

## NOTA INFORMATIVA Nº 10 / IGeFE / 2023

### ASSUNTO: ABONOS POR CESSAÇÃO DE CONTRATO

Face às alterações introduzidas pela [Lei n.º 13/2023, de 03 de abril](#), ao Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e pelo [Decreto-Lei n.º 26-B/2023, de 18 de abril](#), que procede à atualização intercalar das remunerações da Administração Pública, são de transmitir as seguintes orientações:

#### 1. Compensação por Caducidade do Contrato a Termo

A Lei n.º 13/2023, de 03 de abril, veio proceder à alteração do Código de Trabalho, designadamente do disposto nos artigos 344.º e 345.º, tendo alterado a base de cálculo da compensação pela caducidade do contrato para 24 dias de retribuição base por cada ano completo de antiguidade, e aplica-se a partir do dia 01-05-2023, cfr. n.º 1 do art.º 37.º.

As alterações introduzidas ao Código do Trabalho, nesta matéria, são aplicáveis a todos os contratos a termo, ainda que celebrados em momento anterior à data da entrada em vigor da referida alteração, e desde que a sua cessação ocorra a partir de 01-05-2023, cfr. n.º 1 do art.º 35.º do referido diploma.

Do exposto resulta o seguinte:

Contratos celebrados antes de 01/05/2023 e cujo término ocorreu até 30/04/2023	Contratos celebrados antes de 01/05/2023 e cujo término ocorra a partir de 01/05/2023	Contratos celebrados a partir de 01/05/2023
A compensação de 18 dias de remuneração base	A compensação de 24 dias de remuneração base	A compensação de 24 dias de remuneração base

#### 1.1. Direito ao pagamento:

A **compensação por caducidade** é devida quando a caducidade do contrato a termo resolutivo **ocorra por motivo não imputável ao trabalhador**, na data prevista para o efeito, nos termos do n.º 3 do artigo 293º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho.

A **compensação** deverá ser apurada mediante a aplicação da seguinte fórmula, nos termos do n.º 2 do artigo 344º, n.º 4 do 345.º conjugado com o n.º 2 do artigo 366.º, todos do Código de Trabalho:



**Valor da compensação por caducidade do vínculo contratual = RD x 24 x ND/ 365**

**RD (Remuneração diária) = Remuneração base mensal / 30 dias**

**ND: o número de dias de duração do contrato, desde o seu início ao seu termo.**

**Exemplos:**

**Pessoal Docente Contratado**

**a) Contrato anual e horário completo:**

Docente contratado de **1 de setembro a 31 de agosto**, com remuneração base de 1.604,90€ (Índice 167):

**Remuneração diária: 1.604,90€ / 30 = 53,50€**

**ND: N° de dias desde o início do contrato até 31 de agosto = 365 dias**

**Valor da compensação por caducidade do contrato: 53,50€ x 24 x 365 / 365 = 1.284,00€**

**b) Contrato anual e horário incompleto:**

Docente contratado de **1 de setembro a 31 de agosto**, com remuneração base de 1.604,90€ (Índice 167) e com horário de 11 horas letivas:

**Remuneração mensal: (1.604,90€ / 22) x 11 = 802,45€**

**Remuneração diária: 802,45€ / 30 = 26,75€**

**ND: N° de dias desde o início do contrato até 31 de agosto = 365 dias**

**Valor da compensação por caducidade do contrato: 26,75 € x 24 x 365 / 365 = 642€**

**c) Contrato com duração inferior a um ano e horário completo:**

Docente contratado de **1 de abril a 8 de agosto**, com remuneração base de 1.604,90€ (Índice 167):

**Remuneração diária: 1.604,90€ / 30 = 53,50€**

**ND: N° de dias desde o início do contrato até 8 de agosto = 130 dias (30+31+30+31+8)**

**Valor da compensação por caducidade do contrato: 53,50€ x 24 x 130 / 365 = 457,32€**

**d) Contrato com duração inferior a um ano e horário incompleto:**

Docente contratado de **1 de março a 31 de agosto**, com remuneração base de 1.604,90€ (Índice 167) e com horário de 18 horas letivas:

