

PARECER N.º 14/CITE/97

Assunto: Liquidação de abonos antes do início de funções relativas a contratos administrativos de provimento a professores que estavam no período de licença por maternidade

1. OBJECTO

1.1. Em 06/02/97, a CITE recebeu um ofício do Director da 11.^a Delegação da Direcção Geral do Orçamento, pertencente ao Ministério das Finanças, solicitando à CITE "orientações, com suporte legal" acerca da liquidação de abonos, antes do início de funções, relativos a contratos administrativos de provimento, a professores que estavam no período de 98 dias de licença por maternidade, que contemplem as seguintes situações:

- a) Professoras em que o parto ocorreu na vigência de um contrato que terminou em 31/8/96 e que assinaram novo contrato para vigorar a partir de 1/10/96 portanto, antes de perfazerem os 98 dias de licença por maternidade;
- b) Professoras cujo parto ocorreu antes da assinatura do contrato que tinha efeitos a partir de 1/10/96 também antes de terminarem os 98 dias de licença por maternidade;
- c) Professora em que o parto ocorreu no dia em que deveria assinar o contrato, para vigorar a partir de 1/10/96 e que, por esse motivo o contrato só foi assinado em 7/10/96.

1.2. Informa ainda o Director daquela delegação da Direcção Geral do Orçamento que os professores com contrato administrativo de provimento são subscritores da CAIXA GERAL DE APOSENTAÇÕES, não podendo, portanto ser beneficiários da Segurança Social.

2. ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Não havendo quaisquer orientações sobre a matéria posta à consideração da CITE por parte da 11.^a Delegação da Direcção Geral do Orçamento, resta a esta Comissão a elaboração de parecer baseado na legislação em vigor.

2.2. Assim, o art. 9º n.º 1 da Lei n.º 4/84, de 05 de Abril (protecção da maternidade e da paternidade) com a redacção que lhe foi introduzida pela Lei n.º 17/95, de 09 de Junho, confere à mulher trabalhadora direito a uma licença por maternidade de 98 dias consecutivos.

2.2.1. O art. 18º n.º 1 da Lei n.º 4/84, cit. com as alterações introduzidas pela Lei n.º 17/95, cit., estipula que a licença prevista no artigo 9º da mesma Lei "não determina perda de quaisquer direitos e são considerados para todos os efeitos legais, salvo quanto à retribuição como prestação efectiva de serviço, sem prejuízo do disposto no presente diploma quanto ao regime da função pública".

2.2.2. A este propósito estabelece o art. 19º, n.º 1, alínea b) da Lei n.º 4/84, cit., com as alterações da Lei n.º 17/95, cit. que durante a licença referida no art. 9º, "o trabalhador ou trabalhadora tem direito, quando se trate funcionário ou agente, à remuneração a que teria direito caso se encontrasse em exercício efectivo de funções,...".

2.2.3. Também o Decreto-Lei n.º 194/96, de 16 de Outubro, que regulamenta a Lei n.º 4/84, cit. com a redacção que lhe foi introduzida pela Lei n.º 17/95, cit. na parte em que é aplicável aos trabalhadores da administração pública, central, regional e local, dispõe no seu art. 8º n.º 1 e 2 que a licença prevista no art. 9º da Lei 4/84, cit. é "considerada para todos os efeitos legais, como prestação efectiva de trabalho, designadamente para efeitos de antiguidade e abono do subsídio de refeição" e que "durante as licenças referidas no número anterior o trabalhador tem direito à remuneração por inteiro."

2.2.4. Por último o art. 1º-A, alínea b) da Lei n.º 4/84, cit. aditado pela Lei n.º 17/95, cit. dispõe que "para efeitos de aplicação do presente diploma, entende-se por:

"Trabalhadora puérpera" toda a trabalhadora parturiente, e durante os 98 dias imediatamente posteriores ao parto, que informe o empregador do seu estado, por escrito e mediante apresentação de atestado médico;"

2.3. As professoras, objecto do presente parecer, enquadram-se no regime da função pública, pelo que, face às disposições legais atrás mencionadas, analisaremos seguidamente os seus direitos:

2.3.1. Na primeira situação apresentada as professoras em que o parto ocorreu na vigência de um contrato que terminou em 31/08/96, e que assinaram novo contrato para vigorar a partir de 01/10/96, antes de perfazerem os 98 dias de licença por maternidade, têm direito a ser remuneradas apenas durante o período em que decorre a licença por maternidade relativamente ao qual estejam vinculadas por contrato administrativo de provimento, não devendo, por isso, receber qualquer remuneração entre 01/9/96 e 30/9/96, em virtude de neste período as professoras perderem o seu vínculo laboral, ou seja, a possibilidade de exercício efectivo de funções, caso não estivessem no gozo de licença por maternidade.

