

# Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - LTFP

*Tempos de não trabalho – Férias, faltas e licenças*

## Tempos de não trabalho

## Tempos de não trabalho

**Parte II**  
**Vínculo de emprego público**

**Título IV**  
**Conteúdo do vínculo de emprego público**

**Capítulo IV**  
**Tempo de trabalho**

**Capítulo V**  
**Tempo de não trabalho**

- ✓ Secção I – Disposições gerais
- ✓ Secção II – Férias
- ✓ Secção III – Faltas

## O regime dos feriados

## O regime dos feriados: O artigo 122.º, n.º 1 da LTFP

### A LTFP

- ❖ A aplicabilidade do Código do Trabalho
- ❖ Com as necessárias adaptações e sem prejuízo das especificidades da LTFP

## O artigo 122.º, n.ºs 2 e 3 da LTFP

- ❖ Observado o feriado municipal das localidades – feriado facultativo (*cf.* com o n.º 2 do artigo 8.º-A do RCTFP que não previa essa possibilidade, fazendo depender a observância de todos os feriados facultativos de decisão do Conselho de Ministros)
- ❖ A observância da terça-feira de Carnaval – feriado facultativo – depende de decisão do Conselho de Ministros ou dos órgãos de governo próprio das regiões autónomas, sendo nulas as disposições de contrato ou de IRCT que disponham em contrário

## O descanso diário

## O descanso diário

- ❖ O artigo 138.º do RCTFP e o artigo 123.º da LTFP (redação quase idêntica)
- ❖ A necessidade de observância de um período mínimo de descanso de 11 h seguidas entre dois períodos de trabalho consecutivos
- ❖ As exceções do n.º 2 do artigo 138.º do RCTFP e n.º 2 do artigo 123.º da LTFP
- ❖ A importante disposição consagrada no n.º 3 do artigo 123.º da LTFP
- ❖ As atividades caracterizadas pela necessidade de assegurar a continuidade dos serviços

## O descanso diário

- ❖ Exceções do n.º 2 do artigo 138.º do RCTFP e n.º 2 do artigo 123.º da LTFP:
- ❖ O período mínimo de descanso pode não ser observado sempre que seja necessária a prestação de trabalho suplementar (extraordinário) por motivo de força maior ou por ser indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o órgão ou serviço devidos a acidente ou a risco de acidente iminente

## O descanso diário

- ❖ A disposição do n.º 3 do artigo 123.º da LTFP:
- ❖ O período mínimo de descanso pode não ser observado nos casos em que o exercício de funções é caracterizado pela sua natureza permanente e obrigatória, no âmbito dos respetivos estatutos profissionais, ou quando os períodos normais de trabalho sejam fracionados ao longo do dia com fundamento nas características da atividade, nomeadamente no caso dos serviços de limpeza

## A semana de trabalho e o descanso semanal

## O descanso semanal

- ❖ A semana de trabalho é em regra de cinco dias
- ❖ O direito a um dia de descanso semanal obrigatório, acrescido de um dia de descanso semanal complementar, que devem coincidir com o Domingo e o Sábado, respectivamente
- ❖ Podem deixar de coincidir com o Domingo e o Sábado nas situações referidas nos n.ºs 3 e 4 do artigo 124.º da LTFP
- ❖ O regime dos n.ºs 5 e 6 do artigo 124.º da LTFP

## O descanso semanal

### ❖ O regime dos n.ºs 5 e 6 do artigo 124.º da LTFP:

5 - Quando a natureza do órgão ou serviço ou razões de interesse público o exigirem, pode o dia de descanso complementar ser gozado, segundo opção do trabalhador, do seguinte modo:

- a) Dividido em dois períodos imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de descanso semanal obrigatório;
- b) Meio dia imediatamente anterior ou posterior ao dia de descanso semanal obrigatório, sendo o tempo restante deduzido na duração do período normal de trabalho dos restantes dias úteis, sem prejuízo da duração do período normal de trabalho semanal.

## O descanso semanal

### ❖ O regime dos n.ºs 5 e 6 do artigo 124.º da LTFP:

6 - Sempre que seja possível, o empregador público deve proporcionar aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal nos mesmos dias.

## O regime das férias

15

## O direito a férias

### O desiderato do direito a férias

```
graph TD; A[O desiderato do direito a férias] --> B[Recuperação física e psíquica]; A --> C[Condições de disponibilidade pessoal]; A --> D[Integração na vida familiar]; C --> E[Participação social e cultural];
```

**Recuperação física e psíquica**

**Condições de disponibilidade pessoal**

**Integração na vida familiar**

**Participação social e cultural**

16

## O regime do direito a férias

- ❖ O princípio geral do n.º 1 do artigo 122.º da LTFP (aplicação do regime do CT em matéria de tempos de não trabalho)
- ❖ A aplicabilidade dos seguintes artigos do CT, com as necessárias adaptações (por força do artigo 4.º da LTFP):
  - ✓ artigo 237.º, n.º 1: data do vencimento das férias
  - ✓ artigo 240.º: ano do gozo das férias
  - ✓ artigo 241.º: marcação das férias
  - ✓ artigo 243.º: alteração das férias por motivo relativo à entidade empregadora pública
  - ✓ artigo 244.º: alteração das férias por motivo relativo ao trabalhador

