

FAQ's - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

I - Disposições Gerais

1. A quem se aplica a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP)?

A LTFP aplica-se à administração direta e indireta do Estado e, com as adaptações em matéria de competências dos respetivos órgãos próprios, à administração regional autónoma e autárquica.

A lei aplica-se ainda aos órgãos e serviços de apoio do Presidente da República, dos tribunais, Ministério Público e respectivos órgãos de gestão e outros órgãos independentes, e ao pessoal dos serviços periféricos externos do Ministério dos Negócios Estrangeiros, nas condições previstas no n.º5 do seu artigo 1.º.

Aplica-se também aos órgãos e serviços de apoio à Assembleia da República, sem prejuízo de regimes especiais e com as adaptações impostas pela observância das correspondentes competências.

2. A quem não se aplica a LTFP?

A LTFP não se aplica aos membros dos Gabinetes dos titulares dos órgãos referidos nos n.ºs 2 a 4 do artigo 1.º, às entidades públicas empresariais, às entidades administrativas independentes com funções de regulação da atividade económica e ao Banco de Portugal.

A LTFP não é também aplicável aos militares das Forças Armadas, aos militares da Guarda Nacional Republicana e ao pessoal com funções policiais da Polícia de Segurança Pública, sem prejuízo de deverem ser observados os princípios aplicáveis ao vínculo de serviço público que o artigo 2.º da mesma Lei enuncia.

3. Como pode ser prestado trabalho em funções públicas?

O trabalho em funções públicas pode ser prestado em duas modalidades:

- mediante vínculo de emprego público.
- mediante contrato de prestação de serviços.

4. Como se distingue o vínculo de emprego público do contrato de prestação de serviços?

O vínculo de emprego público caracteriza-se pela prestação de serviço público com subordinação hierárquica a um empregador público (artigo 6.º da LTFP); o contrato de prestação de serviços caracteriza-se pela prestação de serviço público em benefício de um

empregador público sem subordinação à sua disciplina e hierarquia nem horário de trabalho (artigo 10.º da LTFP).

5. Quais as modalidades de vínculo de emprego público?

O vínculo de emprego público reveste três modalidades:

- o contrato de trabalho em funções públicas;
- a nomeação;
- a comissão de serviço.

6. Quem está abrangido por cada uma das modalidades de vínculo de emprego público?

O contrato de trabalho em funções públicas aplica-se à generalidade dos trabalhadores abrangidos pela LTFP; a nomeação aplica-se aos trabalhadores que desempenham funções no âmbito das atribuições, competências e atividades previstas no artigo 8.º daquela lei; a comissão de serviço aplica-se aos titulares de cargos não inseridos em carreiras, designadamente cargos dirigentes, e aos trabalhadores titulares de vínculo por tempo indeterminado cujas funções são exercidas com vista à obtenção de formação específica, habilitação académica ou título profissional

7. Quais as modalidades de contrato de prestação de serviços e como se distinguem?

O contrato de prestação de serviços reveste as modalidades de contrato de tarefa e contrato de avença; o contrato de tarefa tem por objecto a execução de trabalhos específicos de natureza excepcional e o contrato de avença tem por objecto a execução de prestações sucessivas no exercício de uma profissão liberal.

8. Os titulares de contratos de prestação de serviços podem desenvolver trabalho subordinado?

Não. Tais contratos são nulos e, portanto, nunca poderão dar origem a um vínculo de emprego público. Não obstante, enquanto não for declarada a sua nulidade ressalvam-se os efeitos produzidos, designadamente no que se refere à remuneração dos trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade civil, financeira e disciplinar em que incorre a entidade responsável pela celebração desses contratos nulos.

9. O que é a continuidade da prestação de serviço público?

A continuidade da prestação de serviço público significa que o trabalhador que, sem interrupção, mas ainda que com vínculos de emprego público, carreira, categoria ou remuneração diferentes, tem direito à contagem de todo o tempo de serviço prestado como tempo de serviço público; a contagem desse mesmo tempo para efeitos de carreira ou categoria dependerá das carreiras e categorias que o trabalhador detiver ao longo desse tempo e das modalidades de vínculo de emprego público de que, durante esse tempo, for titular.

Ou seja, o tempo de prestação de serviço público pode não coincidir para todos os efeitos mas, como tempo de prestação de serviço público, é contado todo o tempo de serviço prestado.

10. O serviço público pode ser descontínuo?

Sim. A prestação de trabalho a um empregador público ao abrigo de um vínculo de emprego público é, sempre, prestação de serviço público. Se essa prestação não for contínua (porque, por exemplo, o trabalhador depois de prestar uns anos de serviço público cessa definitivamente funções e só regressa à prestação de trabalho com vínculo de serviço público decorridos alguns anos), o seu tempo de prestação de serviço é constituído pela agregação dos períodos durante os quais teve um vínculo de serviço público, mas a descontinuidade obsta a que, por exemplo o tempo anterior à cessação de funções possa ser considerado, por exemplo, para efeitos de carreira ou categoria.

II - Trabalhador e Empregador

1. O trabalhador pode acumular funções?

As funções públicas são, em regra, exercidas em exclusividade, como determina o artigo 20.º da LTFP, mas a lei admite que, em certas condições o trabalhador possa acumular as suas funções com outras funções públicas ou privadas.

2. Quando pode o trabalhador acumular as suas funções com outras funções públicas?

Nos termos do artigo 21.º da LTFP, o trabalhador pode ser autorizado a acumular as suas funções com outras funções públicas desde que se verifiquem duas condições: as funções não serem remuneradas e haver manifesto interesse público na acumulação.

Havendo lugar ao abono de remuneração, e também manifesto interesse público, o exercício de funções públicas em acumulação apenas é permitido nas hipóteses referidas no n.º 2 do mesmo artigo.

3. Quando pode o trabalhador acumular as suas funções com outras funções privadas?

Como resulta do artigo 22.º da LTFP, o trabalhador pode acumular as suas funções com outras funções privadas, remuneradas ou não, se para tal estiver autorizado, salvo se as funções forem concorrentes, similares ou conflitantes com as suas funções públicas; ou seja, não será admitida a acumulação se o trabalhador, com ou sem remuneração, pretender desenvolver a título privado uma atividade que, sendo idêntica à sua atividade pública quanto ao objeto, produto e destinatários, entre em concorrência ou conflito com esta.

4. Quando e como pode o trabalhador incorrer numa situação de conflito de interesses?

Nos termos do n.º 1 do artigo 24.º da LTFP o trabalhador ou quem a ele seja considerado equiparado, nos termos do n.º 4, incorre numa situação de conflito sempre que, por si ou por interposta pessoa, com subordinação ou autonomia, possa prestar serviços a terceiros que devam ser submetidos à sua apreciação ou decisão ou à de quem esteja sob a sua direta influência, nos termos previstos no n.º 3 do mesmo artigo.

5. O trabalhador pode tirar benefício privado indevido da sua actividade pública?

Não. O trabalhador não pode intervir direta ou indiretamente, designadamente através de quem para este efeito esteja na sua dependência, nos termos do n.º 3 do artigo 24.º da LTFP, em qualquer assunto do qual possa retirar benefício ilegítimo, para a sua pessoa ou para quem para este efeito lhe esteja equiparado nos termos do n.º 4 do mesmo artigo.

6. Quem é o empregador público?

O empregador público é o Estado, ou outra pessoa colectiva pública como, por exemplo, um instituto público.

Assim, qualquer Direção Geral, enquanto instituição sem personalidade jurídica integrada na pessoa coletiva “Estado”, não é, ela própria, a entidade empregadora; ao invés, os institutos públicos, enquanto pessoas coletivas de direito público distintas do Estado, são as entidades empregadoras nas relações laborais que estabelecem.

7. Quando ocorre a sucessão de empregador?

Sempre que um trabalhador com vínculo de emprego público com uma pessoal coletiva de direito público passa a exercer funções a título definitivo para outra pessoa coletiva de direito público.

São, assim, três as condições para que ocorra a sucessão de empregador, nos termos do artigo 25.º da LTFP:

- Que ambas as entidades públicas estejam sujeitas à LTFP;
- Que o trabalhador não quebre a sua vinculação; e
- Que o trabalhador passe a exercer a sua atividade a título definitivo na nova pessoa coletiva pública.

8. O que é e qual o regime da pluralidade de empregadores?

A pluralidade de empregadores é a situação em que o trabalhador se obriga a prestar trabalho para vários empregadores entre os quais exista uma relação de grupo ou de domínio, ou que tenham estruturas organizativas comuns.

O regime da pluralidade de empregadores está previsto no artigo 101.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

III - Planeamento e Gestão dos Recursos Humanos

1. Os mapas de pessoal devem incluir as prestações de serviço?

Não. No âmbito da planificação da atividade, os postos de trabalho englobam todas as modalidades de vínculo de emprego público (artigo 29.º da LTFP), o que, naturalmente, implica que se esteja em presença de trabalho subordinado. Incluem-se naqueles postos de trabalho as relações jurídicas constituídas por contrato de trabalho em funções públicas, por tempo indeterminado ou a termo resolutivo, certo ou incerto, por nomeação e, bem assim, o exercício de cargos em comissão de serviço, com exceção das prestações de serviço, por estas não consubstanciarem trabalho subordinado.

2. Na elaboração dos mapas de pessoal devem contabilizar-se os trabalhadores que se encontrem provisoriamente em exercício de funções ao abrigo de figuras de mobilidade geral fora do órgão ou serviço?

Não. Na identificação dos postos de trabalho não são contabilizados, nomeadamente, os trabalhadores do serviço que se encontrem provisoriamente em exercício de funções ao abrigo de figuras de mobilidade geral, ou providos em cargos em regime de comissão de serviço, ou em exercício de funções em gabinetes ministeriais.

A elaboração dos mapas de pessoal (número de postos de trabalho e sua caracterização) traduz um juízo objetivo de avaliação sobre a necessidade de garantir, no plano da organização do trabalho, uma adequada resposta às necessidades impostas pela lei, pelas orientações estratégicas superiormente fixadas e pelas decisões organicamente tomadas. É em função dessa

avaliação e como resultado dela que o órgão ou serviço verifica se se encontram em funções trabalhadores em número suficiente, insuficiente ou excessivo, tal como se refere no artigo 29.º da LTFP. Este exercício, naturalmente, pressupõe que apenas sejam contabilizados os trabalhadores em exercício efetivo de funções nesse órgão ou serviço.

3. Significa um tal entendimento que um trabalhador que regresse ao seu serviço de origem não tem um posto de trabalho?

Não. No momento em que um trabalhador regressa ao seu serviço de origem (já após a aprovação do mapa de pessoal) dois cenários se podem colocar:

- a) Se existir um posto de trabalho não ocupado cuja caracterização de competências se adegue à sua carreira, categoria e, quando imprescindível, área de formação académica, o trabalhador deverá ocupá-lo;
- b) Não existindo um tal posto de trabalho, deverá ser garantida verba para o pagamento da remuneração do trabalhador, ou através de um pedido de reforço orçamental ou, eventualmente e se tal for legalmente possível, através de um pedido de transferência orçamental. A disponibilidade financeira que se garante por essa via, uma vez autorizada, disponibiliza um posto de trabalho. A viabilidade última da sua manutenção tem a sede adequada de avaliação no momento em que for apresentado o mapa de pessoal juntamente com a proposta de orçamento para o início do ano. Se porventura for excessivo o número de trabalhadores, haverá lugar a um procedimento de racionalização de efetivos, como se sustentou. No caso contrário, o posto de trabalho constará do mapa de pessoal em plena conformidade com o artigo 29.º da LTFP.

4. Os modelos A e B de mapas de pessoal (art. 29.º da LTFP) disponibilizados no "site" da DGAEP são de uso obrigatório?

Não. Os referidos modelos A e B constituem meros exemplos do modo como podem ser organizados os mapas de pessoal a que se refere o artigo 29.º da LTFP sem prejuízo de outras modalidades possíveis de organização dos mesmos, desde que obedeçam rigorosamente ao disposto nos n.ºs 2 e 3 do artigo 29.º da LTFP.

5. Mantêm-se em vigor as regras de negociação do posicionamento remuneratório que, estabelecem a impossibilidade de se propor um posicionamento remuneratório superior ao proposto a candidato aprovado ordenado superiormente que não o tenha aceite?

Sim, mantêm-se em vigor as regras de negociação do posicionamento remuneratório, agora constantes do n.º 6 do artigo 38.º da LTFP que, transitivamente, têm que ser conjugadas com o artigo 42.º da LOE 2015, norma mantida em vigor, durante o ano de 2016, face ao disposto no n.º 1 do artigo 18.º da LOE 2016.

IV - Formação do Vínculo

» 1. O contrato está sujeito a forma especial? E as suas alterações?

O contrato está sujeito à forma escrita, deve ser assinado pelas partes, e dele devem constar os elementos que se referem no artigo 40.º da LTFP; consequentemente, sempre que haja alguma alteração destes elementos (por exemplo, remuneração ou local de trabalho) deve ser elaborada uma apostila ao contrato, que a este se anexa e dele passa a fazer parte integrante, e que, a exemplo do próprio contrato, deve ser assinada pelas duas partes.

