

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: $(1.604,90\text{€} / 22) \times 18 = 1.313,10\text{€}$

Remuneração diária: $1.313,10\text{€} / 30 = 43,77\text{€}$

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: $43,77\text{€} \times 24 \times 184 / 365 = 529,56\text{€}$

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: $1\ 456,18\text{€} / 30 = 48,54\text{€}$

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

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

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: $1\ 456,18\text{€} / 30 = 48,54\text{€}$

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: $48,54\text{€} \times 24 \times 730/365 = 2.329,92\text{€}$.

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