

## MINISTÉRIO PÚBLICO

## Procuradoria-Geral da República

## Parecer n.º 92/2005

**Polícia de Segurança Pública — Guarda Nacional Republicana — Remuneração — Suplemento — Licença por maternidade — Licença por paternidade — Amamentação — Assistência a familiares — Faltas por doença — Férias.**

1.ª As normas aplicáveis no âmbito da função pública sobre protecção da maternidade e da paternidade, que também regulam as faltas e licenças para assistência a familiares, são aplicáveis ao pessoal com funções policiais da Polícia de Segurança Pública (PSP) e ao pessoal militar da Guarda Nacional Republicana (GNR);

2.ª As normas do regime da função pública sobre faltas por doença e sobre férias aplicam-se em termos gerais ao pessoal com funções policiais da PSP mas não ao pessoal militar da GNR, sendo que nestas duas forças de segurança não ocorrerá em regra perda de remuneração por motivo de faltas ou licenças, designadamente por motivo de doença;

3.ª Os suplementos de *comando* e de *patrulha*, de *turno* (abonado ao pessoal da PSP) e de *escala* (abonado ao pessoal da GNR), e de *piquete*, são atribuídos não só quando ocorre prestação efectiva de serviço nessas condições, mas também em situações legalmente equiparadas a prestação de serviço por diplomas que disponham sobre férias, faltas e licenças;

4.ª Pelo tempo de duração das licenças por maternidade ou paternidade tem lugar o direito à atribuição dos suplementos de *comando* (salvo se este corresponder ao exercício de funções em substituição), de *patrulha*, de *turno* na PSP e de *escala* na GNR (neste caso apenas na correspondência da regularidade e periodicidade que nesse âmbito tiver assumido a prestação de serviço), mas não é devido o suplemento de *piquete*;

5.ª Regime idêntico é aplicável pelo tempo de duração das faltas para assistência a netos, reguladas pelo artigo 41.º do Código do Trabalho, e da licença parental gozada pelo pai nos primeiros 15 dias ou período equivalente, imediatamente subsequentes à licença por maternidade ou por paternidade;

6.ª Quando a licença por maternidade tiver a duração de 150 dias, os suplementos referidos na conclusão anterior serão abonados apenas em 80% do seu valor;

7.ª Pelo tempo durante o qual ocorra dispensa para amamentação ou para aleitação é devido o suplemento correspondente, independentemente da sua designação;

8.ª Não confere direito aos suplementos referidos na conclusão 3.ª o tempo correspondente à licença parental que se siga aos primeiros 15 dias ou período equivalente gozados pelo pai nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 43.º, bem como o tempo correspondente à licença especial prevista nos n.ºs 3 e 4 do artigo 43.º, e à licença para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica prevista no artigo 44.º, todos do Código do Trabalho;

9.ª Pelo tempo correspondente à não prestação de serviço por motivo de doença não é devido o abono dos referidos suplementos;

10.ª É também esse o regime que deverá ser observado a respeito das faltas para assistência a menores reguladas pelo artigo 40.º do Código do Trabalho, das faltas para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica referidas no artigo 42.º do mesmo Código, e das faltas para assistência a membros do agregado familiar a que se refere o artigo 110.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho;

11.ª A remuneração correspondente aos dias de férias não incluirá os suplementos e estes também não serão considerados no cálculo do subsídio de férias.

Senhor Secretário de Estado Adjunto e da Administração Interna, Excelência:

I

Dignou-se Vossa Excelência, com base em parecer da Auditoria Jurídica do Ministério da Administração Interna e concordando com a sugestão nele contida, solicitar (¹) o parecer do Conselho Consultivo da Procuradoria-Geral da República sobre as seguintes questões, respeitantes ao regime remuneratório do pessoal com funções policiais da Polícia de Segurança Pública e, por extensão, da Guarda Nacional Republicana:

«A — Os suplementos remuneratórios de “turno”, “piquete”, “patrulha” e “comando” devem ser abonados durante os períodos de licença por maternidade ou por paternidade?

B — Os referidos suplementos remuneratórios devem ser abonados, às funcionárias, durante o período de amamentação?

C — Os mesmos suplementos remuneratórios devem ser abonados, durante os períodos de licença para assistência à família?

D — Os mesmos suplementos remuneratórios devem ser abonados durante o período de doença?

E — Os referidos suplementos remuneratórios devem ser abonados durante os períodos de férias?»

Na origem da solicitação encontra-se o recurso hierárquico de uma agente da PSP com fundamento em não lhe terem sido abonados os suplementos de turno e de patrulha pelos períodos de não prestação de serviço correspondentes à duração da licença por maternidade e posteriormente de dispensa para amamentação.

Abriendo o elenco das situações a considerar e seus efeitos de natureza remuneratória a outras situações cobertas pelo regime de protecção da maternidade e da paternidade e às de doença e de férias, e aos efeitos de todas elas quanto à atribuição dos suplementos de piquete e comando para além dos de turno e de patrulha, refere o Parecer da Auditoria Jurídica que, tratando-se de «matéria tão sensível, que também interessa à G.N.R., porque aqueles suplementos remuneratórios também vigoram nesta força de segurança» importará «que sejam adoptadas, pela Administração, atitudes uniformes relativamente às circunstâncias concretas» e «que sejam devidamente fundamentadas as alterações dessas atitudes quando se revelem justificadas».

Cumprindo assim emitir o correspondente parecer, entretanto classificado como urgente (²), no qual se considerará tanto o regime aplicável à PSP como o regime aplicável à Guarda Nacional Republicana.

## II

1 — A consulta tem presente diferenças de entendimento registadas no âmbito dos serviços da PSP, os quais mais recentemente vêm considerando que, pelo menos quanto a alguns dos suplementos em causa, é requisito determinante do seu abono a prestação efectiva de serviço e já não a regularidade da atribuição daqueles suplementos, como anteriormente vinham entendendo.

É esta, efectivamente, a questão de fundo a dilucidar. Compreender-se-á que a via a seguir até esse ponto passará em primeiro lugar pela descrição do regime que regula os suplementos em questão na PSP e na Guarda. A partir daqui haverá que articular os elementos entretanto colhidos com os efeitos da não prestação do serviço co-envolvida nas situações referidas na consulta. Na apreciação a que se procederá haverá que ter em conta o regime geral da função pública, entre outras razões porque se nota paralelismo entre o ordenamento geral da função pública e o destas duas forças de segurança, tanto no respeitante à evolução no tempo como ao conteúdo e sentido das soluções legislativas adoptadas, que aliás revelam semelhança, se não mesmo identidade, em alguns pontos da matéria.

Poderá então responder-se às questões colocadas, sendo que o sentido das respostas poderá variar consoante o tipo de suplemento remuneratório e consoante cada uma das situações consideradas.

2 — Através do Decreto-Lei n.º 184/89, de 2 de Junho, foram estabelecidos princípios gerais em matéria de emprego público, remunerações e gestão de pessoal da função pública, com vista «nuclearmente à reforma do sistema retributivo, no sentido de lhe devolver coerência e de o dotar de equidade, quer no plano interno, quer no âmbito do mercado de emprego em geral» e «pôr cobro à vasta teia de subsistemas retributivos e de remunerações acessórias praticadas, os quais originaram a complexidade e desconexão características do actual sistema», como se refere no preâmbulo do diploma.

Nesta linha, foi fixada a regra de que quaisquer abonos devidos aos funcionários e agentes deverão enquadrar-se nas três componentes da retribuição, a saber: remuneração base; prestações sociais e subsídio de refeição; e suplementos (artigo 15.º). Simultaneamente foram «extintas todas as remunerações não previstas ou enquadráveis» no referido artigo 15.º (artigo 38.º). Embora as «forças e serviços de segurança» nele surjam integradas em «corpos especiais», com escalas indicárias próprias [cf. a alínea c) do n.º 2 e a alínea c) do n.º 1 do artigo 16.º], as disposições contidas no Decreto-Lei n.º 184/89 foram declaradas aplicáveis «às forças armadas e às forças de segurança, com as adaptações decorrentes dos seus estatutos específicos» (n.º 2 do artigo 3.º).

Gizados os termos genéricos do novo sistema retributivo, entrou este em vigor por obra do Decreto-Lei n.º 353-A/89, de 16 de Outubro, com produção de efeitos a partir de 1 de Outubro de 1989 (n.º 1 do artigo 45.º).

A fixação das escalas salariais dos corpos especiais ficou remetida para legislação própria (n.º 1 do artigo 28.º), mas estabeleceu o n.º 3 do artigo 45.º que «relativamente às carreiras e categorias não contempladas neste diploma, o Decreto-Lei n.º 184/89, de 2 de Junho, entra em vigor, no que respeita à matéria salarial, à medida que forem publicados os respectivos diplomas de desenvolvimento, sem prejuízo de a produção de efeitos se reportar à data prevista no número anterior», ou seja, a 1 de Outubro de 1989. Foi essa incumbência cumprida pelo Decreto-Lei n.º 58/90, de 14 de Novembro, no respeitante à Polícia de Segurança Pública, e pelo Decreto-Lei n.º 59/90, da mesma data (expressamente revogado entretanto pelo artigo 25.º do Decreto-Lei n.º 504/99, de 20 de Novembro), quanto à Guarda Nacional Republicana.

Segundo o artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 184/89, «os suplementos são atribuídos em função das particularidades específicas da prestação do

trabalho e só podem ser considerados os que se fundamentem» (n.º 1), entre outros, em «trabalho prestado em condições de risco, penosidade ou insalubridade» (alínea *b*) desse n.º 1) e «trabalho em regime de turnos» (alínea *d*) do mesmo número). Por outro lado, «a fixação das condições de atribuição dos suplementos é estabelecida mediante Decreto-Lei» (n.º 3 do artigo 19.º) e o Decreto-Lei n.º 353-A/89, fiel a esta orientação que consignou e aplicou no seu artigo 11.º, extinguiu os suplementos que não se integrassem nesse quadro (n.º 1 do artigo 11.º, parte final) e prescreveu que «o regime e as condições de atribuição de cada suplemento são fixadas em Decreto-Lei» (artigo 12.º).

Com fundamento e sob invocação expressa do Decreto-Lei n.º 184/89, e referindo no preâmbulo que se entendia dar cumprimento ao previsto «na alínea *b*) do n.º 1 do artigo 19.º [...] estabelecendo as normas enquadradoras para a atribuição dos suplementos e outros tipos de compensações» foi editado o Decreto-Lei n.º 53-A/98, de 11 de Março, que passou a regular as condições de atribuição dos suplementos de risco, penosidade e insalubridade no âmbito da função pública. Nele se prescreve que «o suplemento remuneratório só é devido relativamente aos dias em que se verifique prestação efectiva de trabalho ou nas situações legalmente equiparadas» (n.º 3 do artigo 6.º). O diploma, porém, não se aplica «ao pessoal integrado no quadro com funções policiais da Polícia de Segurança Pública (PSP)» (alínea *b*) do n.º 3 do artigo 3.º) nem «ao pessoal militar da Guarda Nacional Republicana (GNR)» (alínea *c*) imediata).

3 — Os suplementos de comando e de patrulha foram criados nesta sequência pelo Decreto-Lei n.º 212/98, de 16 de Julho, aplicável às duas forças de segurança «como forma de compensar as responsabilidades específicas e as limitações, restrições e risco agravado decorrentes do serviço prestado e de fomentar o acréscimo da produtividade» conforme é dito no preâmbulo (²), que sublinha que o seu abono «pressupõe sempre o exercício efectivo de funções, não sendo devido [...] nas situações que forem definidas como de não exercício das referidas funções».

Os suplementos de comando e de patrulha são abonados ao pessoal que desempenhe funções de comando operacional ou que efectue missões de patrulha, integrado nos quadros de pessoal militar, oficiais, sargentos e praças da GNR (artigo 2.º, n.º 1, alínea *a*)) e bem assim no quadro de pessoal com funções policiais da PSP (artigo 2.º, n.º 1, alínea *b*)) e, nos termos do artigo 3.º, só são devidos «quando se verifique prestação efectiva de serviço...» (n.º 1), além de que «não são considerados no cálculo dos subsídios de férias e de Natal» (n.º 2).

É a seguinte a definição legal do *suplemento de comando*:

«Artigo 4.º

#### Conceito e âmbito pessoal

1 — Considera-se suplemento de comando a compensação remuneratória da responsabilidade inerente ao exercício efectivo de funções de comando operacional, desempenhadas pelo titular devidamente nomeado para o cargo, o qual deverá estar fixado na estrutura orgânica e funcional de comando das forças de segurança.

2 — O desempenho, em regime de substituição, das funções mencionadas no número anterior confere igualmente o direito à atribuição do suplemento de comando, enquanto tal situação se mantiver.»

A sua atribuição é mensal e depende «do exercício efectivo de funções ou da verificação de situações legalmente equiparadas» (artigo 5.º). É calculado segundo uma percentagem, que varia entre 20% e 12,5%, conforme o cargo, do índice 100 da tabela salarial das forças de segurança, nos termos do artigo 6.º e Anexo n.º 1 ao diploma.

A lei define o *suplemento de patrulha* nos termos seguintes:

«Artigo 7.º

#### Conceito

Considera-se suplemento de patrulha a compensação remuneratória das limitações, restrições e responsabilidades resultantes das condições especiais do trabalho de vigilância em prol da segurança das pessoas e do património, da manutenção da ordem e tranquilidade públicas e da observância das leis, bem como da atenuação dos efeitos de calamidades e desastres.»

A ele tem direito o pessoal que efectue missões de patrulha «no exterior das instalações, com carácter de regularidade, de harmonia com as respectivas escalas de serviço» (artigo 8.º). Sobre as condições da sua atribuição e forma de cálculo regem os artigos 9.º e 10.º, que passam a transcrever-se, quanto ao artigo 9.º apenas na parte relevante:

«Artigo 9.º

#### Condições de atribuição

1 — O suplemento referido no artigo 8.º é atribuído mensalmente quando se verifique a prestação efectiva de serviço de patrulhamento.