**Remuneração mensal:**  $(1.604,90€ / 22) \times 18 = 1.313,10€$

**Remuneração diária:**  $1.313,10€ / 30 = 43,77€$

**ND:** Nº de dias desde o início do contrato (1 de março) até 31 de agosto = **184 dias**  
(31+30+31+30+31+31)

**Valor da compensação por caducidade do contrato:**  $43,77€ \times 24 \times 184 / 365 = 529,56€$

*Em caso de fração de ano, o montante é calculado proporcionalmente- alínea d) do nº 2 do art.º 366 do CT*

**Técnicos Especializados**

**a) Contrato anual e horário completo**

Técnico Especializado contratado de **1 de setembro a 31 de agosto**, com remuneração base de 1 456,18€ (Índice 151):

**Remuneração diária:**  $1 456,18€ / 30 = 48,54€$

**ND:** Nº de dias desde o início do contrato até 31 de agosto = **365 dias**

**Valor da compensação por caducidade do contrato:**  $48,54€ \times 24 \times 365 / 365 = 1.164,96€$

**b) Contrato anual e horário completo, renovado no ano letivo seguinte:**

Técnico Especializado que iniciou a **1 de setembro**, cujo contrato foi renovado no ano seguinte com término no dia 31 de agosto e com remuneração base de 1 456,18€ (Índice 151):

**Remuneração diária:**  $1 456,18€ / 30 = 48,54€$

**ND:** Nº de dias desde o início do contrato, de 1 de setembro de 2021 até 31 de agosto de 2023 = **730 dias**  
(365 + 365)

**Valor da compensação por caducidade do contrato:**  $48,54€ \times 24 \times 730/365 = 2.329,92€$ .

*Nota: Aos Técnicos Especializados com contrato de 18h, aplica-se por analogia os procedimentos das alíneas anteriores.*



## 1.2. Exceções:

**Não há lugar ao pagamento da compensação por caducidade, nos termos referidos no ponto anterior, (1.1), nas seguintes situações:**

- i) **Aos técnicos especializados**, cujos contratos possam vir a ser renovados no ano letivo seguinte, atendendo a que só haverá lugar a eventual pagamento de compensação pela caducidade no final de todas as renovações;
- ii) **Aos docentes contratados até 31 de agosto** que venham a obter colocação em Quadro de AE/ENA ou em Quadro de Zona Pedagógica, uma vez que celebram um contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, mantendo-se numa situação de continuidade, com vínculo à entidade empregadora pública (ME);
- iii) **Aos docentes contratados** cujo contrato possa vir a ser eventualmente renovado no ano letivo seguinte, atendendo a que só haverá lugar a eventual pagamento de compensação pela caducidade no final de todas as renovações;

## 2. Férias no ano da Cessação do Contrato

Relativamente aos **dias de férias adquiridos** e tendo essas férias sido gozadas dentro do período de duração dos respetivos contratos, na data da cessação do contrato não é devida a remuneração de férias não gozadas.

Caso os dias de férias não tenham, por alguma razão, sido gozados, aquando da cessação do contrato, é devida remuneração em sua substituição, nos termos do disposto no art.º 245.º do Código de Trabalho, e por força do disposto no art.º 126.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

**Nota:**

*Não afetam o direito a férias:*

*- As faltas dadas no âmbito do regime jurídico de proteção social na parentalidade.*

*Afeta o direito a férias:*

*- A suspensão do contrato por doença, na situação em que as faltas transitem de um ano civil para o outro, atendendo às disposições conjugadas dos artigos 278.º, 126.º e 129.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.*

*Sobre estas e outras matérias sugere-se a consulta às FAQs da DGAEP, através do link:*

*(<https://www.dgaep.gov.pt/index.cfm?OBJID=b8a129f3-8eb7-4b56-932f-f084b9abab44&ID=45000000>)*

## 3. Subsídio de Férias

O subsídio de férias deve ser pago por inteiro no mês de junho de cada ano ou em conjunto com a remuneração mensal do mês anterior ao gozo de férias, quando a aquisição do respetivo direito ocorrer em momento posterior, nos termos do n.º 2 do artigo 152.º, da LTFP.

