o regime da bonificação por deficiência no aludido DL 133-B/97, por força do disposto no art.º 55.º do citado DL n.º 176/2003.

Assim, atendendo que estamos perante prestações sociais de âmbito e natureza diversa, cujos regimes são autónomos, em nosso parecer, na falta de disposição legal em contrário, o direito à atribuição daquelas prestações familiares não está interligado, podendo conforme a situação em concreto, ser atribuídas, cumulativamente ou em separado, desde que cumpridos os requisitos legais para o efeito.

Face ao supra exposto, embora na situação trazida a parecer a trabalhadora, por força dos seus rendimentos, não tenha direito ao abono de família para crianças e jovens, do ponto de vista

39



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
Governo Regional
Vice-Presidência



legal, nada impede que possa usufrir da bonificação, por deficiência, do subsídio familiar a crianças e jovens, desde que estejam cumpridos os requisitos formais e materiais para aquele efeito, estabelecidos nos art.ºs 7.º, 21.º¹⁵ e 61.º¹⁶ do referido DL 133-B/97. Salienta-se, no que se refere ao facto de, na situação em causa, não haver direito ao abono de família, o que consta do “Guia Prático – Subsídio de Bonificação por Deficiência” do Instituto da Segurança Social, IP, disponível em www4.seg-social.pt, onde se refere que tal não afasta o direito à bonificação em referência.

Assim, atendendo também ao atestado médico junto, afigura-se-nos que estarão reunidas as condições para o direito à bonificação por deficiência, sem prejuízo de se sugerir a consulta aos serviços de Segurança Social, entidade com competência específica na matéria.

11.4 - Alteração do escalão de rendimentos para efeitos de atribuição do abono de família para crianças e jovens

Um trabalhador com vínculo de emprego público, solicita, através de email, parecer a esta Direção Regional sobre o direito à revisão do escalão de rendimentos para efeitos de atribuição do abono de família para crianças e jovens, atendendo que houve alteração dos rendimentos do seu agregado familiar em 2013, designadamente, por a sua esposa se encontrar na situação de desemprego desde janeiro de 2013 e terem um descendente menor de 1 ano de idade, pelo que nos cumpre informar o seguinte:

Como é consabido o abono de família para crianças e jovens¹⁷ encontra-se consagrado no DL n.º 176/2003, de 02 de agosto, alterado e republicado pelo DL n.º 245/2008, de 18 de dezembro, cuja última alteração foi introduzida pelo DL n.º 133/2012, de 27 de junho.

¹⁵ Com destaque no caso concreto para a alínea a) do do n.º 1 do citado art.º 21.º.

¹⁶ Neste caso, interessa a alínea b) do n.º 1 do mencionado art.º 61.º.

¹⁷ O abono de família pré-natal encontra-se também consagrado no citado DL n.º 176/2003.



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
Governo Regional
Vice-Presidência



Relativamente aos pedidos de reavaliação do escalão de rendimentos subsequentes à prova anual de rendimentos e da composição do agregado familiar, informa-se que aquele apenas pode ser apresentado após o decurso de 90 dias, a contar da data da referida prova anual ou a data da produção de efeitos da anterior declaração de alteração de rendimentos e de composição do agregado familiar, conforme resulta da redação dos n.ºs 1 e 2 do art.º 2.º da Portaria n.º 344/2012, de 26 de outubro.

No respeitante ao direito/valor do abono de família para crianças e jovens, este depende, entre outros, do rendimento de cada agregado familiar, conforme resulta da redação dos art.ºs 11.º e 14.º do citado DL n.º 176/2003. Ora, como no caso em apreço, embora tenha havido alteração do rendimento e da composição do agregado familiar, não temos conhecimento do rendimento do agregado familiar deste trabalhador, não nos é possível aferir se este tem ou não direito ao dito abono e, em caso afirmativo, qual o seu valor.

A título complementar, informa-se o interessado que poderá, ainda, obter informação sobre o assunto na página web do Instituto da Segurança Social, IP, disponível em www4.seg-social.pt, no separador –Abono de família para crianças e jovens.