## O direito a férias

O artigo 122.º, n.º 1 da LTFP

A aplicabilidade do CT

**O direito a férias, seu desiderato e a sua duração**  
Artigo 126.º da LTFP e artigos 237.º e 238.º do CT

**Aquisição do direito a férias**  
Artigo 237.º, n.º 1 do CT

**A possibilidade de renúncia do direito a férias**  
Artigo 238.º, n.º 5 do CT

## O direito a férias

**Ano do gozo das férias e acumulação**

**Artigo 240.º do CT**

**Marcação do período de férias**

**Artigo 241.º do CT**

**Alteração do período de férias por motivo relativo ao empregador**

**Artigo 243.º do CT**

**Alteração do período de férias por motivo relativo ao trabalhador**

**Artigo 244.º do CT**

## O direito a férias

**Violação do direito a férias**

**Artigo 130.º da LTFP**

**Exercício de outra actividade durante as férias**

**Artigo 131.º da LTFP**

**Contacto em período de férias**

**Artigo 132.º da LTFP**

## O direito a férias

### O artigo 122.º, n.º 1 da LTFP

**A aplicabilidade do CT (aplicação do regime do CT em matéria de tempos de não trabalho, logo, também às férias)**

## O direito a férias – seu desiderato e duração

### Artigo 126.º da LTFP e artigos 237.º e 238.º do CT

- **O trabalhador tem direito:**
  - ✓ A um período anual de férias remuneradas, nos termos previstos no Código do Trabalho
  - ✓ Com duração de 22 dias úteis
  - ✓ Que se vence no dia 1 de Janeiro
  - ✓ Ao qual acresce um dia útil de férias por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado
  - ✓ A sua duração pode ser aumentada no quadro de sistemas de recompensa do desempenho, nos termos previstos na lei ou em IRCT

## O direito a férias – seu desiderato e duração

### Artigo 126.º da LTFP e artigos 237.º e 238.º do CT

- **O direito a férias:**
  - ✓ É irrenunciável
  - ✓ O seu gozo não pode ser substituído por qualquer compensação, económica ou outra
- **Exceção:**
  - ✓ O trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias

## O direito a férias – casos especiais de duração do período de férias

### Artigo 239.º do CT

- No ano da admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato
- No caso de o ano civil terminar antes de decorridos os seis meses, as férias são gozadas até 30 de Junho do ano subsequente

## O direito a férias – ano do gozo das férias

### Artigo 240.º do CT

- As férias são gozadas no ano civil em que se vencem
- Podem ser gozadas até 30 de Abril do ano civil seguinte, em cumulação ou não com férias vencidas no início deste, por acordo entre empregador e trabalhador ou sempre que este as pretenda gozar com familiar residente no estrangeiro
- Pode ainda ser cumulado o gozo de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no ano em causa, mediante acordo entre empregador e trabalhador

## O direito a férias – marcação do período de férias

### Artigo 241.º do CT

- O período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador
- Na falta de acordo:
  - ✓ o empregador marca as férias
  - ✓ não podem ter início em dia de descanso semanal do trabalhador
  - ✓ Após ouvir a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical ou a comissão sindical representativa do trabalhador interessado

## O direito a férias – marcação do período de férias

### Artigo 241.º do CT

- Na falta de acordo:
  - ✓ o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro (exceção – existência de IRCT ou de parecer dos representantes dos trabalhadores que admita época diferente)

## O direito a férias – marcação do período de férias

### Artigo 241.º do CT

- Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando alternadamente os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores
- Os cônjuges, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação específica, que trabalham no mesmo órgão têm direito a gozar férias em idêntico período, salvo se houver prejuízo grave para o empregador público

## O direito a férias – marcação do período de férias

### Artigo 241.º do CT

- Trabalhador, por acordo com o empregador público, pode gozar o período de férias seguido ou interpolado, desde que goze obrigatoriamente um mínimo de 10 dias seguidos
- O empregador elabora o mapa de férias, com indicação do início e do termo dos períodos de férias de cada trabalhador, até 15 de Abril de cada ano e mantém-no afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro

## O direito a férias – alteração do período de férias por motivo relativo ao empregador público

### Artigo 243.º do CT

- O empregador público pode:
  - ✓ Alterar o período de férias já marcado
  - ✓ Interromper o período de férias já iniciado
- Trabalhador tem direito a indemnização pelos prejuízos sofridos por deixar de gozar as férias no período marcado
- A interrupção das férias deve permitir o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tem direito

Exigências  
Imperiosas  
do funcionamento  
do órgão  
ou serviço

## O direito a férias – alteração do período de férias por motivo relativo ao trabalhador

### Artigo 244.º do CT

- O gozo das férias não se inicia ou suspende-se quando o trabalhador:

- ✓ Esteja temporariamente impedido por doença ou
- ✓ Por outro facto que não lhe seja imputável



Desde que haja comunicação desse impedimento ao empregador

## O direito a férias – alteração do período de férias por motivo relativo ao trabalhador

### Artigo 244.º do CT

- Cessado o impedimento do trabalhador:

- ✓ O gozo das férias tem lugar após o termo do impedimento na medida do remanescente do período marcado
- ✓ O período correspondente aos dias não gozados deve ser marcado por acordo ou, na falta deste, pelo empregador

## O direito a férias – alteração do período de férias por motivo relativo ao trabalhador

### Artigo 244.º do CT

- Em caso de impossibilidade total ou parcial do gozo das férias por impedimento do trabalhador:
  - ✓ Há lugar ao pagamento da retribuição correspondente ao período de férias não gozado ou
  - ✓ Ao gozo daquele período de férias até 30 de Abril do ano seguinte e, em qualquer caso, há sempre lugar ao pagamento do respetivo subsídio

## O direito a férias – doença no período de férias

### Artigo 128.º da LTFP

- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias:
  - ✓ estas são suspensas desde que o empregador público seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias ainda compreendidos naquele período
- Compete ao empregador público, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, que podem decorrer em qualquer período

## O direito a férias – doença no período de férias

### Artigo 128.º da LTFP

- O empregador público pode requerer a fiscalização da situação de doença
- Em caso de:
  - ✓ não cumprimento do dever de informação da ocorrência da doença durante o período de férias, ou
  - ✓ de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização da doença



os dias de alegada doença são considerados dias de férias

## O direito a férias – doença no período de férias

### Aspectos principais da doença no período de férias:

- A suspensão das férias, caso a entidade empregadora seja do facto informada
- Prosseguindo o seu gozo logo após a alta o gozo dos dias de férias ainda compreendido naquele período
- O acordo como meio privilegiado na marcação dos dias de férias não gozados

## Os efeitos da suspensão do contrato por impedimento prolongado

### Artigo 129.º da LTFP

- No ano da suspensão do contrato por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, verificando-se a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador tem direito à remuneração correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio
- No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador tem direito a férias nos termos previstos para o ano da contratação
- Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à remuneração e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão

## Os efeitos da suspensão do contrato por impedimento prolongado

### Artigo 129.º da LTFP

**1.ª questão:** Quais são as consequências em sede de direito a férias se um trabalhador se encontrar com o seu contrato de trabalho suspenso por qualquer razão admissível nos termos da LTFP, designadamente situação de doença ou gozo de licença, e cessar a suspensão no próprio ano em que a mesma se constituiu?

**2.ª questão:** Quais as consequências se, na descrição descrita na questão anterior, o trabalhador só tiver regressado ao serviço (por via da cessação da situação que originou a suspensão do seu contrato) no ano civil posterior àquele em que se iniciou a suspensão?

## Os efeitos da suspensão do contrato por impedimento prolongado

### Artigo 129.º da LTFP

**1.ª questão:** ocorrida a suspensão do contrato, nos termos dos artigos 276.º ou 280.º da LTFP, o trabalhador, no próprio ano em que simultaneamente se desencadeou e veio a cessar a situação que originou a suspensão do contrato, assim como nos anos subsequentes, tem naturalmente direito ao período normal de férias, vencidas em 1 de Janeiro de cada um desses anos (n.º 2 do art.º 237.º do CT e n.º 1 do art.º 129.º da LTFP)

## Os efeitos da suspensão do contrato por impedimento prolongado

### Artigo 129.º da LTFP

- O n.º 1 do artigo 129.º da LTFP é aplicável apenas relativamente ao próprio ano em que se verificou a suspensão do contrato, caso o trabalhador ainda não tenha gozado as férias já vencidas nesse ano, no momento em que se iniciou a suspensão, nem tenha hipóteses de as gozar
- Se o trabalhador, finda a suspensão, ainda tem possibilidade de gozar as suas férias, no todo ou em parte, as mesmas serão gozadas com direito à remuneração correspondente e ao subsídio, como se de uma situação normal se tratasse

## Os efeitos da suspensão do contrato por impedimento prolongado

### Artigo 129.º da LTFP

**2.ª questão:** se a cessação da suspensão do contrato ocorrer no ano seguinte ao da sua constituição, nesse caso o trabalhador tem apenas direito a férias nos termos das disposições conjugadas do n.º 2 do artigo 129.º e do artigo 127.º da LTFP e do artigo 239.º do CT, sendo o limite das férias de 20 dias úteis.