2 — Para efeitos do presente diploma, considera-se prestação efectiva de serviço de patrulhamento a ocupação maioritária da prestação mensal de trabalho no exercício das referidas funções, a qual não poderá ser inferior a cem horas.

3 — .....

4 — .....

Artigo 10.º

#### Forma de cálculo

O suplemento de patrulha é calculado percentualmente em relação ao índice 100 da tabela salarial das forças de segurança, com arredondamento para a centena de escudos imediatamente superior, nos termos constantes do anexo n.º 2 ao presente diploma, do qual faz parte integrante.»

4 — Os suplementos de turno (de escala para a Guarda) (⁴) e de piquete, atribuídos na PSP e na GNR, foram criados pelo Decreto-Lei n.º 181/2001 (⁵), para a PSP, e pelo Decreto-Lei n.º 182/2001, para a GNR, ambos da mesma data de 19 de Junho.

Estes suplementos são abonados ao pessoal da PSP com funções policiais e aos militares da GNR, integrados nos respectivos quadros de oficiais, sargentos e praças que, «nos termos das respectivas escalas de serviço», exerçam as suas funções «em regime de rotatividade de horário ou sob a forma de piquete» (artigo 2.º dos dois Decretos-Leis).

Prescreve-se no artigo 3.º dos dois diplomas que «só são devidos quando se verifique prestação efectiva de serviço...» (n.º 1) e que «não são considerados no cálculo dos subsídios de férias e de Natal» (n.º 2).

O *suplemento de turno*, próprio da PSP, é caracterizado da seguinte forma pelo Decreto-Lei n.º 181/2001:

«Artigo 4.º

#### Conceito

Considera-se suplemento de turno a compensação remuneratória mensal atribuída ao pessoal referido no artigo 2.º pelas restrições decorrentes do desempenho de funções operacionais ou de apoio directo às funções operacionais em regime de rotatividade de horário, de acordo com as respectivas escalas de serviço.»

Na GNR, o suplemento correspondente, com a designação de *suplemento de escala*, tem a seguinte definição e âmbito, conferidos pelo Decreto-Lei n.º 182/2001:

«Artigo 4.º

#### Conceito e âmbito

1 — Considera-se suplemento de escala a compensação remuneratória atribuída ao pessoal referido no artigo 2.º pelas restrições decorrentes do desempenho de funções operacionais ou de apoio directo às funções policiais em regime de rotatividade de horário, de acordo com as respectivas escalas de serviço.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se prestado em regime de rotatividade de horário todo o trabalho efectuado em períodos de tempo variáveis ao longo do dia e de modo irregular ao longo do mês.

3 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, é ainda considerado trabalho prestado naquelas condições aquele que com vista a assegurar o regular e normal funcionamento da actividade operacional da GNR, nomeadamente em actividades de:

- a) Comando de posto territorial;
- b) Transmissões.»

Os suplementos de turno e de escala têm regime idêntico nos n.ºs 1 e 2 do artigo 5.º dos dois Decretos-Leis. Corresponde-lhes «uma percentagem do índice 100 da escala salarial das forças de segurança», são atribuídos mensalmente e o respectivo montante varia em função das carreiras e dos períodos do dia e da semana que os turnos abrangem» (n.º 1). No n.º 2 fixam-se as percentagens, efectivamente referidas a períodos do dia e dias da semana, que variam entre o percentual mais elevado, de 10% nos turnos e serviços de escala que abrangem o período entre as 20 e as 7 horas da manhã nos fins de semana, e o percentual mais baixo, de 5%, quando os turnos e serviços de escala não abrangem o período entre as 20 e as 7 horas da manhã nem o fim de semana (n.º 2).

Nos restantes números do artigo 5.º dos dois Decretos-Leis admitem-se turnos de 24 horas, caso em que na GNR a percentagem fixada é de 12% (n.º 4), estabelecendo-se porém que «as escalas de vinte e quatro horas constituem uma excepção atinente a condições particulares de organização e funcionamento [...] e deverão, como tal, cessar progressivamente» (n.º 6) e na PSP dão lugar a um acréscimo de 2%

(n.º 3). Na GNR, se as funções forem desempenhadas em regime de escala durante todo o ano, é previsto um acréscimo de 1% (n.º 3 do artigo 5.º). O suplemento a abonar na PSP a chefes e oficiais recebe um acréscimo de 1% e 2% (n.º 4), que é idêntico para os sargentos e oficiais da GNR (n.º 5).

O suplemento de piquete, por sua vez, é assim caracterizado no Decreto-Lei n.º 182/2001:

«Artigo 6.º

#### Conceito

Considera-se suplemento de piquete a compensação remuneratória mensal atribuída ao pessoal referido no artigo 2.º em função das limitações e especial responsabilidade do serviço prestado com permanência obrigatória nas unidades e subunidades policiais, em situações determinadas por ameaça à segurança ou outras circunstâncias especiais».

A este texto o Decreto-Lei n.º 181/2001, aplicável à PSP, acrescenta na sua parte final o seguinte:

«...para assegurar o normal funcionamento do serviço».

O artigo 7.º regula a atribuição do suplemento, que é mensal mas calculado por referência a dias, variando em percentagem (entre 1% e 0,5% em cada dia) segundo os mesmos parâmetros de carreiras e de períodos do dia e da semana aplicáveis aos suplementos de turno e de escala (mas incluindo os dias feriados no regime dos dias de fim-de-semana). É fixado um limite mensal de 10% para agentes (praças na GNR), 11% para chefes (sargentos na GNR) e 12% para oficiais. Na GNR são previstos piquetes de vinte e quatro horas, com um acréscimo de 0,2% diários (n.º 5 do artigo 7.º), embora se lhes aplique a orientação definida para as escalas de vinte e quatro horas constante do n.º 6 do artigo 5.º, que já foi referida<sup>(6)</sup>.

5 — A exposição que antecede limitou-se a evidenciar os aspectos destes suplementos relevantes para a economia do parecer mas também revela características comuns ao lado de notas diferenciadoras, do ponto de vista do regime a que está submetido o respectivo abono.

Todos eles apenas são devidos quando se verificar prestação efectiva do serviço, tal como nenhum deles é considerado no cálculo dos subsídios de férias e de Natal<sup>(7)</sup> (artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 212/98 e artigos 3.ºs dos Decretos-Leis n.ºs 181 e 182/2001).

Comparece em cada um dos três Decretos-Leis uma norma com a mesma numeração — artigo 3.º — que apresenta diferenças mínimas de redacção entre alguns dos diplomas mas que não alteram o sentido e alcance do preceituado. Transcreve-se o artigo 3.º de um desses diplomas, o Decreto-Lei n.º 181/2001, de 19 de Junho:

«Artigo 3.º

#### Regime geral

1 — Os suplementos referidos no artigo 1.º só são devidos quando se verifique prestação efectiva de serviço, nos termos definidos no presente diploma.

2 — Os suplementos não são considerados no cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

3 — Os suplementos estão sujeitos ao desconto da quota legal para a Caixa Geral de Aposentações e intervêm no cálculo da pensão de aposentação nos termos do regime aplicável.»

Quanto a aspectos específicos do regime de prestação do serviço, ao suplemento de patrulha (PSP e GNR) corresponde serviço prestado «com carácter de regularidade, de harmonia com as respectivas escalas», mas só será abonado, em regra<sup>(8)</sup>, caso o serviço de patrulhamento constitua «ocupação maioritária da prestação mensal de trabalho» de duração não inferior a cem horas (cf. artigos 2.º e 9.º, n.ºs 1 e 2, do Decreto-Lei n.º 212/98.)

A atribuição dos suplementos, de turno na PSP e de escala na GNR, requer serviço em regime de rotatividade de horário também de acordo com as escalas correspondentes (artigos 2.º e 4.º dos Decretos-Leis n.ºs 181 e 182/2001). No entanto, quanto à GNR, caem fora da regra da rotatividade as actividades descritas dos n.ºs 2 e 3 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 182/2001, já transcritos *supra* no n.º 4. Por outro lado, a regra da rotatividade de horário não se aplica aos outros suplementos, designadamente ao de comando (comum à PSP e à GNR), correlacionado com o exercício de funções do cargo desempenhado e não propriamente com uma actuação tipificada, como é por exemplo a de patrulha.

O suplemento de piquete (também comum às duas forças), embora implique escalas elaboradas certamente com a antecedência adequada (artigos 2.ºs dos Decretos-Leis n.ºs 181 e 182/2001), refere-se a serviço que é de presumir seja prestado ocasionalmente em «situações determi-

nadas por ameaça à segurança ou outras circunstâncias especiais» (cf. artigos 6.ºs dos dois Decretos-Leis).

O regime remuneratório acompanha e reflecte o regime de prestação do serviço.

Assim, o suplemento de patrulha (tanto na PSP como na GNR) é atribuído mensalmente, em quantitativo não variável em cada mês (cf. anexo n.º 2 ao Decreto-Lei n.º 212/98) na dependência da «prestação efectiva do serviço de patrulhamento» e desde que este constitua «ocupação maioritária da prestação mensal de trabalho» de duração não inferior a cem horas, conforme já ficou referido.

Quanto aos suplementos de turno (na PSP) e de escala (na GNR) a sua atribuição é mensal, mas de montante que varia segundo os dias da semana e as horas em que o serviço é prestado.

Ao suplemento de comando (na PSP e na GNR), que é atribuído mensalmente, corresponde um quantitativo mensal fixo que não varia conforme os dias de cada semana e as horas em que é prestado o serviço correspondente.

Embora se reporte a trabalho prestado em circunstâncias especiais ou a situações não previstas nem de ocorrência periódica (artigo 6.º dos Decretos-Leis n.ºs 181/2001 e 182/2001), o suplemento de piquete (na PSP e na GNR) é de atribuição mensal, em montante que varia conforme os dias da semana e as horas em que o serviço é prestado.

#### III

6 — Subsídios interpretativos relevantes serão de colher no regime geral da função pública com vista à apreciação das questões suscitadas pela consulta.

Com efeito, e no que respeita à PSP, o “Estatuto da Polícia de Segurança Pública” (Decreto-Lei n.º 511/99, de 24 de Novembro), no artigo 45.º, enuncia a regra segundo a qual «o pessoal com funções policiais está sujeito aos deveres e goza dos direitos previstos na lei geral para os demais funcionários e agentes da Administração Pública, sem prejuízo do disposto [...] no presente Estatuto, bem como em outros regulamentos especialmente aplicáveis». Ainda segundo o artigo 64.º «o pessoal com funções policiais está sujeito ao regime de férias, faltas e licenças aplicável aos funcionários e agentes da Administração Pública...» ainda que «...com as especialidades constantes do presente diploma».

No mesmo Estatuto, preceitua o artigo 51.º, n.º 2, que «As remunerações e suplementos do pessoal com funções policiais na efectividade de serviço não sofrem redução de qualquer espécie, salvo em situações de ausência ilegítima, de suspensão e de licenças sem vencimento». Trata-se de norma que haverá de ser entendida como especial em relação ao regime da função pública. Apresenta-se todavia como norma geral em face da regulação própria dos suplementos de comando e de patrulha, criados pelo Decreto-Lei n.º 212/98, regulação esta que, embora anterior, mas sendo especial, não foi derogada. Criados posteriormente pelo Decreto-Lei n.º 181/2001, os suplementos de turno e de piquete também se encontram subtraídos à aplicação daquele artigo 51.º, n.º 2, do Estatuto.

O regime aplicável à GNR mantém aproximações significativas com o estatuto dos militares das forças armadas, o que explica que dele não faça parte uma norma com o alcance amplo do artigo 45.º do estatuto da PSP. Prevê-se, porém, para os militares da Guarda, o direito a «beneficiar das disposições constantes da lei e respectivos diplomas regulamentares em matéria de maternidade e paternidade» [alínea e) do n.º 2 do artigo 22.º do “Estatuto dos Militares da Guarda Nacional Republicana” aprovado pelo Decreto-Lei n.º 265/93, de 31 de Julho, na redacção do Decreto-Lei n.º 15/2002, de 29 de Janeiro], complementado pelo disposto no seu artigo 179.º, segundo o qual «em matéria de licença por maternidade ou paternidade são aplicáveis aos militares da Guarda as disposições da lei geral». A distinção entre faltas e licenças não é recebida no estatuto da GNR, o qual apenas prevê licenças, designadamente «de junta médica» e «por maternidade ou paternidade». Todas as licenças, à excepção da licença registada e da licença ilimitada, «são concedidas sem perda de remuneração» (n.º 3 do artigo 170.º do Estatuto)<sup>(9)</sup>.

Tanto na PSP, por força do artigo 51.º, n.º 2, do Estatuto aprovado pelo Decreto-Lei n.º 511/99, como na GNR, por força dos preceitos acabados de citar, não tem cabimento a distinção entre remuneração de exercício e remuneração de categoria, relevante no regime geral da função pública, designadamente na matéria dos efeitos remuneratórios das faltas por doença<sup>(10)</sup>.

#### IV

7 — Isto posto, cabe passar à análise das situações inseridas no regime legal da protecção da maternidade e da paternidade, nas quais se inserem os períodos de não prestação do trabalho correspondentes às licenças por maternidade e paternidade, período de amamentação e também “licença para assistência à família”, formulação esta utilizada na consulta que não tem correspondência nos textos legais. Interpretamo-la, para efeitos do Parecer, no sentido amplo de faltas e licenças que tenham por objecto a assistência a familiares, abrangidas na remissão a que procede

o artigo 54.º do Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de Março, que estabelece o regime de férias, faltas e licenças da função pública, para os diplomados que regulam *ex professo* a protecção da maternidade e da paternidade, ou sejam o Código do Trabalho e a Lei que o regulamenta.

Trata-se de matéria em que rege disciplina comum a todos os trabalhadores, não só aqueles que estão abrangidos no âmbito de aplicação do direito do trabalho mas também os da função pública, incluindo também o pessoal da PSP e da GNR.