2. A falta de alguma indicação que, por lei, deva constar do contrato, pode gerar a sua invalidade?

A falta de algum dos elementos referidos no artigo 40.º da LTFP não determina a sua invalidade, uma vez que o n.º 4 daquele artigo determina que o empregador deve proceder à sua correção no prazo de 30 dias a contar do requerimento do trabalhador que solicite a correção.

Assim, conclui-se que a indicação destes elementos é estabelecida no interesse do trabalhador, cabendo-lhe a iniciativa da correção, pelo que não poderá ser penalizado pelo facto de o não fazer; inversamente, o empregador é responsável pelas correções que não promova nos 30 dias posteriores à solicitação que lhe for feita.

3. A falta de assinatura do termo de aceitação produz algum efeito quanto à subsistência da nomeação?

A aceitação é o acto em que o trabalhador declara aceitar a nomeação.

A entidade empregadora não pode recusar-se a assiná-la; trata-se assim, de um dever funcional pelo que se constitui em responsabilidade civil e disciplinar se o não fizer.

No que respeita ao trabalhador, o n.º 7 do artigo 42.º da LTFP determina que, em caso de recusa do trabalhador em assinar o termo de aceitação, o acto de nomeação caduca automaticamente, sem possibilidade de ser renovado no procedimento em que foi praticado.

4. Há algum limite para a prorrogação do prazo para a aceitação decorrente de doença do trabalhador?

Não, mas a prorrogação é sempre feita por períodos determinados.

5. Em que consiste o período experimental?

O período experimental é o período inicial da prestação de trabalho dos trabalhadores com vínculo de contrato em funções públicas e nomeação e destina-se a comprovar se o trabalhador possui as aptidões indispensáveis para o posto de trabalho.

6. Quais são as modalidades de período experimental e como se distinguem?

O n.º 2 do artigo 45.º da LTFP distingue duas modalidades de período experimental:

- o período experimental do vínculo; e
- o período experimental da função.

O período experimental do vínculo respeita ao período inicial de execução do vínculo de emprego público; o período experimental da função respeita ao período inicial de execução do contrato em nova função por parte de trabalhador que já é titular de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado.

Assim, a diferença entre estas duas modalidades baseia-se apenas na circunstância de o trabalhador já ter, ou não, um vínculo de emprego público por tempo indeterminado.

7. Quais os efeitos da conclusão com sucesso do período experimental?

Não existem quaisquer efeitos no que respeita ao exercício de funções. No que respeita ao vínculo de emprego público, o trabalhador deixa de estar sujeito às regras específicas que regulam o período experimental e passa a estar sujeito às regras gerais, designadamente no que se refere à cessação do vínculo de emprego público.

8. Quais os efeitos da conclusão sem sucesso do período experimental em qualquer das suas modalidades?

A diferença de efeitos decorre da modalidade de período experimental em causa: no caso do período experimental do vínculo, porque o trabalhador não é titular de um outro vínculo de emprego público por tempo indeterminado, cessam imediatamente os efeitos do vínculo, sem direito a qualquer indemnização ou compensação; no caso do período experimental de função, o trabalhador regressa à situação jurídico-funcional que detinha anteriormente.

9. O período experimental aplica-se a todas as modalidades de vínculo de emprego público?

Não. O período experimental aplica-se aos vínculos de emprego público de contrato em funções públicas e nomeação, quer constituídos por tempo indeterminado quer a termo, mas não se aplica à comissão de serviço.

10. O tempo de serviço em período experimental é contado como tempo de serviço público?

Sim. O tempo de serviço é sempre contado como tempo de serviço público; e é contado na carreira e categoria em que tenha decorrido, no caso de ser concluído com sucesso. É contado na categoria a que o trabalhador regressa, se se tratar de período experimental de função, no caso de o período experimental ser concluído sem sucesso.

11. O período experimental pode ser protelado ou suspenso pelo exercício de um cargo dirigente em comissão de serviço?

Não. Para além de não existir previsão legal que sustente a suspensão, estão tipificadas no artigo 50.º da LTFP as situações que implicam a sua suspensão, a que acresce o facto de o período experimental ocorrer na sequência de um procedimento concursal que a própria lei qualifica de urgente.

12. O período experimental é contínuo?

Sim. Apenas não são tidos em conta para a contagem da sua duração os dias de falta, de licença e de dispensa, e ainda os de suspensão do vínculo.

13. O período experimental pode ser reduzido ou excluído?

A duração do período experimental prevista no artigo 49.º da LTFP pode ser reduzida por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho; neste particular, mantém-se em vigor a cláusula 6.ª do Acordo Colectivo de Trabalho nº 1/2009, nos termos previstos no artigo 9.º da parte preambular da LTFP. O período experimental não pode, em caso algum, ser excluído.

14. Quais as modalidades de vínculo de emprego público quanto à sua duração?

Quer o contrato de trabalho em funções públicas quer a nomeação podem ser por tempo indeterminado ou a termo resolutivo (contrato a termo resolutivo certo ou incerto e nomeação transitória).

Ao contrato a termo resolutivo aplicam-se as normas dos artigos 56.º e seguintes da LTFP e, se não forem incompatíveis com estas, as normas do Código do Trabalho.

À nomeação transitória aplicam-se, com as necessárias adaptações, as normas dos artigos 56.º e seguintes da LTFP e, se não forem incompatíveis com estas, as normas do Código do Trabalho.

15. Quando pode ser constituído um vínculo de emprego público transitório?

Apenas nas situações e condições previstas no artigo 57.º da LTFP.

16. Qual a forma de constituição do vínculo de emprego público transitório?

Aplicam-se as regras gerais quanto à forma do contrato por tempo indeterminado ou nomeação com duas especialidades; tem que ser indicado o motivo justificativo da aposição do termo e tem que ser indicada a data da cessação do contrato ou nomeação, quando o termo for certo.

17. Pode ser constituído um vínculo de emprego público transitório para a substituição de um trabalhador?

Em geral, sim; no entanto, não pode ser substituído por vínculo de emprego público a termo o trabalhador colocado em situação de requalificação.

18. A um vínculo de emprego público a termo pode suceder imediatamente a constituição de um outro vínculo de emprego público a termo para o mesmo posto de trabalho?

Não. Essa constituição só pode acontecer depois de decorrido um terço do tempo de duração do vínculo anterior, incluindo as renovações, salvo em dois casos: nova ausência do mesmo trabalhador, quando o vínculo tenha sido constituído para assegurar a sua substituição e acréscimo excecional de trabalho após a cessação do vínculo transitório.

19. Qual a duração do vínculo transitório?

No caso de termo certo, a duração máxima é de três anos, incluindo renovações, nem ser renovado mais de duas vezes, salvo se o vínculo for constituído com fundamento na necessidade urgente de funcionamento do serviço, caso em que não pode exceder um ano, incluindo renovações; no caso de vínculo a termo incerto, o vínculo dura até à extinção da causa que justificou a sua constituição (artigo 60.º da LTFP).

Se o vínculo for constituído por período inferior a 6 meses só pode ser renovado uma vez, e por período não superior ao inicial (artigo 62.º da LTFP).

20. O vínculo a termo pode converter-se em vínculo por tempo indeterminado?

Não, em caso algum. O vínculo a termo deve ser constituído de acordo com as normas legais aplicáveis nos artigos 56.º e seguintes da LTFP, designadamente quanto aos pressupostos e termo, sob pena de nulidade e responsabilidade civil, disciplinar e financeira dos dirigentes que os tenham celebrado.

21. O trabalhador que seja ou tenha sido titular de vínculo transitório beneficia de alguma preferência no recrutamento de trabalhadores por tempo indeterminado?

Sim. Se durante a vigência do vínculo transitório ou até 90 dias após o seu termo for aberto no serviço procedimento concursal para a ocupação por tempo indeterminado de posto de trabalho idêntico, e o trabalhador reunir as condições legais para se candidatar, goza de preferência na lista de ordenação final, em caso de igualdade de classificação (artigo 66.º da LTFP).

22. Há lugar à atribuição do subsídio de refeição aos trabalhadores em regime de teletrabalho?

Sim. O trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, e portanto o direito a subsídio de refeição, desde que preenchidos os respetivos requisitos legais de atribuição.

VER:

- Código do Trabalho - n.º 1 do artigo 169º (aplicável por remissão do n.º 1 do artigo 68.º da LTFP)
- Decreto-Lei n.º 57-B/84, de 20 de fevereiro - n.º 1 do artigo 2º

V - Carreiras e Remunerações

1. Que avaliações de desempenho relevam para efeitos de alteração do posicionamento remuneratório?

Relevam as avaliações do desempenho obtidas durante o mesmo posicionamento remuneratório, como resulta dos n.ºs 2 e 7 do artigo 156.º da LTFP, e já resultava também dos n.ºs 1 e 5 do artigo 47.º da LVCR.

Assim, se um trabalhador muda de posição remuneratória (quer em resultado de alteração de posicionamento remuneratório propriamente dita, quer por qualquer outra razão - por exemplo,

por concurso ou por mudança de carreira), inicia-se um novo período de aferição das avaliações relevantes para efeitos de futura alteração do posicionamento remuneratório.

Nota: Nos termos da LOE 2018, a partir de janeiro já são permitidas as alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório, prevendo para 2019 a retoma dos demais mecanismos de valorização.

2. No apuramento do número de pontos, para efeitos de alteração do posicionamento remuneratório contam-se os pontos correspondentes à avaliação referente ao ano em que o trabalhador alterou o seu posicionamento remuneratório nos termos dos artigos 156º a 158º da LTFP?

Sim, porque a avaliação do desempenho correspondente a esse ano não relevou para essa alteração de posicionamento remuneratório.

3. Para efeitos de alteração gestonária do posicionamento remuneratório é considerada a avaliação referente ao ano em que o trabalhador alterou o seu posicionamento remuneratório?

Sim. Como essa avaliação não relevou para a alteração do posicionamento remuneratório, a mesma deve ser considerada para efeitos de preenchimento do número de menções exigido nas alíneas a) a c) do n.º 2 do artigo 156.º da LTFP.

Nota: Nos termos da LOE 2018, a partir de janeiro já são permitidas as alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório, prevendo para 2019 a retoma dos demais mecanismos de valorização.

4. O trabalhador pode ter prémio de desempenho no ano em que mude de categoria ou de carreira?

Sim. As alterações de posicionamento remuneratório decorrentes dessas situações não integram a proibição de acumulação de prémio com alteração de posicionamento remuneratório prevista no n.º 3 do artigo 167.º da LTFP, dado que esta proibição se reporta apenas a alterações de posicionamento remuneratório em sentido próprio, isto é, às alterações de posicionamento remuneratório na categoria nos termos dos artigos 156.º a 158.º da LTFP.

Nota: A atribuição de prémios de desempenho está condicionada nos termos dos artigos 38.º e 39.º da LOE 2015, cujos efeitos se encontram prorrogados pelo n.º 1 do artigo 20.º da LOE 2018.

5. O trabalhador pode optar entre a alteração do posicionamento remuneratório e o prémio de desempenho?

Não. A lei afasta claramente essa hipótese ao excluir do universo dos prémios de desempenho os trabalhadores que, nesse ano, tenham alterado o seu posicionamento remuneratório (n.º 3 do artigo 167.º da LTFP).

Nota: A atribuição de prémios de desempenho está condicionada nos termos dos artigos 38.º e 39.º da LOE 2015, cujos efeitos se encontram prorrogados pelo n.º 1 do artigo 20.º da LOE 2018.

6. Como se ordenam os trabalhadores dentro dos universos definidos para a atribuição de prémios de desempenho?

Os trabalhadores são ordenados, dentro de cada universo, por ordem decrescente da classificação quantitativa obtida na última avaliação do desempenho (n.º 2 do artigo 167.º da LTFP).

Quando o sistema de avaliação do desempenho aplicado não forneça classificações quantitativas, procede-se a ponderação curricular de forma a obter a referida quantificação (n.º 2 do artigo 85.º do SIADAP).

Nota: A atribuição de prémios de desempenho está condicionada nos termos dos artigos 38.º e 39.º da LOE 2015, cujos efeitos se encontram prorrogados pelo n.º 1 do artigo 20.º da LOE 2018.

7. Face ao disposto na parte final do n.º 3 do artigo 167.º da LTFP, qual deve ser a remuneração base mensal a considerar para a atribuição do prémio de desempenho nos casos em que o trabalhador aufera remuneração base mensal diferente da que auferia pelo exercício das funções por cujo desempenho lhe foi avaliado?

Atendendo a que os prémios de desempenho estão, nos termos do n.º 5 do artigo 167.º da LTFP, referenciados ao desempenho do trabalhador objetivamente revelado e avaliado, a remuneração base mensal a considerar na determinação do respetivo valor é a remuneração base mensal que o trabalhador auferia pelo desempenho das funções pelas quais foi avaliado, acrescido da respetiva atualização anual, caso a mesma se tenha verificado.