11.5 - Direito ao pagamento da remuneração das férias e respetivos subsídios em caso de cessação do contrato de trabalho em funções públicas por falecimento

O Gabinete do Secretário Regional..... solicita parecer a esta Direção Regional sobre o direito ao pagamento de férias não gozadas de trabalhador integrado no regime de proteção social convergente, que se encontrava desde 2012, ininterruptamente, em situação de faltas por doença e que cessou, nesta situação de faltas, a relação jurídica de emprego público no mês de fevereiro do corrente ano, por motivo de falecimento, pelo que nos cumpre informar o seguinte:

41



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
Governo Regional
Vice-Presidência



Conforme entendimento perfilhado por esta Direção Regional, após consulta para efeitos de uniformização interpretativa sobre esta matéria à Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, o trabalhador integrado no regime de proteção social convergente que se encontre desde alguns anos, ininterruptamente, em situação de faltas por doença e que regressasse ao serviço a partir de 01/01/2013, em matéria de efeitos destas faltas no direito a férias, deveria aplicar-se o n.º 3 do art. 19.º da Lei n.º 59/2008¹⁸, de 11 de setembro, na redação anterior à introduzida pela Lei n.º 66/2012, de 31 de dezembro, pelo que, aquando do regresso ao serviço, estes trabalhadores tinham direito a gozar os períodos de férias que se venceram nos anos em que estiveram doentes, inclusive, as férias que se venceram a 01/01/2013¹⁹, ou ano posterior se a situação se mantivesse como sucede no caso presente.

Ora, como na situação em apreço, o trabalhador encontrava-se, desde 2012, em situação de faltas por doença ininterruptas, embora no corrente ano não tenha regressado ao serviço, mas sim, cessado a relação jurídica de emprego público por motivo falecimento (fevereiro 2014), em nosso entender, adquiriu, em todo o caso, o direito às férias relativas aqueles períodos, inclusive as vencidas a 01 de janeiro de 2014, por força do citado n.º 3 do art. 19.º da Lei n.º 59/2008, o qual apenas não as pode gozar por força da cessação definitiva de funções resultante do falecimento. Aliás, por força do mesmo entendimento, aquele trabalhador, tem ainda direito à remuneração do período proporcional ao tempo de férias adquirido até à data do ano da cessação/falecimento, conforme resulta da redação do n.º 1 do art.º 180.º do Anexo I da referida Lei n.º 59/2008.

Assim, face ao supra exposto, atendendo que o trabalhador em questão tinha direito aos períodos de férias que se venceram nos respetivos anos em que esteve doente, inclusive o período anual vencido em 1 de janeiro de 2014, e não pôde, efetivamente, gozar os ditos períodos de férias por motivo de cessação do contrato por força de falecimento, aquele, diga-se herdeiros legais, tem

¹⁸ Diploma este em vigor e aplicável à data dos factos trazidos a parecer.

¹⁹ Neste sentido, ver a FAQ n.º 12, relativa a Férias, faltas e licenças, disponível na página da Internet desta Direção Regional, em <http://drapl.gov-madeira.pt>, Pareceres/FAQ-Perguntas frequentes.



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
Governo Regional
Vice-Presidência



direito a receber a remuneração correspondente àqueles períodos, acrescido da remuneração do período proporcional ao tempo de férias adquirido e do respetivo subsídio de férias até à data da cessação/falecimento, nos termos do n.º 1 e 2 do art.º 180.º do Anexo I da citada Lei n.º 59/2008.

11.6 - Subsídios e abonos – retribuição em período de férias

A Direção Regional..... solicita a emissão de parecer sobre o direito a auferir retribuição relativa a subsídio de turno, abono mensal de lavagem de viaturas, gratificações certas e permanentes por desempenho e funções de secretariado e a compensação a pessoal que exerça funções nos matadouros, em condições de risco, penosidade e insalubridade, por trabalhadores em período de férias, pelo que nos cumpre informar o seguinte:

Nos termos do n.º 1 do art.º 152.º do ANEXO à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), a remuneração do período de férias corresponde à remuneração que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo, com exceção do subsídio de refeição.

Por outro lado, em matéria de suplementos remuneratórios, designadamente, no que concerne à sua atribuição, dispõe o n.º 4 do art.º 159.º da aludida LTFP que “*Os suplementos remuneratórios são 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*”.

Posto isto:

No respeitante ao suplemento de secretariado conforme entendimento, em tempo, formado por esta Direção Regional, à data ao abrigo dos n.ºs 4 e 5 do art.º 73.º da revogada Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, na redação dada pela Lei n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro, normativo que atualmente tem

43



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
Governo Regional
Vice-Presidência



correspondência com o referido n.º 4 do art.º 159.º da LTFP, os suplementos remuneratórios, apenas são devidos enquanto perdurem as condições de trabalho que determinaram a sua atribuição e enquanto haja exercício de funções, efetivo ou como tal considerado em lei²⁰.