É assim desde logo por força do disposto na Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho, em cujo artigo 5.º se determina que, «sem prejuízo do disposto em legislação especial, são aplicáveis à relação jurídica de emprego público que confira a qualidade de funcionário ou agente da Administração Pública, com as necessárias adaptações» várias disposições do Código de Trabalho, entre elas os artigos 33.º a 52.º sobre protecção da maternidade e da paternidade [alínea b) do artigo 5.º referido].

Por sua vez, a Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta o Código do Trabalho, segundo o seu artigo 1.º, n.º 2, aplica-se «à relação jurídica de emprego público, nos termos do artigo 5.º da Lei n.º 99/2003» e dedica à matéria os artigos 66.º a 113.º<sup>(1)</sup>, consagrando à Administração Pública a Secção VIII, que compreende os artigos 107.º a 113.º do Capítulo dedicado à protecção da maternidade e da paternidade.

É certo que o artigo 5.º da Lei n.º 99/2003 exceptua a aplicação de lei especial, a qual, no caso, poderia ser o próprio regime da relação de emprego público ou parte dele. Mas é a própria legislação da função pública que remete para a legislação sobre protecção da maternidade e paternidade. Com efeito, o Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de Março, que contém o regime de férias faltas e licenças dos funcionários e agentes, estabelece no artigo 23.º (“Faltas por maternidade ou paternidade”) e no artigo 25.º (“Faltas para consultas pré-natais e amamentação”), que as matérias neles enunciadas se regem «pelo disposto nas Leis n.ºs 4/84, de 5 de Abril, 17/95, de 9 de Junho, 102/97, de 13 de Setembro, e 18/98, de 28 de Abril». É também essa a opção, com formulação idêntica, que encontramos em sede de “Faltas por adopção” no artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 100/99 e, no artigo 54.º do mesmo Decreto-Lei, com a epígrafe “Faltas para assistência a familiares”.

A remissão contida nestas quatro normas do Decreto-Lei n.º 100/99 é feita para os diplomados que sucessivamente trataram a matéria, com redacção originária dada pela Lei n.º 4/84, depois sucessivamente alterada pelas Leis indicadas, publicadas até à entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 100/99<sup>(12)</sup>.

No momento em que se iniciou a vigência do Código do Trabalho, a Lei n.º 4/84 tinha a redacção que lhe fora dada pelo Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, que a republicou com renumeração dos seus preceitos, continuando a ser regulamentada pelo Decreto-Lei n.º 194/96, de 16 de Outubro, na parte aplicável aos trabalhadores da Administração Pública (artigo 1.º). E foi com a última redacção, resultante do Decreto-Lei n.º 70/2000, já posterior ao Decreto-Lei n.º 100/99, sobre férias, faltas e licenças, que esta Lei n.º 4/84 foi revogada, por força do prescrito na alínea d) do n.º 2 do artigo 21.º da Lei n.º 99/2003, ou seja «com a entrada em vigor das normas regulamentares» do Código do Trabalho, no caso as normas constantes da Lei n.º 35/2004<sup>(13)</sup>.

Assim sendo, a remissão contida nos artigos 23.º, 25.º, 26.º e 54.º do Decreto-Lei n.º 100/99 haverá de entender-se como tendo por objecto a disciplina sobre a mesma matéria, contida nos Código do Trabalho e Lei de Regulamentação, diplomas posteriores aos indicados naqueles artigos. A Lei de Regulamentação, aliás, conforme se disse, contém disciplina específica para a Administração Pública.

É também para estes dois diplomas que, por intermediação da lei aplicável à função pública, remetem as disposições já referidas do Estatuto do Pessoal da Polícia de Segurança Pública (Decreto-Lei n.º 511/99, de 24 de Novembro) e do Estatuto dos Militares da Guarda Nacional Republicana (Decreto-Lei n.º 265/93), sem prejuízo de aspectos especiais derogatórios, assim expressamente no caso da PSP.

8 — Referir-se-ão agora os aspectos que se projectam na temática da consulta, com sucinta descrição do regime das licenças, faltas e dispensas envolvidas, seguida da menção dos efeitos de cada uma delas em matéria de remuneração. Será dispensável a descrição pormenorizada de todo o regime legal<sup>(14)</sup>. Este abrange, no âmbito acabado de definir, um leque vasto de figuras que interessará começar por enunciar acompanhando a sequência dos preceitos correspondentes do Código do Trabalho e assinalando para o efeito as suas epígrafes e numeração<sup>(15)</sup>:

a) “Licença por maternidade” (artigo 35.º do Código do Trabalho e artigo 68.º da Lei n.º 35/2004);

b) “Licença por paternidade” (artigo 36.º do Código e artigo 69.º da Lei);

c) “Dispensas para amamentação e aleitação” (artigo 39.º, n.ºs 2 e 3, do Código e artigo 73.º da Lei);

d) “Faltas para assistência a menores”, filhos, adoptados ou enteado menores de 10 anos (artigo 40.º do Código e artigo 74.º da Lei);

e) “Faltas para assistência a netos” (artigo 41.º do Código e artigo 75.º da Lei);

f) “Faltas para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica” (artigo 42.º do Código e artigo 74.º da Lei);

g) “Licença parental” (artigo 43.º, n.ºs 1 e 2, do Código e artigo 76.º da Lei);

h) “Licença especial para assistência a filho ou adoptado” (artigo 43.º, n.ºs 3 e 4, e artigo 44.º do Código e artigo 77.º da Lei);

i) “Licença para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica” — filho, adoptado ou filho de cônjuge que resida com o trabalhador (artigo 44.º do Código e artigo 77.º da Lei);

j) “Faltas para assistência a membros do agregado familiar” (artigo 110.º da Lei).

9 — Em termos de *licença por maternidade*, segundo o regime regra, a mãe trabalhadora tem direito a uma licença de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto (n.º 1 do artigo 35.º do Código). Entretanto, a Lei n.º 35/2004 veio permitir-lhe a opção por uma duração superior em 25% a esses 120 dias, «devendo o acréscimo ser gozado necessariamente a seguir ao parto» (artigo 67.º, n.º 1). Em qualquer dos casos, o gozo de pelo menos seis semanas de licença a seguir ao parto é obrigatório (artigo 35.º, n.º 4, do Código).

A *licença por paternidade*, de gozo obrigatório pelo pai nos termos do n.º 1 do artigo 69.º da Lei, tem a duração de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, que terão de ser utilizados no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho (n.º 1 do artigo 36.º do Código). Este é o regime regra, que não prejudica o direito a licença por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito, em condicionalismos regulados nos n.ºs 2 a 4 do mesmo artigo — incapacidade física ou psíquica da mãe, morte da mãe ou decisão conjunta dos pais.

*Amamentação e aleitação* constituem fundamento do direito a dispensas, que são diárias e em regra gozadas em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada. As dispensas são concedidas durante todo o tempo que durar a amamentação, devendo a trabalhadora apresentar atestado médico após o 1.º ano de vida do filho (exigência formulada no n.º 1 do artigo 73.º da Lei n.º 35/2004). As dispensas para aleitação são concedidas no caso de não haver amamentação e delas beneficiarão a mãe ou o pai, por decisão conjunta, até o filho perfazer um ano. Regem sobre a matéria o artigo 39.º, n.ºs 2 e 3, do Código e o artigo 73.º da Lei n.º 35/2004.

10 — Nas faltas para assistência a familiares podemos alinhar em primeiro lugar as faltas que podem ser justificadas com fundamento em doença (ou acidente) de familiares do trabalhador.

Desde logo, *faltas para assistência a menores*, que são objecto do artigo 40.º do Código do Trabalho. Correspondem elas às faltas com fundamento na natureza «inadiável e imprescindível» da prestação de assistência, «em caso de doença ou acidente», a filhos, adoptados ou enteado menores de 10 anos. O limite da idade inferior a 10 anos não é aplicável às *faltas para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica* se o filho, adoptado ou filho do cônjuge que resida com o trabalhador for portador de deficiência ou doença crónica nos termos do artigo 42.º do Código. Nos dois casos têm essas faltas, em regra, o limite máximo de 30 dias por ano (artigo 40.º, n.º 1).

Por sua vez, e em termos apenas aplicáveis no âmbito da Administração Pública, o artigo 110.º da Lei n.º 35/2004, com a epígrafe “*faltas para assistência a membros do agregado familiar*”, confere o direito a faltar ao trabalho até 15 dias por ano, como regime regra (e não 30 dias como no caso anterior), também no referido circunstancialismo de assistência inadiável e imprescindível «em caso de doença ou acidente» de «cônjuge, parente ou afim na linha recta ascendente ou no 2.º grau da linha lateral, filho, adoptado ou enteado com mais de 10 anos de idade» (n.º 1 do artigo 110.º)<sup>(16)</sup>.

O pressuposto da doença ou acidente dos membros do agregado familiar distingue estas modalidades de faltas das faltas e licenças enumeradas nas alíneas e), h) e i) do ponto 8. antecedente, susceptíveis de serem justificadas com fundamento em assistência, poderia dizer-se “acompanhamento”, de pessoas próximas do trabalhador. Também por essa razão delas se distingue a licença parental, alínea g) do ponto 8., ela própria destinada à prestação de assistência a filho ou adoptado até aos seis anos de idade, que tanto pode ser gozada pelo pai como pela mãe (artigo 43.º, n.º 1, alínea a), e n.º 2 do artigo 43.º do Código), e que não será de confundir com a licença por paternidade.

11 — Todas estas outras faltas e licenças, que vamos agora caracterizar de forma sumária, cabem claramente na qualificação de faltas e licenças para assistência a familiares e a esse título estão incluídas no objecto temático da consulta.

11.1 — Sob a epígrafe “*Faltas para a assistência a netos*”, o artigo 41.º do Código faculta ao trabalhador até 30 dias consecutivos de faltas «a seguir ao nascimento de netos que sejam filhos de adolescentes com idade inferior a 16 anos, desde que consigo vivam em comunhão de mesa e habitação».

11.2 — A *licença parental*, prevista no artigo 43.º, n.ºs 1 e 2, do Código, com três meses de duração, para assistência a filho ou adoptado e até aos 6 anos de idade da criança, é uma opção de entre três<sup>(17)</sup> que se abre ao pai e à mãe que não estejam impedidos ou inibidos totalmente de exercer o poder paternal.

Uma vez esgotados os tempos correspondentes a qualquer das opções, é reconhecido ao trabalhador, «se o outro progenitor exercer actividade profissional ou estiver impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal» (na redacção do artigo 77.º da Lei n.º 35/2004), o direito a *licença especial* para assistência a filho ou adoptado, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos, prorrogável por mais um, no caso de nascimento de um terceiro filho ou mais (n.ºs 3 e 4)<sup>(18)</sup>.

11.3 — Segue o regime da licença especial o direito a *licença para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica*, concretamente para acompanhamento, durante os primeiros 12 anos de vida, de filho, adoptado ou filho de cônjuge que com este resida, prevista no artigo 44.º do Código. Esta licença é concedida por um período até seis meses, prorrogável com o limite de quatro anos.

12 — No respeitante à Administração Pública, os efeitos das licenças, faltas e dispensas em matéria de protecção da maternidade e da paternidade são regulados pela Lei n.º 35/2004, em geral nos artigos 107.º a 109.º e no n.º 5 do artigo 110.º Em especial, quanto à “Retribuição”, que é o aspecto que para a consulta mais releva, estão esses efeitos regulados quase todos nos artigos 112.º e 113.º da Lei n.º 35/2004<sup>(19)</sup>. Transcrevem-se seguidamente estes preceitos na parte que incide sobre os efeitos destas situações de não comparência nos serviços:

«SECÇÃO VIII

**Administração Pública**

SUBSECÇÃO I

Licenças, dispensas e faltas

Artigo 107.º

**Efeitos das licenças por maternidade, paternidade e adopção**

1 — As licenças por maternidade, por paternidade e por adopção a que se referem os artigos 35.º, 36.º e 38.º do Código do Trabalho não determinam a perda de quaisquer direitos, sendo consideradas como prestação efectiva de serviço para todos os efeitos, designadamente de antiguidade e abono de subsídio de refeição.

2 — .....

Artigo 108.º

**Efeitos das licenças parental, especial para assistência a filho ou adoptado e especial para assistência a pessoa com deficiência ou com doença crónica**

As licenças especiais previstas nos artigos 43.º e 44.º do Código do Trabalho são consideradas para efeitos de aposentação, pensão de sobrevivência e atribuição dos benefícios da Assistência na Doença aos Servidores do Estado.

Artigo 109.º

**Efeitos das dispensas e faltas**

1 — As dispensas referidas no artigo 39.º [...] do Código do Trabalho são consideradas como prestação efectiva de serviço para todos os efeitos, nomeadamente quanto à remuneração e ao desconto de tempo para qualquer efeito.

2 — As faltas previstas nos artigos 40.º e 42.º do Código do Trabalho contam para antiguidade na carreira e categoria.

3 — Às faltas previstas no artigo 41.º do Código do Trabalho aplica-se, com as necessárias aplicações, o disposto no artigo 107.º

4 — A justificação e o controlo das faltas previstas no n.º 2 são feitos em termos idênticos ao estabelecido na lei para as faltas por doença do trabalhador.

5 — .....

6 — .....

7 — .....

SUBSECÇÃO II

Regime de trabalho especial na Administração Pública

.....

Artigo 112.º

**Retribuição**

1 — Durante as licenças, faltas e dispensas referidas nos artigos 35.º, 36.º, 38.º e 41.º, no n.º 3 do artigo 47.º e na alínea c) do n.º 4 do artigo 49.º do Código do Trabalho, o trabalhador abrangido pelo regime de protecção social da função pública mantém o direito à retribuição, incluindo os suplementos de carácter permanente sobre os quais incidam descontos para a Caixa Geral de Aposentações.

2 — O disposto no número anterior é ainda aplicável aos primeiros 15 dias, ou período equivalente, da licença parental gozada pelo pai, desde que sejam imediatamente subsequentes à licença por maternidade ou por paternidade.