Nota: A atribuição de prémios de desempenho está condicionada nos termos dos artigos 38.º e 39.º da LOE 2015, cujos efeitos se encontram prorrogados pelo n.º 1 do artigo 20.º da LOE 2018.

8. Podem ser atribuídos prémios de desempenho aos trabalhadores que tenham optado pela última avaliação atribuída ou que tenham sido avaliados por ponderação curricular, ao abrigo dos n.ºs 6 e 7 do artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro?

Não. Os prémios de desempenho estão referenciados ao desempenho do trabalhador objetivamente revelado e avaliado, pelo que, apenas, poderão receber prémio de desempenho os trabalhadores que, integrando o universo dos cargos, carreiras e categorias onde a atribuição de prémios pode ter lugar, tenham sido efetivamente avaliados e tenham obtido, nessa avaliação, a menção de Desempenho excelente ou de Desempenho relevante, não se incluindo nesse universo quer aqueles que, na ausência de avaliação, tenham optado pela última avaliação atribuída nos termos do SIADAP, quer aqueles que, não tendo avaliação anterior relevante ou pretendendo a sua alteração, tenham requerido a realização por ponderação curricular (n.ºs 1 a 5 do artigo 167.º da LTFP).

Nota: Nos termos da LOE 2018, a partir de janeiro já são permitidas as alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório, prevendo para 2019 a retoma dos demais mecanismos de valorização.

9. Como se ordenam os trabalhadores dentro dos universos definidos para alteração, por opção gestionária, de posicionamento remuneratório?

Os trabalhadores são ordenados, dentro de cada universo, por ordem decrescente da classificação quantitativa obtida na última avaliação do seu desempenho (n.º 3 do artigo 156.º da LTFP).

Nota: Nos termos da LOE 2018, a partir de janeiro já são permitidas as alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório, prevendo para 2019 a retoma dos demais mecanismos de valorização.

10. As alterações de posicionamento remuneratório e os prémios de desempenho atribuídos são publicitados?

Sim. Deve ser elaborada e publicitada no próprio serviço a lista com os nomes dos trabalhadores e as respetivas menções qualitativas e quantitativas que obtiveram alteração do posicionamento remuneratório e prémios de desempenho [artigos 156.º a 158.º e n.º 2 do artigo 166.º da LTFP, conjugados com o n.º 1 do artigo 44.º do SIADAP]

Nota: Nos termos da LOE 2018, a partir de janeiro já são permitidas as alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório, prevendo para 2019 a retoma dos demais mecanismos de valorização.

11. A alteração do posicionamento remuneratório, por opção gestionária ou obrigatória, pode fazer-se para as posições remuneratórias complementares?

Sim, mas apenas para os trabalhadores nomeados ou contratados por tempo indeterminado até 31 de dezembro de 2008 (Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho, mantido em vigor nos termos do n.º 2 do artigo 42.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho).

Nota: Nos termos da LOE 2018, a partir de janeiro já são permitidas as alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório, prevendo para 2019 a retoma dos demais mecanismos de valorização.

12. A alteração do posicionamento remuneratório dos trabalhadores que transitaram para o contrato de trabalho em funções públicas exige celebração de contrato escrito?

Sim. Trata-se de uma alteração da situação jurídico-funcional do trabalhador, após ou reportada a 1 de janeiro de 2009, que ocorre depois da lista nominativa das transições e manutenções, prevista no artigo 109.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, mantido em vigor nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 42.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

O contrato é publicado, por extrato, na 2.ª série do Diário da República (cf. artigo 4.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho). É, também, aplicável às mudanças de escalão das carreiras que ainda não foram objeto de extinção, de revisão ou de subsistência e cujos trabalhadores, também, transitaram para o contrato de trabalho em funções públicas, com efeitos a 1 de janeiro de 2009 [alínea a) do n.º 1 do artigo 41.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho].

Nota: Nos termos da LOE 2018, a partir de janeiro já são permitidas as alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório, prevendo para 2019 a retoma dos demais mecanismos de valorização.

13. Os trabalhadores com vínculo de emprego público a termo resolutivo podem alterar o posicionamento remuneratório?

Não. Nestas situações não se opera uma efetiva integração em carreiras, atendendo ao carácter temporário do exercício das respetivas funções, pelo que não pode haver lugar a alteração do posicionamento remuneratório ao abrigo do disposto nos artigos 156.º a 158.º da LTFP, os quais se aplicam, apenas, aos trabalhadores com vínculo de emprego público constituído por tempo indeterminado.

14. Podem ser atribuídos prémios de desempenho aos trabalhadores com vínculo de emprego público a termo resolutivo?

Sim. Atendendo a que a Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, se aplica a todos os trabalhadores com vínculo de emprego público, independentemente da sua forma de constituição (n.º 1 do artigo 1.º, n.º 4 do artigo 6.º e n.º 3 do artigo 8.º da LTFP), poderão ser atribuídos prémios de desempenho àqueles trabalhadores nos termos previstos nos artigos 166.º a 167.º da LTFP, desde que o respetivo vínculo seja por prazo superior a seis meses.

Nota: A atribuição de prémios de desempenho está condicionada nos termos dos artigos 38.º e 39.º da LOE 2015, cujos efeitos se encontram prorrogados pelo n.º 1 do artigo 20.º da LOE 2018.

15. A quem compete decidir sobre a alteração do posicionamento remuneratório nos termos do disposto nos artigos 156.º a 158.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), quando os respetivos trabalhadores se encontrem em regime de mobilidade?

Ainda que os trabalhadores sejam avaliados, reunidos que estejam os requisitos de tempo e o correspondente serviço efetivo, no órgão ou serviço onde se encontrem a desempenhar funções, compete ao dirigente máximo do serviço/organismo de origem dos trabalhadores com o qual os mesmos detenham um vínculo jurídico de emprego público por tempo indeterminado (e, não ao serviço/organismo onde se encontram em regime de mobilidade) decidir, sobre a alteração do posicionamento remuneratório na categoria em que os mesmos se encontrem, quer se trate de alteração do posicionamento remuneratório, por opção gestionária ou com sujeição às regras especiais definidas na lei.

Nota: Nos termos da LOE 2018, a partir de janeiro já são permitidas as alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório, prevendo para 2019 a retoma dos demais mecanismos de valorização.

16. A que regime estão sujeitas as carreiras não revistas?

As carreiras não revistas regem-se pelas disposições normativas aplicáveis em 31 de dezembro de 2008, aplicando-se, contudo, as normas relativas a alteração do posicionamento remuneratório, prémios de desempenho e as normas transitórias constantes do artigo 113.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, norma mantida em vigor pela alínea c) do n.º 1 do artigo 42.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas. [Artigo 41.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, designadamente, a subalínea i) da alínea b) do n.º 1].

17. É aplicável a estas carreiras a negociação do posicionamento remuneratório prevista no artigo 38.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas?

Não, a estas carreiras não é aplicável a negociação do posicionamento remuneratório, efetuando-se a determinação do posicionamento remuneratório de acordo com as disposições normativas aplicáveis em 31 de dezembro de 2008.

18. Qual o regime de recrutamento e seleção aplicável às carreiras não revistas?

O recrutamento e seleção continuam a ser feitos nos termos da anterior regulamentação, ou seja, do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho.

Aplica-se, contudo, àquele recrutamento, o disposto na alínea d) do n.º 1 do artigo 37.º da LTFP, bem como o n.º 11 do artigo 28.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril.

Assim, os candidatos colocados em situação de requalificação têm prioridade na colocação [alínea d) do n.º 1 do artigo 37.º da LTFP] e o júri ou o empregador público concede obrigatoriamente um prazo suplementar não inferior a cinco dias úteis para a apresentação dos documentos exigidos, sempre que a candidatura tenha sido apresentada pela entidade gestora do sistema de requalificação, ou seja, a Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas – INA (n.º 11 do artigo 28.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril). [Artigo 41.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, designadamente, a subalínea ii) da alínea b) do n.º 1] .

19. Como compreender o regime consagrado no n.º 4 do artigo 152.º da LTFP, muito em particular no segmento em que se alude à redução das férias nos termos do Código do Trabalho?

O aumento do período de férias é possível no quadro dos n.ºs 4 e 5 do artigo 126.º da LTFP. Por outro lado, a situação prevista no artigo 135.º da LTFP (Faltas por conta do período de férias), que funde os artigos 188.º e 193.º do RCTFP, respeitam, em bom rigor, a faltas por conta do período de férias e não propriamente a redução de férias.

Por via do n.º 1 do artigo 122.º da LTFP, que determina a aplicação aos trabalhadores com vínculo de emprego público do regime do Código do Trabalho em matéria de tempos de não trabalho (logo também do regime das férias), com as necessárias adaptações e sem prejuízo das especificidades consagradas na LTFP, renasce a possibilidade dos trabalhadores públicos poderem renunciar ao gozo de dias de férias, por lhes ser aplicável o n.º 5 do artigo 238.º do Código do Trabalho. Lembra-se que os trabalhadores em regime de contrato de trabalho em

funções públicas detinham essa possibilidade por força do n.º 6 do artigo 173.º do RCTFP, entretanto revogado pela alínea c) do artigo 214.º da Lei n.º 64-B/2011, de 31 de Dezembro. Deste modo e à semelhança do aumento do período de férias, a redução do seu período, nomeadamente por renúncia do trabalhador, não afeta a remuneração do período de férias e do respetivo subsídio consagradas nos n.ºs 1 e 2 do artigo 152.º da LTFP.

20. A que normas se devem reportar as referências feitas aos diplomas ora revogados?

Todas as referências aos diplomas ora revogados consideram-se feitas para as correspondentes normas da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas. [Artigo 42.º, n.º 3 da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas]

21. Que regulamentação, ao abrigo da legislação revogada, se mantém em vigor?

Mantêm-se em vigor os regulamentos publicados ao abrigo da legislação revogada pela Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, quando exista igual habilitação legal nesta lei, designadamente, o Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 30 de julho (tabela remuneratória única das carreiras gerais de técnico superior, de assistente técnico e de assistente operacional), a Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro (tabela remuneratória única dos trabalhadores que exercem funções públicas) e a Portaria n.º 62/2009, de 22 de janeiro (aprova os modelos de termos de aceitação da nomeação e de termo de posse).

[Artigo 42.º, n.º 2 da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas]

Mantêm-se, igualmente, em vigor o regime das carreiras subsistentes, constante do artigo 106.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro e do artigo 8.º e mapa VII anexo ao Decreto-Lei n.º 121/2008, de 12 de julho, aprovado ao abrigo do disposto nos n.º 3 dos artigos 95.º a 100.º e 4 do artigo 106.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, mantidos em vigor por força da parte final da alínea c) do n.º 1 do artigo 42.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

VI - Mobilidade

1. A mobilidade carece do acordo do trabalhador e dos serviços de origem e de destino?

Em regra sim.

A mobilidade em qualquer das suas modalidades, pode operar-se:

- a) Por acordo entre os órgãos ou serviços de origem e de destino, mediante a aceitação do trabalhador;
- b) Por acordo entre os órgãos ou serviços de origem e de destino, com dispensa de aceitação do

trabalhador;

- c) Por decisão do órgão ou serviço de destino, com dispensa do acordo do órgão ou serviço de origem, mediante despacho do membro do Governo, em situações de mobilidade entre serviços do ministério que tutela, e com aceitação ou dispensa de aceitação do trabalhador, nos termos previstos na lei;
- d) Por decisão do órgão ou serviço, em caso de mobilidade entre unidades orgânicas, e com aceitação ou dispensa de aceitação do trabalhador, nos termos previstos na lei.

2. Em que casos é que a mobilidade não carece do acordo do serviço de origem?

No âmbito da administração direta e indireta do Estado, é dispensado o acordo do órgão ou serviço de origem do trabalhador, para efeitos de mobilidade, quando:

- a) A mobilidade se opere para serviço ou unidade orgânica situados fora das áreas metropolitanas de Lisboa e do Porto;
- b) Tiverem decorrido seis meses sobre recusa de acordo do órgão ou serviço de origem, numa situação de mobilidade relativa ao mesmo trabalhador, ainda que para outro serviço de destino*.

(*). O trabalhador que tenha sido colocado ao abrigo da alínea b) não pode beneficiar da dispensa de acordo do serviço de origem nos três anos subsequentes.

3. A dispensa do acordo do órgão ou serviço de origem, para efeitos de mobilidade, é aplicável quando uma das entidades em causa integra a administração regional ou autárquica?

Não. A dispensa do acordo do órgão ou serviço de origem do trabalhador, para efeitos de mobilidade, apenas é aplicável quando ambos os órgãos ou serviços em causa (origem e destino) se encontram integrados na administração direta ou indireta do Estado.

4. Em que casos é que a mobilidade pode efetivar-se sem o acordo do trabalhador?

O acordo do trabalhador é dispensado quando o local de trabalho se situe até 60 km*, inclusive, do local de residência e desde que se verifique uma das seguintes situações:

- a) O novo posto de trabalho se situe no concelho da residência do trabalhador ou em concelho confinante;
- b) O novo posto de trabalho se situe em concelho integrado na área metropolitana de Lisboa ou na área metropolitana do Porto ou em concelho confinante, quando a residência do trabalhador se situe numa daquelas áreas metropolitanas.