No ano seguinte àquele em que cessou a suspensão do contrato renasce na esfera jurídica do trabalhador o direito ao período normal de férias, vencidas em 1 de Janeiro desse ano, conforme o previsto no artigo 126.º da LTFP

## Violação do direito a férias

### Artigo 130.º da LTFP

- Caso o empregador público, com culpa, obste ao gozo das férias nos termos previstos na LTFP, o trabalhador recebe, a título de compensação, o triplo da remuneração correspondente ao período em falta, o qual deve obrigatoriamente ser gozado até 30 de abril do ano civil subsequente

## Exercício de outra actividade durante as férias

### Artigo 131.º da LTFP

- O trabalhador não pode exercer qualquer outra atividade remunerada durante as férias, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente, com autorização, ou o empregador público a isso o autorizar (garantias de imparcialidade – matéria actualmente prevista nos artigos 19.º a 24.º da LTFP)

## Contacto em período de férias

### Artigo 132.º da LTFP

- Antes do início das férias, o trabalhador deve indicar, se possível, ao respetivo empregador público, a forma como pode ser eventualmente contactado.

## A remuneração do período de férias

### Artigo 152.º da LTFP

- ❑ Remuneração correspondente àquela que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo, à excepção do subsídio de refeição
- ❑ Subsídio de férias de valor igual a um mês de remuneração base mensal, pago no mês de Junho de cada ano ou,
- ❑ ...em conjunto com a remuneração mensal do mês anterior ao do gozo de férias, quando a aquisição do respectivo direito ocorrer em momento posterior
- ❑ A suspensão do contrato por doença não prejudica o direito ao subsídio de férias
- ❑ O aumento ou a redução do período de férias (n.ºs 4 e 5 do art.º 126.º), não implicam o aumento ou a redução correspondentes na remuneração ou no subsídio de férias

## O regime da tolerância de ponto

## O regime da tolerância de ponto

A tolerância de ponto traduz-se na dispensa de comparência ao serviço concedida aos trabalhadores que em determinado dia útil estão vinculados ao dever de assiduidade:

- Não é considerado como feriado
- Não suspende as férias
- Os trabalhadores que se encontrem em gozo de férias não têm direito a mais um dia de férias por compensação
- Não há lugar ao pagamento de subsídio de refeição

## O regime das faltas

## O regime das faltas

- ❑ A aplicabilidade do CT no quadro do princípio geral inscrito o n.º 1 do artigo 122.º
- ❑ A noção de falta dada pelo artigo 248.º do CT
- ❑ Elenco taxativo de justificações atendíveis (faltas justificadas): o artigo 134.º, n.º 2 da LTFP e o seu confronto com o catálogo impresso no artigo 249.º, n.º 2 do CT
- ❑ A inaplicabilidade da alínea *i*) do n.º 2 do artigo 249.º do CT (falta autorizada ou aprovada pelo empregador)
- ❑ Imperatividade do regime das faltas, nos termos do n.º 5 do artigo 134.º da LTFP
- ❑ Comunicação da falta: o artigo 235.º do CT
- ❑ Admissibilidade de qualquer meio de prova (regra): o regime do artigo 254.º do CT

## O regime das faltas

### A noção de falta dada pelo artigo 133.º da LTFP e pelo artigo 248.º do CT:

- Ausência de trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho diário
- Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respetivos tempos são adicionados para determinação da falta

## O regime das faltas

**Elenco taxativo de justificações atendíveis (faltas justificadas) - o artigo 134.º, n.º 2 da LTFP e o seu confronto com o catálogo impresso no artigo 249.º, n.º 2 do CT:**

- As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento
- As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins
- As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino
- As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal

## O regime das faltas

**Elenco taxativo de justificações atendíveis (faltas justificadas) - o artigo 134.º, n.º 2 da LTFP e o seu confronto com o catálogo impresso no artigo 249.º, n.º 2 do CT:**

- As motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar do trabalhador
- As motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada menor
- As de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores

## O regime das faltas

**Elenco taxativo de justificações atendíveis (faltas justificadas) - o artigo 134.º, n.º 2 da LTFP e o seu confronto com o catálogo impresso no artigo 249.º, n.º 2 do CT:**

- As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral, nos termos da correspondente lei eleitoral
- As motivadas pela necessidade de tratamento ambulatorio, realização de consultas médicas e exames complementares de diagnóstico, que não possam efetuar-se fora do período normal de trabalho e só pelo tempo estritamente necessário
- As motivadas por isolamento profilático
- As dadas para doação de sangue e socorrismo

## O regime das faltas

**Elenco taxativo de justificações atendíveis (faltas justificadas) - o artigo 134.º, n.º 2 da LTFP e o seu confronto com o catálogo impresso no artigo 249.º, n.º 2 do CT:**

- As motivadas pela necessidade de submissão a métodos de seleção em procedimento concursal
- As dadas por conta do período de férias
- As que por lei sejam como tal consideradas

## O regime das faltas

### Faltas por altura do casamento - alínea a):

- O trabalhador tem direito a faltar 15 dias seguidos por altura do casamento

### Faltas por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afim – alínea b):

- Até cinco dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, de parente ou afim no 1.º grau na linha reta, ou de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação específica - **Pais/Filhos/Sogros**
- Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral - **Avós/Netos/Irmãos**