3 — O gozo das licenças parental e especial previstas no artigo 43.º do Código do Trabalho não confere direito à retribuição ou a subsídio substitutivo, com excepção do disposto no número anterior.

4 — No caso de trabalhadora lactante dispensada do trabalho, nos termos do n.º 3 do artigo 47.º ou da alínea c) do n.º 4 do artigo 49.º do Código do Trabalho, os direitos referidos no n.º 1 mantêm-se até um ano após o parto.

5 — As faltas referidas nos artigos 40.º e 42.º do Código do Trabalho conferem direito à retribuição, entrando no cômputo das que podem implicar o desconto da retribuição de exercício.

Artigo 113.º

**Subsídio de refeição**

1 — O direito ao subsídio de refeição é mantido em todas as situações previstas nos artigos 35.º, 36.º, 38.º, 39.º e 41.º, no n.º 3 do artigo 47.º e na alínea c) do n.º 4 do artigo 49.º do Código do Trabalho.

2 — O direito referido no número anterior mantém-se, ainda, na situação do n.º 2 do artigo anterior.

3 — As faltas referidas nos artigos 40.º e 42.º do Código do Trabalho implicam a perda do subsídio de refeição.»

12.1 — As *licenças por maternidade* (artigo 35.º do Código) e as *licenças por paternidade* (artigo 36.º do Código) valem como prestação efectiva de serviço que conta para todos os efeitos, designadamente para antiguidade (artigo 107.º, n.º 1), e resulta do n.º 1 do artigo 112.º que nestas situações «o trabalhador abrangido pelo regime de protecção social da função pública» que é sem dúvida o caso do pessoal da PSP e da GNR a que se reporta a consulta, «mantém o direito à retribuição, incluindo os suplementos de carácter permanente sobre os quais incidam descontos para a Caixa Geral de Aposentações». O subsídio de refeição é mantido nas duas situações (artigo 113.º, n.º 1).

O teor do artigo 2.º do posterior Decreto-Lei n.º 77/2005, de 13 de Abril, editado com vista a, conforme é dito no preâmbulo, «fixar as normas que permitam o pagamento dos subsídios de maternidade e paternidade durante o período de licença correspondente a 150 dias», dá origem a uma aparente incongruência no sistema, como se verá, visto que não concorda com a redacção do n.º 1 do artigo 112.º, na parte respeitante à retribuição, por fazer referência apenas ao artigo 35.º do Código, respeitante à licença por maternidade, deixando de lado a licença por paternidade, regulada no subsequente artigo 36.º A sua redacção é a seguinte:

«Artigo 2.º

**Efeitos da licença por maternidade na Administração Pública**

1 — Aos trabalhadores da Administração Pública sujeitos ao regime jurídico da função pública, a licença prevista no artigo 35.º do Código do Trabalho é considerada para todos os efeitos legais como prestação efectiva de trabalho, designadamente para efeitos do direito à remuneração por inteiro, de antiguidade e de subsídio de refeição».

2 — Os trabalhadores que efectuem a opção prevista no n.º 1 do artigo 68.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, têm direito a 80 % da remuneração por inteiro referida na primeira parte do número anterior.»

12.2 — Relativamente às dispensas para *amamentação e aleitação* (artigo 39.º, n.ºs 2 e 3, do Código), os seus efeitos de incidência retributiva são objecto da previsão do n.º 1 do artigo 109.º da Lei. Estas, e outras dispensas aí contempladas, «são consideradas como prestação efectiva de serviço para todos os efeitos, nomeadamente quanto à remuneração e ao desconto de tempo para qualquer efeito»<sup>(20)</sup>. Também aqui é mantido o subsídio de refeição (n.º 1 do artigo 113.º).

12.3 — Acompanhando a ordenação de matérias adoptada, segue-se agora referência às faltas para assistência a familiares doentes, que compreendem as *faltas para assistência a menores* reguladas no artigo 40.º do Código e as *faltas para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica*, previstas no artigo 42.º, e finalmente as *faltas para*

assistência a membros do agregado familiar; de que trata o artigo 110.º da Lei n.º 35/2004.

Nos termos do artigo 112.º da Lei n.º 35/2004, as faltas dos artigos 40.º e 42.º do Código «conferem direito à retribuição, entrando no cômputo das que podem implicar o desconto da retribuição de exercício».

As faltas para assistência a membros do agregado familiar são objecto do artigo 110.º da Lei n.º 35/2004, que nada refere sobre os seus efeitos, designadamente de natureza remuneratória.

Para obter resposta na matéria o intérprete tem de se valer do Decreto-Lei n.º 194/96, de 16 de Outubro, que regulamentou a Lei n.º 4/84, de 5 de Abril. Não existe qualquer obstáculo em admitir que a revogação da Lei n.º 4/84, nos termos da alínea *d*) do n.º 2 do artigo 21.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, resultante da entrada em vigor das normas de regulamentação do Código, entre as quais figuram as que deram corpo à Lei n.º 35/2004, não implicou a caducidade de disposições anteriores de intuítos claramente regulamentadores, que não conflituem com a nova regulação e preenchem espaços de previsão não expressamente cobertos pela mesma.

É o caso do n.º 2 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 194/96, em que se lê que «as faltas para assistência a familiares previstas no artigo 23.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, são equiparadas, para todos os efeitos, às faltas por doença do próprio». Cabe esclarecer que o artigo 23.º da Lei n.º 4/84 a que se reporta a transcrição viu a sua numeração alterada para artigo 32.º, na versão republicada e renumerada da mesma Lei, operada pelo Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, e que não cabem dúvidas de que esse artigo 32.º da Lei n.º 4/84 é o antecedente do actual artigo 110.º da Lei n.º 35/2004 (21). O que neste ponto sobreleva é que as faltas de que se trata são «equiparadas às faltas por doença do próprio» e terão, portanto, os efeitos correspondentes.

12.4 — Os efeitos das *faltas para assistência a netos* (artigo 41.º do Código) estão previstos no n.º 1 do artigo 112.º da Lei e nessa medida não diferem dos que são atribuídos à licença por maternidade ou paternidade, bem como não envolverão perda do subsídio de refeição. Por outro lado, por força do disposto no artigo 109.º, n.º 3, aplica-se-lhes o disposto no artigo 107.º, ou seja, valem também como prestação efectiva de serviço incluindo quanto a antiguidade.

12.5 — Os efeitos da *licença parental* (artigo 43.º, n.ºs 1 e 2, do Código) estão consignados nos n.ºs 2 e 3 do artigo 112.º Os efeitos do tempo correspondente aos primeiros 15 dias, ou período equivalente, da licença parental gozada pelo pai, desde que sejam imediatamente subsequentes à licença por maternidade ou por paternidade, são os efeitos da licença por paternidade, também quanto ao subsídio de refeição. É assim na medida em que o n.º 2 manda aplicar neste caso o disposto no n.º 1 do artigo.

O tempo de licença parental que vá além da duração acabada de referir «não confere direito à retribuição ou a subsídio substitutivo» nos termos do n.º 3 do artigo. Quanto a ele não será reconhecido direito a subsídio de refeição.

12.6 — A *licença especial* para assistência a filho ou adoptado (artigo 43.º, n.ºs 3 e 4, do Código) «não confere direito à retribuição ou a subsídio substitutivo» nos termos do n.º 3 do artigo 112.º da Lei, o que exclui também o abono de subsídio de refeição. É este igualmente o regime aplicável na duração da *licença para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica*, objecto do artigo 44.º do Código, que, como se viu, manda aplicar o regime da licença especial.

Com o regime descrito coaduna-se a previsão do artigo 108.º, do qual se retira, por confronto com o anterior artigo 107.º, ambos da Lei, que estas licenças não são consideradas como prestação efectiva de serviço, embora relevem para aposentação, pensão de sobrevivência e ADSE.

## V

13 — A explanação antecedente teve por objecto *(i)* o regime dos suplementos remuneratórios em questão *(ii)* o regime das situações envolvidas na consulta de não prestação do serviço nas suas várias figuras (incluindo ausências para assistência a familiares) com fundamento nas disposições legais sobre protecção da maternidade e da paternidade e *(iii)* a projecção no domínio remuneratório destas situações de não prestação do serviço estabelecida em termos gerais na legislação que regula. Na continuação poderia caber debruçarmo-nos agora sobre as outras duas situações de não prestação do serviço, designadamente, de doença e de férias, também convocadas na consulta, seguindo o mesmo programa expositivo.

Parece avisado, porém, esgotar o tratamento das questões postas relativamente a cada um destes três blocos de situações e assim concluir o capítulo das ausências por maternidade e paternidade com o estudo das suas repercussões no abono dos cinco suplementos remuneratórios praticados nas duas forças de segurança. Ficará este capítulo separado dos dois outros blocos restantes, a saber o das ausências por doença e o das ausências por motivo de férias. O parecer ganhará, segundo estamos em crer, em inteligibilidade e clareza na apreensão da argumentação e das conclusões a obter no que respeita à conjugação dos

efeitos remuneratórios das ausências com o eventual direito à percepção dos suplementos. São esses os aspectos que a consulta pretende ver esclarecidos, por não estarem directamente previstos e regulados na lei que regula os suplementos.

Antes, porém, importará deixar algumas considerações prévias sobre aspectos comuns aos três blocos temáticos.

14 — No ponto 2. fez-se referência aos três elementos que conformam o sistema retributivo da função pública: remuneração base; prestações sociais e subsídio de refeição; e suplementos. O Conselho Consultivo já teve oportunidade de afirmar (22) a relativa autonomia estabelecida entre suplementos e remuneração base, ambos componentes diferenciados.

É uma nota que, do ponto de vista formal, se reflecte na circunstância de a lei geral sobre remunerações, o Decreto-Lei n.º 353-A/89, de 16 de Outubro, se ter eximido a disciplinar o regime e as condições de atribuição de cada suplemento, remetendo essa tarefa para decreto-lei (artigo 12.º).

Também, agora do ponto de vista material, em regra, os suplementos são «acréscimos remuneratórios atribuídos em função de particularidades específicas da prestação de trabalho» (artigo 11.º, n.º 1, do mesmo Decreto-Lei), ou seja, em função de particularidades qualitativas. Estas em alguma medida acompanham os aspectos estritamente quantitativos e neles se integram. Estes aspectos são medidos por referência ao tempo de prestação, que, apesar das particularidades, não sofre alteração. No preâmbulo do Decreto-Lei n.º 53-A/98, de 11 de Março, que regula em termos gerais a atribuição dos suplementos de risco, penosidade e insalubridade, diz-se, nesta conformidade que as particularidades «não são condições inerentes às próprias profissões ou actividades profissionais, mas sim dependentes das condições concretas do seu exercício», ou seja, das condições em que o trabalho é prestado. E parece claro que, ao referir os suplementos a essas «particularidades específicas», o legislador lançou mão de um instrumento conceitual para «pôr cobro à vasta teia de subsistemas retributivos e de remunerações acessórias» (23) praticadas, os quais originaram a complexidade e desconexão características do actual sistema», conforme afirma no preâmbulo do Decreto-Lei n.º 184/89, de 2 de Julho (24).

A remuneração «é paga mensalmente», regra geral estabelecida no n.º 6 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 353-A/89, de 16 de Outubro, e a remuneração base «anual é abonada em treze mensalidades, uma das quais corresponde ao subsídio de Natal, havendo ainda direito a subsídio de férias nos termos da lei» (artigo 17.º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 184/89, de 2 de Junho), o que imediatamente denota a regularidade e periodicidade da contraprestação devida pelo empregador. Estas características são correlacionáveis com o cálculo de uma retribuição-tipo, «global e abstracta, ordinária, de carácter normal [...] e em que, portanto, deve ser excluído tudo o que for esporádico ou atípico» (25). É o que a lei da função pública exprime ao estatuir que «a remuneração base é determinada pelo índice correspondente à categoria e escalão em que o funcionário ou agente está posicionado» (n.º 1 do artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 184/89) (26), ele próprio, mas também com ele todos os outros detentores da mesma categoria e escalão nos vários serviços da Administração Pública.

Se os suplementos são autónomos, por essa mesma razão a sua atribuição não terá que acompanhar então em cada caso (em cada período ou unidade de tempo a considerar) o direito à remuneração base. Uma vez clarificados, por aplicação do artigo 17.º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 184/89, o âmbito e o montante exacto da remuneração base, aspecto que se resolve pela referência desta ao escalão inserido na categoria (27), o problema que se porá logo depois é o da determinação de quais os acréscimos remuneratórios que não deverão e não terão de ser abonados juntamente com a remuneração base, sobretudo quanto aos períodos de não comparência do trabalhador (28).

15 — No direito de função pública continua a intervir o conceito de «remuneração de exercício» na resolução da questão. Segundo o artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 353-A/89, de 16 de Outubro, na remuneração base, cinco sextas partes, às quais acrescem os suplementos «que se fundamentem em incentivos à fixação em zonas de periferia e em transferência para localidade diversa que confira direito a subsídio de residência ou outro» (n.º 2 do artigo), correspondem à chamada «remuneração de categoria». A sexta parte restante corresponde à «remuneração de exercício», que também integra por acréscimo os «suplementos não referidos no número anterior a que eventualmente haja lugar» (n.º 3 do artigo, com sublinhados nossos), ou seja, todos os suplementos não expressamente identificados no número anterior.

Conclui-se, em consequência, que, nos casos em que a lei (29) não reconhecer o direito à remuneração de exercício, o trabalhador não será abonado dos suplementos remuneratórios não integrados na remuneração de categoria.