(*)Quando a mobilidade respeite a trabalhadores integrados em carreira/categoria de grau de complexidade 1 e 2 a distância da residência ao novo local de trabalho reduz-se para 30Km.

5. O trabalhador pode opor-se à mobilidade que se opere com dispensa da sua aceitação?

Sim.

O trabalhador pode requerer a dispensa da mobilidade com fundamento em prejuízo sério para a sua vida pessoal, no prazo de 10 dias a contar da data da comunicação da decisão de mobilidade, nomeadamente através da comprovação da inexistência de rede de serviços de transporte público coletivo que permita a realização da deslocação entre a residência e o local de trabalho, ou da duração excessiva da deslocação.

6. Situações excecionais de mobilidade

A título excepcional, o trabalhador pode ser sujeito a mobilidade, com dispensa do seu acordo, para posto de trabalho situado a mais de 60 km de distância da sua residência, desde que reunidas cumulativamente as seguintes condições:

- a) A mobilidade ocorra entre unidades orgânicas desconcentradas de um mesmo órgão ou serviço;
- b) O trabalhador desempenhe funções correspondentes à categoria de que é titular e ocupe posto de trabalho idêntico na unidade orgânica de destino;
- c) A mobilidade tenha uma duração máxima de um ano;
- d) Sejam atribuídas ajudas de custo durante o período de mobilidade.

A mobilidade excepcional depende do prévio apuramento dos trabalhadores disponíveis na unidade ou unidades de origem e de necessidades na unidade ou unidades orgânicas de destino, por carreira, categoria e área de atuação, as quais são divulgadas na Intranet do respetivo órgão ou serviço.

Os trabalhadores da unidade ou unidades de origem detentores dos requisitos exigidos podem manifestar o seu interesse em aderir às ofertas de mobilidade divulgadas, no prazo e nas condições estipuladas para o efeito pelo dirigente máximo do órgão ou serviço.

Quando não existam trabalhadores interessados em número suficiente para a satisfação das necessidades na unidade ou unidades orgânicas de destino, são aplicados, em cada órgão ou serviço, critérios objetivos de seleção definidos pelo respetivo dirigente máximo e sujeitos a aprovação do membro do Governo que exerça poderes de direção, superintendência ou tutela sobre o órgão ou serviço, sendo publicitados na Intranet do órgão ou serviço.

O trabalhador selecionado pode solicitar a dispensa da mobilidade, invocando e demonstrando prejuízo sério para a sua vida pessoal, no prazo de 10 dias, a contar da comunicação da decisão de mobilidade.

O trabalhador em mobilidade excecional não pode ser novamente sujeito à mobilidade antes de decorridos dois anos, exceto com o seu acordo, mantendo neste caso o direito a ajudas de custo.

A consolidação da mobilidade excecional só pode fazer-se mediante acordo entre empregador e trabalhador, cessando com a consolidação o direito às ajudas de custo.

7. O trabalhador quando colocado em mobilidade com dispensa do seu acordo tem direito a compensação pelo acréscimo de encargos com as deslocações?

O membro do Governo responsável pelas áreas das finanças e da Administração Pública define, por despacho, as condições e os termos em que podem ser compensados os encargos adicionais com deslocações em que o trabalhador incorra pela utilização de transportes públicos coletivos.

8. Na mobilidade intercarreiras ou intercategorias é exigível que o trabalhador seja titular das habilitações adequadas?

Sim. A mobilidade intercarreiras/categorias depende da titularidade de habilitação adequada do trabalhador e não pode modificar substancialmente a sua posição.

9. A mobilidade exige algum tipo de publicitação?

Sim, quando se trate de mobilidade entre serviços.

Para a sua constituição, deve o serviço de destino interessado publicitar a oferta e modalidade de mobilidade pretendida na Bolsa de Emprego Público (BEP), bem como na respetiva página eletrónica, com ligação à correspondente publicitação na BEP.

A consolidação carece de publicitação em Diário da República, porque implica uma mudança definitiva de órgão ou serviço.

10. Na mobilidade qual a entidade que suporta o encargo remuneratório com o trabalhador?

O órgão ou serviço de destino, salvo acordo em contrário entre o órgão ou serviço de origem e o órgão ou serviço de destino, como decorre do n.º 5 do artigo 153.º da LTFP.

11. A mobilidade de um trabalhador em qualquer das modalidades dá lugar à remuneração correspondentes às novas funções que vai exercer?

Há que distinguir três situações:

A. Mobilidade na categoria no mesmo órgão ou serviço

Neste caso não há lugar a revalorização remuneratória, mantendo o trabalhador o mesmo posicionamento remuneratório que detinha antes da concretização da situação de mobilidade

(Artigo 153, n.º 1 da LTFP)

B. Mobilidade na categoria em órgão ou serviço diferente daquele a que pertence o trabalhador

O trabalhador pode (não é obrigatório) ser remunerado pela posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que se encontre posicionado na respetiva categoria.

No caso de se encontrar na última posição remuneratória da categoria pode ser remunerado pelo nível remuneratório, constante da tabela remuneratória única.

(Artigo 153.º, n.º 1 da LTFP)

Nota: Esta valorização remuneratória encontra-se vedada pela alínea d) do n.º 1 do artigo 38.º da LOE 2015, norma mantida em vigor pelo n.º 1 do artigo 20.º da LOE 2018.

C. Mobilidade intercarreiras ou intercategorias

O trabalhador nunca pode auferir remuneração inferior à que corresponde à categoria de que é titular.

(Artigo 153.º, n.º 2 da LTFP)

C1. Se a 1.ª posição remuneratória da carreira / categoria de destino for superior à 1.ª posição remuneratória da carreira / categoria de que o trabalhador é titular

O trabalhador é remunerado por referência à estrutura remuneratória da carreira / categoria cujas funções vai exercer (categoria de destino) se a 1.ª posição remuneratória desta categoria for superior à 1.ª posição remuneratória da carreira de que é titular.

Verificando-se esta situação, a remuneração do trabalhador é acrescida para o nível remuneratório superior mais próximo da tabela remuneratória da carreira / categoria de destino, tendo por referência o nível remuneratório correspondente à posição remuneratória da categoria de que é titular.

(Artigo 153.º, n.ºs 2 e 3 da LTFP)

C2. Se a 1.^a posição remuneratória da carreira / categoria de destino for inferior à 1.^a posição remuneratória da carreira / Categoria de origem

O trabalhador continua a ser remunerado pela tabela remuneratória da carreira de que é titular, podendo (não é obrigatório) ser remunerado pela posição remuneratória da sua categoria, imediatamente seguinte àquela em que se encontra posicionado.

(Artigo 153.º, n.ºs 4 e 1 da LTFP)

12. Qual a duração da mobilidade?

Em regra, a mobilidade terá a duração acordada pelas partes, com o limite de duração máxima de 18 meses.

13. Em que circunstâncias o limite de duração máxima da mobilidade pode ser ultrapassado?

O prazo de 18 meses pode ser prorrogado por um período máximo de seis meses quando esteja a decorrer procedimento concursal que vise o recrutamento de trabalhador para o posto de trabalho preenchido com a mobilidade. (artigo 97.º da LTFP)

Também as sucessivas Leis de Orçamento de Estado têm vindo a possibilitar a prorrogação da mobilidade para além do seu limite máximo. (artigo 26.º da LOE 2018)

14. É possível fazer cessar a mobilidade antes de decorrido o período de duração acordado?

Sim, desde que exista acordo das partes que deram origem à mobilidade nesse sentido.

Assentando a mobilidade num acordo tripartido (trabalhador/serviço de origem/serviço de destino) que carece, em princípio, de anuência expressa das partes, também para a cessação deverá ser exigido o acordo das partes que intervieram na sua constituição.

15. Pode o trabalhador em situação de mobilidade iniciar uma nova mobilidade no decurso da primeira?

O trabalhador deverá cessar a mobilidade em que se encontra (precisando, para o efeito, do acordo das partes que lhe deram origem), com vista a operacionalizar uma nova mobilidade.

16. Em que situação pode haver consolidação da mobilidade na categoria?

Pode haver consolidação da mobilidade na categoria dentro do mesmo órgão ou serviço ou entre órgãos ou serviços diferentes, concretizando-se nos seguintes termos:

A consolidação da mobilidade na categoria dentro do mesmo órgão ou serviço concretiza-se por acordo entre empregador e trabalhador;

A consolidação da mobilidade na categoria entre órgãos ou serviços diferentes concretiza-se por decisão do dirigente máximo do serviço de destino, desde que reunidas cumulativamente as seguintes condições:

a) Com o acordo do órgão ou serviço de origem do trabalhador, quando exigido para a constituição da situação de mobilidade;

b) Quando a mobilidade tenha tido, pelo menos, a duração de seis meses ou a duração do período experimental exigido para a categoria, caso este seja superior;

c) Com o acordo do trabalhador, quando este tenha sido exigido para a constituição da situação de mobilidade ou quando esta envolva alteração da atividade de origem;

d) Quando seja ocupado posto de trabalho previsto previamente no mapa de pessoal.

A consolidação da mobilidade não é precedida nem antecedida de período experimental.

Na consolidação da mobilidade o posicionamento remuneratório é o devido na situação jurídico-funcional de origem.

17. As situações de mobilidade intercarreiras ou intercategorias podem ser objeto de consolidação?

Sim. O artigo 270.º da LOE 2017 adita à LTFP um novo artigo (99.º-A), o qual prevê a possibilidade de consolidação das situações de mobilidade intercarreiras ou intercategorias dentro do mesmo órgão ou serviço ou entre órgãos ou serviços, respeitadas as condições nele previstas.

18. Em que situações pode ocorrer a consolidação da mobilidade intercarreiras ou intercategorias?

A mobilidade intercarreiras ou intercategorias dentro do mesmo órgão ou serviço ou entre dois órgãos ou serviços, pode consolidar-se definitivamente mediante parecer prévio do membro do Governo responsável pela área da Administração Pública desde que reunidas, cumulativamente, as seguintes condições:

a) Exista acordo do órgão ou do serviço de origem, quando exigido para a constituição da situação de mobilidade;

b) Exista acordo do trabalhador;

c) Exista posto de trabalho disponível;

d) Quando a mobilidade tenha tido a duração do período experimental estabelecido para a carreira de destino;

e) Verificação dos requisitos especiais legalmente exigidos para o recrutamento (como, por exemplo, habilitações literárias mínimas, formação específica, conhecimentos ou experiência profissional).

Note-se que, quando esteja em causa a mobilidade intercarreiras ou intercategorias no mesmo órgão ou serviço, a consolidação depende de proposta do respetivo dirigente máximo e de parecer favorável do membro do Governo competente na respetiva área.

Estando em causa a mobilidade entre dois órgãos ou serviços, a consolidação depende de proposta do dirigente máximo do órgão ou serviço de destino e de parecer favorável do membro do Governo competente na respetiva área.

Este regime aplica-se, com as necessárias adaptações, aos trabalhadores das autarquias locais em situação de mobilidade, a qual se pode consolidar definitivamente mediante proposta do dirigente máximo do serviço e decisão do responsável pelo órgão executivo.

VII - Cedência de Interesse Público

1. O que é a cedência de interesse público?

A cedência de interesse público é uma vicissitude modificativa do vínculo laboral do trabalhador através da qual este pode ser disponibilizado para prestar a sua atividade subordinada mediante acordo entre empregador público e empregador fora do âmbito de aplicação da LTFP, com manutenção do vínculo inicial.

A cedência de interesse público determina, para o trabalhador em funções públicas, a suspensão do vínculo, salvo disposição legal em contrário.

O acordo de cedência carece da aceitação do trabalhador e de autorização do membro do Governo que exerça poderes de direção, superintendência ou tutela sobre o empregador público e, no caso de se tratar de trabalhador com vínculo a empregador fora do âmbito de aplicação da LTFP, de autorização dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública.

2. Na cedência de interesse público pode optar-se pela remuneração base de origem?

Sim, nos termos permitidos pelo artigo 154.º da LTFP.

No caso da cedência de trabalhador para o desempenho de funções em órgão ou serviço abrangido pelo âmbito de aplicação da LTFP a remuneração a pagar não pode exceder a remuneração base do Primeiro-Ministro.

» 2.A. Na situação de cedência de interesse público o trabalhador mantém o direito ao desenvolvimento da sua carreira de origem?

Sim. Apesar de o vínculo de emprego público se encontrar suspenso, o trabalhador, porque se encontra numa situação de cedência fundada em razões de interesse público, não pode ser prejudicado na sua situação de origem, e o n.º 3 do artigo 242.º da LTFP, reconhece-lhe o direito à relevância, na categoria de origem, do tempo de serviço prestado em regime de cedência.

3. Pode haver consolidação da cedência de interesse público?

Em regra, não.

A consolidação da cedência de interesse público restringe-se às situações em que o trabalhador cedido seja detentor de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecido, desde que a consolidação se opere na mesma carreira e categoria e a entidade cessionária corresponda a um empregador público.

