



Sindicato dos Funcionários Judiciais

Departamento de
FORMAÇÃO



Regime Jurídico das Férias Faltas e Licenças

DIVERSOS DO REGIME JURÍDICO DOS OFICIAIS DE JUSTIÇA E FUNCIONÁRIOS DE JUSTIÇA

- Férias;
- Faltas e licenças;
- Faltas por doença;
- Faltas por doença prolongada;
- Regime jurídico do trabalhador estudante;
- Regime de proteção na parentalidade;
- Regime do trabalhador cuidador;
- Regime jurídico da acumulação de funções;
- Regime dos acidentes em serviço;
- Regime disciplinar;
- Liberdade e Exercício Sindical na Administração Pública;
- Casos práticos.

8.^a Versão
ABRIL de 2025

Departamento de Formação do SFJ
Diamantino Pereira
Carlos Caixeiro
João Virgolino



DIVERSOS DO REGIME JURÍDICO DOS OFICIAIS DE JUSTIÇA

Título - "DIVERSOS DO REGIME JURÍDICO DOS OFICIAIS DE JUSTIÇA e FUNCIONÁRIOS DE JUSTIÇA".

Tema - REGIME JURÍDICO

Autor - Departamento de Formação do Sindicato dos Funcionários Judiciais

Trabalho desenvolvido por : Diamantino Pereira, Carlos Caixeiro e João Virgolino

Data: Abril de 2025.

Informações:

*Sindicato dos Funcionários Judiciais
Rua João da Silva n.º 24-A
1900-271 LISBOA*

*Telefone: 213 514 170
Fax: 213 514 178*

VERSÃO	DATA
1. ^a	Janeiro de 2022
2. ^a	Abril de 2023
3. ^a	Maio de 2023
4. ^a	Julho de 2023
5. ^a	Novembro de 2023
6. ^a	Janeiro de 2024
7. ^a	Fevereiro de 2024
8. ^a	Abril de 2025

DIVERSOS DO REGIME JURÍDICO DOS OFICIAIS DE JUSTIÇA

NOTA INTRODUTÓRIA

O Departamento de Formação do Sindicato dos Funcionários Judiciais, ao longo dos tempos, tem publicado diversos trabalhos sobre o regime jurídico de férias, faltas e licenças na função pública, em especial no que diz respeito aos Oficiais de Justiça, tendo sempre em conta o seu Estatuto Profissional.

Com o presente manual, concentrou-se num único documento, os referidos trabalhos, abordando e alargando a outras áreas conexas, tendo como referência a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), o Código de Trabalho (CT), a Lei de Organização dos Sistema Judiciário (LOSJ) e o Estatuto dos Funcionário de Justiça (EFJ), entre outros.

Com efeito, propomo-nos, com o presente trabalho, efetuar uma abordagem aos diversos regimes, materializado através de fichas e links disponíveis no índice infra.

- FÉRIAS;
- FALTAS E LICENÇAS - AUSÊNCIA LEGÍTIMA AO SERVIÇO;
- FALTAS POR DOENÇA;
- FALTAS POR DOENÇA PROLONGADA;
- REGIME JURÍDICO DO TRABALHADOR ESTUDANTE;
- REGIME DE PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE;
- REGIME DO TRABALHADOR CUIDADOR;
- REGIME JURÍDICO DA ACUMULAÇÃO DE FUNÇÕES;
- REGIME DOS ACIDENTES EM SERVIÇO;
- REGIME DISCIPLINAR;
- LIBERDADE E EXERCÍCIO SINDICAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA;
- CASOS PRÁTICOS.

Consignamos que o presente trabalho, elaborado de uma forma despretensiosa, deverá ser entendido como um instrumento de interpretação auxiliar aos textos legais que não dispensa a sua leitura.

Bom trabalho.

DIVERSOS DO REGIME JURÍDICO DOS OFICIAIS DE JUSTIÇA

ÍNDICE

IDENTIFICAÇÃO	NÚMERO
FÉRIAS.	Aqui
REGIME JURÍDICO DAS FALTAS.	Aqui
FALTAS DADAS POR ALTURA DO CASAMENTO.	N.º 1
FALTAS DADAS POR FALECIMENTO DO CÔNJUGE, PARENTES OU AFINS.	N.º 2
FALTAS PELA PRESTAÇÃO DE PROVAS EM ESTABELECIMENTO DE ENSINO.	N.º 3
FALTAS MOTIVADAS POR IMPOSSIBILIDADE DE PRESTAR TRABALHO DEVIDO A FACTO QUE NÃO SEJA IMPUTÁVEL AO TRABALHADOR, NOMEADAMENTE OBSERVÂNCIA DE PRESCRIÇÃO MÉDICA NO SEGUIMENTO DE RECURSO A TÉCNICA DE PROCREAÇÃO MEDICAMENTE ASSISTIDA, DOENÇA, ACIDENTE OU CUMPRIMENTO DE OBRIGAÇÃO LEGAL.	N.º 4
FALTAS MOTIVADAS PELA PRESTAÇÃO DE ASSISTÊNCIA INADIÁVEL E IMPRESCINDÍVEL A FILHO, A NETO OU A MEMBRO DO AGREGADO FAMILIAR DO TRABALHADOR.	N.º 5
FALTAS MOTIVADAS PELO ACOMPANHAMENTO DE GRÁVIDA QUE SE DESLOQUE A UNIDADE HOSPITALAR FORA DA ILHA DE RESIDÊNCIA PARA REALIZAÇÃO DO PARTO – art.º 252.º-A do CT.	N.º 6
FALTAS MOTIVADAS POR DESLOCAÇÃO A ESTABELECIMENTO DE ENSINO RESPONSÁVEL PELA EDUCAÇÃO DE MENOR POR MOTIVO DA SITUAÇÃO EDUCATIVA DESTE, PELO TEMPO ESTRITAMENTE NECESSÁRIO, ATÉ 4 HORAS POR TRIMESTRE, POR CADA MENOR.	N.º 7
FALTAS DE TRABALHADOR ELEITO PARA ESTRUTURA DE REPRESENTAÇÃO COLETIVA DOS TRABALHADORES, NOS TERMOS DO ART.º 316.º DA LTFP.	N.º 8
FALTAS DADAS POR CANDIDATOS A ELEIÇÕES PARA CARGOS PÚBLICOS, DURANTE O PERÍODO LEGAL DA RESPECTIVA CAMPANHA ELEITORAL, NOS TERMOS DA CORRESPONDENTE LEI ELEITORAL.	N.º 9
FALTAS MOTIVADAS PELA NECESSIDADE DE TRATAMENTO AMBULATORIO, REALIZAÇÃO DE CONSULTAS MÉDICAS E EXAMES COMPLEMENTARES DE DIAGNÓSTICO, QUE NÃO POSSAM EFETUAR-SE FORA DO PERÍODO NORMAL DE TRABALHO E SÓ PELO TEMPO ESTRITAMENTE NECESSÁRIO.	N.º 10
FALTAS DADAS POR ISOLAMENTO PROFILÁTICO.	N.º 11
FALTAS DADAS PARA DOAÇÃO DE SANGUE E SOCORRISMO.	N.º 12
FALTAS MOTIVADAS PELA NECESSIDADE DE SUBMISSÃO A MÉTODOS DE SELEÇÃO EM PROCEDIMENTO CONCURSAL.	N.º 13

DIVERSOS DO REGIME JURÍDICO DOS OFICIAIS DE JUSTIÇA

FALTAS POR DOENÇA.	Aqui
BAIXAS POR DOENÇA – ATÉ TRÊS DIAS	Aqui
FALTAS POR DORES INCAPACITANTES PROVOCADAS POR ENDOMETRIOSE OU POR ADENOMIOSE	Aqui
FALTAS POR DOENÇA PROLONGADA.	Aqui
REGIME JURÍDICO DO TRABALHADOR-ESTUDANTE.	Aqui
REGIME DE PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE.	Aqui
REGIME DO TRABALHADOR CUIDADOR.	Aqui
REGIME JURÍDICO DA ACUMULAÇÃO DE FUNÇÕES.	Aqui
ACIDENTES EM SERVIÇO.	Aqui
REGIME DISCIPLINAR.	Aqui
LIBERDADE E EXERCÍCIO SINDICAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA.	Aqui
CASOS PRÁTICOS.	Aqui

- AS FÉRIAS -

SITUAÇÕES DE AUSÊNCIA LEGÍTIMA AO SERVIÇO

[\(Voltar índice\)](#)

Legislação aplicável:

1. Art.ºs 126.º a 135.º da LTFP;
2. Art.ºs 59.º e 59.º-A do EFJ;
3. Art.ºs 28.º e 106.º da LOSJ; e
4. Art.ºs 237.º a 247.º do CT.

► Direito a férias:

O direito a férias deve ser exercido de modo a proporcionar ao trabalhador a recuperação física e psíquica, condições de disponibilidade pessoal, integração na vida familiar e participação social e cultural – n.º 4 do art.º 237.º do CT e n.º 1 do art.º 126.º da LTFP.

O trabalhador tem direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil, nos termos previstos no CT e com as especificidades dos artigos 237.º a 247.º do CT e 126.º a 132.º da LTFP.

Este direito a férias é irrenunciável, não podendo o seu gozo ser substituído por qualquer compensação, ainda que com o acordo do trabalhador. O trabalhador pode gozar apenas 20 dias úteis ou a correspondente proporção, no caso de férias do ano de admissão, recebendo a retribuição e subsídio correspondente ao período de férias vencido – art.ºs 237.º n.º 3 e 238.º n.º 5 do CT.

► Quando se adquire:

A regra é a de que se vence no dia 1 de janeiro, de cada ano, reportando-se ao trabalho prestado no ano anterior e não está condicionado à assiduidade ou à efetivação de serviço – art.ºs 126.º da LTFP e 237.º n.ºs 1 e 2 do CT.

No ano da contratação o trabalhador tem direito, após 6 meses de trabalho completos, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao limite máximo de 20 dias – art.º 239.º do CT.

AUSÊNCIA LEGÍTIMA AO SERVIÇO – AS FÉRIAS

Nos contratos com duração inferior a 6 meses, o trabalhador tem direito a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, devendo ser gozados no momento imediatamente anterior ao da cessação do contrato, salvo acordo das partes – art.º 127.º da LTFP.

► **Contacto em período de férias:**

Antes do início de férias, o trabalhador deve indicar, se possível, ao respetivo empregador público, a forma como pode ser eventualmente contactado – Art.ºs 65.º n.º 2, *ex vi* do n.º 5 do art.º 59.º, ambos do EFJ e art.º 132.º da LTFP.

► **Período anual de férias no ano civil:**

A partir de 01.jan.2015, o período anual de férias tem a duração de **22 dias úteis**, sem prejuízo do disposto nos art.ºs 237.º e seguintes do CT e acresce 1 dia útil de férias por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado ⁽¹⁾ – *n.ºs 2 a 4 do art.º 126.º da LTFP*.

A duração do período de férias pode ainda ser aumentada no quadro de sistemas de recompensa do desempenho, nos termos previstos na lei ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho. ⁽²⁾

Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal ⁽³⁾ do trabalhador - art.ºs 238.º do CT e 126.º n.ºs 5 e 6 da LTFP.

Nos termos do art.º 59.º do EFJ – **Férias, dias de descanso e dispensas ao serviço** – Os funcionários de justiça têm direito, em cada ano civil, a um período de férias igual ao previsto na lei geral do funcionalismo público, acrescido de tantos dias de descanso ⁽⁴⁾ quantos os da prestação de serviço de turno em dia feriado, relativos ao ano anterior – *n.º 1*.

¹ - O trabalhador poderá gozar, mais este dia, logo que adquira este direito.

² - No presente quadro legal, ainda não é aplicável aos funcionários de justiça.

³ - Dia de descanso semanal obrigatório – domingo. Dia de descanso semanal complementar – sábado. – art.º 124.º da LTFP.

⁴ - Ofício-circular n.º 10/2006, de 3/2, da DGAJ - DSRH.

AUSÊNCIA LEGÍTIMA AO SERVIÇO – AS FÉRIAS

Os funcionários de justiça gozam as férias e os dias de descanso preferencialmente durante o período de férias judiciais, podendo ainda aquelas ser gozadas no período compreendido entre **16 de julho a 31 de agosto** – *n.º 2.*⁽⁵⁾

Por motivo justificado ou outro legalmente previsto, pode ser autorizado o gozo de férias em momento diferente dos referidos no número anterior – *n.º 3.*

Por imposição do serviço, o diretor-geral da Administração da Justiça ⁽⁶⁾, sob proposta do magistrado de quem o funcionário dependa ou do **administrador judiciário** ⁽⁷⁾, pode determinar o seu regresso às funções, sem prejuízo do direito ao gozo da totalidade do período de férias e de descanso anual – *n.º 4.*

À ausência para gozo de férias, de dias de descanso ou de dispensas de serviço, é aplicável o disposto no *n.º 2* do artigo 65.º ⁽⁸⁾ – *n.º 5.*

Caso não exista inconveniente para o serviço, o administrador judiciário ⁽⁹⁾ pode conceder aos funcionários de justiça dispensas de serviço até ao limite de seis dias por ano, por períodos não superiores a dois dias consecutivos, não acumuláveis entre si, com o período de férias ou dias de descanso – *n.º 6.*

► Mapa de férias – art.º 59.º-A do EFJ

Em cada tribunal é elaborado mapa de férias anual dos funcionários de justiça, cabendo a sua organização ao respetivo **administrador judiciário** ⁽¹⁰⁾ sob proposta e com audição dos interessados – *n.º 1.*

⁵ - As datas foram atualizadas em face do que consta no art.º 28.º da LOSJ. Assim, as férias judiciais decorrem de 22 de dezembro a 3 de janeiro, do Domingo de Ramos à Segunda-Feira de Páscoa e de 16 de julho a 31 de agosto.

⁶ - É da competência do diretor-geral da DGAJ – Lei Orgânica da DGAJ – al. k) do n.º 2 do art.º 2.º do D.L. n.º 165/2012 de 31/7. Além disso, não consta nas competências próprias do juiz presidente, do magistrado judicial coordenador e do administrador judiciário – art.ºs 94.º, 101.º e 106.º da LOSJ.

⁷ - Substituiu-se a designação/competência de secretário de justiça por administrador judiciário, nos termos das alíneas a) e b) do n.º 1 do art.º 106.º da LOSJ.

⁸ - Em caso de ausência, os funcionários devem informar previamente o respetivo superior hierárquico e indicar o local onde possam ser encontrados – *n.º 2* do art.º 65.º do EFJ.

⁹ - Substituiu-se a designação/competência de secretário de justiça por administrador judiciário, nos termos da al. a) e b) do n.º 1 do art.º 106.º da LOSJ.

¹⁰ - *Idem.*

AUSÊNCIA LEGÍTIMA AO SERVIÇO – AS FÉRIAS

Com vista a garantir o regular funcionamento do tribunal, a proposta de mapa de férias é aprovada pelo **administrador judiciário** ⁽¹¹⁾, garantida que esteja a harmonização com os mapas de férias anuais propostos para os magistrados judiciais e para os magistrados do Ministério Público – *n.º 2*.

A aprovação do mapa de férias dos funcionários de justiça ocorre até ao 30.º dia que anteceda o domingo de Ramos, ficando de seguida disponível para consulta, em versão integral ou abreviada, nas instalações do tribunal – *n.º 3*.