## O regime das faltas

### Falta para assistência a membro do agregado familiar - alínea e) e artigo 252.º do CT:

- Até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim na linha reta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral
- Acrescem 15 dias por ano, no caso de prestação de assistência inadiável e imprescindível a pessoa com deficiência ou doença crónica, que seja cônjuge ou viva em união de facto com o trabalhador
- No caso de assistência a parente ou afim na linha reta ascendente, não é exigível a pertença ao mesmo agregado familiar

## O regime das faltas

### Falta para assistência inadiável e imprescindível a filho ou neto - alínea e):

- Segue o regime previsto nos artigos 49.º e 50.º do CT no âmbito da parentalidade

## O regime das faltas

### Falta por conta do período de férias - alínea m):

- O trabalhador pode faltar dois dias por mês por conta do período de férias, até ao máximo de 13 dias por ano, os quais podem ser utilizados em períodos de meios dias (artigo 188.º RCTFP)
- Relevam, segundo opção do interessado, no período de férias do próprio ano ou do ano seguinte
- Nos casos em que as faltas determinem perda de remuneração, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador assim o preferir, por dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias de férias ou da correspondente proporção, se se tratar do ano de admissão, mediante comunicação expressa do trabalhador ao empregador público (artigo 193.º, n.º 2 RCTFP)

## Imperatividade do regime das faltas

Artigo 134.º, n.º 5 da LTFP e artigo 250.º do CT:

As disposições relativas aos tipos de faltas e à sua duração não podem ser objeto de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, salvo tratando-se das situações previstas na alínea g) do n.º 2 do artigo 135.º (as faltas dadas por trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores)

## A justificação das faltas – comunicação da ausência

Artigo 253.º do CT:

- A ausência, quando previsível, é comunicada ao empregador, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias
- Caso esta antecedência não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível com a antecedência de cinco dias, a comunicação ao empregador é feita logo que possível
- A comunicação é reiterada em caso de ausência imediatamente subsequente à prevista em comunicação anterior, mesmo quando a ausência determine a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado
- O incumprimento do disposto neste artigo determina que a ausência seja injustificada

## A justificação das faltas – prova do motivo justificativo da falta

### Artigo 254.º do CT:

- O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação da ausência, exigir ao trabalhador prova de facto invocado para a justificação, a prestar em prazo razoável
- A prova da situação de doença do trabalhador é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou ainda por atestado médico
- A situação de doença pode ser verificada por médico
- A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento

## Os efeitos das faltas – falta justificada

### Artigo 134.º, n.º 4 da LTFP e artigo 255.º do CT:

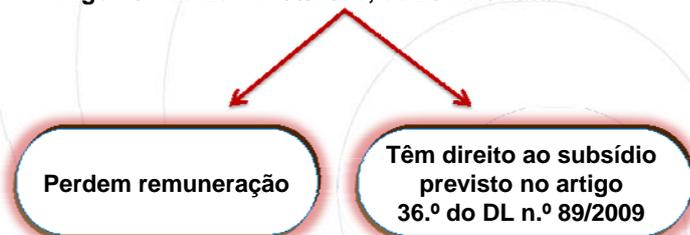
- ❑ Faltas previstas nas alíneas a) a h) e n) do n.º 1 do artigo 134.º não afectam qualquer direito do trabalhador, mas implicam a perda de remuneração, nos termos previstos nos números 1 e 2 do artigo 255.º do CT, aplicável *ex vi* alínea a) do n.º 3 do artigo 134.º da LTFP
- ❑ Faltas previstas nas alíneas i) a l) do n.º 1 do artigo 134.º - não afetam qualquer direito do trabalhador, nem implicam perda de remuneração (alínea b) do n.º 3 do artigo 134.º)
- ❑ Faltas dadas por conta do período de férias (alínea m)) - seguem o regime do artigo 135.º da LTFP
- ❑ As faltas para assistência a filho e para assistência a neto não determinam a perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de trabalho

## Os efeitos das faltas – falta para assistência a familiares

Artigo 40.º da Lei n.º 35/2014, artigo 134.º, n.º 4, alínea a) da LTFP e artigo 255.º do CT:

❑ Trabalhadores nomeados e contratados integrados no RPSC:

✓ Artigo 40.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho:



## Os efeitos das faltas – falta para assistência a familiares

Artigo 40.º da Lei n.º 35/2014, artigo 134.º, n.º 4, alínea a) da LTFP e artigo 255.º do CT:

❑ Trabalhadores nomeados e contratados integrados no RGSS:

✓ Artigo 255.º, n.º 2, alínea c):



## Os efeitos das faltas – falta injustificada

### Artigo 256.º do CT:

- ❑ Violação do dever de assiduidade e determina perda da retribuição correspondente ao período de ausência, que não é contado na antiguidade do trabalhador
- ❑ A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio dia de descanso ou a feriado, constitui infração grave
- ❑ Neste caso, o período de ausência a considerar para efeitos da perda de retribuição correspondente ao período de ausência abrange os dias ou meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de falta