A consolidação da cedência de interesse público concretiza-se por despacho do dirigente máximo do órgão ou serviço cessionário e depende da verificação cumulativa das seguintes condições:

- a) Despacho de concordância do membro do Governo competente na respetiva área;
- b) Parecer prévio favorável dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública;
- c) Acordo da entidade de origem (cedente);
- d) Acordo do trabalhador;
- e) A duração da cedência tenha, pelo menos, seis meses ou a duração do período experimental exigido para a categoria, caso este seja superior;
- f) Haja previsão do posto de trabalho no mapa de pessoal do órgão ou serviço cessionário.

VIII - Organização e tempo de trabalho

1. Em matéria de organização e tempo de trabalho os trabalhadores com vínculo de emprego público estão sujeitos ao Código do Trabalho?

2. Quais os trabalhadores com vínculo de emprego público que podem beneficiar de jornada contínua?

3. Trabalho suplementar significa o mesmo que trabalho extraordinário?

4. Onde se encontra regulada a matéria relativa ao trabalho suplementar para os trabalhadores com vínculo de emprego público?

5. O limite temporal do trabalho suplementar fixado em 150 horas por ano pode ser ultrapassado?

6. Quando a jornada de trabalho diária comporta dois períodos de trabalho separados por um intervalo de descanso, pode haver duas primeiras horas de trabalho suplementar, uma no primeiro período e outra no segundo?

Pode haver consolidação da cedência de interesse público?

IX - Férias

1. Qual o regime de férias aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público (contrato de trabalho em funções públicas e nomeação)?

Com a entrada em vigor da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), o regime de férias aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público passou a ser o previsto no Código do Trabalho (cfr. artigos 237.º e seguintes) com as especificações constantes dos artigos 126.º a 132.º da LTFP.

2. Qual o período anual de férias em cada ano civil?

A partir de 1 de janeiro de 2015, o período anual de férias é de 22 dias úteis, a que acresce um dia útil por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado.

A duração do período de férias pode ainda ser aumentada no quadro do sistema de recompensa do desempenho, nos termos previstos na lei ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho

(Cfr. n.ºs 2, 3 e 5 do artigo 126.º da LTFP)

3. Existe obrigatoriedade de ser gozado um período mínimo de dias consecutivos de férias?

Sim, com a LTFP passaram a ser 10 dias úteis consecutivos.

4. Os dias de férias podem ser gozados em meios dias?

A redação inicial do artigo 176.º do RCTFP, não previa a possibilidade de gozo dos dias de férias em meios dias.

O artigo 6.º da Lei n.º 66/2012, de 31 de dezembro, aditou um n.º 8 ao referido artigo 176.º, passando a prever-se a possibilidade de gozo, no máximo, de 4 meios dias de férias, seguidos ou interpolados, por iniciativa do trabalhador.

Com a publicação e entrada em vigor da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), em 1 de agosto de 2014, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e consequente revogação do RCTFP, esta possibilidade deixou de se encontrar prevista.

Deste modo deixou de ser possível a marcação e gozo de férias em meios dias.

Eventuais meios dias a que os trabalhadores tenham ainda direito, por força da aplicação do n.º 8 do artigo 176.º do RCTFP, deverão ser gozados nos termos previstos nos n.ºs 1 e 2 do artigo 135.º da LTFP (faltas por conta dos períodos de férias).

5. É possível acumular férias de um ano para outro?

Em regra, as férias são gozadas no ano civil em que se vencem.

Excecionalmente, as férias vencidas e não gozadas no ano civil respetivo, podem ser gozadas até 30 de abril do ano seguinte, por acordo entre o empregador público e o 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 civil anterior com o período de férias vencido no ano em causa, mediante acordo entre o empregador público e o trabalhador.

6. A quem cabe a competência para autorizar a acumulação de férias?

A competência para autorizar a acumulação de férias cabe aos titulares de cargos dirigentes intermédios de 1.º ou 2.º grau, como decorre respetivamente da alínea e) do n.º 1 e da alínea h) do n.º 2 ambos do artigo 8.º da Lei n.º 2/2004, na redação dada pelo artigo 2.º da Lei n.º 51/2005, e alterada e republicada pela Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro.

7. Qual o prazo para requerer a acumulação de férias?

A lei não estabelece prazo para requerer a acumulação de férias, mas entendemos que um princípio elementar de organização do trabalho impõe que a manifestação de vontade em que o requerimento se traduz se verifique até ao termo do ano civil em que as férias se venceram e no qual, portanto, deveriam ter sido gozadas face à regra geral do n.º 1 do artigo 240.º do Código do Trabalho.

8. O trabalhador com vínculo de emprego público pode renunciar parcialmente ao direito a férias recebendo a remuneração e o subsídio respetivos, sem prejuízo de assegurar o gozo

efetivo de 20 dias úteis de férias ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão?

Sim, nos termos do n.º 5 do artigo 238.º do Código do Trabalho, aplicável ex-vi n.º 1 do artigo 4.º e n.º 1 do artigo 126.º da LTFP.

9. Para o efeito de acréscimo de um dia de férias por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado, qual a antiguidade na função pública a considerar?

X - Efeitos da suspensão do vínculo nas férias do/a trabalhador/a

1. O impedimento temporário por facto não imputável ao/à trabalhador/a, designadamente doença, pode determinar a suspensão do vínculo de emprego público?

2. Se o/a trabalhador/a não estiver ao serviço no dia 1 de janeiro por motivo que não lhe é imputável, não tem direito a férias?

3. Quais os efeitos da suspensão do vínculo de emprego público no direito a férias dos/as trabalhadores/as?

4. Em que momento poderá um trabalhador/a, que se tenha encontrado com o vínculo de emprego público suspenso e regressado ao serviço no ano seguinte ao da suspensão, gozar os dias de férias que tenha adquirido em função do tempo de serviço efetivamente prestado (módulos de 10 anos)?

XI - Faltas

1. Qual o regime de faltas aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público (contrato de trabalho em funções públicas e nomeação)?

Com a entrada em vigor da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) o regime de faltas aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público passou a ser o previsto no Código do Trabalho (cfr. artigos 248.º e seguintes) com as especificações constantes dos artigos 133.º a 143.º da LTFP.

2. Têm os trabalhadores direito a faltar justificadamente para além das situações contempladas no n.º 2 do artigo 134.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP)?

Não. No entanto, em casos excepcionais e devidamente fundamentados, pode o empregador público autorizar interrupções na prestação de trabalho, durante o período de presença obrigatória, sendo estas interrupções consideradas como tempo de trabalho.

(Cfr. artigo 102.º da LTFP)

3. Fora da situação específica das faltas por doença, com a entrada em vigor da LTFP houve alteração no modo de comunicação e justificação das faltas?

Não, devendo a comunicação da ausência seguir as determinações do artigo 253.º do Código do Trabalho e a prova do motivo justificativo da falta ser entregue, quando solicitada, nos termos do n.º 1 do artigo 254.º do mesmo Código.

4. Há lugar a descontos nas férias em virtude de faltas dadas pelos trabalhadores?

Não, em regra, e independentemente de se tratar de faltas justificadas ou injustificadas, por força do disposto no n.º 2 do artigo 237.º do Código do Trabalho, estas não têm quaisquer efeitos nas férias. Só assim não será se as faltas determinarem a perda da remuneração, caso em que estão sujeitas à disciplina do n.º 4 do artigo 135.º da LTFP.

Neste caso, 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.

5. A partir de quando deve contar-se o período de faltas por falecimento de familiar?

Na falta de disposição legal que determine o dia em que se inicia a contagem das faltas por falecimento de familiar, estes serviços têm entendido que a mesma poderá iniciar-se no dia do óbito, do conhecimento deste, ou ainda no dia da cerimónia fúnebre, cabendo a escolha ao trabalhador.

Caso no primeiro dia de falta não exista uma ausência correspondente ao período normal de trabalho diário, apenas deve considerar-se falta o período em que o trabalhador efetivamente se ausentou. Nessa situação o trabalhador mantém o direito a auferir o subsídio de refeição, desde que cumpra os requisitos constantes do n.º 1 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 57-B/84, de 20 de fevereiro.

6. Como se deve contar o período de faltas por falecimento de familiar?

O trabalhador tem direito a faltar justificadamente, por motivo de falecimento de familiar, por período um período de dois ou cinco dias, consoante o grau de parentesco, contados apenas em dias em que o trabalhador está obrigado ao cumprimento do seu período normal de trabalho diário. Os dias de falta devem ser usufruídos de modo consecutivo.

7. O falecimento de familiar adia ou suspende o gozo de férias?

Sim.

As faltas motivadas por falecimento de familiar representam um motivo justificativo do não início ou da suspensão do período de férias, compreendido na previsão do n.º 1 do artigo 244.º do Código do Trabalho, devendo o trabalhador comunicar o acontecimento, com a brevidade possível, ao empregador público.

XII - Faltas por Doença

1. Qual é o regime aplicável nas ausências por motivo de doença dos trabalhadores com vínculo de emprego público?

Os trabalhadores com vínculo de emprego público, em qualquer das suas modalidades – contrato de trabalho em funções públicas, nomeação ou comissão de serviço – enquadrados no regime geral de segurança social (RGSS), estão abrangidos, no que respeita à proteção social, pelo Decreto-Lei n.º 28/2004, de 4 de fevereiro, tendo direito ao subsídio de doença após o período de espera (primeiros três dias de ausência ao trabalho); estão também sujeitos à verificação da doença por iniciativa das instituições de segurança social.

No âmbito laboral são aplicáveis a estes trabalhadores, como decorre do n.º 1 do artigo 122.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, as faltas por doença, previstas na alínea d) do n.º 1 do artigo 134.º, que têm os efeitos estabelecidos no Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 9 de fevereiro, para o mesmo tipo de faltas, conforme dispõe a alínea a) do n.º 4 do mesmo artigo 134.º. As faltas por motivo de doença determinam a perda de remuneração desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de proteção na doença – cfr. alínea a) do n.º 2 do artigo 255.º do CT; estão também sujeitos ao disposto nos artigos 136.º a 143.º da LTFP, quanto à verificação da doença por iniciativa da entidade empregadora pública.

Aos trabalhadores com vínculo de emprego público, em qualquer das suas modalidades, que se encontrem enquadrados no regime de proteção social convergente (RPSC), é aplicável, no âmbito laboral e de proteção social, o regime constante dos artigos 15.º a 39.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, nomeadamente no que respeita à justificação, verificação e efeitos das faltas, com o desconto, em regra, da totalidade de remuneração nos primeiros três dias de ausência e de 10% da mesma do 4.º ao 30.º dia.

2. Mantém-se em vigor a Portaria n.º 666-A/2007, de 1 de junho?

O modelo de certificado de incapacidade temporária aprovado pela Portaria n.º 666-A/2007, para justificação das faltas por doença dos trabalhadores enquadrados no regime de proteção social convergente, mantém-se adaptado ao disposto nos artigos 17.º e 18.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, já que a revogação das normas legais habilitantes de regulamentos não importa a caducidade destes, se tais normas forem substituídas por outras e o conteúdo dos regulamentos não se mostrar incompatível com estas últimas.

3. Podem as entidades competentes para a emissão dos certificados substituir o logotipo constante do modelo respetivo?

O logotipo do Serviço Nacional de Saúde faz parte integrante do modelo aprovado pela referida Portaria n.º 666-A/2007, de 1 de junho, para justificação das faltas por doença dos trabalhadores enquadrados no regime de proteção social convergente, não podendo o mesmo ser substituído por outro em uso naquelas entidades. (parte final do n.º 2 do artigo 17.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e Portaria n.º 666-A/2007, de 1 de junho).

4. Em que moldes deve ser autenticado o certificado de incapacidade temporária para o trabalho?

A autenticação do modelo de certificado de incapacidade temporária aprovado pela Portaria n.º 666-A/2007, de 1 de junho, para justificação das faltas por doença dos trabalhadores enquadrados no regime de proteção social convergente, é feita:

a) no caso de internamento, mediante aposição da etiqueta identificadora da entidade competente;

b) nos restantes casos de faltas por doença, mediante aposição da etiqueta do médico atestante, complementada, se for caso disso, com a etiqueta ou carimbo da entidade integrada no

Serviço Nacional de Saúde, do estabelecimento público não integrado no Serviço Nacional de Saúde ou da entidade convencionada.

(n.ºs 2, 3 e 4 do artigo 17.º e n.º 1 do artigo 18.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e Portaria n.º 666-A/2007, de 1 de junho)

5. A quem compete proceder à qualificação da doença como natural, prolongada ou direta?

Cabe ao médico atestante, no âmbito das suas competências profissionais, a qualificação de cada situação de doença como doença natural, prolongada ou direta (conceitos do foro predominantemente clínico), assinalando-a no campo respetivo do modelo de certificado de incapacidade temporária para o trabalho.

(n.º 2 do artigo 17.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e Portaria n.º 666-A/2007, de 1 de junho)

6. Podem os serviços aceitar os certificados, para justificação das faltas por doença dos trabalhadores enquadrados no regime de proteção social convergente, sem menção do número do processo clínico e respetivo local de arquivamento?

