



MINISTÉRIO DAS FINANÇAS E DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA  
DIRECÇÃO-GERAL DA ADMINISTRAÇÃO E DO EMPREGO PÚBLICO  
DIRECÇÃO-GERAL DO ORÇAMENTO

**Circular conjunta n.º 1/DGAEP/DGO/2008**

**Assunto: Licença de maternidade em caso de caducidade da relação jurídica de emprego**

**A- Considerando:**

1. que a protecção na maternidade e na paternidade está consagrada na Constituição como direito social, previsto no art. 68.º, integrado no Capítulo II «Direitos e deveres sociais» do Título III «Direitos e deveres económicos, sociais e culturais», que as define como «valores sociais eminentes» e determina, desde logo, no n.º 3, que «...as mulheres trabalhadoras (têm) ainda direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias»;
2. que este direito é efectivado pela lei integrando duas dimensões:
  - a) dimensão jus-laboral - justificação para faltar ao trabalho durante esse período de tempo (releva na esfera da relação de trabalho);
  - b) dimensão de segurança social – direito a um rendimento substitutivo, através de subsídio de maternidade, no regime geral de segurança social, ou da manutenção do direito à remuneração, no regime de protecção social da função pública (releva do âmbito da segurança social);
3. que a partir do parto ou dos 30 dias anteriores à data previsível para o mesmo (sem excluir situações especiais), a trabalhadora tem direito à licença por maternidade que a lei fixa em 120 dias, como regra, dos quais apenas as primeiras 6 semanas, a seguir ao parto, são obrigatórias;
4. que no regime de protecção social da função pública, a existência de vínculo à data do facto determinante (gravidez ou parto) é a condição de acesso ao direito (não sendo exigível o cumprimento dum prazo de garantia) e que o rendimento é garantido através da manutenção da própria remuneração, que no rigor dos conceitos, não a representa, porquanto não corresponde à contrapartida de trabalho prestado (pois não existe), tratando-se antes de uma prestação de segurança social;
5. que esta prestação (a remuneração) é paga pelo serviço ou organismo, onde a trabalhadora exerce funções, entidade que neste regime é responsável pela efectivação das “prestações de segurança social”;

**MINISTÉRIO DAS FINANÇAS E DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

**DIRECÇÃO-GERAL DA ADMINISTRAÇÃO E DO EMPREGO PÚBLICO**

**DIRECÇÃO-GERAL DO ORÇAMENTO**

6. que o direito ao rendimento substitutivo, in casu, ao pagamento da remuneração, correspondente à totalidade do período da licença por maternidade, fixado na lei (os 120 dias, ou mais, se a mãe/trabalhadora não prescindir entretanto do seu gozo e não o conceder ao pai), deve ser completamente concretizado também nos casos em que o contrato administrativo de provimento ou outro vínculo existente à data do facto determinante, incluindo o contrato individual de trabalho sujeito ao regime de protecção social da função pública, cessa durante aquele período de tempo;
7. que, em tal caso, deixando de existir relação jurídica de emprego deixa de haver lugar a faltas, mas permanece intacta a obrigação de efectivar a outra dimensão do direito, que releva na área da segurança social: substituição do rendimento do trabalho no âmbito do direito legalmente reconhecido.

**B- Obtida, por despacho de 9 de Novembro de 2007, a concordância do Ministro de Estado e das Finanças, é fixada a seguinte orientação:**

1. Relevando o direito à substituição do rendimento perdido na área da segurança social e inexistindo, no âmbito do regime de protecção social da função pública, entidades específicas como as que existem no regime geral da segurança social, e reconhecida ainda a maternidade e paternidade como um valor social eminente, o exercício, na sua plenitude, do direito à licença por maternidade deve ser assegurado pela ex-entidade empregadora, através do pagamento da remuneração, no período remanescente à cessação do vínculo laboral, sempre que este facto ocorra durante o exercício daquela.

Com efeito, a figura legal da remuneração traduz, apenas, o meio utilizado por este regime de protecção social para efectivar a protecção constitucional e legalmente garantida <sup>(1)</sup>, não podendo esta ser posta em causa pela aparente confusão entre as responsabilidades pela sua concretização e as que decorrem da relação de trabalho que, naturalmente, terminam com a cessação desta.

2. Sobre a remuneração paga referente ao período remanescente à cessação do vínculo laboral incidem os respectivos descontos legais – IRS, CGA ou regime geral de segurança social, conforme o caso, e ADSE ou restantes subsistemas de saúde da função pública, sempre que aplicável.
3. O pagamento da remuneração durante a totalidade do período da licença por maternidade não impede o termo dos respectivos contratos, com aplicação de todos os efeitos do ponto de vista laboral, só podendo ocorrer retoma da actividade profissional, ou seja, o estabelecimento de nova relação jurídica de emprego, no sector público ou no

---

<sup>(1)</sup> Vejam-se o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, e a Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, ambos alterados pela Lei n.º 9/2006, de 20 de Março, sem relevância para a presente análise, bem como a demais legislação complementar aplicável.

**MINISTÉRIO DAS FINANÇAS E DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

**DIRECÇÃO-GERAL DA ADMINISTRAÇÃO E DO EMPREGO PÚBLICO  
DIRECÇÃO-GERAL DO ORÇAMENTO**

privado, no fim do período da respectiva licença ou em data anterior, se o gozo daquela for feito cessar por declaração expressa, junto do serviço responsável pelo pagamento da remuneração, data em que este pagamento deverá, então, cessar.

4. Em caso do pessoal abrangido por estas orientações estar protegido na eventualidade do desemprego, através do regime geral de segurança social, só deve inscrever-se nos serviços competentes para o efeito, findo o período da licença por maternidade, devidamente comprovado pelo serviço processador, sob pena de perder o direito à remuneração/prestação social referente ao período remanescente.
5. Este entendimento vale igualmente, com as devidas adaptações, para os casos de licença por paternidade (em substituição da licença por maternidade) e por adopção, nos termos legalmente aplicáveis.
6. Se ocorrer a morte da mãe ou do pai durante o período em que, tendo cessado o vínculo laboral, mantém a percepção da remuneração correspondente a qualquer das licenças referidas, deve ser reconhecido o direito ao subsídio por morte, previsto no DL 223/95, de 8.9, à semelhança das situações previstas no seu art.5º.

Lisboa, 6 de Fevereiro de 2008

DGAEP

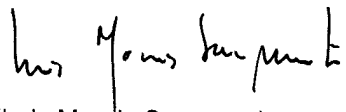
A Directora-Geral,



(Teresa Nunes)

DGO

O Director-Geral,



(Luis Morais Sarmento)