## Os efeitos das faltas – falta injustificada

### Artigo 256.º do CT:

- ❑ No caso de apresentação de trabalhador com atraso injustificado:
  - a) Sendo superior a sessenta minutos e para início do trabalho diário, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho
  - b) Sendo superior a trinta minutos, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte do período normal de trabalho

## As faltas por doença e a justificação da doença

Artigos 136.º a 143.º da LTFP:

Trabalhadores integrados no Regime Geral de Segurança Social

❑ Plano do direito laboral:

- ✓ Aplica-se a LTFP
- ✓ Perda da remuneração (artigo 134.º, n.º 4, alínea a) da LTFP e artigo 255.º, n.º 2, alínea a) do CT)
- ✓ Suspensão do contrato se o impedimento temporário se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de 30 dias (artigo 278.º, n.º 1 da LTFP) – efeitos nas férias
- ✓ Os efeitos das faltas por doença não se aplicam a trabalhadores deficientes sempre que decorram da própria incapacidade
- ✓ As faltas por doença implicam sempre a perda do subsídio de refeição
- ✓ As faltas por doença podem ser substituídas por faltas por conta do período de férias

## As faltas por doença e a justificação da doença

Artigos 136.º a 143.º da LTFP:

Trabalhadores integrados no Regime Geral de Segurança Social

❑ Plano do direito da Segurança Social:

- ✓ Aplica-se o Decreto-Lei n.º 28/2004, de 4 de Fevereiro
- ✓ Período de espera nos três primeiros dias de incapacidade temporária para o trabalho, sem direito a qualquer subsídio
- ✓ Direito ao subsídio de doença a partir do 4.º dia de incapacidade temporária para o trabalho

## As faltas por doença e a justificação da doença

**Artigos 136.º a 143.º da LTFP:**

**Trabalhadores integrados no Regime Geral de Segurança Social**  
(nomeados e contratados)

É importante a entrega do CIT pelo trabalhador junto da Segurança Social, para que, mesmo não havendo lugar ao pagamento de subsídio nos três primeiros dias de incapacidade, haja equiparação à entrega de contribuições para efeitos da carreira contributiva

## As faltas por doença e a justificação da doença

**Artigos 15.º a 40.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho:**

**Trabalhadores integrados no Regime de Protecção Social Convergente**  
(nomeados e contratados)

- ❑ Reproduzem o regime das faltas por doença que constava dos artigos 29.º a 51.º do Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de Março, na sua última redacção
- ❑ Artigo 15.º mantém as alterações introduzidas no artigo 29.º pela LOE 2013 (artigo 76.º da Lei n.º 66.º-B/2012, de 31 de Dezembro)
- ❑ Artigo 16.º reproduz o artigo 29.º-A aditado ao Decreto-Lei n.º 100/99 pelo artigo 70.º do Decreto-Lei n.º 36/2013, de 11 de Março)

## As faltas por doença e a justificação da doença

Artigos 15.º a 40.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho:

### Trabalhadores integrados no Regime de Protecção Social Convergente

□ Plano do direito laboral e do direito da protecção social:

- ✓ Aplica-se a Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho
- ✓ Perda da totalidade da remuneração diária nos primeiro, segundo e terceiro dias de incapacidade temporária, nas faltas seguidas ou interpoladas
- ✓ Perda de 10% da remuneração diária, a partir do 4.º dia e até ao 30.º dia de incapacidade temporária
- ✓ Remuneração do trabalhador durante a incapacidade temporária é suportada pelo empregador público
- ✓ Uma “remuneração” garantida a título de prestação social

## As faltas por doença e a justificação da doença

Artigos 15.º a 40.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho:

### Trabalhadores integrados no Regime de Protecção Social Convergente

□ Plano do direito laboral e do direito da protecção social:

- ✓ Suspensão do contrato se o impedimento temporário se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de 30 dias (artigo 278.º, n.º 1 da LTFP) – efeitos nas férias
- ✓ Os efeitos das faltas por doença não se aplicam a trabalhadores deficientes sempre que decorram da própria incapacidade
- ✓ As faltas por doença implicam sempre a perda do subsídio de refeição
- ✓ As faltas por doença podem ser substituídas por faltas por conta do período de férias

## As faltas por doença e a justificação da doença

**Artigos 15.º a 40.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho:**

### Trabalhadores integrados no Regime de Protecção Social Convergente

#### □ Carreira contributiva:

#### Contribuições devidas à CGA nos primeiros 30 dias de incapacidade temporária para o trabalho

- ✓ Mantém-se a totalidade das contribuições para a CGA por parte da entidade empregadora pública (23,75% da remuneração sujeita a desconto de quota nos termos do Estatuto da Aposentação)
- ✓ Por parte do trabalhador não há pagamento da respetiva contribuição nos três primeiros dias de faltas por incapacidade temporária (11% da remuneração base de incidência)
- ✓ Existindo perda parcial da remuneração (10% do 4.º ao 30.º dia), a equivalência à entrada de contribuições respeita apenas à diferença entre a remuneração relevante auferida e aquela que o trabalhador auferiria se estivesse em exercício efetivo de funções