Dos certificados devem constar todos os elementos elencados no n.º 1 do artigo 18.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho. Embora o citado preceito não preveja a necessidade daquele documento conter o número do processo clínico e o local do respetivo arquivamento, estes elementos devem ser igualmente assinalados, conforme resulta do teor do modelo de certificado anexo à Portaria n.º 666-A/2007, de 1 de junho, não podendo considerar-se irrelevantes por permitirem, nomeadamente, coadjuvar os fundamentos da declaração de doença, em caso de dúvida.

A omissão de tal informação não poderá, no entanto, legitimar a não aceitação dos certificados por parte dos serviços, uma vez que os interessados não podem ser penalizados por factos que não lhes são imputáveis.

(n.º 1 do artigo 18.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e Portaria n.º 666-A/2007, de 1 de junho).

7. Como comprovar que as faltas por doença dada por pessoa com deficiência decorrem desta incapacidade?

A inexistência de definição, na Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), por ela aprovada, do que deve entender-se por deficiência impõe que o regime constante do n.º 7 do artigo 15.º da Lei n.º 35/2014 só seja aplicável aos trabalhadores, integrados no regime de proteção social convergente, que, a par do certificado de incapacidade temporária para o trabalho, apresentem declaração médica na qual o médico atestante faça menção de que, naquele momento, a doença que impede o desempenho das respetivas funções decorre da deficiência de que o interessado é portador.

8. É obrigatória a comunicação da ausência por motivo de doença, antes da apresentação do respetivo documento comprovativo?

Sim, nos termos do artigo 253.º do Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 9 de fevereiro, aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público, por força do artigo 122.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, é obrigatória a comunicação das faltas, mesmo que esteja ainda a decorrer o prazo para entrega do documento justificativo.

Segundo os artigos 248.º e 253.º (n.ºs 1 e 2) do CT, a falta, quando previsível, é comunicada ao empregador, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias, ou logo que possível, caso essa antecedência não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível com a referida antecedência mínima.

Para os trabalhadores integrados no regime de proteção social convergente, deverá, no entanto, ser rigorosamente observado o prazo perentório de 5 dias úteis fixado no n.º 1 do artigo 17.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, para a entrega nos serviços do certificado de incapacidade temporária, salvo se existir motivo justificativo que tenha impossibilitado a observância do aludido prazo como se prevê no n.º 5 do mesmo artigo e diploma.

9. Em caso de períodos sucessivos de faltas por doenças diferentes aplica-se o limite máximo de 18 meses previsto no artigo 31.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho?

A alínea b) deste artigo 31.º deve ser objeto de leitura corretiva, de modo a considerar-se a referência a 30 dias como feita a 60 dias.

Efetivamente, as faltas a que aquela alínea se reporta são as que ocorrem após os 60 dias a que alude a alínea a) do n.º 1 do artigo 23.º do diploma em causa, que não poderão deixar de ser computadas para efeitos do limite de 18 meses previsto no n.º 1 do artigo 25.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

Feita esta correção, refere-se que, de acordo com o princípio geral de direito, ínsito no Código Civil - n.º 2 do artigo 9.º - segundo o qual onde a lei não distingue não é lícito ao intérprete distinguir, devem ser tidas em conta, para aqueles efeitos, todas as faltas seguidas ou interpoladas (desde que entre elas não medie um intervalo superior a 30 dias, nos quais não se incluem as férias), independentemente de se tratar da mesma doença ou de doenças diferentes.

10. Como se consideram os dias de descanso semanal, complementar e feriados intercalados numa sucessão de faltas por doença?

Na contagem das faltas por doença, os artigos 15.º a 39.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, não se reportam a dias úteis, pelo que se mantém o entendimento, resultante do disposto no artigo 100.º do Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de março, pese embora a sua revogação.

Considera-se, assim, que, numa sucessão de faltas por doença que ocorra durante vários dias consecutivos, os dias de descanso semanal, complementar e feriados nela intercalados se integram no respetivo cômputo.

O que antecede aplica-se independentemente de as faltas em causa serem determinadas pela mesma ou por doenças diferentes e de a respetiva justificação ser feita por um único ou mais documentos comprovativos de doença.

Nos casos em que a validade do documento comprovativo de doença abranja dia ou dias não úteis, não serão estes integrados no período de faltas por doença se, no dia imediatamente anterior ou posterior, o trabalhador não tiver faltado por este motivo.

11. Como se consideram os dias de descanso semanal, complementar e feriados intercalados entre uma situação de faltas por doença do próprio e para assistência a familiares doentes?

A revogação do artigo 100.º do Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de março, não prejudica o entendimento, resultante da interpretação dos artigos 15.º a 39.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, de que os dias de descanso e os feriados só podem ser considerados como faltas ou licenças quando intercalados numa sucessão de faltas ou licenças da mesma natureza.

Sendo, inequivocamente, distintos os motivos subjacentes às faltas por doença do próprio trabalhador e às determinadas pela necessidade de prestação de assistência a membros do respetivo agregado familiar (a impossibilidade de comparência ao serviço decorrente da doença, no primeiro caso, e o acompanhamento ou assistência a familiar doente, no segundo), deve concluir-se que os dias intercalares em que não há obrigatoriedade de comparência ao serviço (dias de descanso semanal, complementar e feriados) não são considerados como faltas.

12. Quem tem competência para comprovar as faltas por doença?

Nos termos dos n.ºs 2, 3 e 4 do artigo 17.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, as entidades do Serviço Nacional de Saúde competentes para a emissão dos certificados de incapacidade temporária para o trabalho são:

- os estabelecimentos hospitalares;
- os centros de saúde;
- as instituições destinadas à prevenção ou reabilitação de toxicodependência ou alcoolismo.

Para além das referidas entidades, a doença pode, ainda, ser certificada por:

- médicos privativos dos serviços;
- médicos de estabelecimentos públicos de saúde não integrados no Serviço Nacional de Saúde;
- médicos ao abrigo de acordos com qualquer dos subsistemas de saúde da Administração Pública no âmbito da especialidade médica objeto do respectivo acordo.

Nas situações de internamento a comprovação da doença pode, também, ser efetuada por estabelecimentos particulares com autorização legal de funcionamento concedida pelo Ministério da Saúde.

13. Quais os subsistemas de saúde a que se refere o n.º 3 do artigo 17.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho?

Na previsão do n.º 3 do artigo 17.º, no que se refere à existência de acordo entre os médicos e os subsistemas de saúde da Administração Pública, devem considerar-se incluídos os

subsistemas elencados no campo “Médico convencionado” constante da Portaria n.º 666-A/2007, de 1 de junho, a saber:

ADSE – assistência na doença aos trabalhadores em funções públicas;
ADM – assistência na doença aos militares;
SAD/PSP – serviço de assistência na doença da PSP;
SAD/GNR – serviço de assistência na doença da GNR.

14. Como justificar as faltas subsequentes ao internamento?

Nestes casos, tal como em todos os demais, a justificação das faltas por doença dos trabalhadores integrados no regime de proteção social convergente obedece ao disposto nos n.ºs 2 e 3 do artigo 17.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

(n.º 2 do artigo 18.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho)

15. Pode um médico convencionado certificar a doença dos trabalhadores abrangidos por um subsistema de saúde diferente daquele de que são beneficiários?

A previsão do n.º 3 do artigo 17.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, deve entender-se no sentido de os médicos com acordo com um dos subsistemas de saúde da Administração Pública apenas poderem comprovar a doença dos beneficiários do subsistema em causa, desde que no âmbito da especialidade médica objeto do respetivo acordo.

Os serviços e organismos da Administração Pública deverão proceder a uma verificação atenta e rigorosa dos certificados de incapacidade temporária para o trabalho respeitantes aos seus trabalhadores integrados no regime de proteção social convergente e, em caso de dúvida, deverão contactar o subsistema de saúde em que o trabalhador está integrado no sentido de esclarecer se o médico ou instituição emitente do certificado de incapacidade temporária está devidamente habilitado a emití-lo por ser subscritor do acordo previsto no n.º 3 do artigo 17.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que determina que “a doença pode, ainda, ser comprovada, através de preenchimento do modelo referido no número anterior, por médico privativo dos serviços, por médico de outros estabelecimentos públicos de saúde, bem como por médicos ao abrigo de acordos com qualquer dos subsistemas de saúde da Administração Pública no âmbito da especialidade médica objeto do respetivo acordo”.

Com efeito, o médico atestante tem uma relação jurídico-funcional com a entidade com a qual celebrou a convenção, podendo ser responsabilizado por esta com base nos elementos de

informação decorrentes do exame clínico do trabalhador, responsabilização que não pode ser-lhe imputada por qualquer outra entidade, mesmo que tenha convenção com outro dos subsistemas de saúde da Administração Pública (cfr., n.º 4 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 181/2007).

Nota: a alínea g) do n.º 1 do artigo 42.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, revoga o Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de março, o qual foi alterado, nomeadamente, pelo Decreto-Lei n.º 181/2007, de 9 de maio; este diploma mantém-se, porém, em vigor no tocante às normas que contêm outras matérias.

16. Pode um médico convencionado com um dos subsistemas de saúde da Administração Pública emitir certificados quando no exercício de clínica privada?

Nos termos do n.º 3 do artigo 17.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, o certificado de incapacidade temporária para o trabalho justificativo das faltas por doença dos trabalhadores integrados no regime de proteção social convergente pode ser passado, entre outros, “por médicos ao abrigo de acordos” com qualquer dos subsistemas de saúde da Administração Pública.

Conforme resulta da redação da norma transcrita – nomeadamente da utilização da expressão “ao abrigo de acordos” – só os certificados passados por médicos que atuem nessa qualidade (e não a qualquer outro título, designadamente clínica privada) podem ser considerados idóneos para comprovar as faltas por doença.

17. O que deve entender-se por médico privativo dos serviços?

Entende-se por médico privativo dos serviços aquele que se encontre vinculado a um serviço ou organismo por relação jurídico-laboral que inclua prestação de atos médicos ao respetivo pessoal, ou por contrato de tarefa ou avença que tenha por objeto a prática daqueles atos.

Excluem-se daquele conceito os médicos que desenvolvem a sua atividade exclusivamente no âmbito da segurança e saúde no trabalho.

(n.º 3 do artigo 17.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho)

18. Como se comprovam as faltas por doença?

A partir de 2 de junho de 2007 - data da entrada em vigor da Portaria n.º 666-A/2007, de 1 de junho - as faltas por doença dos trabalhadores integrados no regime de proteção social

convergente são comprovadas mediante apresentação do modelo de certificado de incapacidade temporária para o trabalho, que foi por ela aprovado.

(n.ºs 2, 3 e 4 do artigo 17.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho)

19. O que deve entender-se por “outros estabelecimentos públicos de saúde”?

Na expressão “outros estabelecimentos públicos de saúde” devem entender-se englobados todos os estabelecimentos de saúde não abrangidos pelo n.º 2 do artigo 17.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e que revistam natureza pública, de que se citam, a título meramente exemplificativo, os hospitais militares.

(n.º 3 do artigo 17.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho)

20. Podem os médicos que exercem a sua atividade em entidades convencionadas com um dos subsistemas de saúde emitir certificados?

Da parte final do n.º 3 do artigo 17.º Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, decorre que apenas os médicos indicados na relação fornecida pela entidade convencionada com um dos subsistemas de saúde da Administração Pública poderão, no âmbito da instituição envolvida e na especialidade médica respetiva, emitir certificados de incapacidade temporária para o trabalho dos trabalhadores beneficiários desse subsistema.

Outros médicos da entidade convencionada que não tenham sido por ela indicados como fazendo parte daquela relação não poderão emitir tais certificados.

A conclusão acabada de alcançar é igualmente válida quando os médicos referidos no primeiro parágrafo supra, embora constando da relação de médicos indicados, exerçam atividade nos seus consultórios privados, porquanto não são estes, mas sim a entidade convencionada onde exercem a sua atividade que é a titular do acordo.

21. A entrega do documento comprovativo da doença fora do prazo determina sempre a injustificação de faltas?

Embora a lei fixe o prazo de cinco dias úteis para a entrega ou envio do documento comprovativo da doença dos trabalhadores integrados no regime de proteção social convergente - cfr. n.ºs 1 e 6 do artigo 17.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho - a violação deste prazo não implica, automaticamente, a injustificação das faltas dadas, conforme decorre da redação do n.º 5 deste artigo.

Efetivamente, desde que o interessado comprove, por si ou por interposta pessoa, a impossibilidade de cumprimento daquele prazo e que os motivos invocados sejam considerados atendíveis pelo dirigente competente para o efeito, dentro dos poderes gestionários que lhe são próprios, não haverá lugar à respetiva injustificação.

22. O regime de justificação das faltas por doença é aplicável a outras situações de ausência?

A partir da data da entrada em vigor da Portaria n.º 666-A/2007, de 1 de junho, o certificado de incapacidade temporária para o trabalho que, na sequência do disposto na parte final do n.º 2 do artigo 17.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, foi por ela aprovado, passou a ser o meio idóneo para justificar as faltas por doença de trabalhador que exerce funções públicas integrado no regime de proteção social convergente.