O mapa a que se refere o presente artigo é elaborado de acordo com modelo aprovado pelo diretor-geral da Administração da Justiça ⁽¹²⁾, nele se referenciando, para cada funcionário, o **núcleo** ⁽¹³⁾ em que presta funções, o período ou períodos de férias marcados e o funcionário substituto, observando-se o regime de substituição previsto na lei nos casos em que este não seja indicado – *n.º 4*.

► Competências próprias do administrador judiciário:

Nos termos da alínea *b)* do n.º 1 do art.º 106.º da LOSJ o administrador judiciário tem competências próprias para autorizar o gozo de férias dos oficiais de justiça e dos demais trabalhadores e aprovar os respetivos mapas anuais.

No exercício desta competência, além de outras, o administrador judiciário ouve o presidente do tribunal e o magistrado do Ministério Público coordenador – *n.º 2 do art.º 106.º LOSJ*.

O administrador judiciário, ainda que no exercício de competências próprias, atua sob a orientação genérica do juiz presidente do tribunal, excecionados os assuntos que respeitem exclusivamente ao funcionamento dos serviços do Ministério Público, caso em que atua sob a orientação genérica do magistrado do Ministério Público coordenador – *n.º 2 do art.º 104.º da LOSJ*.

¹¹ - *Ibidem*.

¹² - É da competência do diretor-geral da DGAJ – Lei Orgânica da DGAJ – al. *k)* do n.º 2 do art.º 2.º do D.L. n.º 165/2012 de 31/7. Além disso, não consta nas competências próprias do juiz presidente, do magistrado judicial coordenador e do administrador judiciário – art.ºs 94.º, 101.º e 106.º da LOSJ.

¹³ - Nova designação nos termos da LOSJ e ROFTJ.

AUSÊNCIA LEGÍTIMA AO SERVIÇO – AS FÉRIAS

O administrador exerce ainda as competências que lhe forem delegadas ou subdelegadas pelos órgãos próprios do Ministério da Justiça ou pelo juiz presidente da comarca – n.º 3 do art.º 106.º da LOSJ.

O administrador judiciário pode delegar ou subdelegar nos secretários de justiça as competências de gestão, sem prejuízo de avocação – n.º 4 do art.º 106.º da LOSJ.

Das decisões do administrador judiciário proferidas no âmbito das suas competências próprias cabe recurso para o Conselho Superior da Magistratura ou para o Conselho Superior do Ministério Público - n.º 5 do art.º 106.º da LOSJ.

Relativamente aos **administradores judiciários dos Tribunais Administrativos e Fiscais** – *vide* o disposto no n.º 1 do artigo 56.º do Estatuto dos Tribunais Administrativos e Fiscais, conjugado com o disposto nos artigos 106.º da LOSJ e 40.º da ROFTJ.

► **Período mínimo de dias consecutivos de férias:**

O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador, desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos – n.º 8 do art.º 241.º do CT.

► **Faltas por conta do período de férias – art.º 135.º da LTFP.**

Sem prejuízo do disposto em lei especial, o trabalhador pode faltar 2 dias por mês por conta do período de férias, até ao máximo de 13 dias por ano, os quais podem ser utilizados em períodos de meios-dias – n.º 1.

As faltas previstas no número anterior relevam, segundo opção do interessado, no período de férias do próprio ano ou do ano seguinte – n.º 2.

As faltas por conta do período de férias devem ser comunicadas com a antecedência mínima de 24 horas ou, se não for possível, no próprio dia, e estão sujeitas a autorização, que pode ser recusada se forem suscetíveis de causar prejuízo para o normal funcionamento do órgão ou serviço – n.º 3.

Nos casos em que as faltas determinem perda de remuneração, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador assim o preferir, por dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado

AUSÊNCIA LEGÍTIMA AO SERVIÇO – AS FÉRIAS

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 – *n.º 4*.

► **Acumulação de férias:**

Nos termos do *n.º 3* do *art.º 240.º* do CT ⁽¹⁴⁾, pode ainda ser cumulado o gozo de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no ano em causa, mediante acordo entre o empregador e o trabalhador.

► **Faltas justificadas e efeitos** – *art.º 134.º da LTFP*.

As faltas dadas por conta do período de férias são consideradas justificadas – *alínea m) do n.º 2* e as disposições relativas aos tipos de faltas e à sua duração não podem ser objeto de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, salvo tratando-se das do trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores nos termos do *art.º 316.º - alínea g) do n.º 2; alínea c) do n.º 4 e n.º 5*.

► **Vínculo de duração inferior a 6 meses:**

O trabalhador cuja duração total do vínculo não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

Para efeitos da determinação do mês completo, devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

Nos vínculos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes – *n.ºs 1 a 3 do art.º 127.º da LTFP*.

¹⁴ - "Artigo 240.º - Ano do gozo das férias

1. As férias são gozadas no ano civil em que se vencem, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.
2. As férias podem ser gozadas até 30 de Abril do ano civil seguinte, em cumulação ou não com férias vencidas no início deste, por acordo entre empregador e trabalhador ou sempre que este as pretenda gozar com familiar residente no estrangeiro.
3. Pode ainda ser cumulado o gozo de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no ano em causa, mediante acordo entre empregador e trabalhador.
4. Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo."

AUSÊNCIA LEGÍTIMA AO SERVIÇO – AS FÉRIAS

► **Doença no período de férias** – art.º 128.º da LTFP.

No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o empregador público seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias ainda compreendidos naquele período – n.º 1.

Compete ao empregador público, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, que podem decorrer em qualquer período – n.º 2.

A prova da doença prevista no n.º 1 é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico – n.º 3.

Para efeitos de verificação da situação de doença, o empregador público pode requerer a designação de médico dos serviços da segurança social da área da residência habitual do trabalhador, do facto lhe dando conhecimento na mesma data, podendo também, para aquele efeito, designar um médico que não tenha qualquer vínculo contratual anterior ao empregador público – n.º 4.

Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida por qualquer das partes a intervenção de junta médica – n.º 5.

Em caso de não cumprimento do dever de informação previsto no n.º 1, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização da doença, os dias de alegada doença são considerados dias de férias – n.º 6.

► **Falecimento de um determinado familiar em pleno gozo de férias**

No caso de o trabalhador ter direito a 20 dias ou 5 dias ou 2 dias, consecutivos, por falecimento de determinado familiar – *vide* “Faltas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins”, considera-se o seguinte:

Em caso de falecimento de familiar, o trabalhador pode suspender as férias para gozar os dias de luto previstos na lei, adiando ou suspendendo o gozo das férias, nos termos do n.º 1 do artigo 244.º do Código do Trabalho, mediante comunicação ao empregador público e comprovação desse facto, por aplicação do disposto no n.º 1 do artigo 241.º e n.º 2 do artigo 253.º, do Código do Trabalho.

AUSÊNCIA LEGÍTIMA AO SERVIÇO – AS FÉRIAS

Findo o período de faltas por falecimento de familiar, o gozo das férias terá lugar na medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo entre o empregador público e o trabalhador.

► **Efeitos da suspensão do contrato por impedimento prolongado:**

– art.º 129.º da LTFP –

No ano da suspensão do contrato por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, verificando-se a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador tem direito à remuneração correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio – *n.º 1*.

No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador tem direito a férias nos termos previstos no artigo 127.º – *n.º 2*.

No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de abril do ano civil subsequente – *n.º 3*.

Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à remuneração e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão – *n.º 4*.

► **Exercício de outra atividade durante as férias – art.º 131.º da LTFP**

O trabalhador não pode exercer qualquer outra atividade remunerada durante as férias, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente, com autorização, ou o empregador público a isso o autorizar – *n.º 1*.

A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá ao empregador público o direito de reaver a remuneração correspondente às férias e respetivo subsídio, da qual metade reverte para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, I.P., no caso de o trabalhador ser beneficiário do regime geral de segurança social para todas as eventualidades, ou constitui receita do Estado, nos restantes casos – *n.º 2*.

AUSÊNCIA LEGÍTIMA AO SERVIÇO – AS FÉRIAS

Para os efeitos previstos no número anterior, o empregador público pode proceder a descontos na remuneração do trabalhador, até ao limite de um sexto, em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores – n.º 3.

► Violação do direito de férias – art.º 130.º da LTFP

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

Seguem-se dois documentos de apoio:

- Comunicação da marcação de férias; e
- Pedido de marcação de férias em momento diferente do previsto no EFJ.

COMUNICAÇÃO DOS PERÍODOS DE FÉRIAS – 202__

Exm.º(a) Sr. (a) administrador judiciário: _____

Nome:		Contactos urgentes:
		91 _____
Categoria:		93 _____
		96 _____
Morada:		Outros: _____

Solicito autorização para marcar as férias referentes a ____ dias a que tenho direito em 202__:

A - Anos de serviço em 31.dez.202__ (____)				
B - Dias de turno em feriados – efetuados em 202__ (____)				
MARCAÇÃO				
	Início		Fim	Dias
1.º	____/____/____		____/____/____	
2.º	____/____/____		____/____/____	
3.º	____/____/____		____/____/____	
4.º	____/____/____		____/____/____	
5.º	____/____/____		____/____/____	
			Total de dias:.....	
_____, ____/____/202__				
Ass.) _____				

INFORMAÇÃO ADMINISTRATIVA	DESPACHO
Tem direito a:..... dias	
Já gozou:..... dias	
Falta gozar:..... dias	
_____/____/202__	_____/____/202__
O responsável,	

Observações: Em caso de alteração, a qualquer item, deverá ser comunicado por escrito.

AUSÊNCIA LEGÍTIMA AO SERVIÇO – AS FÉRIAS

- a) - Esta informação irá servir de base ao preenchimento do mapa de férias anual dos funcionários de justiça, cabendo a autorização e aprovação ao administrador judiciário da comarca – al. b), n.º 1 do art.º 106.º da LOSJ; e
- b) - A aprovação do mapa de férias dos funcionários de justiça ocorre até ao 30.º dia que antecede o domingo de Ramos, ficando de seguida para consulta, em versão integral ou abreviada, nas instalações do tribunal – n.º 3 do art.º 59.º-A do EFJ.

Exmo(a) Sr(a) administrador judiciário:

Assunto: Pedido de marcação de férias em momento diferente do previsto – n.º 2 do art.º 59.º do EFJ

_____, n.º mecanográfico _____, categoria _____, a exercer funções _____, vem requerer a V. Exa. se digne conceder e autorizar a gozar dias de férias, do corrente ano de 202____, a título excecional, no período:

- De _____ a _____ de 202____, porque ⁽¹⁵⁾

Nos termos do n.º 3, do art.º 59.º do E.F.J., pretende gozar aqueles dias de férias, por aquele (s) motivo (s), em momento diferente do período das férias judiciais.

_____, ____ de _____ de 202____ ⁽¹⁶⁾

Pede deferimento.

O requerente,

Opinião sobre o acréscimo de férias por antiguidade:

Em face ao disposto no n.º 3 do artigo 126.º da LTFP o período anual de férias vence-se, em regra, no dia 1 de janeiro de cada ano civil e de acordo com o n.º 4, do mesmo artigo, àquele período anual de férias, acresce um dia útil de férias por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado.

O direito a mais um dia de férias adquire-se completados que sejam as sequências dos períodos de 10 anos de serviço efetivamente prestados. Logo, a partir desse momento, o trabalhador pode proceder à marcação e gozo do referido dia. (10 anos, mais 1 dia; 20 anos, mais 1 dia; e assim, sucessivamente).

¹⁵ - Necessidade legal de apresentação da devida fundamentação (motivo justificado).

¹⁶ - Este requerimento deverá ser apresentado, atempadamente, para a elaboração do mapa de férias da comarca.

AUSÊNCIA LEGÍTIMA AO SERVIÇO – AS FÉRIAS

Nesta conformidade, a partir do momento em que o trabalhador complete os 10 anos de serviço efetivamente prestado, pode proceder à marcação desse dia no mapa de férias e ao respetivo gozo nesse mesmo ano.

Nos anos seguintes, o dia de férias assim acrescido vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano.

Bibliografia:

PIMENTEL Francisco – Regime Jurídico das Férias, Faltas e Licenças dos Trabalhadores com Vínculo de Emprego Público – Almedina 2016.

Exemplos:

1.º Exemplo:

Um determinado trabalhador completou um ciclo de 10 anos de serviço (1 dia), no dia 04.jan.2023. Pode proceder à marcação desse dia, no mapa de férias, dado que a aprovação do mapa de férias é até ao dia 03.mar.2023 (*Domingo de Ramos é 02 de abril de 2023 e o 30.º dia antecedente é no referido dia 11 de março de 2023*).

2.º Exemplo:

Um determinado trabalhador irá completar um ciclo de 10 anos de serviço (1 dia), no dia 06.ago.2023. Pode proceder à marcação desse dia, no mapa de férias, dado que os funcionários de justiça gozam as férias e os dias de descanso preferencialmente durante o período de férias judiciais, mas para gozar a partir daquela dada – momento em que adquiriu esse direito.

3.º Exemplo:

Um determinado trabalhador irá completar um ciclo de 10 anos de serviço (1 dia), no dia 10.dez.2023. Pode proceder à marcação desse dia, no mapa de férias, mas para gozar a partir daquela data - momento em que adquiriu esse direito.

4.º Exemplo:

Um determinado trabalhador irá completar um ciclo de 10 anos de serviço (1 dia), no dia 31.dez.2023. Apesar de adquirir esse direito, no ano de **2023**, não poderá proceder à marcação desse dia, no mapa de férias, pois apenas o poderá gozar no ano seguinte – esse dia transfere-se para o ano de 2024.

NOTA:

- As datas indicadas são de referência, a ser adaptadas ao ano a que respeita.

AUSÊNCIA LEGÍTIMA AO SERVIÇO – FALTAS JUSTIFICADAS

[\(Voltar índice\)](#)

REGIME JURÍDICO DAS FALTAS

Concretamente dos funcionários de justiça, nos termos da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho – artigos 14.º a 40.º – anexo a que se refere o artigo 2.º, Capítulo V, Secção III – FALTAS, constantes nos artigos 133.º a 143.º deste anexo; 66.º n.º 1 do Estatuto dos Funcionários de Justiça; e 248.º a 257.º do Código do Trabalho.

NOTA PRÉVIA:

Com a entrada em vigor da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, o regime de faltas aplicável aos trabalhadores com o vínculo de emprego público (**contrato de trabalho em funções públicas** e **nomeação**) passou a estar previsto no CT com as especificações constantes na Lei n.º 35/2014, de 20/6, e na LTFP.

Tivemos em consideração que, as secretarias se mostram dotadas de **funcionários de justiça** no regime de proteção social convergente (relação jurídica até ao dia 31.dez.2005) ⁽¹⁷⁾ e outros integrados no regime geral de segurança social (admitidos a partir do dia 01.jan.2006). ⁽¹⁸⁾

Não olvidámos o facto de a Lei n.º 82-B/2014, de 31/12 (O.E. para 2015), ter alterado a Lei n.º 35/2014, de 20/7. Porém, esta alteração não teve qualquer influência no regime de férias, faltas e licenças. Apenas foi revogado o art.º 6.º desta Lei n.º 35/2014, sendo repristinado o art.º 5.º da Lei n.º 11/2014, de 6 de março [Exercício de funções públicas por beneficiários de pensões de reforma pagas pela segurança social ou por outras entidades gestora de fundos].