A noção do então «vencimento» de exercício era instrumento útil de aplicação do direito, dado que estava relacionada com a regra de extracção doutrinária segundo a qual, salvo excepções, «são vencimentos de exercício todos os que, em princípio só devem ser abonados quando o funcionário

se encontre no efectivo desempenho de funções do cargo e por efeito desse desempenho»<sup>(30)</sup>. A tarefa do intérprete quanto a apurar quais os complementos a abonar era efectivamente facilitada pela circunstância de ser entendimento uniforme em tempos já volvidos que «as faltas justificadas além das de licença graciosa, quer dadas antes ou depois desta licença, não ocasionam a perda do vencimento de exercício quando não excedam o número de trinta»<sup>(31)</sup>. Ou seja, se continuasse a faltar para além de 30 dias de faltas e dos dias de férias, o trabalhador perdia o vencimento de exercício e com ele o direito a remunerações complementares, qualquer que fosse a denominação e finalidade destas e fosse qual fosse o tipo de falta dada, nestas incluídas os dias de licença, porque as próprias licenças eram consideradas como sucessão de faltas justificadas<sup>(32)</sup>.

Hoje, porque se multiplicaram os casos em que a não comparência deixou de implicar desconto da remuneração de exercício correspondente, não poderá dizer-se que o aludido princípio se mantém<sup>(33)</sup>. Permanece sem dúvida a regra de que, perdido o direito à remuneração de exercício, perdido fica o direito à percepção do suplemento em causa. Todavia, a lei com frequência dissocia a remuneração de exercício da prestação efectiva de serviço e utiliza esta última noção para afastar a atribuição de suplementos em conjunto com a remuneração.

Poderemos ainda encontrar casos em que a lei determina a atribuição de suplemento «quanto for devido o vencimento de exercício» (artigo 21.º, n.º 9, do Decreto-Lei n.º 259/98, de 18 de Agosto, sobre o subsídio de turno, por exemplo). Mas encontraremos casos mais numerosos de não atribuição do suplemento, ainda que o trabalhador mantenha o direito à remuneração de exercício. Serão aqueles em que a atribuição do suplemento surge vinculada à prestação efectiva de serviço, como por exemplo o caso do suplemento de risco devido a pessoal da Inspeção-Geral de Educação nos termos do artigo 28.º, n.º 3, da Lei n.º 18/96, de 20 de Junho, que foi objecto do Parecer n.º 123/2001<sup>(34)</sup>, e, genericamente, o caso dos suplementos de risco, penosidade e insalubridade, só devidos «relativamente aos dias em que se verifique prestação efectiva de trabalho ou nas situações legalmente equiparadas» (artigo 6.º, n.º 3, do Decreto-Lei n.º 53-A/98, de 11 de Março).

## VI

16 — Tendo presentes estas reflexões, cabe apreciar as questões postas na consulta pela ordem indicada, começando pelas licenças por maternidade e por paternidade.

Nos pontos 12. e 12.1. *supra* foram reproduzidos preceitos aplicáveis nesta parte da matéria, a saber, os artigos 107.º e 112.º da Lei n.º 35/2004, e o artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 77/2005, aplicável apenas aos trabalhadores em regime de função pública.

Já nesse momento ficou assinalada a discrepância entre o artigo 112.º da Lei n.º 35/2004 e o artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 77/2005. Na medida em que no n.º 1 deste artigo 2.º se refere expressamente o artigo 35.º do Código do Trabalho, sobre a licença por maternidade, sem menção do artigo 36.º sobre a licença por paternidade, poderia entender-se que se teria pretendido alterar o alcance, designadamente em matéria de remuneração, de antiguidade e de subsídio de refeição, dos artigos 107.º e 112.º da Lei n.º 35/2004, que equiparam as duas licenças do ponto de vista dos seus efeitos. Essa equiparação seria suprimida e ficaria a dúvida, atento o teor literal do artigo 2.º do Decreto-Lei, sobre se o legislador teria pretendido derogar, e em que medida, o regime estabelecido nos artigos 107.º e 112.º da Lei, na parte aplicável à licença por paternidade. A perplexidade resultante é porém superável, embora mereça ser salientada a redacção descuidada do artigo 2.º do Decreto-Lei, tanto do ponto de vista gramatical como do ponto de vista do conteúdo normativo pretendido.

Na verdade, o Decreto-Lei, como se colhe do seu preâmbulo, teve por objecto a regulamentação da atribuição dos subsídios de maternidade e paternidade aos trabalhadores em regime de direito privado e, por extensão, a regulamentação da atribuição de remuneração aos trabalhadores da função pública, que não recebem esse subsídio, na hipótese regulada apenas pelo artigo 68.º da Lei n.º 35/2004 de alargamento para 150 dias da duração da licença por maternidade, mais 30 para além dos 120 dias estabelecidos pelo artigo 35.º do Código do Trabalho.

Nesta ordem de ideias, o n.º 1 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 77/2005 veio determinar que, quando a licença tiver a duração de 120 dias por referência ao artigo 35.º do Código, o beneficiário terá direito à remuneração «por inteiro». Por outro lado, no n.º 2 do artigo 2.º, reportado ao artigo 68.º da Lei e ao alargamento da duração da licença, dispôs-se que os trabalhadores que tiverem optado por uma licença de 150 dias «têm direito a 80% da remuneração por inteiro referida na primeira parte do número anterior». O contraste entre os dois números é intencional e bem claro: no n.º 1 refere-se remuneração «por inteiro»; no n.º 2 menciona-se «80% da remuneração por inteiro» referida no número anterior. O sentido útil do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 77/2005 é o de distinguir as duas hipóteses quanto ao quantitativo da remuneração em cada uma das duas modalidades de licença por maternidade, e apenas este. Não

é o de diferenciar o regime da licença por maternidade do regime da licença por paternidade.

Do que se retira que o Decreto-Lei n.º 77/2005 deixou intocado o artigo 112.º da Lei n.º 35/2004, com a epígrafe «Retribuição», preceito este que releva na nossa matéria. Mas também se colhe que não alterou nem a redacção nem o alcance do artigo 107.º, na parte em que este, reportando-se aos artigos 35.º e 36.º do Código do Trabalho, considera as licenças por maternidade e por paternidade «prestação efectiva de serviço para todos os efeitos» no seu n.º 1. O artigo 2.º do Decreto-Lei tem por referência de fundo o artigo 68.º da Lei n.º 35/2004, e não os artigos 107.º e 112.º da mesma Lei.

Ocorre ainda uma outra questão que merece ser preliminarmente aclarada e que tem que ver com o requisito da prestação efectiva de serviço para atribuição de qualquer dos suplementos remuneratórios já atrás referidos.

Tanto o Decreto-Lei n.º 212/98, que estabelece o regime dos suplementos de comando e de patrulha na GNR e na PSP, como o Decreto-Lei n.º 181/2001, que regula os suplementos de turno e de piquete na PSP, e bem assim o Decreto-Lei n.º 182/2001, sobre os suplementos de escala e de piquete na GNR, contêm um preceito, que é em todos o artigo 3.º, sob a epígrafe «regime geral», no qual se determina que os suplementos «só são devidos quando se verifique prestação efectiva de serviço, nos termos definidos no presente diploma».

Os «termos definidos» consistem na prestação de serviço, em regime de turno, escala, piquete, patrulha ou comando, dentro dos circunstancialismos próprios descritos nesses Decretos-Leis, que são os pressupostos neles definidos como condição necessária para serem devidos os suplementos. Naturalmente diferentes são as situações de prestação de serviço em período normal de trabalho diário, sem contar com outras em que não existirá prestação de serviço por motivo de ausência do trabalhador. Casos haverá em que outros diplomas, de mais lata aplicação subjectiva e com outro objecto, equiparem estas situações de não prestação de serviço a *prestação efectiva de serviço*.

A restrição do abono dos suplementos aos casos de «prestação efectiva de serviço», e apenas a eles, não pode ter, porém, o alcance de derogar ou afastar a aplicação de diplomas que, quanto às situações neles especificadas, estabeleçam a sua equiparação a serviço efectivo.

Na falta de previsão de sentido contrário, expressa ou implícita, a relação que se estabelece entre uns e outros diplomas não é a relação entre lei especial e lei geral. Neste contexto, estamos, de um lado, perante normas que têm por objecto determinadas situações de «prestação efectiva de serviço» de facto; de outro lado, perante normas nas quais outras situações, até aí não consideradas, são juridicamente «equiparadas» a situações de prestação efectiva de serviço. As normas dos dois tipos não se excluem entre si antes se aplicarão cumulativamente, de forma a que as situações equiparadas venham a ser submetidas ao regime das situações de prestação efectiva de serviço.

17 — Ultrapassadas estas questões, estão reunidos os elementos necessários para responder à primeira interrogação enunciada na consulta, a interrogação sobre se «os suplementos remuneratórios de “turno”, “piquete”, “patrulha” e “comando” devem ser abonados durante os períodos de licença por maternidade ou por paternidade». Na exposição subsequente tem-se em conta que as normas a aplicar já foram objecto de transcrição nos pontos 3., 4., 5., 12., e 12.1., antecedentes.

17.1 — Prescreve o n.º 1 do artigo 107.º da Lei n.º 35/2004 que as licenças por maternidade e por paternidade a que se referem os artigos 35.º e 36.º do Código do Trabalho «não determinam a perda de quaisquer direitos, sendo consideradas como prestação efectiva de serviço para todos os efeitos, designadamente de antiguidade e abono de subsídio de refeição»<sup>(35)</sup> e prescreve o n.º 1 do artigo 112.º que, durante essas licenças, «o trabalhador abrangido pelo regime social da função pública mantém o direito à retribuição, incluindo os suplementos de carácter permanente sobre os quais incidam descontos para a Caixa Geral de Aposentações».

Importa agora apurar em que medida se aplicam ao perfil de cada um dos suplementos os dois requisitos exigidos na parte final do n.º 1 do artigo 112.º: que sobre eles incidam descontos para a Caixa Geral de Aposentações; e que tenham natureza permanente. Sabendo-se, do artigo 3.º comum a todos os Decretos-Leis que os consagram, que sobre esses suplementos incidem descontos para efeito de aposentação, faltará ajuizar da «permanência» de cada um deles.

Com este atributo não pretenderá a lei exigir a invariabilidade de quantitativos ou montantes a abonar e a certeza do seu processamento relativamente a cada período a considerar. A ideia de «permanência», neste contexto, surge associada à formação da expectativa, cuja concretização a lei pretende não frustrar, da percepção de cada suplemento por parte do futuro beneficiário, prévia ao início do período de tempo a que os suplementos se reportam. Nessa medida, a expectativa é compatível com variabilidade de valores e com alterações das escalas alheias à vontade dos trabalhadores nelas designados, alterações estas que não eliminam a periodicidade e regularidade do serviço a prestar no período que se vai iniciar. «Permanência» dos suplementos será então atributo que resulta

precisamente da repetição periódica do serviço a prestar, que também é repetição regular porque sujeita a regras que antecipadamente permitem ao trabalhador saber quando será chamado a prestar esse serviço, salvo alterações que não são por ele determinadas.

O suplemento de *comando* (GNR e PSP) é inerente ao exercício de funções de comando operacional atribuídas a um titular nomeado para o exercício desse cargo, com correspondência na estrutura orgânica e funcional de comando das forças de segurança (artigo 4.º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 212/98, já transcrito em 3.) Nessa medida cabe-lhe a característica da permanência. Já não assim quanto ao exercício do cargo em substituição, que reveste natureza “precária” no dizer da própria lei (n.º 2 do artigo 4.º), o que significa que pode cessar a qualquer momento. Não está por isso dotado da regularidade denotativa de “permanência”.

As funções de *patrulha* (GNR e PSP), segundo o artigo 8.º do Decreto-Lei referido, são exercidas no exterior das instalações, «com carácter de regularidade, de harmonia com as respectivas escalas de serviço». Significa isto que o pessoal a quem são atribuídas estas funções, a executar segundo escalas de distribuição de serviço, cujos critérios de organização são conhecidos pelos interessados, tem a expectativa de vir a ser nelas incluído e a auferir o correspondente suplemento.

Igualmente o serviço por *turnos* (na PSP) é prestado «em regime de rotatividade de horário, de acordo com as respectivas escalas de serviço» (artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 181/2001).

Nestes dois casos os suplementos de patrulha e de turno (na PSP) revestem-se da exigida permanência.

Também o suplemento de *escala* da GNR (artigo 4.º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 182/2001), homólogo ao de turno na PSP, é atribuído na correspondência de funções exercidas «em regime de rotatividade de horário, de acordo com as respectivas escalas de serviço», embora se trate de uma rotatividade que se presta a «períodos de tempo variáveis ao longo do dia» e que consente irregularidade «ao longo do mês», segundo o n.º 2 seguinte. Do n.º 3 do artigo mais se retira que o serviço de comando de posto territorial e de transmissões permanece activo durante o serviço prestado em escala, dessa forma indirectamente submetido também ao regime de escala.

Na posição a tomar sobre o direito à atribuição do suplemento de escala não se afiguram decisivas a falta de uma rotatividade ininterrupta nem as irregularidades de prestação de serviço ao longo do mês, que não são incompatíveis com a organização de escalas de distribuição de serviço (n.º 1 do artigo 4.º). Decisiva é a habitualidade, a normalidade do serviço dentro de uma certa periodicidade, como elemento essencial na formação da expectativa já aludida.

Poderá dizer-se que não haverá direito ao abono do suplemento se o serviço em escala for ocasional, episódico, não repetido por sistema ou com regularidade, ao longo da unidade de tempo a considerar, e inversamente que se deverá reconhecer esse direito quando se verificar um mínimo de regularidade na prestação do serviço, ainda que a avaliação possa não ser fácil quando tiver de ser feita segundo as circunstâncias de cada caso. A unidade de tempo a considerar é o mês, por referência, na falta de preceito adrede criado, ao disposto no n.º 2 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 182/2001, pois os subsídios de férias e Natal mencionados nesse preceito têm o mês como referencial, como resulta do Decreto-Lei n.º 496/80, de 20 de Outubro, diploma que disciplina o abono daqueles dois subsídios.

Resta analisar o suplemento de *piquete* (PSP e GNR). Diz ele respeito a serviço prestado «em situações determinadas por ameaça à segurança ou outras circunstâncias especiais» (artigos 6.º dos Decretos-Leis n.ºs 181 e 182/2001). Parece patente a sua natureza casual, episódica, não repetitiva por sistema e com regularidade, que são requisitos implícitos na noção de um “suplemento permanente”. Assim sendo, não será de abonar este suplemento nos períodos de licença por maternidade ou paternidade.