Assim, mantido o entendimento supra, nas situações em que se verifica a ausência de trabalhador ao serviço por motivo de **férias**, doença e outras faltas, ainda que a ausência/falta seja legalmente equiparada a serviço efetivo, desde que o não seja como tal considerado em lei, aquele perde o direito ao suplemento em apreço.

Os mesmos considerandos, tecem-se relativamente ao subsídio de abono mensal de lavagem de viaturas.

Assim, na senda do dito, afigura-se-nos que quer o abono do suplemento de secretariado quer o subsídio de abono mensal de lavagem de viaturas não deverão ser considerados na remuneração do período de férias, porquanto não se verifica o mencionado requisito de exercício efetivo de funções nem equiparação legal ao mesmo.

No tocante ao subsídio de turno, conforme entendimento da Direção-Geral da Administração e Emprego Público (DGAEP), corroborado por esta Direção Regional, atento que o trabalho por turno é um modo de organização e prestação de trabalho que não se altera ou suspende quando o trabalhador goza férias, o acréscimo remuneratório (suplemento) devido neste regime de prestação de trabalho deve ser abonado na remuneração do período de férias²¹.

Por último, no que concerne à compensação do pessoal que exerce funções nos matadouros, em condições de risco, penosidade e insalubridade, por força do disposto no n.º 2 do art.º 2.º do DLR n.º 10/2004/M, de 15/6, conjugado com o n.º 5 do art.º 15.º do DLR n.º 6/2006/M, de 14/3, tal

²⁰ Este entendimento encontra-se disponível na página web desta Direção Regional, Pareceres/FAQ's, sob o tema Remunerações e abonos, n.º 8, e foi também, corroborado pela Secretaria Regional do Plano e Finanças (SRF).

²¹ Este entendimento encontra-se disponível para consulta na página web desta Direção Regional, em <http://drapl.gov-madeira.pt/Pareceres/FAQ's>, sob o tema Remunerações e abonos, n.º 11.



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
Governo Regional
Vice-Presidência



suplemento remuneratório é abonável em 12 meses, aos trabalhadores com vínculo de emprego público²², o que nos leva a concluir que o mesmo deverá ser considerado na respetiva remuneração do período de férias, na verdade, afigura-se-nos que relativamente ao posto de trabalho ocupado, as condições que fundamentam a atribuição desse abono não se altera ou suspende quando o trabalhador goza férias.

²² Relativamente aos trabalhadores sem vínculo de emprego público, sujeitos ao regime laboral privado, em funções em entidades públicas empresariais e empresas públicas de capital exclusiva e maioritariamente público da Região, este abono deverá ser considerado na remuneração do período de férias, conforme estabelecido no n.º 2 do art.º 258.º e n.ºs 1 e 2 do art.º 264.º do Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12/02.



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
Governo Regional
Vice-Presidência