Assim, temos que conjugar os diplomas seguintes:

1. Art.ºs 15.º a 40.º da Lei n.º 35/2014, de 20/6;
2. Art.ºs 134.º a 143.º da LTFP;
3. Art.º 66.º n.º 1 do EFJ;
4. Art.ºs 248.º a 257.º do CT. ⁽¹⁹⁾

¹⁷ - Lei n.º 4/2009, de 29/1 e D.L. n.º 89/2009, de 9/4.

¹⁸ - D.L. n.º 91/2009, de 9/4.

¹⁹ - Vide as alterações constantes na Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, e que entram em vigor no dia **01.maio.2023**.

AUSÊNCIA LEGÍTIMA AO SERVIÇO – FALTAS JUSTIFICADAS

Conceito de FALTA – art.º 133.º da LTFP:

Considera-se falta a ausência ⁽²⁰⁾ do trabalhador do local em que deva desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho – n.º 1.

Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respetivos tempos são adicionados para determinação da falta – n.º 2.

Faltas justificadas e faltas injustificadas – art.º 134.º da LTFP:

O art.º 134.º, procede desde logo a uma primeira e importante distinção entre os dois tipos de faltas, a saber:

- **Faltas justificadas** – são as ausências dos trabalhadores ao serviço consideradas legítimas pela lei, porque por elas relevadas como compreensíveis e justificadas (art.º 134.º, n.ºs 2 e 3);
- **Injustificadas** – são as ausências ao serviço não legitimadas por lei (art.º 134.º, n.º 1).

Tipos de FALTAS – art.º 134.º da LTFP que se transcreve:

Temas assim que as faltas podem ser **justificadas** ou **injustificadas**, considerando-se como **injustificadas** as faltas não previstas no n.º 2 e que em seguidas se elencam:

São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins; ⁽²¹⁾

²⁰ - Em caso de ausência, os funcionários de justiça devem informar previamente o respetivo superior hierárquico e indicar o local onde possam ser encontrados – n.º 2 do art.º 65.º do EFJ.

²¹ - Vide as alterações constantes na Lei n.º 13/2023, de 3 de abril e que entram em vigor no dia **01.mai.2023**.

“Artigo 251.º [...]

1 - [...]

a) Até 20 dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado;

b) Até cinco dias consecutivos, por falecimento de parente ou afim no 1.º grau na linha reta não incluídos na alínea anterior;

c) [...]

2 - [...]

3 - [...]

AUSÊNCIA LEGÍTIMA AO SERVIÇO – FALTAS JUSTIFICADAS

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;

d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar do trabalhador;

f) As motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada menor;

g) As de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos do artigo 316.º;

h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral, nos termos da correspondente lei eleitoral;

i) As motivadas pela necessidade de tratamento ambulatorio, realização de consultas médicas e exames complementares de diagnóstico, que não possam efetuar-se fora do período normal de trabalho e só pelo tempo estritamente necessário;

j) As motivadas por isolamento profilático;

k) As dadas para doação de sangue e socorrismo;

l) As motivadas pela necessidade de submissão a métodos de seleção em procedimento concursal;

m) As dadas por conta do período de férias;

n) As que por lei sejam como tal consideradas. ⁽²²⁾

²² - Nas alterações ao n.º 2 do art.º 249.º do CT – Tipos de Faltas –, introduzidas pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, surge a alínea h) - motivada por luto gestacional, nos termos do artigo 38.º-A do CT:

“Artigo 38.º-A

Falta por luto gestacional

1 - Nos casos em que não haja lugar à licença prevista no artigo anterior, a trabalhadora pode faltar ao trabalho por motivo de luto gestacional até três dias consecutivos.

2 - O pai tem direito a faltar ao trabalho até três dias consecutivos, quando se verifique o gozo da licença prevista no artigo anterior ou a falta prevista no número anterior.

3 - Para efeitos do disposto nos números anteriores, a trabalhadora e o trabalhador informam os respetivos empregadores, apresentando, logo que possível, prova do facto invocado, através de declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde, ou ainda atestado médico.

4 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 1 e 2.”

AUSÊNCIA LEGÍTIMA AO SERVIÇO – FALTAS JUSTIFICADAS

3 — O disposto na alínea *i*) do número anterior é extensivo à assistência ao cônjuge ou equiparado, ascendentes, descendentes, adotando, adotados e enteados, menores ou deficientes, quando comprovadamente o trabalhador seja a pessoa mais adequada para o fazer.

4 — As faltas referidas no n.º 2 têm os seguintes efeitos:

a) As dadas ao abrigo das alíneas *a)* a *h)* e *n)* têm os efeitos previstos no Código do Trabalho; ⁽²³⁾

b) Sem prejuízo do disposto na alínea anterior, as dadas ao abrigo das alíneas *i)* a *l)* não determinam perda de remuneração;

c) As dadas ao abrigo da alínea *m)* têm os efeitos previstos no artigo seguinte.

5 — As disposições relativas aos tipos de faltas e à sua duração não podem ser objeto de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, salvo tratando-se das situações previstas na alínea *g)* do n.º 2.

Nota: *Por vezes questiona-se se existem discricionariamente, além destas faltas justificadas, outras situações em que as faltas podem ser justificadas.*

Apenas em casos excecionais e devidamente fundamentados, pode o empregador público autorizar interrupções na prestação do trabalho, durante o período de presença obrigatória – art.º 102.º da LTFP.

6 — São consideradas injustificadas as faltas não previstas no n.º 2 – n.º 6 do art.º 134.º da LTFP.

23 - “Artigo 255.º - Efeitos de falta justificada:

1 - A falta justificada não afeta qualquer direito do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 - Sem prejuízo de outras disposições legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de proteção na doença;

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) A prevista no artigo 252.º;

d) As previstas nas alíneas *f)* e *l)* do n.º 2 do artigo 249.º quando excedam 30 dias por ano;

e) A autorizada ou aprovada pelo empregador.

3 - A falta prevista no artigo 252.º é considerada como prestação efetiva de trabalho.”

DIVERSOS TIPOS DE FALTAS

(Art.ºs 122.º, n.º 1 e 134.º da LTFP)

COMUNICAÇÃO DAS FALTAS:

Genericamente, compete ao administrador judiciário, ou em que ele subdelegar, decidir os pedidos de justificação destas faltas nos termos do despacho de delegação de competências, do(a) diretor(a)-geral da Administração da Justiça, publicado no Diário da República, vide o link — [DGAJ > Documentos > Delegações de competências - Admininistradores Judiciários e Administradores Judiciários dos TAF > Administradores judiciários \(justica.gov.pt\)](#). ①

Nos tribunais superiores é competente o secretário de justiça provido em secretário de tribunal superior.

① - Tratando-se de despacho de delegação de competências nominal, vai sofrendo alterações consoante os profissionais venham a ser substituídos.

AUSÊNCIA LEGÍTIMA AO SERVIÇO – FALTAS JUSTIFICADAS

[\(Voltar índice\)](#)

1. FALTAS DADAS POR ALTURA DO CASAMENTO:

Noção e regime:

É o direito que o trabalhador tem de faltar, durante **15 dias** seguidos, por altura do casamento – al. a) do n.º 2 do art.º 134.º da LTFP e al. a) do n.º 2 do art.º 249.º do CT.

Obrigação do trabalhador:

Comunicar a ausência, nos termos do art.º 253.º do CT, como se segue:

A ausência, quando previsível, é comunicada ao empregador, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a **antecedência mínima de 5 dias** – n.º 1.

Efeitos: ⁽²⁴⁾

- Não afeta qualquer direito do trabalhador – n.º 1 do art.º 255.º do CT –, exceto o direito ao subsídio de refeição – alínea c), do n.º 2 do D.L. n.º 57-B/84, de 20 de fevereiro.
- O incumprimento do acima referido determina que a ausência seja injustificada – n.º 5 do art.º 253.º do CT.

NOTAS:

1. A direção-geral da administração e do emprego público (DGAEP) tem opinado, durante os vários regimes deste instituto, que a expressão “por altura do casamento” tem de entender-se no sentido de o ato do casamento, civil ou religioso dever ter lugar no decurso desses 15 dias.

Exemplificando:

- Se o dia do casamento determinar o início do período de ausência justificada e tiver lugar a um sábado ou a um domingo, aquele período só começa a correr na segunda-feira seguinte, uma vez que o trabalhador não se encontra sujeito ao dever de assiduidade naqueles dias;

²⁴ - ex vi da alínea a) do n.º 4 do art.º 134.º LTFP.

AUSÊNCIA LEGÍTIMA AO SERVIÇO – FALTAS JUSTIFICADAS

- Se o dia do casamento não coincidir com o início do período de ausência justificada e ocorrer a um sábado ou domingo, qualquer desses dias conta também para o cômputo do referido prazo, uma vez que este é contado em dias seguidos.

2. Admite-se que o direito a falta por casamento possa ser exercido posteriormente à data da sua celebração, nomeadamente quando:

- ✓ se trate de casamento por procuração; e
- ✓ em situação decorrente de caso de força maior ou estado de necessidade, devidamente fundamentada.

3. Admite-se também que no caso de não coincidência, no mesmo ato ou no mesmo dia, do casamento civil e do casamento religioso, o direito a faltar possa ser exercido "por altura" ou "por ocasião" de qualquer um deles.



[\(Voltar índice\)](#)

2. FALTAS DADAS POR FALECIMENTO DO CÔNJUGE, PARENTES OU AFIM: ⁽²⁵⁾

Noção e regime:

São as faltas ao serviço dadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins – al. b) do n.º 2 do art.º 134.º da LTFP e os artigos 249.º, n.º 2 al. b); 251.º n.º 2 al.s a) e b); 253.º e 255.º n.º 1 do CT.

O trabalhador pode faltar justificadamente – art.º 251.º do CT: ⁽²⁶⁾

- Até **20 dias** consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado; filho (biológico ou adotivo) ou enteado. ⁽²⁷⁾

²⁵ - Acrescentámos, na parte final destas faltas, a FALTA POR LUTO GESTACIONAL, aditada pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril.

²⁶ - Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, em vigor no dia 1.maio.2023.

²⁷ - Direito a acompanhamento psicológico – art.º 3.º da Lei n.º 1/2022, de 3 de janeiro:

1 - Nas situações de falecimento de descendentes ou afins no 1.º grau da linha reta, ambos os progenitores têm direito a solicitar junto do médico assistente acompanhamento psicológico em estabelecimento do Serviço Nacional de Saúde, o qual deve ter início no prazo de cinco dias após o falecimento.

2 - O direito previsto no número anterior é ainda garantido em caso de falecimento de familiares próximos, designadamente cônjuge e ascendentes.

AUSÊNCIA LEGÍTIMA AO SERVIÇO – FALTAS JUSTIFICADAS

- Até **5 dias** consecutivos, por falecimento de parente ou afim no 1.º grau na linha reta não incluídos no parágrafo anterior (união de facto ou economia comum com o trabalhador, pai, mãe, sogra, sogro, genro e nora).
- Até **2 dias** consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha reta (avós, bisavós, netos, bisnetos e assim sucessivamente) ou no 2.º grau da linha colateral (irmãos, cunhados).

- Ver, infra, mapa elucidativo destas faltas com as linhas e os graus de parentesco

Obrigação do trabalhador:

Comunicar a ausência, nos termos do art.º 253.º do CT, como se segue:

A ausência, quando previsível, é comunicada ao empregador, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a **antecedência mínima de 5 dias** – n.º 1.

Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível com a antecedência de cinco dias, a comunicação ao empregador é feita logo que possível – n.º 2.

Deverá ter-se em consideração que, o empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação da ausência, exigir ao trabalhador prova de facto invocado para a justificação, a prestar em prazo razoável – n.º 1 do art.º 254.º do CT.

A prova da situação de doença do trabalhador é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, centro de saúde, de serviço digital do Serviço Nacional de Saúde, ou de serviço digital dos serviços regionais de saúde das regiões autónomas, ou ainda por atestado médico – n.º 2 do art.º 254.º do CT.

A declaração dos serviços digitais do Serviço Nacional de Saúde, ou de serviço digital dos serviços regionais de saúde das regiões autónomas, referida no n.º 2, é feita mediante autodeclaração de doença, sob compromisso de honra, que apenas pode ser

AUSÊNCIA LEGÍTIMA AO SERVIÇO – FALTAS JUSTIFICADAS

emitida quando a situação de doença do trabalhador não exceder os três dias consecutivos, até ao limite de duas vezes por ano. – n.º 5 do art.º 254.º do CT. ⁽²⁸⁾

Efeitos: (29)

- Não afeta qualquer direito do trabalhador – n.º 1 do art.º 255.º do CT. –, exceto o direito ao subsídio de refeição – alínea d), do n.º 2 do D.L. n.º 57-B/84, de 20 de fevereiro.
- O incumprimento do acima referido determina que a ausência seja injustificada – n.º 5 do art.º 253.º do CT.
- Constitui contraordenação grave a violação do disposto neste art.º 251.º do CT.

NOTAS:

Durante um longo período de tempo, a DGAEP e consequentemente a DGAJ, seguindo a letra da lei "...dias consecutivos...", vinha a entender que os referidos dias seriam consecutivos. Contudo, durante o ano de 2020, a DGAEP alterou a sua posição sobre a matéria, alinhando-a com a interpretação expendida pela Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT), que tem vindo a defender a posição de que embora os dias de faltas sejam usufruídos de modo consecutivo, não se contam os dias em que o trabalhador esteja obrigado ao cumprimento do seu período normal de trabalho.

Deste modo, de acordo com o novo entendimento, esclareceu a DGAJ, por comunicação enviada, via e-mail, em 18.fev.2020, a todos os administradores judiciais:

1. Os dias de faltas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins poderá iniciar-se no dia do óbito, do conhecimento deste, ou ainda no da cerimónia fúnebre, cabendo a escolha ao trabalhador mediante comunicação com a brevidade possível ao empregador público.
2. Os cinco dias ou os dois dias a que o trabalhador tem direito a faltar justificadamente, consoante o grau de parentesco/afinidade, são usufruídos de modo consecutivo, embora se conte apenas os dias em que o trabalhador esteja obrigado ao cumprimento do seu período normal de trabalho. (Apesar de não constar, presumimos que também se deve aplicar nas situações de falecimento de descendentes ou afins no 1.º grau da linha reta

²⁸ - Os números 2 e 5 do art.º 254.º do CT foram alterados pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, em vigor no dia 1.maio.2023.

²⁹ - ex vi da alínea a) do n.º 4 do art.º 134.º LTFP.