Aos docentes em exercício de funções em junho, deve ser pago juntamente com a remuneração do mês, um subsídio de férias, sem prejuízo de eventuais acertos a que haja lugar posteriormente, por regresso de professores titulares de que estejam em substituição, já que face ao regime consagrado no art.º 152.º, os docentes contratados em funções públicas têm a expectativa desse recebimento no referido mês, à semelhança da generalidade dos trabalhadores em funções públicas.

Para o caso dos contratos a termo resolutivo, que cessem no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o subsídio de férias será calculado proporcionalmente nos termos do disposto no n.º 3 do art.º 245.º do Código de Trabalho.

$$\text{NDF (Número de dias de férias)} = (\text{ndt} \times 22) / 365$$

**ndt:** Número de dias de trabalho

$$\text{Subsídio de férias} = (\text{rm} \times \text{ndf}) / 22$$

**rm:** Remuneração mensal

*Nota: Cálculo do subsídio de férias para contratos de duração superior a 6 meses*

#### Exemplo:

- a) Docente contratado de **1 de setembro a 31 de agosto**, com remuneração base de 1.604,90€ (Índice 167) com horário completo:

O cômputo total das férias ou da correspondente retribuição não pode exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato, ou seja, 22 dias.

Nº de dias de trabalho de 1 de setembro a 31 de agosto= **365 dias**  
(30+31+30+31+31+28+31+30+31+30+31+31)

$$\text{Número de dias de férias (ndf)} = (365 \times 22) / 365 = 22$$

$$\text{Subsídio de férias} = (1.604,90\text{€} \times 22) / 22 = 1.604,90\text{€}$$

- b) Docente contratado de **7 de março a 28 de julho**, com remuneração base de 1.604,90€ (Índice 167) e com horário de 22 horas letivas:  
(Contrato de duração inferior a 6 meses)

**Número de dias de férias (ndf)** = 2 dias por cada mês de trabalho efetivamente prestado

$$\text{Número de dias de férias (ndf)} = 2 \times 4 = 8$$



**Subsídio de férias =  $(1.604,90€ \times 8) / 22 = 583,60 €$**

**Nota:**

*A eventual suspensão do contrato por doença não afeta o direito ao subsídio, nos termos do disposto no art.º 152.º, n.º 3 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.*

*Contudo, caso o trabalhador do RGSS, perca o direito a férias, concretamente, na situação em que as faltas transitem de um ano civil para o outro, atendendo às disposições conjugadas dos artigos 278.º, 126.º e n.º 1 do art.º 129.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, o empregador só tem obrigação de pagar o subsídio correspondente às férias vencidas, devendo o trabalhador requerer o pagamento do subsídio remanescente à Segurança Social através do preenchimento de formulário próprio para o efeito.*

#### 4. Subsídio de Natal

O subsídio de Natal é pago por ano civil, devendo ser processado nos termos da alínea b) do número 2 do artigo 151.º da LTFP, ou seja, **o valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação do contrato.**

**Exemplo:**

- a) Docente contratado de **1 de setembro a 31 de agosto**, com remuneração base de 1.604,90€ (Índice 167) com horário completo:

Nº de dias de contrato de 1 de janeiro a 31 de agosto = **243 dias**  
(31+28+31+30+31+30+31+31)

**Valor a receber no mês de agosto (proporcional de SN):  $1.604,90€ \times 243/365 = 1.068,47€$**

- b) Docente contratado de **7 de março a 28 de julho**, com remuneração base de 1.604,90€ (Índice 167) e com horário de 18 horas letivas:

Nº de dias de contrato de 7 de março a 28 de julho = **144 dias (25+30+31+30+28)**

**Remuneração mensal:  $(1.604,90€ / 22) \times 18 = 1.313,10€$**

**Valor a receber no mês de agosto (proporcional de SN):  $1.313,10€ \times 144 / 365 = 518,04€$**

## 5. Cabimentação orçamental

Existindo a respetiva cabimentação orçamental para os abonos referidos na presente nota informativa, poderão os AE/ENA incluir os mesmos na **requisição de fundos do mês da cessação do contrato.**

Lisboa, 5 de julho de 2023

O Presidente do Conselho Diretivo

José Passos