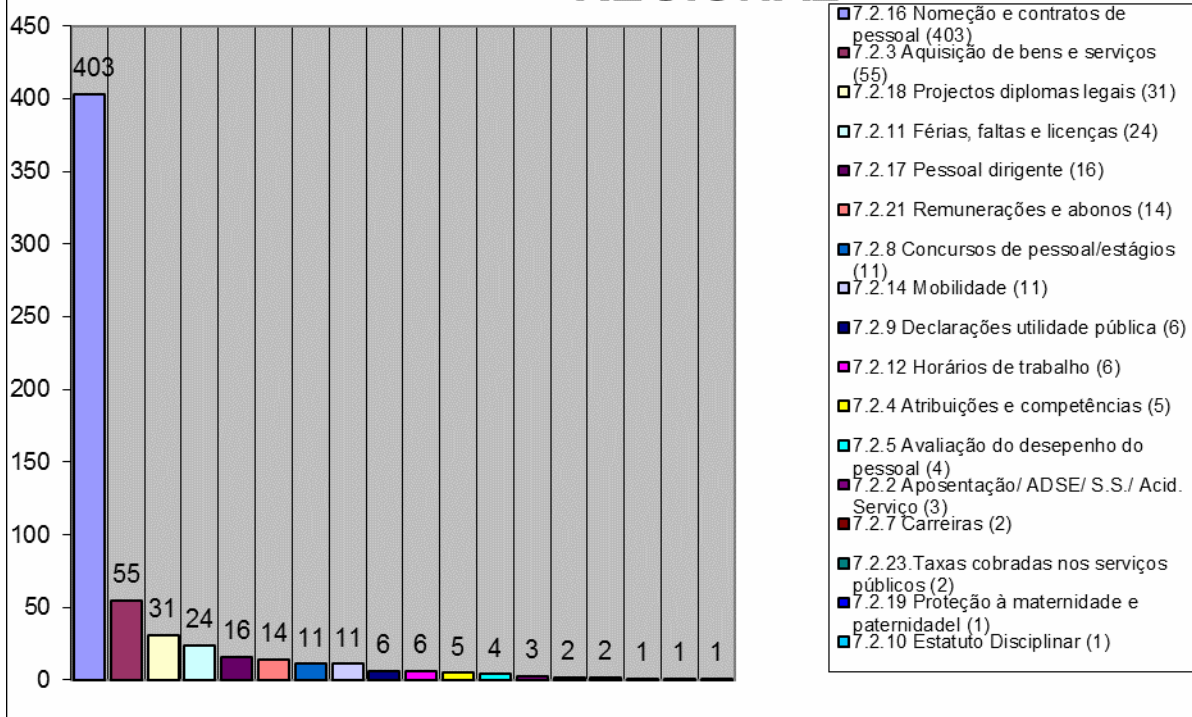
ANEXO



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
Governo Regional
Vice-Presidência



PARECERES EMITIDOS EM 2014 NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA REGIONAL





REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
Governo Regional
Vice-Presidência



ÍNDICE	Pág.
NOTA DE APRESENTAÇÃO	2
1- APOSENTAÇÃO/ADSE/SEGURANÇA SOCIAL	4
1.1- Acidente em serviço “in itinere”	4
2- AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DO PESSOAL	5
2.1- Avaliação do desempenho	5
3- CONCURSOS DE PESSOAL/ESTÁGIOS	7
3.1- Contrato de trabalho a termo resolutivo celebrado com aposentado	7
3.2- Aplicação dos métodos de seleção	8
3.3- Abertura de procedimento concursal	9
4- ESTATUTO DISCIPLINAR	11
4.1- Exclusão de responsabilidade disciplinar	11
5- FÉRIAS, FALTAS E LICENÇAS	13
5.1- Atribuição de dias de férias adicionais no âmbito da avaliação do desempenho	13
5.2- Justificação de faltas	14
5.3- Faltas por motivo de falecimento de parente	15
5.4- Suspensão de contrato de trabalho por impedimento prolongado-Compensação de férias não gozadas	16
5.5- Direito a férias	17
5.6- Ausência de trabalhador por doença	18
5.7- Faltas por motivo de cirurgia ambulatória	20



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
Governo Regional
Vice-Presidência



6-	HORÁRIOS DE TRABALHO	21
6.1-	Dias de descanso semanal obrigatório e complementar	21
6.2-	Jornada contínua	22
6.3-	Exercício de funções para além do horário normal de trabalho	23
6.4-	Contrato de trabalho a tempo parcial (indicação do período normal de trabalho diário e semanal com referência comparativa ao trabalho a tempo completo)	24
7-	INCOMPATIBILIDADES/IMPEDIMENTOS/ACUMULAÇÃO DE FUNÇÕES	25
7.1-	Acumulação de funções públicas com funções privadas	25
8-	MOBILIDADE	27
8.1-	Regime da mobilidade no Setor Empresarial da Região Autónoma da Madeira	27
8.2-	Proibição de valorizações remuneratórias	29
9-	PESSOAL DIRIGENTE/MEMBROS DE GABINETES GOVERNAMENTAIS E EQUIPARADOS/TITULARES DE CARGOS POLÍTICOS	31
9.1-	Pagamento de patrocínio judiciário de dirigentes	31
10-	PROTEÇÃO À MATERNIDADE E PATERNIDADE	34
10.1-	Redução de horário de trabalho por força do gozo da dispensa para aleitação	34
11-	REMUNERAÇÕES E ABONOS	35
11.1-	Atribuição de subsídio noturno a assistente operacional com funções de vigilância noturna	35
11.2-	Penhora de vencimentos de trabalhadores	36
11.3-	Bonificação do abono de família para crianças e jovens com deficiência	38
11.4-	Alteração do escalão de rendimentos para efeitos de atribuição do abono de família para crianças e jovens	40



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
Governo Regional
Vice-Presidência



11.5-	Direito ao pagamento da remuneração das férias e respetivos subsídios em caso de cessação do contrato de trabalho em funções públicas por falecimento	41
11.6-	Subsídios e abonos-Retribuição em período e férias	43
	ANEXO	46
	ÍNDICE	48