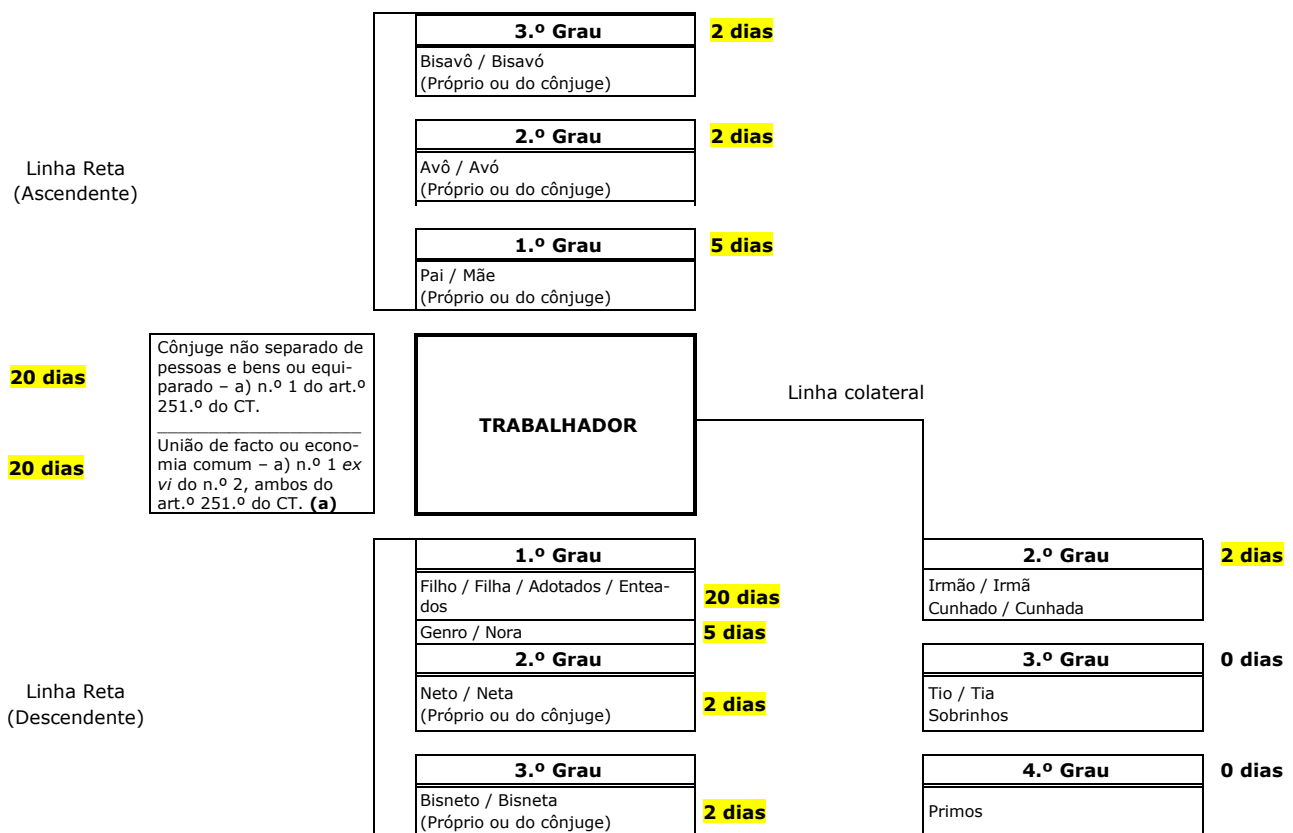
AUSÊNCIA LEGÍTIMA AO SERVIÇO – FALTAS JUSTIFICADAS

(filhos, enteados, adotados, genros/noras), ou seja, até 20 dias consecutivos, pois, a Lei n.º 1/2022, de 3 de janeiro, é posterior ao entendimento da DGAEP)

3. No primeiro dia de ausência, caso esta não seja correspondente ao período normal de trabalho diário, apenas se considera falta o período em que o trabalhador efetivamente se ausentou.
4. O falecimento de familiar adia ou suspende o gozo das férias, nos termos do n.º 1 do artigo 244.º do Código do Trabalho, mediante comunicação ao empregador público e comprovação desse facto, por aplicação do disposto no n.º 1 do artigo 241.º e n.º 2 do artigo 253.º, do Código do Trabalho.
5. Findo o período de faltas por falecimento de familiar, o gozo das férias terá lugar na medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo entre o empregador público e o trabalhador.

SEGUE-SE O QUADRO DE LINHAS E GRAUS DE PARENTESCO:

LINHAS E GRAUS DE PARENTESCO



(a) – Vide a Declaração de Retificação n.º 13/2023, de 29 de maio.

AUSÊNCIA LEGÍTIMA AO SERVIÇO – FALTAS JUSTIFICADAS

LUTO GESTACIONAL – art.º 38.º-A do CT

Nos casos em que não haja lugar à licença por interrupção da gravidez, a trabalhadora pode faltar ao trabalho por motivo de luto gestacional até **três dias** consecutivos – n.º 1.

O pai tem direito a faltar ao trabalho **até três dias consecutivos**, quando se verifique o gozo da licença por interrupção de gravidez (art.º 38.º do CT) ou a falta por motivo de luto gestacional – n.º 2.

Para efeitos do disposto nos n.ºs 1 e 2, acima referidos, a trabalhadora e o trabalhador informam os respetivos empregadores, apresentando, logo que possível, prova do facto invocado, através de declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde, ou ainda atestado médico – n.º 3.

Nos termos do n.º 4, constitui contraordenação grave a violação do disposto nos suprarreferidos n.ºs 1 e 2.

Com as alterações introduzida pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, em vigor a partir de 11.maio.2023, esta falta foi considerada justificada – al. h) do n.º 2 do art.º 255.º do CT.



[\(Voltar índice\)](#)

3. FALTAS PELA PRESTAÇÃO DE PROVAS EM ESTABELECIMENTO DE ENSINO:

Noção e regime:

São as faltas ao serviço dadas por motivo de prestação de provas em estabelecimento de ensino – al. c) do n.º 2 do art.º 134.º da LTFP.

Estas faltas seguem o regime constante no art.º 91.º do CT e são designadas como faltas para prestação de provas de avaliação e inseridas na Subsecção VII – Trabalhador-estudante – art.ºs 89.º a 96.º-A do referido CT.

Assim, o trabalhador-estudante pode faltar justificadamente por motivo de prestação de prova de avaliação, nos seguintes termos:

AUSÊNCIA LEGÍTIMA AO SERVIÇO – FALTAS JUSTIFICADAS

a) No dia da prova e no imediatamente anterior. ⁽³⁰⁾

b) No caso de provas em dias consecutivos ⁽³¹⁾ ou de mais de uma prova no mesmo dia ⁽³²⁾, os dias imediatamente anteriores são tantos quantas as provas a prestar.

c) Os dias imediatamente anteriores referidos nas alíneas anteriores incluem dias de descanso semanal e feriados. ⁽³³⁾

d) As faltas dadas ao abrigo das alíneas anteriores não podem exceder **4 dias** por disciplina em cada ano letivo.

O direito acima descrito só pode ser exercido em **2 anos** letivos relativamente a cada disciplina.

Nos casos em que o curso esteja organizado no regime de sistema europeu de transferência e acumulação de créditos (ECTS), o trabalhador-estudante pode, em alternativa ao disposto no acima referido, optar por cumular os dias anteriores ao da prestação das provas de avaliação, num máximo de 3 dias, seguidos ou interpolados ou do correspondente em termos de meios-dias, interpolados – n.º 3 do art.º 91.º do CT.

A opção pelo regime cumulativo a que refere o parágrafo anterior obriga, com as necessárias adaptações, ao cumprimento do prazo de antecedência ⁽³⁴⁾ previsto no disposto nas alíneas a) e b) do n.º 4 do artigo 96.º – n.º 4 do art.º 91.º do CT.

³⁰ - Exemplo: "Tem 1 prova de avaliação a uma terça-feira. – Tem direito a faltar na segunda e na terça-feira".

³¹ - Exemplo: "Tem 2 provas de avaliação – uma na quarta-feira e outra na quinta-feira – Tem direito a faltar de segunda-feira até quinta-feira".

³² - Exemplo: "Tem 2 provas de avaliação na quarta-feira – Tem direito a faltar de segunda-feira até quarta-feira".

³³ - Exemplo: "Tem uma prova de avaliação a segunda-feira." – Tem direito a faltar, somente, nessa segunda-feira".

³⁴ - "Artigo 96.º (Procedimento para exercício de direitos de trabalhador-estudante) do CT.

1 - O trabalhador-estudante deve comprovar perante o empregador o respectivo aproveitamento, no final de cada ano lectivo.

2 - O controlo de assiduidade do trabalhador-estudante pode ser feito, por acordo com o trabalhador, directamente pelo empregador, através dos serviços administrativos do estabelecimento de ensino, por correio electrónico ou fax, no qual é aposta uma data e hora a partir da qual o trabalhador-estudante termina a sua responsabilidade escolar.

3 - Na falta de acordo o empregador pode, nos 15 dias seguintes à utilização da dispensa de trabalho para esse fim, exigir a prova da frequência de aulas, sempre que o estabelecimento de ensino proceder ao controlo da frequência.

4 - O trabalhador-estudante deve solicitar a licença sem retribuição com a seguinte antecedência:

a) Quarenta e oito horas ou, sendo inviável, logo que possível, no caso de um dia de licença;

b) Oito dias, no caso de dois a cinco dias de licença;

c) 15 dias, no caso de mais de cinco dias de licença."

AUSÊNCIA LEGÍTIMA AO SERVIÇO – FALTAS JUSTIFICADAS

Só é permitida a cumulação nos casos em que os dias anteriores às provas de avaliação que o trabalhador estudante tenha deixado de usufruir não tenham sido dias de descanso semanal ou feriados – n.º 5 do art.º 91.º do CT.

Consideram-se ainda justificadas as faltas dadas por trabalhador-estudante na estrita medida das deslocações necessárias para prestar provas de avaliação, sendo retribuídas até 10 faltas em cada ano letivo, independentemente do número de disciplinas – n.º 6 do art.º 91.º do CT.

Considera-se prova de avaliação o exame ou outra prova, escrita ou oral, ou a apresentação de trabalho, quando este o substitua ou complemente e desde que determine direta ou indiretamente o aproveitamento escolar – n.º 7 do art.º 91.º do CT.

Obrigação do trabalhador:

Comunicar a ausência, nos termos do art.º 253.º do CT, como se segue:

A ausência, quando previsível, é comunicada ao empregador, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a **antecedência mínima de 5 dias** – n.º 1.

Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível com a antecedência de cinco dias, a comunicação ao empregador é feita logo que possível – n.º 2.

Deverá ter-se em consideração que, o empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação da ausência, exigir ao trabalhador prova de facto invocado para a justificação, a prestar em prazo razoável – n.º 1 do art.º 254.º do CT.

Efeitos: (35)

- Não afeta qualquer direito do trabalhador – n.º 1 do art.º 255.º do CT –, exceto o direito ao subsídio de refeição – alínea a), do n.º 2 do D.L. n.º 57-B/84, de 20 de fevereiro e nos art.ºs 91.º n.º 6 e 92.º n.º 2 do C.T.
- O incumprimento do acima referido determina que a ausência seja injustificada – n.º 5 do art.º 253.º do CT.

³⁵ - ex vi da alínea a) do n.º 4 do art.º 134.º LTFP.

AUSÊNCIA LEGÍTIMA AO SERVIÇO – FALTAS JUSTIFICADAS

- Constitui contraordenação grave a violação do disposto n.ºs 1, 3 e 6 do art.º 91.º do CT.

O Código do Trabalho não prevê quais os efeitos das faltas para prestação de provas de avaliação, limitando-se a estabelecer que as faltas em causa, quando determinadas pela necessidade de deslocação para os estabelecimentos de ensino com vista à prestação de tais provas, embora justificadas, não são retribuídas para além de 10.

Daí ter que se inferir, por interpretação a contrário, que as faltas para prestação de provas de avaliação conferem ao trabalhador-estudante o direito à percepção da remuneração.

NOTA FINAL:

Dado que estas faltas ao serviço, por motivo de prestação de provas em estabelecimento de ensino, seguem o regime do estatuto do trabalhador-estudante previsto no CT, mais à frente, poderá consultar o caderno que contempla unicamente o Regime Jurídico do Trabalhador Estudante e que se encontra inserido nos art.ºs 89.º a 96.º-A, do CT.



[\(Voltar índice\)](#)

4. FALTAS MOTIVADAS POR IMPOSSIBILIDADE DE PRESTAR TRABALHO DEVIDO A FACTO QUE NÃO SEJA IMPUTÁVEL AO TRABALHADOR, NOMEADAMENTE OBSERVÂNCIA DE PRESCRIÇÃO MÉDICA NO SEGUIMENTO DE RECURSO A TÉCNICA DE PROCREAÇÃO ASSISTIDA, DOENÇA, ACIDENTE OU CUMPRIMENTO DE OBRIGAÇÃO LEGAL. ⁽³⁶⁾

Noção e regime:

Ausência de trabalhador por doença, acidente ⁽³⁷⁾ ou cumprimento de obrigações legais, ou outro motivo que não lhe seja imputável – al. d), do n.º 2 do art.º 134.º da LTFP e al. d), do n.º 2 do art.º 249.º do CT.

³⁶ - Alínea d) do n.º 2 do art.º 249.º do CT ex vi da alínea a) do n.º 4 do art.º 134.º LTFP.

³⁷ - Todas as situações não incluídas nos acidentes de trabalho – Os trabalhadores que exercem funções públicas,

AUSÊNCIA LEGÍTIMA AO SERVIÇO – FALTAS JUSTIFICADAS

Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho diário, os respetivos tempos são adicionados para determinação da falta – n.º 2 do art.º 133.º da LTFP e n.º 2 do art.º 248.º do CT.

A legislação não tipifica as situações sobre as ausências do trabalhador no cumprimento de obrigações legais ⁽³⁸⁾ ou outro motivo que não lhe seja imputável. ⁽³⁹⁾

Porém, pensamos que faz sentido manter-se os remotos critérios.

Mas, estas faltas estejam ou não tipificadas, previsíveis ou imprevisíveis, têm que ser justificadas e fundamentadas.

Obrigação do trabalhador:

Comunicar a ausência, nos termos do art.º 253.º do CT, como se segue:

- A ausência, quando previsível, é comunicada ao empregador, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de 5 dias – n.º 1.

independentemente de estarem enquadrados no regime geral de segurança social - inscritos nas instituições de segurança social - ou no regime de proteção social convergente (RPSC), estão todos abrangidos especificamente pelo Decreto-Lei n.º 503/99, de 20 de novembro.

- ³⁸ - As faltas para **cumprimento de obrigações** estavam tipificadas nos art.ºs 63.º e 64.º do D.L. n.º 100/99, de 31/3 (diploma revogado – al. g) do n.º 1 do art.º 42.º do D.L. n.º 35/2014, de 20/6):

Regime

1 — Consideram-se justificadas as faltas motivadas pelo cumprimento de obrigações legais ou por imposição de autoridade judicial, policial ou militar.

2 — As faltas previstas no número anterior não importam a perda de quaisquer direitos e regalias.

Situação de prisão

1 — As faltas dadas por motivo de prisão preventiva consideram-se justificadas e determinam a perda de vencimento de exercício e do subsídio de refeição.

2 — A perda do vencimento de exercício e do subsídio de refeição é reparada em caso de revogação ou extinção da prisão preventiva, salvo se o funcionário ou agente vier a ser condenado definitivamente.

3 — O cumprimento de pena de prisão por funcionário ou agente implica a perda total do vencimento e a não contagem do tempo para qualquer efeito.

4 — Nos casos em que, na sequência da prisão preventiva, o funcionário ou agente venha a ser condenado definitivamente, aplica-se, ao período de prisão preventiva que não exceda a pena de prisão que lhe for aplicada, o disposto no número anterior.

- ³⁹ - As faltas por motivos não imputáveis ao funcionário ou agente também estavam tipificadas no sobredito diploma, já revogado - art.º 70.º:

Faltas por motivos não imputáveis ao funcionário ou agente -

1 — São consideradas justificadas as faltas determinadas por facto qualificado como calamidade pública pelo Conselho de Ministros.