Quanto a outras ausências, em que, nos termos das normas por que se regem, é exigível o atestado médico, continuam a ser por ele comprovadas, como sucede, nomeadamente, nos casos de gravidez de risco (cfr. artigo n.º 2 do artigo 37.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 9 de fevereiro) e de dispensa para amamentação após o 1º ano de vida do filho (cfr. n.º 1 do artigo 48.º do Código do Trabalho).

23. Como se justificam as faltas dadas por doença prolongada?

As faltas por doença prolongada, previstas no artigo 37.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, devem ser justificadas nos moldes previstos nos artigos 17.º a 19.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, para a justificação das demais faltas por doença, dadas pelos trabalhadores integrados no regime de proteção social convergente, face à inexistência, neste diploma, de norma específica para a respetiva justificação.

Salienta-se que deve ser mencionado, no certificado de incapacidade temporária para o trabalho aprovado pela Portaria n.º 666-A/2007, de 1 de junho, que o trabalhador sofre de doença prolongada - uma das doenças elencadas no Despacho Conjunto A-179/89-XI, publicado no Diário da República, IIª Série, de 22 de setembro, sendo inadequados, para o efeito, os certificados multiusos passados pelos Centros de Saúde.

24. Desde quando é aplicável o regime mais favorável do período máximo de faltas por doença, em caso de diagnóstico tardio de doença prolongada?

Embora o documento comprovativo deva, desde logo, mencionar que se trata de doença prolongada, nos casos em que o diagnóstico da sua natureza é posterior à data do início das faltas por doença dos trabalhadores integrados no regime de proteção social convergente, deve o médico atestante assinalar tal facto no certificado de incapacidade temporária para o trabalho, aplicando-se retroativamente àquela data o regime mais favorável constante dos n.ºs 1 e 4 do artigo 37.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

25. Como proceder nos casos em que um trabalhador portador de doença prolongada falte por doença comum?

Sendo inequívoco que o regime mais favorável instituído pelos n.ºs 1 e 4 do artigo 37.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, só é aplicável às situações das doenças constantes do Despacho Conjunto A-179/89-XI, publicado no Diário da República, IIª Série, de 22 de setembro, forçoso é concluir que as faltas motivadas por doença de outra natureza de que sejam acometidos os trabalhadores, integrados no regime de proteção social convergente, portadores de doença prolongada seguem o regime geral previsto no artigo 16º, qualquer que seja a sua duração.

(Artigos 16.º, 25.º e 37.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho)

26. Como proceder no caso de ausência do trabalhador integrado no regime de proteção social convergente no momento da verificação domiciliária da doença?

A ausência do domicílio ou do local onde o interessado tiver indicado estar doente constitui presunção de inexistência de doença, determinando a injustificação de todas as faltas dadas.

Esta presunção é, no entanto, ilidível por prova em contrário, se o trabalhador justificar a ausência mediante apresentação de meios de prova considerados adequados pelo dirigente competente para o efeito.

(n.º 4 do artigo 20.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho)

27. É obrigatória a verificação domiciliária da doença dos trabalhadores integrados no regime de proteção social convergente?

A verificação domiciliária da doença depende de decisão gestonária do dirigente máximo do serviço, conforme resulta do disposto no n.º 1 do artigo 20.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

Não haverá, porém, lugar à aludida verificação nos casos de internamento e de doença ocorrida no estrangeiro, nos termos do mesmo preceito.

28. Qual o efeito da falta de indicação dos dias e horas a que pode efetuar-se a verificação da doença?

Sempre que o documento comprovativo da doença contenha a menção de que a mesma não implica a permanência no domicílio - cfr. n.º 2 do artigo 20.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, o interessado deve indicar os dias e horas a que pode efetuar-se a verificação domiciliária da doença, nos termos previstos no n.º 3 deste preceito.

Nos casos em que o interessado não proceda a esta indicação, deve a menção constante do documento comprovativo ter-se por não escrita, podendo a verificação domiciliária ser feita a qualquer tempo, como nas demais situações.

29. Como proceder nos casos em que haja apresentação ao serviço entre o 55.º e o 60.º dia de faltas por doença?

Estando o serviço obrigado a solicitar a intervenção da junta após o decurso de 55 dias consecutivos de faltas por doença - cfr. n.º 1 do artigo 24.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho - se o trabalhador integrado no regime de proteção social convergente se apresentar ao serviço até ao 60.º dia, inclusive, deve tal facto ser imediatamente comunicado à junta, dando-se sem efeito o pedido oportunamente formulado.

30. Em que situações há lugar à intervenção da junta médica da ADSE?

A junta médica da ADSE intervém quando o trabalhador integrado no regime de proteção social convergente falte por doença durante 60 dias consecutivos e pode ser chamada, ainda, a intervir quando aquele:

- indície comportamento fraudulento em matéria de faltas por doença;
- indície perturbação psíquica comprometedora do normal desempenho das suas funções.

Nunca há, no entanto, lugar à submissão àquela junta nos casos em que o trabalhador tenha sido internado, bem como naqueles em que se encontre doente no estrangeiro.

Salienta-se, ainda, que se considera que o internamento suspende a contagem dos 60 dias referidos na alínea a) do n.º 1 do artigo 23.º, aplicando-se, após a alta e independentemente da duração do internamento, o disposto no n.º 2 do artigo 18º, recomeçando a contagem dos 60 dias a partir da data da alta.

(Artigos 23.º e 26.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho)

31. O trabalhador, integrado no regime de proteção social convergente, declarado apto pela junta médica da ADSE que falte, sem ter mais de 30 dias seguidos de serviço, pode ser automaticamente considerado em licença de longa duração?

De acordo com o disposto no n.º 2 do artigo 29.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e no artigo 6.º do Decreto Regulamentar n.º 41/90, de 29 de novembro, cabe à junta médica da ADSE declarar se, em determinado momento, o trabalhador se encontra ou não apto a retomar funções.

No caso de a junta deliberar pela aptidão para regressar ao serviço, podem ocorrer duas situações, em alternativa:

a) Se o trabalhador retomou funções e voltou a adoecer, pode justificar as faltas por doença mediante documento comprovativo de doença, nos termos previstos nos artigos 17.º e seguintes da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, independentemente da duração do período em que trabalhou.

b) Se, na sequência de parecer da junta da ADSE a considerá-lo apto, o trabalhador continuar a faltar por doença sem ter regressado ao serviço, deve ser novamente solicitada a submissão a esta junta médica.

O disposto no n.º 5 do artigo 34.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho não se aplica a estas situações, uma vez que abrange exclusivamente os casos em que foram esgotados os prazos de 18 ou 36 meses previstos, respetivamente, n.º 1 do artigo 25.º e n.º 1 do artigo 37.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e em que a junta médica da CGA não tenha considerado o trabalhador absoluta e permanentemente incapaz - cfr., ainda, o n.º 2 do artigo 37.º do Estatuto da Aposentação, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 498/72, de 9 de dezembro.

Igualmente o disposto no referido n.º 5 não se aplica se o trabalhador, considerado apto pela junta médica da CGA, voltar a adoecer, sem que tenha prestado mais de 30 dias de serviço consecutivos, nos quais não se incluem férias:

- se ocorrer o internamento;
- se existir sujeição a tratamento ambulatorio; ou
- se se verificar doença grave, incapacitante, confirmada por junta médica, requerida pelo trabalhador, nos termos do artigo 39.º da Lei n.º 35/2014 (junta médica de recurso da CGA).

(Artigos 29.º e 34.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho)

32. O trabalhador, integrado no regime de proteção social convergente, considerado apto pela junta médica da ADSE, pode continuar a faltar por doença justificando-a nos termos do artigo 17.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho?

Decorre do regime de justificação de faltas por doença, nomeadamente da alínea a) do n.º 1 do artigo 23.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que o trabalhador não pode justificar, mediante certificados de incapacidade temporária para o trabalho, mais de 60 faltas seguidas.

Esgotado aquele período, a justificação apenas pode ser feita através de parecer da junta médica da ADSE.

Se a junta considerar o trabalhador apto a regressar ao serviço e o mesmo continuar a faltar por doença, deve o serviço tomar imediatamente a iniciativa de nova apresentação àquela junta, não havendo, conseqüentemente, lugar à apresentação de novo certificado para efeitos de justificação das faltas dadas após o dia em que, de acordo com a deliberação da junta, o mesmo deveria retomar a atividade.

(Alínea a) do n.º 1 do artigo 23.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho)

33. Pode o trabalhador, integrado no regime de proteção social convergente, apresentar-se ao serviço antes da submissão à junta médica da ADSE?

Nos termos do n.º 1 do artigo 30.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, o trabalhador que já tenha sido convocado para a junta médica da ADSE pode regressar ao serviço antes da submissão à junta, mediante a apresentação de documento no qual o médico atestante declare que o considera apto a retomar funções; o trabalhador continua, porém, obrigado a comparecer perante a junta médica, mesmo após ter retomado funções.

Salienta-se que, nos casos de suspeita de comportamento fraudulento ou de perturbação psíquica, nunca pode ocorrer apresentação ao serviço sem prévia submissão à junta - cfr. n.º 1 do artigo 28.º, in fine da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

34. Como proceder quando um trabalhador, integrado no regime de proteção social convergente, seja declarado, pela junta médica da ADSE, incapaz para o exercício das suas funções, mas apto para o exercício de outras?

Se, até ao termo dos 18 meses de faltas por doença, previstos no artigo 25.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, a junta médica da ADSE declarar o trabalhador total e definitivamente incapacitado para o exercício das suas funções, mas apto para o exercício de outras, deve ser afeto a estas através de mobilidade interna - artigo 38.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho - faltas para reabilitação profissional.

No caso de esta afetação não ser possível deve o trabalhador candidatar-se a todos os procedimentos concursais para ocupação de postos de trabalho previstos nos mapas de pessoal dos órgãos ou serviços, desde que observado o disposto no artigo 95.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, aplicável com as necessárias adaptações, bem como o direito de frequentar ações de formação para o efeito.

Caso, porém, a junta médica declare que a incapacidade para o exercício de funções é apenas parcial, devem ser-lhe atribuídos serviços moderados em conformidade com o disposto na alínea d) do n.º 2 do artigo 11.º do Decreto Regulamentar n.º 41/90, de 29 de novembro. Não se encontrando, no entanto, legalmente definido o conceito de serviços moderados, considera-se que deverão os serviços determinar, obedecendo aos princípios gerais consagrados no Código do Procedimento Administrativo, quais as funções que, em cada caso concreto, se ajustam ao tipo e grau de incapacidade declarada.

(Artigo 38.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho)

35. Qual o limite máximo de duração da licença sem remuneração dos trabalhadores, integrados no regime de proteção social convergente, que a requeiram ou passem a essa situação por terem atingido os limites máximos de faltas por doença?

Não existe qualquer limite, tal como já sucedia quando o Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de março, regulava a matéria da licença sem vencimento de longa duração relativamente aos então funcionários que transitaram para o contrato de trabalho em funções públicas ou para a nomeação.

(Artigo 34.º, n.º 1, alínea b), n.º 3 e n.º 5 e artigo 37.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho)

36. Quais as contribuições e quotizações que são devidas para a Caixa Geral de Aposentações (CGA) durante os primeiros 30 dias de faltas por incapacidade temporária por motivo de doença dos trabalhadores abrangidos pelo regime de proteção social convergente?

O artigo 16.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, estabelece que se mantém na totalidade a contribuição para a CGA por parte da entidade empregadora pública (23, 75% das remunerações do trabalhador que constituem base de incidência das quotas) durante o período de faltas a que se refere o artigo 15.º (também da Lei n.º 35/2014), que corresponde aos primeiros 30 dias de faltas por doença.

Por parte do trabalhador, não há lugar, nos três primeiros dias de doença, ao pagamento da respetiva quotização sobre a remuneração ilíquida, quando esta não é abonada.

Também não é devida qualquer quotização sobre o valor de 10% da remuneração ilíquida dos dias subsequentes (do 4º ao 30º dia) que também não é, em regra, pago.

O mesmo artigo 16.º determina que o referido período de faltas por doença é considerado como equivalente à entrada de quotizações para efeitos das eventualidades invalidez, velhice e morte, o que significa que é considerado para a construção da carreira contributiva.

Esta equivalência corresponde, relativamente aos três primeiros dias de doença, à totalidade da remuneração relevante à data da ocorrência da falta, ou, relativamente aos dias subsequentes, já que neste último caso a quotização incidiu sobre 90% dessa remuneração, corresponde à diferença entre a remuneração auferida e a que seria abonada se se verificasse o exercício efetivo de funções, ou seja a 10% da remuneração ilíquida.

(Vd. também o artigo 6.º-A do Estatuto de Aposentação, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 498/72, de 9 de dezembro, na redação dada pela Lei n.º 83-C/2013, de 31 de dezembro, o artigo 6.º-B do mesmo Estatuto, aditado pela Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, e o artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 137/2010, de 28 de dezembro e os n.ºs 3 e 4 do artigo 76.º do Decreto-Lei n.º 36/2013, de 11 de março).