E para que tenham direito à sua remuneração durante o tempo em que estiverem de licença por maternidade na vigência dos dois contratos atrás citados, devem informar por escrito a Direcção do estabelecimento de ensino onde trabalham, de que se encontram dentro dos 98 dias subsequentes ao parto e apresentar o respectivo atestado médico, em conformidade com o disposto no art.º 1.º-A, alínea b), da Lei n.º 4/84, cit., aditado pela Lei n.º 17/95, cit.

2.3.2. Na segunda situação apresentada pela 11.ª Delegação da D.G.O., as professoras que assinaram o seu contrato com efeitos a partir de 01/10/96 e se encontravam ainda dentro dos 98 dias subsequentes ao parto, devem em primeiro lugar informar a entidade competente (Direcção do estabelecimento de ensino) dessa sua situação e apresentar o respectivo atestado médico, nos termos do art.º 1.º-A, alínea b), da Lei n.º 4/84, aditado pela Lei n.º 17/95, cit., para que tenham direito a partir da data da assinatura do contrato em 01/10/96, à remuneração como se estivessem em exercício efectivo de funções.

Quanto à última situação apresentada pela 11.ª Delegação da D.G.O., a professora tem direito à remuneração a partir de 01/10/96 pois é a partir desse dia que ficaram vinculadas ambas as partes através de celebração do contrato administrativo de provimento, embora as assinaturas do mesmo tenham sido posteriores.

2.4. Segundo o princípio constitucional da igualdade consagrado no art.º 13.º n.º 1 da C.R.P., "todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a Lei."

2.4.1. O art.º 68.º n.º 2 e 3, da C.R.P., estabelece que

2.4.2. "a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes" e que "as mulheres trabalhadoras têm direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias".

2.4.3. De facto, se a mulher não estiver vinculada por um qualquer

2.4.4. contrato de trabalho, seja ele na função pública ou no sector privado não se pode considerar trabalhadora na acepção jurídica do termo.

2.4.3. Mas, no sector privado, as trabalhadoras abrangidas pelo regime geral de segurança social têm direito ao subsídio de maternidade pelo período correspondente ao tempo de duração da respectiva licença não remunerada, "ainda que, pelas características específicas de prestação de trabalho do beneficiário,..., não haja lugar àquelas licenças", conforme art.º 14.º do Dec.-Lei 154/88, de 29 de Abril, na redacção que lhe foi introduzida pelo Dec.-Lei n.º 333/95, de 23 de Dezembro.

A confirmar esta diversidade de regimes, o art.º 39.º n.º 1 b) do Dec.-Lei n.º 79-A/89, de 13 de Março, estabelece relativamente aos trabalhadores por conta de outrem beneficiários do regime geral da segurança social, que "o prazo para requerer as prestações de desemprego é suspenso durante o período de tempo correspondente à licença por maternidade..."

2.4.5. Ora, isto significa que as trabalhadoras abrangidas pelo regime geral da segurança social têm direito ao subsídio de maternidade, enquanto durar a respectiva licença, mesmo que durante esse período cesse o seu contrato de trabalho.

2.4.6. Mas, para se ter direito ao referido subsídio de maternidade é necessário que a trabalhadora, à data do parto tenha cumprido "um prazo de garantia de seis meses civis, seguí dos ou interpolados, com registo de remunerações", conforme dispõe o art.º 6.º n.º 1 do Dec.-Lei n.º 154/88, de 29 de Abril.

2.4.7. Relativamente às situações mencionadas no ponto 1.1., só a referida na alínea a), é que eventualmente poderia ser mais vantajoso o regime geral da segurança social, mas no que respeita às situações das alíneas b) e c) poderá ser mais benéfico o regime da função pública, se os/as beneficiários não tiverem cumprido os seis meses de prazo de garantia.

3. CONCLUSÕES

1.º As professoras que celebram contratos administrativos de provimento e que são subscritores da CAIXA GERAL DE APOSENTAÇÕES regem-se pelas normas aplicáveis à função pública;

2.º Aquelas professoras só têm direito à remuneração no gozo da licença por maternidade enquanto estiverem e a partir do momento em que estejam vinculadas pelo referido contrato administrativo de provimento.

3.º Por consequência, aquelas professoras não têm direito a qualquer remuneração, no decurso dos 98 dias após o parto, antes do início do contrato administrativo de provimento e depois da data prevista para a sua cessação em virtude de

nestes períodos as professoras não possuem qualquer vínculo laboral, ou seja, a possibilidade de exercício efectivo de funções, caso não estivessem no gozo de licença por maternidade.

- 4.º Nos termos dos princípios constitucionais supra referidos a maternidade e a paternidade devem ser uniformemente protegidas de modo, a serem eliminadas as diferenças sobre esta matéria entre trabalhadores do sector público e do sector privado.

Assim sendo, a CITE recomenda às entidades competentes a adopção das medidas legislativas adequadas à resolução das questões objecto do presente parecer.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 4 DE JUNHO DE 1997**