2 — Consideram-se igualmente justificadas as faltas ocasionadas por factos não imputáveis ao funcionário ou agente e determinadas por motivos não previstos no presente diploma que impossibilitem o cumprimento do dever de assiduidade ou o dificultem em termos que afastem a sua exigibilidade.

3 — O funcionário ou agente impedido de comparecer ao serviço nos termos do número anterior deve, por si ou por interposta pessoa, comunicar o facto ao dirigente competente logo que possível, preferencialmente no próprio dia ou no dia seguinte, devendo apresentar justificação por escrito no dia em que regressar ao serviço.

4 — As faltas previstas nos n.ºs 1 e 2 são equiparadas a serviço efetivo.

AUSÊNCIA LEGÍTIMA AO SERVIÇO – FALTAS JUSTIFICADAS

- Quando imprevisíveis, são obrigatoriamente comunicadas, logo que possível – n.º 2.

A prova da situação de doença do trabalhador é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, centro de saúde, de serviço digital do Serviço Nacional de Saúde, ou de serviço digital dos serviços regionais de saúde das regiões autónomas, ou ainda por atestado médico – n.º 2 do art.º 254.º do CT.

A declaração dos serviços digitais do Serviço Nacional de Saúde, ou de serviço digital dos serviços regionais de saúde das regiões autónomas, atrás referida, é feita mediante autodeclaração de doença, sob compromisso de honra, que apenas pode ser emitida quando a situação de doença do trabalhador não exceder os três dias consecutivos, até ao limite de duas vezes por ano. – n.º 5 do art.º 254.º do CT. ⁽⁴⁰⁾

A prova da situação de doença é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

A doença pode ser fiscalizada por médico a solicitação do empregador público.

Efeitos / REGIME DE PROTEÇÃO SOCIAL CONVERGENTE: ⁽⁴¹⁾

Normas aplicáveis aos trabalhadores integrados no REGIME DE PROTEÇÃO SOCIAL CONVERGENTE – art.ºs 15.º a 41.º da Lei n.º 35/2014, de 20/6.

- As faltas justificadas não afetam quaisquer direitos do trabalhador, sem prejuízo do disposto no n.º 1 do art.º 255.º do CT.
- Em regra a falta por motivo de doença, devidamente comprovada, não afeta qualquer direito do trabalhador (n.ºs 1 e 2 do art.º 15.º da LTFP) determinando:
 - A perda da totalidade da remuneração diária nos primeiro, segundo e terceiro dias de incapacidade temporária, nas situações de faltas seguidas ou interpoladas (al. a) do n.º 2);

⁴⁰ - Os números 2 e 5 do art.º 254.º do CT foram alterados pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, em vigor no dia 1.mai.2023.

⁴¹ - Artigo 14.º da Lei n.º 35/2014, 20 de junho (Proteção Social Convergente).

AUSÊNCIA LEGÍTIMA AO SERVIÇO – FALTAS JUSTIFICADAS

- A perda de 10 % da remuneração diária, a partir do quarto dia e até ao trigésimo dia de incapacidade temporária (al. b) do n.º 2);

A contagem dos períodos de 3 e 27 dias a que se refer, respetivamente, as alíneas a) e b) do número 2 do art.º 15.º, é interrompida sempre que se verifique a retoma da prestação de trabalho – n.º 3.

A aplicação da alínea b) do n.º 2 depende da prévia ocorrência de três dias sucessivos e não interpolados de faltas por incapacidade temporária nos termos da alínea a) do mesmo número – n.º 4.

Faltas sem perda de remuneração base diária:

A falta por motivo de doença nas situações a que se refere a alínea a) do n.º 2 não implica a perda da remuneração base diária nos casos de internamento hospitalar, faltas por motivo de cirurgia ambulatoria, doença por tuberculose e doença com início no decurso do período de atribuição do subsídio parental que ultrapasse o termo deste período – n.º 5.

Antiguidade de serviço:

As faltas por doença descontam na antiguidade para efeitos de carreira quando ultrapassem 30 dias seguidos ou interpolados em cada ano civil – n.º 6.

O disposto nos n.ºs 2 a 6 não se aplica às faltas por doença dadas por pessoas com deficiência, quando decorrentes da própria deficiência – n.º 7.

Subsídio de refeição:

As faltas por doença implicam sempre a perda do subsídio de refeição – n.º 8, do art.º 15.º.

O disposto nos números 1 a 8 do art.º 15.º da Lei n.º 35/2014, de 20/6 (faltas por doença) não prejudica o recurso a faltas por conta do período de férias – n.º 9.

Consultar as seguintes normas da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho:

- Carreira contributiva – art.º 16.º
- Justificação da doença – art.º 17.º

AUSÊNCIA LEGÍTIMA AO SERVIÇO – FALTAS JUSTIFICADAS

- Meios de prova – art.º 18.º
- Doença ocorrida no estrangeiro – art.º 19.º
- Verificação domiciliária da doença – art.º 20.º
- Verificação domiciliária da doença pela ADSE – art.º 21.º
- Verificação domiciliária da doença pelas autoridades de saúde – art.º 22.º
- Intervenção da junta médica – art.º 23.º
- Pedido de submissão à junta médica – art.º 24.º
- Limite de faltas – art.º 25.º
- Submissão a junta médica independentemente da ocorrência de faltas por doença – art.º 26.º
- Falta de elementos médicos e colaboração de médicos especialistas – art.º 27.º
- Obrigatoriedade de submissão à junta médica – art.º 28.º
- Parecer da Junta médica – art.º 29.º
- Interrupção das faltas por doença – art.º 30.º
- Cômputo do prazo de faltas por doença – art.º 31.º
- Fim do prazo de faltas por doença do pessoal contratado a termo resolutivo – art.º 32.º
- Junta médica – art.º 33.º
- Fim do prazo de faltas por doença – art.º 34.º
- Verificação de incapacidade – art.º 35.º
- Submissão à junta médica da CGA, IP, no decurso da doença – art.º 36.º
- Faltas por doença prolongada – art.º 37.º
- Faltas para reabilitação profissional – art.º 38.º
- Junta médica de recurso – art.º 39.º
- Subsídio por assistência a familiares – art.º 40.º

Efeitos / REGIME GERAL DA SEGURANÇA SOCIAL: ⁽⁴²⁾

Normas aplicáveis aos trabalhadores integrados no REGIME GERAL DA SEGURANÇA SOCIAL – al. a), do n.º 4 do art.º 134.º da LTFP.

- A falta justificada não afeta qualquer direito do trabalhador, salvo o disposto no n.º 2 do art.º 255.º do CT – n.º 1 do art.º 255.º do CT *ex vi* da al. a) do n.º 4 do art.º 134.º da LTFP.
- As faltas por doença determinam a perda de remuneração quando o trabalhador beneficie de um regime de proteção social – al. a) do n.º 2 do art.º 255.º do CT.
- A ausência que se prolongue por mais de um mês determina a suspensão do vínculo – art.º 278.º da LTFP.

Consultar as seguintes normas da LTFP – anexo a que se refere o art.º 2.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho:

⁴² - Art.º 255.º do CT *ex vi* da al. a) do n.º 4 do art.º 134.º da LTFP e art.ºs. 136.º a 143.º da LTFP (Integrados no Regime Geral da Segurança Social).

AUSÊNCIA LEGÍTIMA AO SERVIÇO – FALTAS JUSTIFICADAS

- Verificação da situação de doença por médico designado pela segurança social – art.º 136.º
- Verificação da situação de doença por médico designado pelo empregador público – art.º 137.º
- Reavaliação da situação de doença – art.º 138.º
- Reavaliação da reavaliação da doença – art.º 139.º
- Impossibilidade de comparência ao exame médico – art.º 140.º
- Comunicação do resultado da verificação – art.º 141.º
- Eficácia do resultado da verificação da doença – art.º 142.º
- Comunicações e taxas – art.º 143.º

NOTAS FINAIS:

A direção-geral da administração e do emprego público (DGAEP) tem transmitido algumas orientações técnicas sobre este instituto e que transcrevemos:

A – 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.

B – 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).

C – 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).

D – 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).

E – 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).

AUSÊNCIA LEGÍTIMA AO SERVIÇO – FALTAS JUSTIFICADAS



[\(Voltar índice\)](#)

5. FALTAS MOTIVADAS PELA PRESTAÇÃO DE ASSISTÊNCIA INADIÁVEL E IMPRESCINDÍVEL A FILHO, A NETO OU A MEMBRO DO AGREGADO FAMILIAR DO TRABALHADOR. (43)

NOÇÃO E REGIME:

Ausência do trabalhador motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a: ⁽⁴⁴⁾

- A. **Filho;**
- B. **Neto;** ou a
- C. **Membro do agregado familiar.**

A. FILHO – art.º 49.º do CT.

O trabalhador pode faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, a filho com deficiência ou doença crónica, até 30 dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização – n.º 1.

O trabalhador pode faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente a filho com 12 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, faça parte do seu agregado familiar – n.º 2.

Aos períodos de ausência previstos nos números anteriores acresce um dia por cada filho além do primeiro – n.º 3.

A possibilidade de faltar prevista nos números anteriores não pode ser exercida simultaneamente pelo pai e pela mãe – n.º 4.

B. NETO – art.º 50.º do CT.

⁴³ - Alínea e) do n.º 2 do art.º 249.º do CT ex vi da alínea a) do n.º 4 do art.º 134.º da LTFP.

⁴⁴ - Alínea e) do n.º 2 do art.º 134.º da LTFP.

AUSÊNCIA LEGÍTIMA AO SERVIÇO – FALTAS JUSTIFICADAS

O trabalhador pode faltar até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de neto que consigo viva em comunhão de mesa e habitação e que seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos – n.º 1.

Se houver dois titulares do direito, há apenas lugar a um período de faltas, a gozar por um deles, ou por ambos em tempo parcial ou em períodos sucessivos, conforme decisão conjunta – n.º 2.

Para efeito, o trabalhador informa o empregador com a antecedência de cinco dias, declarando que – n.º 4:

- a) O neto vive consigo em comunhão de mesa e habitação;
- b) O neto é filho de adolescente com idade inferior a 16 anos;
- c) O cônjuge do trabalhador exerce atividade profissional ou se encontra física ou psiquicamente impossibilitado de cuidar do neto ou não vive em comunhão de mesa e habitação com este.

O trabalhador pode também faltar, em substituição dos progenitores, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a neto menor ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica – n.º 3.

O disposto neste artigo 50.º do CT. é aplicável a tutor do adolescente, a trabalhador a quem tenha sido deferida a confiança judicial ou administrativa do mesmo, bem como ao seu cônjuge ou pessoa em união de facto – n.º 5.

Neste caso, o trabalhador informa o empregador, no prazo previsto nos n.ºs 1 ou 2 do artigo 253.º declarando: ⁽⁴⁵⁾

- a) O carácter inadiável e imprescindível da assistência;
- b) Que os progenitores são trabalhadores e não faltam pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência, bem como que nenhum outro familiar do mesmo grau falta pelo mesmo motivo.

C. MEMBRO DO AGREGADO FAMILIAR – art.º 252.º do CT

⁴⁵ - A ausência, quando previsível, é comunicada ao empregador, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias.
Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível com a antecedência de cinco dias, a comunicação ao empregador é feita logo que possível – cfr. n.ºs 1 e 2 do art.º 253.º do CT.

AUSÊNCIA LEGÍTIMA AO SERVIÇO – FALTAS JUSTIFICADAS

O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente:

- ↳ a cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador; ou
- ↳ a parente ou afim na linha reta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral – n.º 1.

Este direito é ainda garantido ao trabalhador cuidador a quem seja reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal, em caso de doença ou acidente da pessoa cuidada, nos termos definidos na legislação aplicável – n.º 2.

Ao período de ausência previsto no n.º 1, acima referido, acrescem 15 dias por ano, no caso de prestação de assistência inadiável e imprescindível a pessoa com deficiência ou doença crónica, que seja cônjuge ou viva em união de facto com o trabalhador – n.º 3.

No caso de assistência a parente ou afim na linha recta ascendente, não é exigível a pertença ao mesmo agregado familiar – n.º 4.

Para justificação da falta, o empregador pode exigir ao trabalhador – n.º 5:

- a) Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;
- b) No caso do n.º 1, a declaração de que os outros membros do agregado familiar, caso exerçam atividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência;
- c) No caso do número anterior, declaração de que outros familiares, caso exerçam actividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência.

OBRIGAÇÃO DO TRABALHADOR:

Comunicar a ausência, nos termos do art.º 253.º do CT, como se segue:

- A ausência, quando previsível, é comunicada ao empregador, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de 5 dias – n.º 1.

AUSÊNCIA LEGÍTIMA AO SERVIÇO – FALTAS JUSTIFICADAS

- Quando imprevisíveis, ⁽⁴⁶⁾ são obrigatoriamente comunicadas, logo que possível – n.º 2.

JUSTIFICAÇÃO:

Falta para assistência a filho:

Nos termos do n.º 5 do art.º 49.º do CT, o empregador pode exigir ao trabalhador:

- a) Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;
- b) Declaração de que o outro progenitor tem atividade profissional e não falta pelo mesmo motivo ou está impossibilitado de prestar a assistência;
- c) Em caso de hospitalização, declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.

Falta para assistência a neto:

No caso referido no n.º 3 do art.º 50.º do CT, o trabalhador informa o empregador, no prazo previsto nos n.ºs 1 ou 2 do artigo 253.º, declarando:

- a) O carácter inadiável e imprescindível da assistência;
- b) Que os progenitores são trabalhadores e não faltam pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência, bem como que nenhum outro familiar do mesmo grau falta pelo mesmo motivo.

Falta para assistência a membro do agregado familiar:

Nos termos do n.º 5 do art.º 252.º do CT, o empregador pode exigir ao trabalhador:

- a) Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;
- b) Declaração de que os outros membros do agregado familiar, caso exerçam atividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência;
- c) No caso de assistência a parente ou afim na linha reta ascendente, declaração de que outros familiares, caso exerçam atividade profissional, não

⁴⁶ - Quando a urgência da saída não permita informar previamente o superior hierárquico, deve o funcionário judicial informá-lo, logo que possível, apresentando a respetiva justificação - n.º 3 do art.º 65.º do EFJ.

AUSÊNCIA LEGÍTIMA AO SERVIÇO – FALTAS JUSTIFICADAS

faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência.

EFEITOS:

Em todas estas faltas e em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho diário, os respetivos tempos são adicionados para determinação da falta – n.º 2 do art.º 133.º da LTFP e n.º 2 do art.º 248.º do CT.

Todas estas faltas consideram-se justificadas – al. e) do n.º 2 do art.º 249.º do CT. e quanto:

A. **FILHO** – cfr. art.º 49.º do CT

B. **NETO** – cfr. art.º 50.º do CT

Não afeta qualquer direito do trabalhador – alíneas f) e g) do n.º 1 do art.º 65.º e n.º 1 do art.º 255.º, ambos do CT –, exceto o direito ao subsídio de refeição – alínea e), do n.º 2 do D.L. n.º 57-B/84, de 20 de fevereiro.

Por sua vez, quanto:

C. **MEMBRO DO AGREGADO FAMILIAR** – cfr. art.º 252.º do CT.

Determinam a perda de remuneração – al. c) do n.º 2 do art.º 255.º do CT.