Apura-se portanto que pelo tempo correspondente à duração das licenças por maternidade ou paternidade tem lugar a atribuição dos suplementos de *comando*, salvo se corresponder ao exercício de funções em substituição; de *patrulha*; de *turno* na PSP; e de *escala* na GNR, neste caso apenas na correspondência da regularidade e periodicidade que nesse âmbito tiver assumido a prestação de serviço. O cálculo dos quantitativos correspondentes a estes suplementos há-de fazer-se com base na reconstituição hipotética da situação que se teria verificado se a beneficiária ou beneficiário, em vez de se encontrarem ausentes por licença, tivessem comparecido e prestado o serviço.

17.2 — Uma última observação importa ainda fazer, esta respeitante à licença por maternidade gozada, não por 120, mas por 150 dias.

Dispõe o n.º 1 do artigo 68.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que «A trabalhadora pode optar por uma licença por maternidade superior em 25% à prevista no n.º 1 do artigo 35.º do Código do Trabalho, devendo o acréscimo ser gozado necessariamente a seguir ao parto, nos termos da legislação da segurança social» (26).

Esta opção repercute-se no montante do subsídio a atribuir em regime de segurança social e no montante da remuneração que paralelamente é atribuída ao trabalhador em regime de direito público. Sobre este último

aspecto veio dispor o já atrás referido Decreto-Lei n.º 77/2005, de 13 de Abril, cujo artigo 2.º, n.º 2, determina que «Os trabalhadores que efectuem a opção prevista no n.º 1 do artigo 68.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, têm direito a 80% da remuneração por inteiro referida na primeira parte do número anterior». Esta última é a remuneração, sem redução, pelo tempo correspondente à licença por maternidade de 120 dias, fixado no artigo 35.º do Código do Trabalho.

Nada refere a lei sobre se também os suplementos a abonar com a remuneração deverão sofrer a mesma redução a 80% do seu valor por inteiro.

Deverá ter-se em conta que não é absoluta a autonomia dos suplementos. Ela ganha expressão apenas nos casos em que a lei determina que não sejam atribuídos em acréscimo à remuneração base. Não actua porém quando acrescem a essa remuneração. Em concreto, nestes casos, os suplementos passam a fazer parte da remuneração de exercício, como resulta do n.º 3 do artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 353-A/89. Porque dela fazem parte, acompanham igualmente as vicissitudes desta, o que se compreende dado que têm carácter remuneratório, denotado expressivamente pelo facto de serem calculados em percentagem da remuneração base.

Não faria sentido, na operação de preencher a lacuna, adoptar critério de sentido contrário. Teríamos nesta hipótese uma remuneração correspondente à categoria e escalão remuneratórios do trabalhador (remuneração base) reduzida a 80% e suplementos atribuídos por inteiro, o que seria pelo menos incongruente.

Impõe-se assim concluir pela redução a 80% do quantitativo dos suplementos, em paralelo com a redução que sofre a remuneração base, nos casos de licença por maternidade por 150 dias.

18 — Na consulta pergunta-se seguidamente se durante o período de amamentação, a que faz sentido acrescentar o período de aleitação, os suplementos devem ser abonados.

Segundo o artigo 109.º, n.º 1, da Lei n.º 35/2004, estas dispensas «são consideradas como prestação efectiva de serviço para todos os efeitos, nomeadamente quanto à remuneração» e não é prejudicado o direito ao subsídio de refeição por efeito da sua utilização (n.º 1 do artigo 113.º).

Quer isto dizer que não produz quaisquer efeitos, no cálculo do montante respectivo, que não sofre redução, a sobreposição da duração da dispensa com tempo de serviço a prestar em condições de conferir direito ao suplemento correspondente. Ponto é que, como é óbvio, ocorra essa sobreposição com tempo pelo qual seja devido suplemento. E não há que fazer acepção de suplementos. Em nenhum deles, independentemente da sua espécie, será feito o desconto pelo tempo correspondente à dispensa, o que, aliás, resulta do texto da norma.

Cai fora da hipótese de que se trata, mas também aí não produz quaisquer efeitos, designadamente de redução da remuneração, a dispensa em situação de prestação de serviço em período normal de trabalho diário.

Em resumo: pelo tempo de serviço que confira direito a suplemento durante o qual ocorra dispensa para amamentação ou para aleitação, é devido o suplemento por inteiro.

19 — Encaremos agora a questão sobre o abono dos suplementos durante os períodos de faltas e licenças para assistência à família, área em que se incluem situações várias, todas elas já referidas.

É possível dividir três tipos de efeitos quanto à atribuição dos suplementos, que permitem a formação de três grupos de situações, a saber: (i) faltas e licenças equiparadas às licenças por maternidade ou por paternidade; (ii) faltas que entram «no cômputo das que podem implicar o desconto da retribuição de exercício»; e (iii) faltas e licenças que não conferem direito aos suplementos.

Ver-se-á que o facto de entrarem no cômputo das faltas que podem implicar o desconto da retribuição de exercício aproxima as faltas do segundo grupo, quanto aos efeitos que produzem na remuneração, das faltas por doença. Por esta razão as faltas por doença e as faltas incluídas no segundo grupo serão tratadas em conjunto em um outro capítulo. Por agora limitar-nos-emos a tratar das situações do primeiro e do terceiro grupo.

19.1 — São de incluir no primeiro grupo as faltas para assistência a netos (artigo 41.º do Código do Trabalho) e a licença parental, esta apenas na parte de que se ocupam os n.ºs 1 e 2 do artigo 43.º do Código.

No n.º 1 do artigo 112.º da Lei n.º 35/2004 as *faltas para assistência a netos* são referidas a par das licenças por maternidade ou por paternidade no que respeita a efeitos. Assim sendo, os suplementos serão devidos, segundo as regras que foram acima referidas no ponto 17.1., ou seja, por inteiro, pelo tempo durante o qual ocorrerem estas faltas (nos 30 dias consecutivos ao nascimento dos netos).

O n.º 2 do artigo 112.º da Lei n.º 35/2004 manda aplicar também o regime das licenças por maternidade e por paternidade (estabelecido no n.º 1 do artigo) «aos primeiros 15 dias, ou período equivalente» da *licença parental* «gozada pelo pai, desde que sejam imediatamente subsequentes à licença por maternidade ou por paternidade». Em consequência, durante estes 15 dias o pai terá direito ao abono dos suplementos, por inteiro, nos termos já definidos anteriormente, no ponto 17.1.



19.2 — As licenças que se incluem no terceiro grupo atrás definido são as seguintes: licença parental em parte, licença especial e licença para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica.

A *licença parental*, que tem a duração de três meses, depois dos primeiros 15 dias ou período equivalente<sup>(37)</sup> gozados pelo pai «não confere direito à retribuição ou subsídio substitutivo», segundo o n.º 3 do artigo 112.º da Lei n.º 35/2004. Daqui decorre, como não pode deixar de ser em termos gerais e também porque não está prevista equiparação a prestação de serviço, que durante aquele período não será abonado qualquer dos suplementos remuneratórios.

Também a *licença especial*, que poderá ser gozada depois de esgotados os períodos de licença parental e que, nos termos dos n.ºs 3 e 4 do artigo 43.º do Código do Trabalho, poderá ter duração até três anos (dois anos prorrogáveis por mais um em caso de nascimento de um terceiro filho ou mais), «não confere direito à retribuição ou subsídio substitutivo», segundo o referido n.º 3 do artigo 112.º da Lei n.º 35/2004. Consequentemente, durante a sua duração não será abonado qualquer suplemento.

O mesmo regime será o dos casos de *licença para assistência a pessoa com deficiência ou com doença crónica*. Segundo o artigo 44.º do Código do Trabalho a esta licença «é aplicável, com as necessárias adaptações, inclusivamente quanto ao seu exercício, o estabelecido para a licença especial de assistência a filhos». Esta, como se viu, não confere direito a remuneração ou subsídio substitutivo.

20 — A quarta questão colocada na consulta diz respeito ao abono dos suplementos durante o período de doença. Na consideração desta questão fica para trás o contexto legal em que é regulada a protecção da maternidade e da paternidade, já que o regime e consequências das faltas por doença têm sede própria na disciplina das férias, faltas e licenças. No entanto, e pelas razões expostas no ponto 19., inserir-se-á também nesta parte da exposição referência às faltas e licenças ainda pertencentes ao bloco legislativo da protecção da maternidade e da paternidade, mas que entram no cômputo daquelas que podem implicar o desconto na remuneração de exercício.

No regime geral da função pública, «salvo nos casos de internamento hospitalar, as faltas por doença determinam a perda do vencimento de exercício apenas nos primeiros 30 dias de ausência, seguidos ou interpolados, em cada ano civil» (n.º 2 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de Março, que estabelece o regime de férias, faltas e licenças dos funcionários e agentes)<sup>(38)</sup>. Também «implicam sempre a perda do subsídio de refeição» (n.º 5 do artigo). Quanto ao pessoal policial da PSP e quanto ao pessoal militar da GNR, por sua vez, já se referiu no ponto 6. que a situação de doença não implica perda de remuneração.

Certo é, porém, que em ponto nenhum a legislação da função pública e a das duas forças de segurança equiparam as situações de doença a prestação efectiva de serviço.

Porque assim é, ganha plena aplicação a regra contida nos artigos 3.ºs dos Decretos-Leis sobre os suplementos (Decreto-Lei n.º 212/98, Decreto-Lei n.º 181/2001 e Decreto-Lei n.º 182/2001) segundo a qual os suplementos «só são devidos quando se verifique prestação efectiva de serviço». Em consequência, não havendo por definição prestação de serviço durante a doença, não é reconhecido o direito à percepção dos suplementos pelo tempo correspondente.

É irrelevante que, durante a doença, o pessoal da PSP e da GNR receba a remuneração base por inteiro, ou que, no caso da função pública, receba vencimento de categoria e, passados os primeiros 30 dias seguidos ou interpolados de faltas por doença, recupere o vencimento de exercício. Irrelevante é também, no caso da função pública, que, nos termos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 100/99, o dirigente máximo do serviço autorize o abono do vencimento de exercício perdido, respeitante àqueles primeiros 30 dias. Relevante e determinante é o facto de que esses dias de ausência não foram dias de prestação efectiva de serviço. Estamos perante situação nada inusitada, em que o processamento do vencimento se não acompanha do abono de suplementos, de que já se referiram exemplos na parte final do ponto 15.

20.1 — Revertamos agora às faltas que inserimos em um segundo grupo, no ponto 19.

Entram nesse grupo, que é o das faltas que podem implicar o desconto da retribuição de exercício, as faltas para assistência a menores reguladas no artigo 40.º do Código, as faltas para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica referidas no artigo 42.º e as faltas para assistência a membros do agregado familiar regidas pelo artigo 110.º da Lei n.º 35/2004.

Segundo o n.º 5 do artigo 112.º da Lei n.º 35/2004, «As faltas referidas nos artigos 40.º e 42.º do Código do Trabalho conferem direito à retribuição, entrando no cômputo das que podem implicar o desconto da retribuição de exercício».

A formulação do n.º 5 do artigo 112.º da Lei n.º 35/2004 tem nitidamente em vista o regime da função pública e não se lhe poderia exigir que estendesse a previsão a estatutos especiais. Resulta deste preceito, no contexto do regime geral da função pública que as *faltas para assistência a menores* (artigo 40.º do Código) e as *faltas para assistência*

*a pessoa com deficiência ou doença crónica* (artigo 42.º), embora não sejam faltas por doença do próprio, a estas se somam e acabam por produzir, por essa via, os mesmos efeitos. Efectivamente, as faltas dos dois tipos mencionados adicionam-se seguida ou interpoladamente umas às outras e também às faltas por doença, até ser alcançado o somatório de 30 faltas, implicando o não processamento da remuneração de exercício pelo tempo correspondente, independentemente do título por que são dadas, desde que pertençam a qualquer das três modalidades mencionadas<sup>(39)</sup>, sem prejuízo de aos trabalhadores continuar a ser abonada a remuneração de categoria.

Não é esse o regime aplicável ao pessoal policial da PSP e ao pessoal militar da GNR, em cujo âmbito não há que somar a faltas por doença quaisquer outras, visto que não se põe aí a hipótese de perda de alguma parcela de vencimento.

Em qualquer caso, e independentemente destas considerações, o que importa, novamente, é que as faltas previstas nos artigos 40.º e 42.º do Código do Trabalho não estão equiparadas a prestação de serviço. Faltando essa equiparação, a consequência inevitável é a de que, pelo tempo correspondente, não poderá ser reconhecido o direito à percepção de quaisquer suplementos, em aplicação do artigo 3.º dos Decretos-Leis que regulam a atribuição dos mesmos.

Passemos agora às *faltas para assistência a membros do agregado familiar*, que são objecto do artigo 110.º da Lei n.º 35/2004, conforme já ficou dito no ponto 12.3, mas cujos efeitos não estão previstos na Lei.

O intérprete terá de remontar à regulamentação para a função pública da Lei n.º 4/84, cujo regime foi incorporado, ainda que com aditamentos nesta parte, na Lei n.º 35/2004. Essa regulamentação foi operada pelo Decreto-Lei n.º 194/96, de 16 de Outubro, que estabelece no n.º 3 do artigo 11.º que «As faltas para assistência a familiares, previstas no artigo 23.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, são equiparadas, para todos os efeitos, às faltas por doença do próprio»<sup>(40)</sup>.

Entrarão portanto, e com elas as outras duas modalidades de faltas que acabámos de referir, no cômputo daquelas que poderão implicar desconto na retribuição de exercício.

No entanto, tal como as anteriores, não são equiparadas a prestação efectiva de serviço e, por essa razão, o trabalhador não tem direito aos suplementos pelo tempo que lhes corresponder.

21 — A última questão que é posta na consulta diz respeito ao direito aos suplementos durante os períodos de férias.