## As licenças consideradas como vicissitudes modificativas

## Vicissitudes modificativas do vínculo de emprego público

- ❑ Cedência de interesse público – artigos 241.º a 244.º da LTFP
- ❑ Reafecção de trabalhadores em caso de reorganização de serviços e racionalização de efectivos – artigos 245.º a 275.º da LTFP
- ❑ Redução da actividade ou suspensão do vínculo de emprego público – artigos 276.º a 279.º da LTFP
- ❑ Licenças – artigos 280.º a 283.º da LTFP
- ❑ Pré-reforma – artigos 284.º a 287.º

## Vicissitudes modificativas do vínculo de emprego público

### Redução da actividade ou suspensão do vínculo de emprego público

Factos que as determinam:

- Impossibilidade temporária da prestação do trabalho por facto respeitante ao trabalhador
  - Parcial – redução da actividade
  - Total – suspensão do contrato
- Acordo de pré-reforma entre o trabalhador e o empregador público: modificação convencional do CT

## Vicissitudes modificativas do vínculo de emprego público

### Efeitos da redução da actividade ou suspensão do vínculo de emprego público

A sobrevivência do vínculo mantém-se até ao limite extremo da sua provável utilidade para as partes:

- a) Conservação do vínculo – manutenção do contrato em estado de inexecução (art.º 277.º, n.º 1 da LTFP);
- b) O vínculo não pode desfazer-se por esta causa impeditiva, mas não fica imune a outras que porventura ocorram durante o próprio período de suspensão (art.º 231.º, n.º 3 – infrações disciplinares);
- c) Permanência de deveres acessórios (art.º 277.º, n.º 1 da LTFP): o trabalhador está integrado na organização;

## Vicissitudes modificativas do vínculo de emprego público

### Efeitos da redução da actividade ou suspensão do vínculo de emprego público

- d) Paralisação dos efeitos do contrato condicionados pela prestação de trabalho [a remuneração, o direito a férias (que permanece em estado latente)]
- e) Contagem para efeitos de antiguidade – não há quebra da continuidade da relação laboral, apenas a sua suspensão (art.º 277, n.º 2 da LTFP);
- f) Não interrompe o decurso do prazo para efeitos de caducidade;
- g) Não obsta a que qualquer parte das partes faça cessar o contrato nos termos gerais (art.º 277, n.º 3 da LTFP)

## Vicissitudes modificativas do vínculo de emprego público

### Suspensão do vínculo de emprego público por facto determinante ao trabalhador

• Factos determinantes:

- ❑ Existência de um *impedimento temporário* de duração superior a um mês;
- ❑ Ligação desse impedimento à *pessoa do trabalhador*;
- ❑ Imputabilidade do impedimento ao trabalhador a título de culpa (a culpa grave do trabalhador - envolvendo intencionalidade) e não situações de mera negligência – situações disciplinares

## Vicissitudes modificativas do vínculo de emprego público

### Regresso do trabalhador à actividade

No dia imediato ao da cessação do impedimento



O trabalhador constitui-se no dever de se apresentar à entidade empregadora

Sob pena de incorrer em faltas injustificadas

## Vicissitudes modificativas do vínculo de emprego público

### As licenças sem remuneração

- Salvo algumas exceções, a LTFP opta por um catálogo aberto de licenças
- Empregador público pode conceder licenças sem remuneração a pedido do trabalhador (artigo 280.º, n.º 1)
- O direito à concessão de determinadas licenças sem remuneração – para frequência de cursos de formação (artigo 280.º, n.º 2)
- Licença sem remuneração para acompanhamento de cônjuge colocado no estrangeiro (artigo 282.º)
- Licença sem remuneração para o exercício de funções em organismos internacionais (artigo 283.º)
- Licenças fundadas em *circunstâncias de interesse público*

## Vicissitudes modificativas do vínculo de emprego público

### Artigo 281.º Efeitos

- ❑ A concessão da licença determina a suspensão do vínculo:
- ✓ Mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho
- ✓ A licença não interrompe o decurso do prazo para efeitos de caducidade do contrato
- ✓ O período de tempo de licença não conta para efeitos de antiguidade (salvo as exceções a seguir...)

## Vicissitudes modificativas do vínculo de emprego público

### Artigo 281.º

#### Efeitos

- ❑ Nas licenças previstas para:
  - ✓ Acompanhamento do cônjuge colocado no estrangeiro
  - ✓ O exercício de funções em organismos internacionais
  - ✓ E noutras licenças fundadas em circunstâncias de interesse público
- ❖ O trabalhador tem direito à contagem do tempo para efeitos de antiguidade e pode continuar a efetuar descontos para a ADSE ou outro subsistema de saúde de que beneficie, com base na remuneração auferida à data do início da licença

## Vicissitudes modificativas do vínculo de emprego público

### Artigo 281.º

#### Efeitos

- ❑ Nas licenças:
  - ✓ De duração inferior a um ano
  - ✓ Acompanhamento do cônjuge colocado no estrangeiro
  - ✓ O exercício de funções em organismos internacionais
  - ✓ E noutras licenças fundadas em circunstâncias de interesse público
- ❖ O trabalhador tem direito à ocupação de um posto de trabalho no órgão ou serviço quando terminar a licença