[\(Voltar índice\)](#)

6. FALTAS MOTIVADAS PELO ACOMPANHAMENTO DE GRÁVIDA QUE SE DESLOQUE A UNIDADE HOSPITALAR FORA DA ILHA DE RESIDÊNCIA PARA REALIZAÇÃO DO PARTO – art.º 252.º-A do CT:

NOÇÃO E REGIME:

O trabalhador cônjuge, que viva em união de facto ou economia comum, parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral, pode faltar ao trabalho para acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto, quando o acompanhamento se mostre imprescindível e pelo período de tempo adequado àquele fim – n.º 1.

AUSÊNCIA LEGÍTIMA AO SERVIÇO – FALTAS JUSTIFICADAS

Esta possibilidade de faltar não pode ser exercida por mais do que uma pessoa em simultâneo – n.º 2.

Para justificação da falta, o empregador pode exigir ao trabalhador – n.º 3:

- a) Prova do carácter imprescindível e da duração da deslocação para o parto;
- b) Declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar onde se realize

Nos termos do n.º 4, constitui contraordenação grave a violação do disposto no suprarreferido n.º 1.

Estas faltas são consideradas justificadas, nos termos da alínea *f*) do n.º 2 do art.º 249.º do CT e determinam a perda de retribuição quando excedam 30 dias por ano – alínea *d*) do n.º 2 do art.º 255.º do CT.

— SUBSÍDIO PARA ACOMPANHAMENTO NO ÂMBITO DE DESLOCAÇÃO A UNIDADE HOSPITALAR LOCALIZADA FORA DA ILHA DE RESIDÊNCIA DA GRÁVIDA:

A Lei n.º 65/2023, de 20 de novembro, com entrada em vigor no dia seguinte ao da sua publicação, produz efeitos com a entrada em vigor do Orçamento de Estado, para o ano de 2024, cria o subsídio para acompanhamento no âmbito de deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência da grávida, e consequentemente, altera:

- No seu art.º 2.º, o Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril — Regime jurídico de protecção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade —, concretamente aos artigos 7.º, 8.º, 9.º-A, 29.º, 46.º e 56.º, que passam a ter a seguinte redação:

Artigo 7.º [...]

1 — [...]

a) [...]

b) Subsídio por necessidade de deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência da grávida para realização de parto e para acompanhamento;

c) [...]

d) [...]

e) [...]

f) [...]



AUSÊNCIA LEGÍTIMA AO SERVIÇO – FALTAS JUSTIFICADAS

g) [...]

h) [...]

i) [...]

j) [...]

k) [...]

2 – [...]

3 – O direito aos subsídios previstos nas alíneas d) a i) do n.º 1 apenas é reconhecido, após o nascimento do filho, aos beneficiários que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com exceção do direito da mãe ao subsídio parental inicial de 42 dias e do subsídio por riscos específicos durante a amamentação.

4 – [...]

Artigo 8.º

[...]

1 – [...]

a) [...]

b) [...]

c) [...]

d) [...]

e) Subsídio por necessidade de deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência da grávida para realização de parto e para acompanhamento.

2 – [...]

Artigo 9.º-A

Subsídio por necessidade de deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência da grávida para realização de parto e para acompanhamento

1 – O subsídio por necessidade de deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência da grávida para realização de parto é atribuído nas situações em que a grávida necessite fazer essa deslocação por indisponibilidade ou inexistência de recursos técnicos e humanos na sua ilha de residência, durante o período que for considerado necessário e adequado para esse fim, o que deve constar expressamente de prescrição médica.

2 – O subsídio a que se refere o número anterior é ainda atribuído para acompanhamento da grávida pelo trabalhador cônjuge, que com ela viva em união de facto ou economia comum, ou por seu parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral.

Artigo 29.º

Montante dos subsídios por risco clínico durante a gravidez, por deslocação a unidade hospitalar fora da ilha de residência da grávida para realização de parto, para acompanhamento e por interrupção da gravidez

O montante diário dos subsídios por risco clínico durante a gravidez, por necessidade de deslocação a unidade hospitalar fora da ilha de residência da grávida para realização de parto, para acompanhamento, e por interrupção da gravidez, é igual a 100 % da remuneração de referência dos beneficiários.

Artigo 46.º

[...]

[...]

a) [...]

b) [...]

c) [...]

d) [...]

e) [...]

f) Subsídio social por necessidade de deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência da grávida para realização de parto e para acompanhamento.



AUSÊNCIA LEGÍTIMA AO SERVIÇO – FALTAS JUSTIFICADAS

Artigo 56.º

Montante dos subsídios sociais por risco clínico em caso de gravidez, por deslocação a unidade hospitalar fora da ilha de residência da grávida para realização de parto, para acompanhamento, por interrupção da gravidez e por riscos específicos

O montante diário dos subsídios sociais por risco clínico em caso de gravidez, por necessidade de deslocação a unidade hospitalar fora da ilha de residência da grávida para realização de parto, para acompanhamento, por interrupção da gravidez e por riscos específicos é igual a 80 % de um 30 avos do valor do IAS.

- No seu art.º 3.º, o Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril — Regulamenta a protecção na parentalidade, no âmbito da eventualidade maternidade, paternidade e adopção, dos trabalhadores que exercem funções públicas integrados no regime de protecção social convergente —, concretamente os artigos 4.º, 9.º -A, 23.º e 27.º que passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 4.º

[...]

1 — [...]

a) [...]

b) Subsídio por necessidade de deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência da grávida para realização de parto e para acompanhamento;

c) [...]

d) [...]

e) [...]

f) [...]

g) [...]

h) [...]

i) [...]

j) [...]

2 — [...]

Artigo 9.º-A

Subsídio por necessidade de deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência da grávida para realização de parto e para acompanhamento

1 — O subsídio por necessidade de deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência da grávida para realização de parto é atribuído nas situações em que a grávida necessite fazer essa deslocação por indisponibilidade ou inexistência de recursos técnicos e humanos na sua ilha de residência, durante o período que for considerado necessário e adequado para esse fim, o que deve constar expressamente de prescrição médica.

2 — O subsídio a que se refere o número anterior é ainda atribuído para acompanhamento da grávida pelo trabalhador cônjuge, que com ela viva em união de facto ou economia comum, ou por seu parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral.

Artigo 23.º

[...]

AUSÊNCIA LEGÍTIMA AO SERVIÇO – FALTAS JUSTIFICADAS

1 — O montante diário dos subsídios por risco clínico durante a gravidez, por riscos específicos, por necessidade de deslocação a unidade hospitalar fora da ilha de residência da grávida para realização de parto, para acompanhamento, e por interrupção da gravidez corresponde a 100 % da remuneração de referência dos beneficiários.

2 — [...]

3 — [...]

4 — [...]

5 — [...]

Artigo 27.º

[...]

1 — [...]

a) [...]

b) Subsídio por necessidade de deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência da grávida para realização de parto e para acompanhamento;

c) [...]

d) [...]

e) [...]

2 — [...]

Chama-se especial atenção, no que se refere à garantia deste subsídio para acompanhamento por necessidade de deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência da grávida para realização de parto, a norma prevista no art.º 4.º da referida Lei n.º 65/2023, de 20 de novembro, a saber:

Artigo 4.º

Garantia de subsídio para acompanhamento por necessidade de deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência da grávida para realização de parto

1 — Sem prejuízo do disposto na alínea d) do n.º 2 do artigo 255.º do Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, determinam a perda de retribuição as faltas motivadas pelo acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto, conforme previsto na alínea f) do n.º 2 do artigo 249.º e no artigo 252.º-A do referido código, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de proteção na parentalidade que garanta a atribuição do respetivo subsídio.

2 — Nos casos em que o trabalhador não beneficie de um regime de segurança social de proteção na parentalidade, aplica-se o disposto na alínea d) do n.º 2 do artigo 255.º do Código do Trabalho.

OBRIGAÇÃO DO TRABALHADOR:

- **Comunicação da ausência** – art.º 253.º do CT;
- **Prova de motivo justificativo da falta** – art.º 254.º do CT;

AUSÊNCIA LEGÍTIMA AO SERVIÇO – FALTAS JUSTIFICADAS



[\(Voltar índice\)](#)

7. FALTAS MOTIVADAS POR DESLOCAÇÃO A ESTABELECIMENTO DE ENSINO DE RESPONSÁVEL PELA EDUCAÇÃO DE MENOR POR MOTIVO DA SITUAÇÃO EDUCATIVA DESTE, PELO TEMPO ESTRITAMENTE NECESSÁRIO, ATÉ QUATRO HORAS POR TRIMESTRE, POR CADA MENOR. (47)

NOÇÃO E REGIME:

Ausências do trabalhador motivado por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste pelo tempo estritamente necessário. (48)

Estas faltas não podem exceder as 4 horas por trimestre e por cada menor.

OBRIGAÇÃO DO TRABALHADOR:

Comunicar a ausência, nos termos do art.º 253.º do CT, como se segue:

- A ausência, quando previsível, é comunicada ao empregador, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de 5 dias – n.º 1.
- Quando imprevisíveis, (49) são obrigatoriamente comunicadas, logo que possível – n.º 2.

EFEITOS:

Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho diário, os respetivos tempos são adicionados para determinação da falta – n.º 2 do art.º 133.º da LTFP e n.º 2 do art.º 248.º do CT.

Estas faltas consideram-se justificadas – al. f) do n.º 2 do art.º 249.º do CT e não afetam qualquer direito do trabalhador – n.º 1 do art.º 255.º, ambos do CT, exceto o

⁴⁷ - Alínea f) do n.º 2 do art.º 249.º do CT ex vi da alínea a) do n.º 4 do art.º 134.º da LTFP.

⁴⁸ - Alínea f) do n.º 2 do art.º 134.º da LTFP.

⁴⁹ - Quando a urgência da saída não permita informar previamente o superior hierárquico, deve o funcionário judicial informá-lo, logo que possível, apresentando a respetiva justificação - n.º 3 do art.º 65.º do EFJ.

AUSÊNCIA LEGÍTIMA AO SERVIÇO – FALTAS JUSTIFICADAS

subsídio de refeição, caso a ausência seja superior a metade do período normal de trabalho – al. b) do n.º 1 do art.º 2.º do D.L. n.º 57-B/84, de 20 de fevereiro.



[\(Voltar índice\)](#)

8. AS FALTAS DE TRABALHADOR ELEITO PARA ESTRUTURA DE REPRESENTAÇÃO COLETIVA DOS TRABALHADORES, NOS TERMOS DO ART.º 316.º DA LTFP. ⁽⁵⁰⁾

NOÇÃO E REGIME:

Ausência de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores. ⁽⁵¹⁾

Representação coletiva dos trabalhadores em funções públicas – art.º 314.º LTFP

Os trabalhadores em funções públicas têm o direito de criar estruturas de representação coletiva para defesa dos seus direitos e interesses, nomeadamente comissões de trabalhadores e associações sindicais, sem prejuízo das restrições estabelecidas em lei especial – n.º 1.

Às estruturas de representação coletiva dos trabalhadores em funções públicas é aplicável o regime do CT, com as necessárias adaptações e as especificidades constantes na LTFP – n.º 2.

OBRIGAÇÃO DO TRABALHADOR:

As ausências são comunicadas, pelo trabalhador ou estrutura de representação coletiva em que se insere, por escrito, com um dia de antecedência, com referência às datas e ao número de dias de que os respetivos trabalhadores necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade de previsão, nas 48 horas imediatas ao primeiro dia de ausência – n.º 3 do art.º 316.º da LTFP. ⁽⁵²⁾

⁵⁰ - Alínea i) do n.º 2 do art.º 249.º do CT ex vi da alínea b) do n.º 4 do art.º 134.º da LTFP.

⁵¹ - Art.ºs 134.º n.º 2 alínea g) e 316.º ambos da LTFP e 409.º do CT.

⁵² - A inobservância do disposto neste preceito torna as FALTAS INJUSTIFICADAS – n.º 4 do art.º 316.º da LTFP.

AUSÊNCIA LEGÍTIMA AO SERVIÇO – FALTAS JUSTIFICADAS

EFEITOS:

Os trabalhadores em funções públicas eleitos para as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores beneficiam de crédito de horas, nos termos previstos no CT e LTFP – art.º 315.º da LTFP.

As ausências dos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva no desempenho das suas funções e que excedam o crédito de horas consideram-se faltas justificadas e contam, salvo para efeito de remuneração, como tempo de serviço efetivo – n.º 1 do art.º 316.º da LTFP.

Relativamente aos delegados sindicais, ⁽⁵³⁾ apenas se consideram justificadas, para além das que correspondam ao gozo do crédito de horas, as ausências motivadas pela prática de atos necessários e inadiáveis no exercício das suas funções, as quais contam, salvo para efeito de remuneração, como tempo de serviço efetivo – n.º 2 do art.º 316.º da LTFP.

Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de 12 horas por mês e até ao dia 15 de janeiro de cada ano civil, deve a associação sindical comunicar aos órgãos ou serviços onde os mesmos exercem funções, a identificação dos delegados sindicais beneficiários do crédito de horas – n.ºs 1 e 2 do art.º 344.º da LTFP.

Não pode haver lugar a cumulação do crédito de horas pelo facto de o trabalhador pertencer a mais de uma estrutura de representação coletiva de trabalhadores – n.º 4 do art.º 408.º do CT.

Este tipo de faltas e a sua duração podem ser objeto de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho – última parte do n.º 5 do art.º 134.º da LTFP.

Em todas estas faltas e em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho diário, os respetivos tempos são adicionados para determinação da falta – n.º 2 do art.º 133.º da LTFP e n.º 2 do art.º 248.º do CT.

NOTA FINAL:

Relativamente à [PROTEÇÃO EM CASO DE PROCEDIMENTO DISCIPLINAR, DESPEDI-
MENTO OU DEMISSÃO]; à [PROTEÇÃO EM CASO DE MOBILIDADE]; e às [INFORMAÇÕES
CONFIDENCIAIS] deve-se observar o que consta nos artigos n.ºs 317.º a 319.º do CT.

⁵³ - Sobre o crédito de horas e faltas dos membros da direção de associação sindical – art.ºs 345.º e 346.º da LTFP; Comissões de trabalhadores – art.ºs 320.º a 336.º da LTFP; Associações Sindicais – art.ºs 337.º a 346.º da LTFP.

AUSÊNCIA LEGÍTIMA AO SERVIÇO – FALTAS JUSTIFICADAS



[\(Voltar índice\)](#)

9. AS FALTAS DADAS POR CANDIDATOS A ELEIÇÕES PARA CARGOS PÚBLICOS, DURANTE O PERÍODO LEGAL DA RESPECTIVA CAMPANHA ELEITORAL, NOS TERMOS DA CORRESPONDENTE LEI ELEITORAL. ⁽⁵⁴⁾

NOÇÃO E REGIME:

Ausência de trabalhador candidato a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral. ⁽⁵⁵⁾

OBRIGAÇÃO DO TRABALHADOR:

Comunicar a ausência, nos termos do art.º 253.º do CT, como se segue:

- A ausência, quando previsível, é comunicada ao empregador, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de 5 dias – n.º 1.
- Quando imprevisíveis, ⁽⁵⁶⁾ são obrigatoriamente comunicadas, logo que possível – n.º 2.

EFEITOS:

Em regra, estas faltas consideram-se justificadas e não afetam qualquer direito do trabalhador – Art.ºs 249.º n.º 2 j) e 255.º n.º 1, ambos do CT.