Um aspecto do problema está resolvido directamente pela lei nos artigos 3.ºs dos Decretos-Leis sobre suplementos: «os suplementos não são considerados no cálculo do subsídio de férias» (n.º 2 de cada artigo 3.º).

Resta saber em que medida farão ou não farão parte da remuneração correspondente aos dias de férias.

Diz-nos o n.º 1 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de Março, o seguinte sobre a matéria:

«Artigo 4.º

#### Retribuição durante as férias

1 — Durante o período de férias, o funcionário ou agente é abonado das remunerações a que teria direito se se encontrasse em serviço efectivo, à excepção do subsídio de refeição.»

A norma transcrita, tomada independentemente da consideração do caso que nos ocupa, pressupõe a reconstituição da situação remuneratória que existiria pelo tempo correspondente sem férias. E sendo assim, nessa reconstituição deveriam entrar em linha de conta também as remunerações correspondentes aos suplementos. No caso, todos eles, sem distinção entre suplementos permanentes e não permanentes, distinção que atrás, no ponto 17.1., foi introduzida, dessa vez por exigência do n.º 1 do artigo 112.º da Lei n.º 35/2004, que agora não é formulada no preceito transcrito.

No entanto, tal entendimento tem de ser confrontado com o conteúdo dos preceitos directamente aplicáveis aos suplementos que são objecto do presente parecer. Neles é dito que só serão devidos «quando se verificar prestação efectiva de serviço» (artigo 3.º, n.º 1, dos três Decretos-Leis que regulam os suplementos). Por sua vez, o transcrito artigo 4.º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 100/99 dispõe que em férias, que não são situações de prestação de serviço, o funcionário ou agente será abonado «das remunerações a que teria direito se se encontrasse em serviço efectivo».

O contraste entre as duas normas é patente, e põe-se em termos de contraste entre norma geral — o artigo 4.º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 100/99 — e norma especial, que deve então prevalecer, norma especial que no caso é o artigo 3.º dos Decretos-Leis referidos. Tal artigo 3.º destaca do âmbito da disciplina geral sobre retribuição durante as férias, na qual se integrariam os suplementos, um segmento a estes respeitante e nessa parte exige, para a atribuição dos suplementos, prestação efectiva de serviço, a qual, obviamente não se verifica durante as férias. Não se encontra aqui a relação de aplicabilidade em

conjunto ou de complementaridade, que foi assinalada no ponto 16, entre as normas que estabelecem que determinadas situações são «consideradas como prestação efectiva de serviço para todos os efeitos» (artigo 107.º, n.º 1, da Lei n.º 35/2004) e aquelas normas que têm por objecto situações de prestação de serviço, que é efectiva, de facto.

Será de entender, nesta conformidade, que, por aplicação do disposto no n.º 1 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 212/98, de 16 de Julho, e dos Decretos-Leis n.ºs 181/2001 e 182/2001, ambos de 19 de Junho, os suplementos que são objecto da consulta não entrarão no cálculo da retribuição correspondente às férias.

Uma visão de conjunto do regime das licenças, dispensas e faltas, em matéria de retribuição, de que trata este parecer, revela um tratamento jurídico mais favorável conferido às situações (licenças por maternidade e por paternidade, faltas para assistência a netos previstas pelo artigo 41.º do Código e dispensas para amamentação ou aleitação) subsequentes ou mais próximas no tempo do nascimento do filho ou neto do trabalhador, no confronto com as de assistência à família, doença e férias. A diferença não deve surpreender nem pode ser arguida de excessiva, atento o valor social eminente que constitucionalmente é reconhecido à maternidade e à paternidade (artigo 68.º, n.º 2, da Constituição). Na doença e nas férias o legislador considera o trabalhador. Na maternidade e na paternidade, tem em conta o mesmo trabalhador mas, mais do que isso, tem-no em conta na qualidade de trabalhador chamado a assumir responsabilidades que transcendem o plano das relações de trabalho porque socialmente relevantes.

## VII

Termos em que se formulam as seguintes conclusões:

1.ª As normas aplicáveis no âmbito da função pública sobre protecção da maternidade e da paternidade, que também regulam as faltas e licenças para assistência a familiares, são aplicáveis ao pessoal com funções policiais da Polícia de Segurança Pública (PSP) e ao pessoal militar da Guarda Nacional Republicana (GNR);

2.ª As normas do regime da função pública sobre faltas por doença e sobre férias aplicam-se em termos gerais ao pessoal com funções policiais da PSP mas não ao pessoal militar da GNR, sendo que nestas duas forças de segurança não ocorrerá em regra perda de remuneração por motivo de faltas ou licenças, designadamente por motivo de doença;

3.ª Os suplementos de *comando* e de *patrulha*, de *turno* (abonado ao pessoal da PSP) e de *escala* (abonado ao pessoal da GNR), e de *piquete*, são atribuídos não só quando ocorre prestação efectiva de serviço nessas condições, mas também em situações legalmente equiparadas a prestação de serviço por diplomas que disponham sobre férias, faltas e licenças;

4.ª Pelo tempo de duração das licenças por maternidade ou paternidade tem lugar o direito à atribuição dos suplementos de *comando* (salvo se este corresponder ao exercício de funções em substituição), de *patrulha*, de *turno* na PSP e de *escala* na GNR (neste caso apenas na correspondência da regularidade e periodicidade que nesse âmbito tiver assumido a prestação de serviço), mas não é devido o suplemento de *piquete*;

5.ª Regime idêntico é aplicável pelo tempo de duração das faltas para assistência a netos, reguladas pelo artigo 41.º do Código do Trabalho, e da licença parental gozada pelo pai nos primeiros 15 dias ou período equivalente, imediatamente subsequentes à licença por maternidade ou por paternidade;

6.ª Quando a licença por maternidade tiver a duração de 150 dias, os suplementos referidos na conclusão anterior serão abonados apenas em 80% do seu valor;

7.ª Pelo tempo durante o qual ocorra dispensa para amamentação ou para aleitação é devido o suplemento correspondente, independentemente da sua designação;

8.ª Não confere direito aos suplementos referidos na conclusão 3.ª o tempo correspondente à licença parental que se siga aos primeiros 15 dias ou período equivalente gozados pelo pai nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 43.º, bem como o tempo correspondente à licença especial prevista nos n.ºs 3 e 4 do artigo 43.º, e à licença para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica prevista no artigo 44.º, todos do Código do Trabalho;

9.ª Pelo tempo correspondente à não prestação de serviço por motivo de doença não é devido o abono dos referidos suplementos;

10.ª É também esse o regime que deverá ser observado a respeito das faltas para assistência a menores reguladas pelo artigo 40.º do Código do Trabalho, das faltas para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica referidas no artigo 42.º do mesmo Código, e das faltas para assistência a membros do agregado familiar a que se refere o artigo 110.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho;

11.ª A remuneração correspondente aos dias de férias não incluirá os suplementos e estes também não serão considerados no cálculo do subsídio de férias.

Este parecer foi votado na sessão do conselho consultivo da Procuradoria-Geral da República de 15 de Fevereiro de 2007.

*Fernando José Matos Pinto Monteiro — José Luís Paquim Pereira Coutinho (relator) — Fernando Bento — António Leones Dantas — Alberto Esteves Remédio — João Manuel da Silva Miguel — Maria de Fátima da Graça Carvalho — Manuel Pereira Augusto de Matos — José António Barreto Nunes.*

Este parecer foi homologado por despacho do Ministro da Administração Interna de 4 de Maio de 2009.

Está conforme.

Lisboa, 5 de Junho de 2009. — O Secretário, *Carlos José de Sousa Mendes.*

(1) O despacho de Vossa Excelência, com data de 20 de Julho de 2005, foi exarado sobre o Parecer da Auditoria Jurídica n.º 305-HM/2005, de 5 de Maio de 2005, e foi comunicado à Procuradoria-Geral da República pelo ofício n.º 1684, de 29 de Julho de 2005, do Gabinete do Secretário de Estado Adjunto e da Administração Interna, que deu entrada em 2 de Agosto. O processo foi distribuído ao relator em 22 de Setembro do mesmo ano. Acompanhou o ofício referido o processo administrativo da PSP.

(2) Em 14 de Novembro de 2006, por despacho de SS. Ex.ª o Procurador-Geral da República, a solicitação nesse sentido da entidade consulente.

(3) O preâmbulo do Decreto-Lei n.º 212/98 refere também que o diploma se insere no âmbito do Decreto-Lei n.º 184/89, conjugado com o artigo 11.º dos Decretos-Leis n.ºs 58/90 e 59/90, ambos de 14 de Fevereiro, já referidos no texto. Por estes diplomas foi regulado o estatuto remuneratório do pessoal com funções policiais da PSP, pelo primeiro deles, e dos oficiais, sargentos e praças da GNR e também da Guarda Fiscal naquela posteriormente integrada, pelo segundo. O artigo 11.º de cada um destes Decretos-Leis tem por objecto a matéria de “suplementos” e transpõe para o respectivo âmbito de aplicação princípios orientadores fixados pelo Decreto-Lei n.º 184/89, para além de criar um suplemento por serviço nas forças de segurança.

(4) O trabalho por turnos e a atribuição de um então designado “subsídio” de turno foi regulado para a função pública em geral pelo Decreto-Lei n.º 187/88, de 27 de Maio, mais tarde revogado pelo Decreto-Lei n.º 259/98, de 18 de Agosto, em vigor.

(5) Conforme refere o preâmbulo deste Decreto-Lei, o artigo 69.º do “Estatuto de Pessoal da Polícia de Segurança Pública”, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 511/99, de 24 de Novembro, já contemplava a atribuição dos suplementos de piquete e de turno «em consonância, aliás, com o disposto no n.º 7 do artigo 91.º da Lei n.º 5/99, de 27 de Janeiro (Lei de Organização e Funcionamento da Polícia de Segurança Pública)». Nestes dois últimos diplomas, para além da previsão expressa destes suplementos nos preceitos mencionados, consigna-se que o serviço da PSP é de carácter permanente e obrigatório e que, sem prejuízo do regime normal de trabalho, o pessoal com funções policiais não pode recusar-se, sem motivo justificado, a comparecer no seu posto de trabalho ou a nele permanecer para além desse período, nem eximir-se a desempenhar qualquer missão de serviço, desde que compatível com a sua categoria funcional.

O “Estatuto dos Militares da Guarda Nacional Republicana” aprovado pelo Decreto-Lei n.º 265/93, de 31 de Julho, consagra o dever de disponibilidade, segundo o qual «face à especificidade da missão, o militar da Guarda encontra-se permanentemente em serviço» (n.º 1 do artigo 9.º). Deve ainda «manter permanente disponibilidade para o serviço, ainda que com sacrifício dos interesses pessoais, não se ausentando da área onde presta serviço, a não ser quando devidamente autorizado, ou quando, no exercício das suas funções, deva efectuar de imediato diligências que possam conduzir ao esclarecimento de qualquer acto de natureza criminal ou contra-ordenacional» (n.º 2 do mesmo artigo).

(6) A prestação de serviço em regime de piquete de “atendimento” no âmbito da Polícia Judiciária assume configuração diferente, nos termos do artigo 79.º da Lei Orgânica da Polícia Judiciária, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 275-A/2000, de 9 de Novembro, que foi objecto de análise no Parecer n.º 22/89-C, de 27 de Outubro de 2005, homologado e publicado no *Diário da República*, 2.ª série, de 23 de Fevereiro de 2006.

Também é prestado serviço em regime de piquete no âmbito do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras, nos termos regulados pela Portaria n.º 980/2001, de 16 de Agosto, com configuração diversa daquela que tem na PSP e na GNR. O Parecer n.º 328/2000, de 16 de Agosto de 2000, inédito, incidiu sobre a remuneração por serviço prestado, fora do horário normal, pelos funcionários abrangidos,

(7) Acresce que se trata de suplementos acumuláveis, nomeadamente os de comando e de patrulha com outros «que revistam natureza di-

ferenciada, designadamente o suplemento por serviço nas forças de segurança» (artigo 11.º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 212/98), e os de turno e escala, tal como o de piquete, acumuláveis entre si, embora com limites máximos, e com outros suplementos também de natureza diferenciada (artigo 8.º dos Decretos-Leis n.ºs 181/2001 e 182/2001)

Segundo o que dispõem os n.ºs 3 e 4 do artigo 9.º deste Decreto-Lei podem ser adoptadas condições especiais de aplicação deste regime.

(8) Segundo o que dispõem os n.ºs 3 e 4 do artigo 9.º deste Decreto-Lei podem ser adoptadas condições especiais de aplicação deste regime.

(9) O regime aplicável na GNR nesta parte acompanha aquele que é estabelecido para os militares das Forças Armadas, sobre o qual se poderá ver o Parecer n.º 14/2006, de 28 de Setembro de 2006, homologado e publicado no *Diário da República*, 2.ª série, de 14 de Novembro de 2006.

(10) Subsiste assim em aplicação às duas forças de segurança, mais claramente no respeitante à PSP tendo em conta o teor do artigo 51.º, n.º 2, do Estatuto respectivo, acima transcrito no texto, o disposto no artigo 2.º do Decreto n.º 242/76, de 7 de Abril, segundo o qual «os soldos, ordenados e vencimentos dos militares da GNR, GF e PSP, dos comissários e dos agentes da PSP na efectividade de serviço não sofrem reduções de qualquer espécie, salvo nas situações de ausência ilegítima, de licença sem vencimento, de licença registada e de licença ilimitada, situações em que os perdem na totalidade».

(11) A Lei n.º 9/2006, de 20 de Março, que introduziu alterações no Código do Trabalho e na Lei Regulamentadora, deixou intocada a presente matéria.

(12) Com interesse para o conhecimento da evolução legislativa do direito da função pública em matéria de regime da maternidade, v. o Parecer n.º 87/91, de 14 de Maio de 1992, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, de 18 de Setembro de 1992, bem como o Parecer n.º 56/97, de 28 de Setembro de 2000, publicado no *Diário da República*, 2.ª série de 5 de Janeiro de 2002.