37. Quais as contribuições e quotizações que são devidas para a Caixa Geral de Aposentações (CGA) durante os primeiros 30 dias de faltas por incapacidade temporária por motivo de doença dos trabalhadores abrangidos pelo regime de proteção social convergente nas situações em que não há perda de remuneração?

Nos primeiros 3 dias de faltas por motivo de internamento hospitalar, de cirurgia ambulatória, de doença por tuberculose ou de doença com início no decurso do período de atribuição do subsídio parental que ultrapasse o termo deste período, mantém-se o pagamento da remuneração, pelo que é devido o pagamento da totalidade da contribuição da entidade empregadora e da quotização do trabalhador para a CGA.

Do 4º ao 30º dia de faltas por motivo de internamento hospitalar, de cirurgia ambulatória, de doença por tuberculose ou de doença com início no decurso do período de atribuição do subsídio parental que ultrapasse o termo deste período, há lugar ao desconto de 10% da remuneração base; a contribuição da entidade empregadora para a CGA é devida na totalidade; a quotização do trabalhador sobre a remuneração incide em 90% do respetivo valor, sendo os

restantes 10% desta remuneração equivalentes à entrada de quotizações, conforme se esclarece na FAQ n.º 37 do presente grupo.

No caso de faltas por doença dadas por pessoas com deficiência, quando decorrentes da própria incapacidade, mantém-se a totalidade da remuneração do 1.º ao 30.º dia, sendo devida a totalidade da contribuição da entidade empregadora e da quotização do trabalhador para a CGA.

(Vd. também o artigo 6.º-A do Estatuto de Aposentação, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 498/72, de 9 de dezembro, na redação dada pela Lei n.º 83-C/2013, de 31 de dezembro, o artigo 6.º-B do mesmo Estatuto, aditado pela Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro e o artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 137/2010, de 28 de dezembro e os n.ºs 3 e 4 do artigo 76.º do Decreto-Lei n.º 36/2013, de 11 de março).

38. Em caso de internamento hospitalar ou de cirurgia ambulatória, em que termos é abonada a remuneração diária nos três primeiros dias de ausência por doença dos trabalhadores com vínculo de emprego público enquadrados no regime de proteção social convergente (RPSC)?

De acordo com o disposto no n.º 5 do artigo 15.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, aplicável aos trabalhadores em funções públicas integrados no regime de proteção social convergente, nos três primeiros dias de faltas por motivo de doença em que ocorra internamento hospitalar ou cirurgia ambulatória não há perda da remuneração diária.

Na hipótese, porém, de se verificar apenas um ou dois dias de internamento hospitalar ou de cirurgia ambulatória os dias subsequentes de ausência por doença seguem também esse mesmo regime.

Nestes termos, os dias imediatamente posteriores ao internamento ou à cirurgia ambulatória, incluídos nos três primeiros dias de incapacidade temporária por doença (2.º e/ou 3.º dias) ficam abrangidos pela exceção prevista naquele n.º 5 e não pela regra constante da alínea a) do n.º 2 do mesmo artigo.

Assim, mesmo que o internamento ou a cirurgia ambulatória já não se mantenham no 2.º dia e/ou no 3.º dia a seguir aos mesmos, é abonada a remuneração diária na totalidade.

Tal orientação tem em conta que deste modo se respeitam, ainda, os objetivos pretendidos com a alteração legislativa oportunamente efetuada, que consistem, por um lado, na contenção de faltas por doença fraudulentas e, por outro, na aproximação ao regime geral de segurança social na proteção na doença, em que as instituições de segurança social também não incluem

no período de três dias de espera os dias posteriores ao internamento hospitalar (n.º 5 do artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 28/2004, de 4 de fevereiro).

XIII - Exercício do Poder Disciplinar

1. O que são deveres funcionais?

Os deveres funcionais são as características ou os atributos ou os comportamentos que o trabalhador está obrigado a observar, quer sejam estabelecidos por lei, regulamento ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

2. Quais os deveres funcionais que a LTFP consagra? São apenas os previstos no artigo 73.º da LTFP?

A LTFP consagra no artigo 73.º os deveres gerais dos trabalhadores, a saber, os deveres de prossecução do interesse público, de isenção, de imparcialidade, de informação, de zelo, de obediência, de lealdade, de correcção, de assiduidade e pontualidade; a estes deveres gerais, que consequentemente obrigam todos os trabalhadores, acrescem os deveres especiais aplicáveis a determinados grupos de trabalhadores, em razão da especificidade das suas funções sendo que, no caso de trabalhadores em requalificação, os trabalhadores estão sujeitos a deveres especiais e aos deveres gerais que sejam compatíveis com a situação em que se encontram.

A LTFP considera também dever funcional a frequência de ações de formação e qualificação profissional; trata-se de um dever autónomo apenas no que se refere à frequência de formação da iniciativa do órgão ou serviço já que a formação e aperfeiçoamento profissional por iniciativa do próprio trabalhador se subsume no dever de zelo.

3. Qual a relação entre o dever funcional e a infração disciplinar?

É a violação do dever funcional a que se refere o artigo 73.º da LTFP que gera (ou pode gerar) a infracção disciplinar definida no artigo 183.º da mesma lei.

4. O arquivo do procedimento disciplinar pode substituir o registo da sanção disciplinar?

Não, trata-se de documentos diferentes que prosseguem finalidades diferentes. O processo disciplinar é o conjunto de documentos que constituem materialmente e documentam o processo disciplinar e é arquivado no (ou junto do) processo individual do trabalhador; ao contrário, o registo respeita à notícia da sanção aplicada como se refere no n.º4 do artigo 180.º da LTFP e

dele se tem que fazer menção na nota biográfica do trabalhador que se elabora, designadamente, quando este muda de órgão ou serviço.

5. Pode ser concedida uma licença ao trabalhador durante a pendência do procedimento disciplinar?

A pendência de procedimento disciplinar não obsta a que ao trabalhador seja concedida uma licença, até porque, nessa situação, o trabalhador continua sujeito ao poder disciplinar; aliás, o artigo 204.º da LTFP estabelece que o trabalhador não está impedido de alterar a sua situação jurídica. Devem apenas ponderar-se razões de oportunidade e conveniência uma vez que a licença do trabalhador pode tornar mais complexas e morosas as diligências instrutórias, e o procedimento disciplinar prescreve decorridos que sejam 18 meses sobre a data em que foi instaurado.

6. O cumprimento da sanção disciplinar de suspensão é contínuo ou interrompe-se, designadamente, por doença?

A pena disciplinar de suspensão traduz-se, nos termos do n.º 3 do artigo 181.º da LTFP no afastamento completo do trabalhador do órgão ou serviço durante o período do cumprimento da pena, o que implica que o seu cumprimento é contínuo, sem qualquer suspensão derivada de quaisquer factos relativos à pessoa do trabalhador.

7. Qual a natureza dos prazos previstos no regime disciplinar dos trabalhadores?

Os prazos procedimentais fixados à Administração são ordenadores (ou seja, não devem, mas podem ser ultrapassados) e os prazos procedimentais fixados ao trabalhador são perentórios (isto é, não podem ser ultrapassados, sob pena de caducidade do direito a que se referem); os prazos que garantem direitos dos trabalhadores não podem ser ultrapassados.

Assim, por exemplo, são ordenadores os prazos de instrução, os prazos para a realização de diligências, os prazos para notificação do arguido ou para remessa do processo à entidade que o deva decidir; são prazos perentórios dos trabalhadores, por exemplo, os prazos para apresentação de defesa ou para a apresentação de recurso.

São perentórios, por garantirem direitos dos trabalhadores, os prazos de prescrição do procedimento e o prazo de 18 meses para a sua conclusão.

8. Como se contam os prazos previstos no regime disciplinar?

Devem distinguir-se os prazos procedimentais (relativos ao tempo da prática de atos e formalidades) dos prazos substantivos (relativos à medida e exercício dos direitos). Os primeiros (prazos procedimentais) contam-se, salvo expressa indicação em contrário, por dias úteis nos termos do Código do Procedimento Administrativo, ou seja, excluindo sábados, domingos e feriados (exemplo: prazo para conclusão da instrução previsto no artigo 205.º da LTFP); os prazos substantivos contam-se por dias seguidos (exemplo: prazo de duração da sanção de suspensão previsto no artigo 181.º ou de duração da suspensão preventiva, previsto no artigo 211.º, ambos da LTFP).

9. Como se determina a competência do superior hierárquico para punir o trabalhador?

A competência para a aplicação da sanção determina-se nos termos do artigo 197.º da LTFP; compete ao superior hierárquico em relação aos seus subordinados e depende do tipo de sanção que deva ser aplicada.

São duas as exceções: no caso de o trabalhador mudar de órgão ou serviço na pendência do processo, a sanção é aplicada pela entidade competente à data em que deva ser proferida a decisão, nos termos do artigo 198.º da LTFP; no caso de existirem vários trabalhadores acusados do mesmo facto ou de factos conexos apreciados no mesmo processo, a competência para sancionar todos os trabalhadores cabe, nos termos do artigo 221.º da LTFP, à entidade competente para sancionar o detentor de cargo, carreira ou categoria de maior complexidade funcional ou sendo a complexidade funcional a mesma relativamente a todos os trabalhadores, a decisão cabe à entidade competente para sancionar o trabalhador com maior antiguidade no exercício de funções públicas.

10. Quais as regras de prescrição da infração disciplinar e do procedimento disciplinar?

São quatro as regras que se extraem do artigo 178.º da LTFP:

- a) A infração disciplinar prescreve no prazo de um ano a contar da sua prática;
- b) Se a infração disciplinar constituir também infracção penal, o prazo de prescrição é o previsto na lei penal em vigor à data da prática dos factos;
- c) Se a infração disciplinar for do conhecimento de qualquer superior hierárquico, o direito de instaurar o procedimento disciplinar prescreve no prazo de 60 dias a contar desse conhecimento;
- d) O procedimento disciplinar prescreve se, no prazo de 18 meses a contar da prática da infração, o trabalhador não for notificado da decisão final (por outras palavras, o procedimento não pode prolongar-se por mais de 18 meses).

11. Pode considerar-se notificado da nota de culpa o trabalhador que se recusa a recebê-la?

Não. A comunicação da nota de culpa é essencial para o trabalhador apresentar a sua defesa escrita, querendo (artigo 214.º da LTFP), e a falta de audiência do trabalhador arguido, isto é, o facto de ao trabalhador não serem dadas as garantias de defesa constitui a única nulidade insuprível em procedimento disciplinar (artigo 203.º da LTFP).

Assim, se o arguido não puder ser pessoalmente notificado da acusação ou não quiser recebê-la, tem que ser notificado através de publicação na 2ª série do Diário da República, nos termos do artigo 214º do mesmo diploma legal.

12. O processo disciplinar de averiguações é aplicável a todos os trabalhadores?

Sim. Como decorre do artigo 232.º da LTFP o processo especial de averiguações é aplicável a todos os trabalhadores com vínculo de direito público; sendo um procedimento especial que se reporta exclusivamente aos resultados da avaliação de desempenho, estão sujeitos a este procedimento todos os trabalhadores sujeitos a avaliação.

13. Se no processo disciplinar de averiguações for apurada a existência de uma infracção disciplinar correspondente a um desempenho negativo culposo reconhecido em duas avaliações negativas consecutivas, qual a data em que se considera cometida a infracção?

Embora a infracção se prolongue no tempo, traduzida num desempenho negativo, por ficção jurídica a lei estabeleceu no n.º 5 do artigo 234.º da LTFP que a infracção se considera cometida na data em que for proposta a instauração do procedimento disciplinar; esta data é relevante para todos os efeitos, designadamente para determinar os prazos de prescrição, nos termos previstos no artigo 178.º daquela lei, incluindo o prazo geral de 18 meses que implica o termo do procedimento se até ao final desse prazo não for tomada a decisão final.

14. Quais as consequências da anulação judicial ou declaração de nulidade das sanções de despedimento ou demissão?

Os artigos 300.º a 302.º da LTFP determinam a condenação da entidade empregadora numa indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais e na reconstituição da situação jurídico-funcional hipotética ou, em alternativa a esta, por opção do trabalhador, numa

indenização cujo quantitativo é fixado pelo tribunal entre 15 e 45 dias por cada ano completo de exercício de funções públicas, com valor mínimo correspondente a três remunerações base mensais.

15. Prevê-se alguma especialidade para o caso de anulação judicial ou declaração de nulidade de sanção de despedimento ou demissão de trabalhador com vínculo de contrato a termo?

Sim. Nos termos do artigo 302.º da LTFP a entidade empregadora está obrigada ao pagamento de uma compensação que não pode ser inferior às remunerações que o trabalhador teria direito a receber até à verificação do termo do contrato, certo ou incerto, ou até ao trânsito em julgado da decisão judicial, se este for posterior àqueles termos.

O trabalhador deve ainda ser reintegrado se o trânsito em julgado da decisão do tribunal ocorrer antes da verificação do termo certo ou incerto.

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