Por motivo de campanha eleitoral, o trabalhador não perde o direito à percepção da respetiva retribuição, conforme decorre das leis eleitorais:

Assembleia da República – Lei n.º 14/79, de 16/5, com as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas legais: Declarações de 17 de agosto de 1979 e de 10 de outubro de 1979, Decreto-Lei n.º 400/82, de 23/9, Lei n.º 14-A/85, de 10/7, Decreto-Lei n.º 55/88, de 26/2, Leis n.ºs 5/89, de 17/3, 18/90, de 24/7, 31/91, de 20/7; 55/91, de 10/8, 72/93, de 30/11, 10/95, de 7/4,

⁵⁴ - Alínea j) do n.º 2 do art.º 249.º do CT ex vi da alínea b) do n.º 4 do art.º 134.º da LTFP.

⁵⁵ - Alínea h) do n.º 2 do art.º 134.º da LTFP.

⁵⁶ - Quando a urgência da saída não permita informar previamente o superior hierárquico, deve o funcionário judicial informá-lo, logo que possível, apresentando a respetiva justificação - n.º 3 do art.º 65.º do EFJ.

AUSÊNCIA LEGÍTIMA AO SERVIÇO – FALTAS JUSTIFICADAS

35/95, de 18/8, e Leis Orgânicas n.ºs 1/99, de 22/6, 2/2001, de 25/8, 3/2010, de 15/12 e 1/2011, de 30/11.

Autarquias Locais – Lei n.º 1/2001, de 14/1, com as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas: Declaração de Retificação n.º 20-A/2001, de 12/10 e Leis Orgânicas n.ºs 5-A/2001, de 26/11; 3/2005, de 29/8, 3/2010, de 15/12 e 1/2011, de 30/11.

Parlamento Europeu – Lei n.º 14/87, de 29/4, com as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas legais: Declaração de Retificação de 7 maio 1987, Lei n.º 4/94, de 9/3 e Leis Orgânicas n.ºs 1/99, de 22/6, 1/2005, de 5/1, 1/2011, de 30/11 e 1/2014, de 9/1.

NOTA: Estas leis eleitorais, na qualidade de leis orgânicas com valor reforçado, regulam toda a disciplina relativa aos atos eleitorais, prevalecendo sobre a LTFP e CT.

EXEMPLOS:

1. – Um funcionário de justiça é candidato – ELEIÇÕES AUTÁRQUICAS:

No período de campanha eleitoral tem a duração de 12 dias:

- Inicia-se no 12.º dia anterior ao dia das eleições; e
- Finda às 24 h da antevéspera do dia designado para as eleições.

O funcionário de justiça tem direito à dispensa de 12 dias e contando esse tempo para todos os efeitos, incluindo o direito à retribuição, como tempo de serviço efetivo – Art.ºs 8.º (Dispensa de funções) e 47.º (Início e termo da campanha eleitoral), ambos da Lei Orgânica n.º 1/2001, de 14 de agosto.



2. – Um funcionário de justiça é candidato – ELEIÇÕES PARA A ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

No caso de serem ELEIÇÕES PARA A ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA – Lei n.º 14/79, de 16/5, os funcionários civis ou do Estado ou de outras pessoas coletivas públicas não carecem de autorização para se candidatarem a deputados à Assembleia da República – art.º 7; e

AUSÊNCIA LEGÍTIMA AO SERVIÇO – FALTAS JUSTIFICADAS

- Nos 30 dias anteriores à data das eleições, os candidatos têm direito à dispensa do exercício das respetivas funções, sejam públicas ou privadas, contando esse tempo para todos os efeitos, incluindo o direito à retribuição, como tempo de serviço efetivo – art.º 8.



3. – Um funcionário de justiça foi indicado como membro da Mesa de Assembleia Eleitoral – ELEIÇÕES AUTÁRQUICAS: ⁽⁵⁷⁾

Como membro da mesa da assembleia de voto, o funcionário de justiça goza do direito a dispensa da atividade profissional no dia da realização das eleições e no dia seguinte, devendo, para o efeito, comprovar o exercício das respetivas funções – art.º 81.º da Lei Orgânica n.º 1/2001, de 14 de agosto.



4. – Um funcionário de justiça FOI ELEITO ⁽⁵⁸⁾ como membro de uma JUNTA DE FREGUESIA:

Nesta situação, todos os trabalhadores em funções públicas e *in casu* os funcionários de justiça estão sujeitos ao regime de incompatibilidades e impedimentos previstos na LTFP. Portanto, sendo caso disso, deverão solicitar, previamente, ao Diretor Geral da Administração da Justiça a autorização para acumulação de funções – art.ºs 21.º e 23.º da LTFP.

Posteriormente e no caso do funcionário de justiça não exercer o mandato em regime de permanência, têm direito à dispensa do desempenho das suas atividades profissionais para o exercício das suas funções autárquicas, ficando obrigado a avisar o superior hierárquico respetivo, com 24 horas de antecedência, nos termos e nas condições previstas no art.º 9.º da Lei n.º 11/96, de 18/4.

⁵⁷ - Situação, quase idêntica, no caso de serem ELEIÇÕES PARA A ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA – Os membros das mesas de assembleias eleitorais são dispensados do dever de comparência ao respetivo emprego ou serviço no dia das eleições e no dia seguinte, sem prejuízo de todos os seus direitos e regalias, incluindo o direito à retribuição, devendo para o efeito fazer prova bastante dessa qualidade – n.º 5 do art.º 48.º da Lei n.º 14/79, de 16/5.

⁵⁸ - Os secretários de justiça não são elegíveis para os órgãos das autarquias locais dos círculos eleitorais, onde exerçam funções, nos termos da al. b) do n.º 1 do art.º 7.º da Lei Orgânica n.º 1/2001, de 14/8.

AUSÊNCIA LEGÍTIMA AO SERVIÇO – FALTAS JUSTIFICADAS



[\(Voltar índice\)](#)

10. AS FALTAS MOTIVADAS PELA NECESSIDADE DE TRATAMENTO AMBULATORIO, REALIZAÇÃO DE CONSULTAS MÉDICAS E EXAMES COMPLEMENTARES DE DIAGNÓSTICO, QUE NÃO POSSAM EFETUAR-SE FORA DO PERÍODO NORMAL DE TRABALHO E SÓ PELO TEMPO ESTRITAMENTE NECESSÁRIO. ⁽⁵⁹⁾

NOÇÃO E REGIME:

Ausência do trabalhador com necessidade de tratamento ambulatorio, realização de consultas médicas e exames complementares de diagnóstico, que não possam efetuar-se fora do período normal de trabalho e só pelo tempo estritamente necessário. ⁽⁶⁰⁾

Portanto, o trabalhador só poderá beneficiar deste regime de faltas se, o tratamento ambulatorio, a realização de consultas médicas e os exames complementares de diagnóstico, não puderem efetuar-se fora do período normal de trabalho.

OBRIGAÇÃO DO TRABALHADOR:

Comunicar a ausência, nos termos do art.º 253.º do CT, como se segue:

- A ausência, quando previsível, é comunicada ao empregador, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de 5 dias – n.º 1.
- Quando imprevisíveis, ⁽⁶¹⁾ são obrigatoriamente comunicadas, logo que possível – n.º 2.

Todas as situações devem ser sempre documentadas, com a declaração do médico respetivo e com a indicação da necessidade de ausência ao serviço.

⁵⁹ - Art.º 255.º do CT; n.º 3 do art.º 134.º e alíneas a) e b) do n.º 4 do art.º 134.º da LTFP.

⁶⁰ - Alínea i) do n.º 2 do art.º 134.º da LTFP.

⁶¹ - Quando a urgência da saída não permita informar previamente o superior hierárquico, deve o funcionário judicial informá-lo, logo que possível, apresentando a respetiva justificação - n.º 3 do art.º 65.º do EFJ.

AUSÊNCIA LEGÍTIMA AO SERVIÇO – FALTAS JUSTIFICADAS

EFEITOS:

Consideram-se justificadas, não determinam a perda de remuneração e não afetam qualquer direito – al. *i*) do n.º 2 e al. *b*) do n.º 4 do art.º 134.º da LTFP e n.º 1 do art.º 255.º do CT.

Em todas estas faltas e em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho diário, os respetivos tempos são adicionados para determinação da falta – n.º 2 do art.º 133.º da LTFP e n.º 2 do art.º 248.º do CT.



[\(Voltar índice\)](#)

11. AS FALTAS MOTIVADAS POR ISOLAMENTO PROFILÁTICO. (62)

NOÇÃO E REGIME:

Ausência de trabalhador em cumprimento de determinação emitida pela autoridade sanitária competente. (63)

OBRIGAÇÃO DO TRABALHADOR:

Comunicar a ausência, nos termos do art.º 253.º do CT, como se segue:

- A ausência, quando previsível, é comunicada ao empregador, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de 5 dias – n.º 1.
- Quando imprevisíveis, (64) são obrigatoriamente comunicadas, logo que possível – n.º 2.

EFEITOS:

Consideram-se justificadas, não determinam a perda de remuneração e não afetam qualquer direito – art.º 134.º - al. *j*) do n.º 2 e al. *b*) do n.º 4 da LTFP e n.º 1 do art.º 255.º do CT.

⁶² - Alíneas *a*) e *b*) do n.º 4 do art.º 134.º da LTFP.

⁶³ - Alínea *j*) do n.º 2 do art.º 134.º da LTFP.

⁶⁴ - Quando a urgência da saída não permita informar previamente o superior hierárquico, deve o funcionário judicial informá-lo, logo que possível, apresentando a respetiva justificação - n.º 3 do art.º 65.º do EFJ.

AUSÊNCIA LEGÍTIMA AO SERVIÇO – FALTAS JUSTIFICADAS

Em todas estas faltas e em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho diário, os respetivos tempos são adicionados para determinação da falta – n.º 2 do art.º 133.º da LTFP e n.º 2 do art.º 248.º do CT.



[\(Voltar índice\)](#)

12. AS FALTAS DADAS PARA DOAÇÃO DE SANGUE E SOCORRISMO. ⁽⁶⁵⁾

NOÇÃO E REGIME:

Faltas ao serviço dadas pelo trabalhador que pretenda dar sangue, pelo tempo necessário para esse efeito, bem como as faltas dadas pelo trabalhador que pertença a associações de bombeiros voluntários ou associações humanitárias, para acorrer a incêndio, catástrofes ou outros acidentes. ⁽⁶⁶⁾

De acordo com o Estatuto do Doador de Sangue o trabalhador tem direito a ausentar-se das suas atividades profissionais, a fim de dar sangue, pelo tempo considerado necessário para o efeito, sendo a ausência justificada pelo organismo público responsável.

OBRIGAÇÃO DO TRABALHADOR:

Comunicar a ausência, nos termos do art.º 253.º do CT, como se segue:

- A ausência, quando previsível, é comunicada ao empregador, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de 5 dias – n.º 1.
- Quando imprevisíveis, ⁽⁶⁷⁾ são obrigatoriamente comunicadas, logo que possível – n.º 2.

⁶⁵ - N.º 1 do art.º 255.º do CT ex vi das alíneas a) e b) do n.º 4 do art.º 134.º da LTFP e Lei n.º 37/2012, de 27 de agosto (Estatuto do Doador de Sangue).

⁶⁶ - Alínea k) do n.º 2 do art.º 134.º da LTFP.

⁶⁷ - Quando a urgência da saída não permita informar previamente o superior hierárquico, deve o funcionário judicial informá-lo, logo que possível, apresentando a respetiva justificação - n.º 3 do art.º 65.º do EFJ.

AUSÊNCIA LEGÍTIMA AO SERVIÇO – FALTAS JUSTIFICADAS

EFEITOS:

Consideram-se justificadas, não determinam a perda de remuneração e não afetam qualquer direito – art.º 134.º - al. k) do n.º 2 e al. b) do n.º 4 da LTFP e n.º 1 do art.º 255.º do CT.

Em todas estas faltas e em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho diário, os respetivos tempos são adicionados para determinação da falta – n.º 2 do art.º 133.º da LTFP e n.º 2 do art.º 248.º do CT.



[\(Voltar índice\)](#)

13. AS FALTAS MOTIVADAS PELA NECESSIDADE DE SUBMISSÃO A MÉTODOS DE SELEÇÃO EM PROCEDIMENTO CONCURSAL. ⁽⁶⁸⁾

NOÇÃO E REGIME:

Ausência ao serviço motivadas pela necessidade de submissão do trabalhador a métodos de seleção em procedimento concursal, nomeadamente para a realização de provas e respetivas deslocações a que eventualmente haja lugar. ⁽⁶⁹⁾

OBRIGAÇÃO DO TRABALHADOR:

Comunicar a ausência, nos termos do art.º 253.º do CT, como se segue:

- A ausência, quando previsível, é comunicada ao empregador, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de 5 dias – n.º 1.
- Quando imprevisíveis, ⁽⁷⁰⁾ são obrigatoriamente comunicadas, logo que possível – n.º 2.

⁶⁸ - Alíneas a) e b) do n.º 4 do art.º 134.º da LTFP.

⁶⁹ - Alínea l) do n.º 2 do art.º 134.º da LTFP.

⁷⁰ - Quando a urgência da saída não permita informar previamente o superior hierárquico, deve o funcionário judicial informá-lo, logo que possível, apresentando a respetiva justificação - n.º 3 do art.º 65.º do EFJ.

AUSÊNCIA LEGÍTIMA AO SERVIÇO – FALTAS JUSTIFICADAS

EFEITOS:

Consideram-se justificadas, não determinam a perda de remuneração e não afetam qualquer direito – art.º 134.º - al. *l*) do n.º 2 e al. *b*) do n.º 4 da LTFP e n.º 1 do art.º 255.º do CT.

Em todas estas faltas e em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho diário, os respetivos tempos são adicionados para determinação da falta – n.º 2 do art.º 133.º da LTFP e n.º 2 do art.º 248.º do CT.

FALTAS POR DOENÇA

[\(Voltar índice\)](#)

FALTAS POR DOENÇA

Conforme referimos na nota prévia, no regime jurídico das férias, **o regime de faltas aplicável aos trabalhadores com o vínculo de emprego público (*contrato de trabalho em funções públicas* e *nomeação*)** passou a estar previsto no CT com as especificações constantes na Lei n.º 35/2014, de 20/6 e na LTFP.

Tivemos em consideração que, as secretarias dos tribunais se mostram dotadas de **funcionários de justiça**:

- No regime de proteção social convergente – inscritos na CGA - **RPSC** (relação jurídica até 31.dez.2005) – artigos 15.º a 39.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;
- No regime geral de segurança social – inscritos na SS - **RPSS** (admitidos a partir do dia 01.jan.2006) – D.L. n.º 28/2004, de 4 de fevereiro, alterado pelo D.L. n.º 53/2018, de 2 de julho e artigos 136.º a 143.º da LTFP *ex vi* dos artigos 9.º e 10.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e n.º 1 do art.º 122.º da LTFP.

Segundo o entendimento da DGEP, 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 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 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 – 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.

FALTAS POR DOENÇA

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. DGAEP - Direção-Geral da Administração e do Emprego Público - No item das XIII - Faltas por Doença -.