(13) A Lei n.º 35/2004, no entanto, manteve em vigor «os artigos 3.º a 8.º e 31.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, com a numeração e redacção constantes do Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio», segundo se dispõe no seu artigo 10.º, n.º 2. Os preceitos ressalvados não relevam porém, pelo seu objecto, para a matéria de que estamos tratando.

(14) Para o efeito, mas sem referir o regime aplicável à Administração Pública, v. Catarina de Oliveira Carvalho, “A protecção da Maternidade e da Paternidade no Código do Trabalho”, em *Revista de Direito e Estudos Sociais*, Ano XLV (XVIII da 2.ª Série), Janeiro-Setembro — 2004, n.º 1, 2 e 3, pág. 41 e segs. V. sobre o regime aplicável na função pública, mas anteriormente à entrada em vigor do Código do Trabalho, Francisco Pimentel, *O novo regime jurídico de férias, faltas e licenças na função pública comentado e actualizado*, Almedina, Coimbra, 2002, págs. 34 e segs. e 77 e segs.

(15) Excluídos da enumeração ficam os artigos 38.º, sobre licença por adopção; 39.º, n.º 1, sobre dispensas para consultas pré-natais; 47.º, sobre dispensas de trabalho no período nocturno; e 49.º, n.º 4, alínea c), que admite dispensas em caso de risco para a segurança ou saúde, uma vez que têm por objecto institutos não incluídos na consulta.

(16) Esta modalidade de faltas é também prevista para aplicação aos restantes trabalhadores. Nesta parte, porém, não é regulada, na Lei n.º 35/2004, no Capítulo dedicado à protecção da maternidade e da paternidade, mas sim no Capítulo XIX, “Faltas para assistência à família”, no artigo 203.º, por referência à alínea e) do n.º 2 do artigo 225.º do Código do Trabalho.

Pelo menos no que respeita à função pública não há dúvidas quanto à inserção sistemática da matéria no âmbito da disciplina sobre protecção da maternidade e da paternidade.

(17) As outras duas são trabalho a tempo parcial (metade do tempo completo) durante 12 meses e períodos intercalados de licença parental e de trabalho a tempo parcial, nos termos das alíneas b) e c) do n.º 1 do artigo 43.º

(18) Nos termos do n.º 5 do artigo 43.º do Código, a licença parental e a licença especial são também previstas no caso de assistência prestada a «filho de cônjuge ou pessoa em união de facto que com ele reside».

(19) O Conselho Consultivo sobre estes efeitos, quanto às faltas e licenças por maternidade (repercussão na atribuição de gratificação de chefia) no Parecer n.º 134/77, de 28 de Julho de 1977, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, de 25 de Outubro de 1977, e, quanto a faltas para assistência a menores, nos Pareceres n.º 87/91 e n.º 56/97, já referidos na nota 12.

(20) É também o que resulta do artigo 50.º, n.º 2, do Código.

(21) Comparem-se as duas redacções.

Do artigo 32.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio:

«Artigo 32.º

#### Outros casos de assistência à família

1 — O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho até 15 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de do-

ença ou acidente, ao cônjuge ou pessoa em união de facto, ascendente, descendente com mais de 10 anos de idade, ou afim na linha recta.

2 — O disposto no número anterior é aplicável, com as necessárias adaptações, aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela judicial ou confiada a guarda da criança, por decisão judicial.»

Do artigo 110.º da Lei n.º 35/2004, que alarga o âmbito e o conteúdo da previsão, na parte que releva para comparação:

«Artigo 110.º

#### Faltas para assistência a membros do agregado familiar

1 — O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente ao cônjuge, parente ou afim na linha recta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral, filho, adoptado ou enteado com mais de 10 anos de idade

2 — Aos 15 dias previstos no número anterior acresce um dia por cada filho, adoptado ou enteado além do primeiro.

3 — O disposto nos números anteriores é aplicável aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela de outra pessoa ou confiada a guarda de menor com mais de 10 anos por decisão judicial ou administrativa.

4 — .....

5 — Às situações previstas nos números anteriores aplicam-se os n.ºs 2 e 4 do artigo 109.º».

(22) No Parecer n.º 52/97, de 12 de Fevereiro de 1998, homologado e publicado no *Diário da República*, 2.ª série, de 26 de Agosto de 1998.

(23) Sublinhados acrescentados.

(24) Também em direito do trabalho são de vários tipos e designação os acréscimos remuneratórios à retribuição base. A multiplicidade de figuras terá porém motivações diferentes. Sobre o ponto, v. António Monteiro Fernandes, *Direito do Trabalho*, 13.ª edição, Almedina, Coimbra, 2006, págs. 453-454.

(25) Cf. Bernardo da Gama Lobo Xavier, “Introdução ao estudo da retribuição no direito do trabalho português” em *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, Ano XXVIII — 1986 (II da 2.ª Série), p. 82. Tem interesse transcrever a totalidade do parágrafo (com supressão das notas de pé de página) em que se inserem as afirmações que constam do corpo do texto do parecer: «As ideias de regularidade e periodicidade estão também inspiradas na necessidade de calcular uma retribuição-tipo, global e abstracta, ordinária, de carácter normal, porque esse cálculo é indispensável para certas aferições no plano do direito do trabalho e em que, portanto, deve ser excluído tudo o que for esporádico ou atípico». O Autor continua, focando aspectos que estarão presentes no prosseguimento da nossa exposição: «Excluem-se assim do conceito de retribuição certas atribuições anormais e problemáticas, que por isso mesmo não devem ser computadas num rendimento com que se pode regularmente contar. Mas estas exclusões são compensadas pela abrangência de prestações, que muito embora não sejam à partida retribuição, nela acabam por ser integradas dado o seu carácter regular e permanente, que faz com que o trabalhador as preveja como normais ao seu orçamento, isto é, conte com elas».

(26) Compare-se com a definição dada em direito do trabalho, que denota também estas características: «Retribuição base — aquela que [...] corresponde ao exercício da actividade desempenhada pelo trabalhador de acordo com o período normal de trabalho que tenha sido definido» (alínea a) do n.º 2 do artigo 250.º do Código do Trabalho).

(27) No direito laboral privado a definição legal não contém essa referência, como se pode ler na transcrição feita na nota anterior, circunstância que coloca a questão delicada, inexistente no direito da função pública, de definir com precisão os contornos e limites da retribuição base. V. sobre estas questões A. Monteiro Fernandes, ob. cit., pág. 453 e segs.

(28) Autonomia não significa independência. Se não houver direito à remuneração base, em princípio pelo menos, não haverá direito a complementos.

(29) Segundo o n.º 4 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 353-A/89 «as situações e as condições em que se suspende o direito à remuneração, total ou parcialmente, constam da lei».

(30) Cf. Marcello Caetano, *Manual de Direito Administrativo*, Tomo II, 9.ª edição, Coimbra Editora, Coimbra, 1972, pág. 742.

(31) Texto de Despacho da Presidência do Conselho, de 22 de Julho de 1932, publicado no *Diário do Governo*, n.º 179, de 2 de Agosto de 1932, que pode ser consultado em Leopoldo Menezes Gouveia e Luis Gonzaga Tavares, *Contabilidade Pública. Diplomas coordenados e anotados*, 5.ª edição, Imprensa Nacional, Lisboa, 1968, pág. 181.

(32) V. para este ponto o Parecer n.º 14/2006, de 2 de Novembro de 2006, já citado na nota 9.

(33) Dispõe o n.º 4 do artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 353-A/89 que «as situações e as condições em que se perde o direito à remuneração de

exercício constam da lei», a qual passou a referir taxativamente e caso por caso essas situações. A situação de ocorrência comum que subsiste será apenas a das faltas por doença as quais, aliás, como se verá, só implicam perda do vencimento de exercício nos primeiros 30 dias de ausência em cada ano civil, nos termos do n.º 2 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de Março.

(<sup>34</sup>) De 17 de Janeiro de 2002, homologado e publicado no *Diário da República*, 2.ª série, de 26 de Março de 2002

(<sup>35</sup>) A referência ao subsídio de refeição é bem elucidativa da intenção do legislador de impor nestas situações de licença, que são situações de ausência ou não comparência do trabalhador, um tratamento o mais possível idêntico ao das situações de presença com prestação de trabalho. O subsídio de refeição, com efeito, tem como pressuposto a prestação material de trabalho; nos termos do n.º 1 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 57-B/84: «a prestação diária de serviço» (alínea a)); e «o cumprimento de, pelo menos, metade da duração diária normal do trabalho» (alínea b)).

(<sup>36</sup>) Segundo o n.º 2 do artigo «A trabalhadora deve informar o empregador até sete dias após o parto de qual a modalidade de licença por

maternidade por que opta, presumindo-se, na falta de declaração, que a licença tem a duração de 120 dias». Ao pai que goze a licença por paternidade em termos análogos aos da mãe trabalhadora aplica-se a mesma regra, segundo o n.º 3.

(<sup>37</sup>) A equivalência afere-se por conversão do tempo de serviço não prestado, em regime de tempo parcial, nas duas opções que foram referidas na anterior nota 16, em dias completos de licença.

(<sup>38</sup>) O Decreto-Lei n.º 100/99 utiliza a denominação “vencimento de exercício”, que era a denominação tradicional no direito da função pública, embora o anterior Decreto-Lei n.º 353-A/89 tivesse introduzido a denominação “remuneração”. Na Lei n.º 35/2004 é utilizada a denominação “retribuição”, todas três reportando-se à mesma realidade.

(<sup>39</sup>) Pode ver-se sobre este regime o Parecer n.º 56/97, já citado.

(<sup>40</sup>) O artigo 23.º da Lei n.º 4/84, referido neste n.º 3, foi renumerado ficando a ser o artigo 32.º da Lei, na versão que lhe foi dada pelo Decreto-Lei n.º 70/2000, posterior ao Decreto-Lei n.º 194/96. Fez-se menção desta circunstância no ponto 12.3. supra.

201888138



## PARTE E

### UNIVERSIDADE ABERTA

#### Reitoria

##### Despacho (extracto) n.º 13710/2009

Por despacho reitoral, de 25 de Maio de 2009, nos termos do artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 151/2006, de 2 de Agosto, da alínea d) do n.º 3 do artigo 16.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro, alterada pela Lei n.º 51/2005, e da alínea f) do n.º 2 do artigo 27.º da Lei 12-A/2008, de 27 de Fevereiro foi a licenciada Maria Helena Fonseca Agostinho Freixinho, Administradora da Universidade Aberta autorizada a acumular actividades de investigação no âmbito de instituição de ensino superior público. (Isento de fiscalização prévia do TC.)

25 de Maio de 2009. — O Reitor, *Carlos António Alves dos Reis*.  
201886064

### UNIVERSIDADE DO ALGARVE

##### Declaração de rectificação n.º 1479/2009

Por ter saído com inexactidão a publicação inserta no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 108, de 4 de Junho de 2009 (Despacho n.º 13 179/2009) referente à cessação de funções do Licenciado António Manuel Ramos Vaz, rectifica-se que onde se lê:

“...cessa a comissão de serviço como Secretário da Escola Superior de Educação e Comunicação desta Universidade, em 28 de Maio de 2009.”

deve ler-se:

“...cessa a comissão de serviço como Secretário da Escola Superior de Educação e Comunicação desta Universidade, em 29 de Maio de 2009.”

5 de Junho de 2009. — A Directora de Serviços de Recursos Humanos, *Mariana Farrusco*.

201887239

##### Declaração de rectificação n.º 1480/2009

Por ter saído com inexactidão a publicação inserta no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 109, de 5 de Junho de 2009 (Despacho n.º 13286/2009) referente à cessação de funções da Licenciada Maria Carlos Assunção Alho Ferreira, rectifica-se que onde se lê:

“...cessa a comissão de serviço como Secretária da Faculdade de Engenharia e Recursos Naturais desta Universidade, em 28 de Maio de 2009.”

deve ler-se:

“...cessa a comissão de serviço como Secretária da Faculdade de Engenharia e Recursos Naturais desta Universidade, em 29 de Maio de 2009.”

5 de Junho de 2009. — A Directora de Serviços de Recursos Humanos, *Mariana Farrusco*.

201887077

##### Declaração de rectificação n.º 1481/2009

Por ter saído com inexactidão a publicação inserta no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 109, de 5 de Junho de 2009 (despacho n.º 13 287/2009), referente à cessação de funções da licenciada Maria Valentina Rodrigues Botelho Purificação, rectifica-se que onde se lê «cessa a comissão de serviço como Secretária da Faculdade de Ciências do Mar e do Ambiente desta Universidade, em 26 de Maio de 2009» deve ler-se «cessa a comissão de serviço como Secretária da Faculdade de Ciências do Mar e do Ambiente desta Universidade, em 29 de Maio de 2009».

5 de Junho de 2009. — A Directora de Serviços de Recursos Humanos, *Mariana Farrusco*.

201887125

##### Declaração de rectificação n.º 1482/2009

Por ter saído com inexactidão a publicação inserta no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 106, de 2 de Junho de 2009 (Despacho n.º 12983/2009) referente à cessação de funções da Licenciada Ilda Maria Horta Pedro, rectifica-se que onde se lê:

“...cessa a comissão de serviço como Secretária da Escola Superior de Gestão, Hotelaria e Turismo desta Universidade, em 26 de Maio de 2009.”

deve ler-se:

“...cessa a comissão de serviço como Secretária da Escola Superior de Gestão, Hotelaria e Turismo desta Universidade, em 27 de Maio de 2009.”

5 de Junho de 2009. — A Directora de Serviços de Recursos Humanos, *Mariana Farrusco*.

201887296

##### Edital (extracto) n.º 596/2009

1 — Por despacho de 05 de Março de 2009, o Doutor João Pinto Guerreiro, professor catedrático e reitor da Universidade do Algarve, faz saber que, pelo prazo de 30 dias a partir do dia imediato ao da publicação do presente edital no *Diário da República*, se encontra aberto concurso de provas públicas para recrutamento de um professorordenador, na