## Vicissitudes modificativas do vínculo de emprego público

### Artigo 281.º

#### Efeitos

- ❑ Nas restantes licenças:
- ❖ O trabalhador que pretenda regressar ao serviço e cujo posto de trabalho se encontre ocupado, deve aguardar a previsão, no mapa de pessoal, de um posto de trabalho não ocupado, podendo candidatar-se a procedimento concursal para outro órgão ou serviço para o qual reúna os requisitos exigidos
- ❖ Este regime é também aplicável ao regresso antecipado do trabalhador em gozo de licença sem remuneração

## Vicissitudes modificativas do vínculo de emprego público

### Artigo 282.º

#### Licença sem remuneração para acompanhamento do cônjuge colocado no estrangeiro

- ❑ O trabalhador tem direito a licença sem remuneração para acompanhamento do respetivo cônjuge, quando:
- ✓ O cônjuge, tenha ou não a qualidade de trabalhador em funções públicas
- ✓ For colocado no estrangeiro
- ✓ Por período de tempo superior a 90 dias ou indeterminado
- ✓ Em missões de defesa
- ✓ Ou representação de interesses do País
- ✓ Ou em organizações internacionais de que Portugal seja membro

## Vicissitudes modificativas do vínculo de emprego público

### Artigo 282.º

#### Licença sem remuneração para acompanhamento do cônjuge colocado no estrangeiro

- ❑ A licença é concedida pelo dirigente competente, a requerimento do interessado, devidamente fundamentado
- ❑ Se a licença for concedida por período inferior a 2 anos, o trabalhador:
  - ✓ Tem direito à contagem do tempo para efeitos de antiguidade e pode continuar a efetuar descontos para a ADSE ou outro subsistema de saúde de que beneficie, com base na remuneração auferida à data do início da licença
  - ✓ Tem direito à ocupação de um posto de trabalho no órgão ou serviço quando terminar a licença

## Vicissitudes modificativas do vínculo de emprego público

### Artigo 282.º

#### Licença sem remuneração para acompanhamento do cônjuge colocado no estrangeiro

- ❑ Se a licença for concedida por período igual ou superior a 2 anos, o trabalhador:
  - ✓ Que pretenda regressar ao serviço e cujo posto de trabalho se encontre ocupado, deve aguardar a previsão, no mapa de pessoal, de um posto de trabalho não ocupado, podendo candidatar-se a procedimento concursal para outro órgão ou serviço para o qual reúna os requisitos exigidos

## Vicissitudes modificativas do vínculo de emprego público

### Artigo 282.º

#### Licença sem remuneração para acompanhamento do cônjuge colocado no estrangeiro

- ❑ A licença tem a mesma duração que a da colocação do cônjuge no estrangeiro, podendo iniciar-se em data posterior à do início das funções do cônjuge no estrangeiro, desde que o interessado alegue conveniência nesse sentido ou antecipar-se o regresso a pedido do trabalhador
- ❑ Finda a colocação do cônjuge no estrangeiro, o trabalhador pode requerer ao dirigente máximo do respetivo serviço o regresso à atividade, no prazo de 90 dias, a contar da data do termo da situação de colocação daquele no estrangeiro

## Vicissitudes modificativas do vínculo de emprego público

### Artigo 282.º

#### Licença sem remuneração para acompanhamento do cônjuge colocado no estrangeiro

- ❑ Caso o trabalhador não requeira o regresso à atividade nos termos do número anterior, presume-se a sua vontade de extinguir o vínculo de emprego público por denúncia ou exoneração a pedido do trabalhador

## Vicissitudes modificativas do vínculo de emprego público

### Artigo 283.º

#### Licença sem remuneração para o exercício de funções em organismos internacionais

- ❑ A licença sem remuneração para exercício de funções em organismos internacionais pode ser concedida por despacho dos membros do Governo responsáveis pela área dos negócios estrangeiros e pelo serviço a que pertence o trabalhador revestindo, conforme os casos, uma das seguintes modalidades:

## Vicissitudes modificativas do vínculo de emprego público

### Artigo 283.º

#### Licença sem remuneração para o exercício de funções em organismos internacionais

- ✓ Licença para o exercício de funções com carácter precário ou experimental, com vista a uma integração futura no respetivo organismo - tem a duração do exercício de funções com carácter precário ou experimental para que foi concedida
- ✓ Licença para o exercício de funções em quadro de organismo internacional - é concedida pelo período de exercício de funções

## Vicissitudes modificativas do vínculo de emprego público

### Artigo 283.º

#### Licença sem remuneração para o exercício de funções em organismos internacionais

- ❑ O exercício de funções nos termos deste artigo implica que o interessado faça prova, no requerimento a apresentar para concessão da licença ou para o regresso, da sua situação face à organização internacional, mediante documento comprovativo a emitir pela mesma

**MUITO OBRIGADO**