- **Doença no período de férias** – art.º 128.º da LTFP

No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o empregador público seja do facto informado, e cuja prova é feita nos termos da lei, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias ainda compreendidos naquele período – n.º 1;

Compete ao empregador público, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, que podem decorrer em qualquer período – n.º 2;

Para efeitos de verificação da situação de doença, o empregador público pode requerer a designação de médico dos serviços da segurança social da área da residência habitual do trabalhador, do facto lhe dando conhecimento na mesma data, podendo também, para aquele efeito, designar um médico que não tenha qualquer vínculo contratual anterior ao empregador público – n.º 4;

Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida por qualquer das partes a intervenção de junta médica – n.º 5;

Em caso de não cumprimento do dever de informação previsto no n.º 1, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização da doença, os dias de alegada doença são considerados dias de férias – n.º 6.

FALTAS POR DOENÇA

- **Justificação da Doença**

A comunicação das faltas é obrigatória, mesmo que esteja ainda a decorrer o prazo para entrega do documento justificativo – certificado de incapacidade temporária (CIT) – anexo à Portaria n.º 220/2013, de 4 de julho.

O Despacho n.º 13063/2023, de 11 de dezembro de 2023, da diretora-geral da Saúde, que entrou em vigor, no dia 2 de janeiro de 2024, aprova o modelo de atestado médico de incapacidade multiúso (AMIM), revogando o Despacho n.º 264/2009, de 4 de dezembro - Diário da República n.º 244/2023, Série II, de 2023-12-20.

Por sua vez, a Lei n.º 1/2024, de 4 de janeiro, que entrou em vigor, no dia 5 de janeiro de 2024, estabelece um regime transitório de emissão de atestado médico de incapacidade multiúso para doentes oncológicos e pessoas com deficiência, para efeitos de acesso e manutenção das medidas e benefícios sociais económicos e fiscais.

Este regime transitório cessa quando o prazo médio, registado a nível nacional, para a realização da junta médica for o indicado no n.º 5 ⁽⁷¹⁾ do art.º 3.º do D.L. n.º 202/96, de 23 de outubro, que estabelece o regime de avaliação de incapacidade das pessoas com deficiência para efeitos de acesso às medidas e benefícios previstos na lei, alterado pelos Decretos-Leis n.ºs 174/97, de 19 de julho, e 291/2009, de 12 de outubro, pela Lei n.º 80/2021, de 29 de novembro, e pelo Decreto-Lei n.º 1/2022, de 3 de janeiro.

O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação da ausência, exigir ao trabalhador prova de facto invocado para a justificação, a prestar em prazo razoável – n.º 1 do art.º 254.º do CT;

A prova da situação de doença do trabalhador é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, centro de saúde, de serviço digital do Serviço Nacional de Saúde, ou de

⁷¹- Transcrição: n.º 5 do art.º 3.º «Procedimentos» "O adjunto do delegado regional de saúde deverá convocar a junta médica e notificar o requerente da data do exame, a realizar no prazo de 60 dias a contar da data da entrega do requerimento."

FALTAS POR DOENÇA

serviço digital dos serviços regionais de saúde das regiões autónomas, ou ainda por atestado médico – n.º 2 do art.º 254.º do CT **(72)**

A situação de doença referida no parágrafo anterior, pode ser verificada por médico, nos termos previstos em legislação específica – n.º 3 do art.º 254.º do CT.

A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento. – n.º 4 do art.º 254.º do CT.

A declaração dos serviços digitais do Serviço Nacional de Saúde, ou de serviço digital dos serviços regionais de saúde das regiões autónomas, referida no n.º 2 deste art.º 254.º do CT, é feita mediante autodeclaração de doença, sob compromisso de honra, que apenas pode ser emitida quando a situação de doença do trabalhador não exceder os três dias consecutivos, até ao limite de duas vezes por ano. – n.º 5 do art.º 254.º do CT.

O incumprimento de obrigação prevista nos n.ºs 1 ou 2, acima mencionados, ou a oposição, sem motivo atendível, à verificação da doença a que se refere o n.º 3 determina que a ausência seja considerada injustificada – n.º 6 do art.º 254.º do CT..

A - Trabalhadores do RPSC – CGA:

Além da comunicação, o trabalhador impedido de comparecer ao serviço, por motivo de doença, deve indicar o lugar onde se encontra e apresentar o documento comprovativo, **à entidade empregadora, no prazo de 5 dias úteis** – n.º 1 do art.º 17.º da LTFP e artigos 87.º e 88.º do CPA.

✓ A prova da situação da doença é feita por:

- a) Estabelecimentos hospitalares;
- b) Centros de saúde;
- c) Instituições destinadas à prevenção ou reabilitação de toxicodependência ou alcoolismo;
- d) Médicos privativos dos serviços;

⁷² - Os números 2 e 5 do art.º 254.º do CT foram alterados pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, em vigor no dia 1.maio.2023.

FALTAS POR DOENÇA

- e) Médicos de estabelecimentos públicos de saúde integrados no Serviço Nacional de Saúde;
- f) Médicos ao abrigo de acordos com qualquer dos subsistemas de saúde da Administração Pública no âmbito da especialidade médica objeto do respetivo acordo;
- g) Estabelecimento particular com autorização legal de funcionamento, concedida pelo Ministério da Saúde, nas situações de internamento.

Quando o documento comprovativo for enviado pelo correio deve ser registado, relevando, neste caso, a data da expedição.

✓ - Doença no estrangeiro:

No caso de doença no estrangeiro, o trabalhador deve comunicar a ocorrência no prazo de 7 úteis.

A prova é efetuada através do envio de documento comprovativo visado pela autoridade diplomática ou consular, no prazo de 20 dias úteis.

✓ Doença não excedente a 3 dias consecutivos:

Quando a situação de doença do trabalhador não exceder os três dias consecutivos, até ao limite de duas vezes por ano, o trabalhador pode justificar a ausência mediante autodeclaração de doença, sob compromisso de honra, emitida pelos serviços digitais do Serviço Nacional de Saúde, ou pelo serviço digital dos serviços regionais de saúde das Regiões Autónomas. **(73)**

✓ - Meios de prova (art.º 18.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho)

1 — A declaração de doença deve ser devidamente assinada pelo médico, autenticada pelas entidades com competência para a sua emissão nos casos previstos no n.º 2 do artigo anterior e conter:

- a) A identificação do médico;
- b) O número da cédula profissional do médico;
- c) A identificação do acordo com um subsistema de saúde ao abrigo do qual é comprovada a doença;
- d) O número do bilhete de identidade ou o número do cartão do cidadão do trabalhador;
- e) A identificação do subsistema de saúde e o número de beneficiário do trabalhador;
- f) A menção da impossibilidade de comparência ao serviço;

73 - Alteração introduzida pelo art.º 6.º do D.L. n.º 53/2023, de 5 de julho.

FALTAS POR DOENÇA

g) A duração previsível da doença;

h) Indicação de ter havido ou não internamento;

i) A menção expressa de que a doença não implica a permanência na residência ou no local em que se encontra doente, quando for o caso.

2 — Quando tiver havido internamento e este cessar, o trabalhador deve apresentar-se ao serviço com o respetivo documento de alta ou, no caso de ainda não estar apto a regressar, proceder à comunicação e apresentar documento comprovativo da doença nos termos do disposto no artigo anterior, contando-se os prazos nele previstos a partir do dia em que teve alta.

3 — Cada declaração de doença é válida pelo período que o médico indicar como duração previsível da doença, o qual não pode exceder 30 dias.

4 — Se a situação de doença se mantiver para além do período previsto pelo médico, deve ser entregue nova declaração, sendo aplicável o disposto nos n.ºs 1 e 6 do artigo anterior.

No entendimento da DGAEP, embora o plasmado 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.

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 LTFP, 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.

Tendo em consideração o calendário, infra, seguem-se dois exemplos sobre a contagem dos prazos:

FALTAS POR DOENÇA

Março						
SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SÁB	DOM
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

Exemplo n.º 1: – Suponha que determinado oficial de justiça, residente na área do tribunal, adoeceu no dia 01 de março (segunda-feira). Até quando deve ser entregue o CIT?

Resposta: Dado que não se inclui na contagem o dia em que ocorre o evento, sendo de 5 dias úteis o prazo fixado na lei, o CIT deverá ser entregue até ao dia 8 de março (segunda-feira) – art.º 87.º do CPA.

Exemplo n.º 2: – Suponha que, um determinado oficial de justiça, residente na área do tribunal, entregou, atempadamente, o CIT constando o dia 9 de março, como sendo o 30.º dia. Mantendo-se a situação de doença do referido oficial de justiça, até quando deverá ser entregue o novo CIT?

Resposta: Cada declaração de doença é válida pelo período que o médico indicar como duração previsível da doença, o qual não pode exceder 30 dias – n.º 3 do art.º 18.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

O último dia do prazo é em 9 de março (terça-feira) e o dia seguinte não se inclui na contagem (dia em que ocorre o evento). Logo, o 1.º dia do prazo de 5 dias, é no dia 11 de março (quinta-feira). Como o prazo fixado na lei, de 5 dias, suspende-se nos sábados, domingos e feriados, o CIT deverá ser entregue até ao dia 17 de março (quarta-feira) – art.º 87.º do CPA.

FALTAS POR DOENÇA

B - Trabalhadores do RPSS – SS:

O trabalhador impedido de comparecer ao serviço, por motivo de doença, deve:

➤ **Perante a entidade empregadora:**

Apresentar o documento comprovativo, cópia do CIT, no prazo de 5 dias úteis, nos termos dos artigos 87.º e 88.º do CPA.

➤ **Perante a Segurança Social:**

O médico deverá enviar, eletronicamente, o CIT para os serviços da Segurança Social – art.º 2.º da Portaria n.º 337/2004, de 31 de março, alterada pela Portaria n.º 220/2013, de 4 de julho.

Nos termos do n.º 2 do art.º 2.º da referida portaria, o modelo do CIT pode ser utilizado em versão impressa única e exclusivamente nas situações em que não seja possível a sua transmissão eletrónica, por motivos de força maior. Nessa situação, o CIT deverá ser remetido pelo trabalhador, no prazo de 5 dias úteis, a contar do início da sua emissão, ao serviço de Segurança Social da sua área de residência.

A falta da entrega do documento comprovativo da doença, dentro do prazo legalmente previsto, determina que o subsídio de doença só seja devido a partir da data em que seja remetido aquele CIT, nos termos do n.º 2 do art.º 21.º e n.º 2 do art.º 34.º, ambos do D.L. n.º 28/2004, de 4 de fevereiro.

A certificação da incapacidade temporária está subordinada a limites temporais de 12 e de 30 dias, consoante se trate de período inicial ou de prorrogação, salvo o disposto em legislação especial – nos termos do n.º 1 do art.º 3.º da Portaria n.º 337/2004, de 31 de março.

Porém, não se aplica às situações de risco clínico durante a gravidez, nos termos do art.º 3.º da Portaria n.º 337/2004, de 31 de março, com as alterações introduzidas pela Portaria n.º 220/2013, de 4 de julho.

✓ A certificação da situação de doença é feita por:

a) Centros de saúde do Serviço Nacional de Saúde;

FALTAS POR DOENÇA

- b) Hospitais (excetos serviços de urgência);
- c) Serviços de atendimento permanente (SAP);
- d) Serviços de prevenção e tratamento da toxicodependência;
- e) Estabelecimentos de saúde privados com autorização de funcionamento pelo Ministério da Saúde (o trabalhador deve pedir a declaração de internamento hospitalar e enviá-la para a SS. Se, após a alta hospitalar, continuar a necessitar de “baixa”, será o médico de família a passar o certificado de incapacidade temporária).

A justificação das faltas ao trabalho é efetuada mediante a entrega do certificado de incapacidade temporária na entidade empregadora pública.

✓ - Doença no estrangeiro:

- País da União Europeia, Islândia, Noruega, Listenstaine e Suíça:

O trabalhador deve pedir ao médico do serviço de saúde um certificado comprovativo da sua incapacidade para o trabalho com indicação da sua duração provável, devendo o mesmo ser enviado diretamente para a SS em Portugal, no prazo de cinco dias úteis a contar do início da incapacidade para o trabalho. Se houver internamento, deverá ser remetido um certificado emitido pelo hospital.

- País não pertencente à União Europeia:

O certificado de doença tem de ser autenticado pelos serviços consulares portugueses ou passado num modelo que seja válido em Portugal (definido por legislação internacional).

- País com o qual exista Convenção ou Acordo Bilateral que regule a concessão de subsídio de doença (Brasil, Cabo Verde, Marrocos e Tunísia).

O trabalhador deve contactar o serviço de saúde que comprova a sua incapacidade para o trabalho, sendo a instituição de SS do país em causa a transmitir a “baixa” ao Centro Distrital da SS em Portugal.

- **Efeitos das faltas por Doença**

A falta por doença devidamente comprovada não afeta qualquer direito do trabalhador, exceto:

FALTAS POR DOENÇA

A - Trabalhadores do RPSC – CGA:

(Vide – art.º 15.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho)

- ✓ A perda da totalidade da remuneração diária no 1.º, 2.º e 3.º dia de incapacidade, nas situações de faltas seguidas ou interpoladas;
- ✓ A perda de 10% da remuneração diária, a partir do 4.º dia e até ao 30.º dia de incapacidade.

A contagem dos períodos de 3 e 27 dias é interrompida sempre que se verifique a retoma da prestação de trabalho.

A perda de 10% da remuneração diária depende da prévia ocorrência de três dias sucessivos e não interpolados de faltas por doença.

Não existe perda da totalidade da remuneração diária nos primeiros três dias, aplicando-se apenas a perda de 10% da remuneração base diária a partir do 4.º dia (inclusive) e até ao 30.º dia, nos casos de:

- a) Internamento hospitalar;
- b) Cirurgia ambulatoria;
- c) Tuberculose;
- d) Doença com início no período de atribuição do subsídio parental que ultrapasse o termo deste período;
- e) Faltas por doença dadas por pessoas com deficiência, quando decorrentes da própria deficiência.

Nota: As faltas por doença, superiores a 30 dias, dadas pelos trabalhadores que se encontrem integrados no RPSC, não implicam a suspensão do vínculo de emprego público, nem determinam quaisquer efeitos nas férias. *Vide* a Circular n.º 1/2020 da DGAEP, no link: [CIRCULAR N_01_DGAEP_2020.pdf \(spgl.pt\)](#).

Exemplo n.º 1: – No caso de um trabalhador internado nos dias 1, 2 e 3 de fevereiro de um determinado ano, que continua na situação de doença (comprovada por CIT) até ao dia 10 do mesmo mês. Quais as consequências?

FALTAS POR DOENÇA

Resposta: Dado que o trabalhador esteve internado, nos dias 1, 2 e 3 não perde qualquer remuneração; nos restantes dias, até ao dia 10, desconta 10%.

Exemplo n.º 2: – No caso de um trabalhador estar na situação de doença no dia 1 de fevereiro de um determinado ano, é internado apenas no dia 2, e a seguir continua na situação de doença (comprovada por CIT) até ao dia 10 do mesmo mês. Quais as consequências?

Resposta: O trabalhador adoeceu, logo no dia 1 desconta 100% da remuneração. No dia 2 esteve internado, nada desconta. Nos dias seguintes, 3 a 10, desconta 10%.

As faltas por doença implicam sempre a perda de subsídio de refeição.

Não prejudica o recurso a faltas por conta do período de férias.

Carreira contributiva – (**Vide – art.º 16.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho**)

B - Trabalhadores do RPSS – SS:

O trabalhador perde a remuneração na totalidade nos três primeiros dias, recebendo, a partir do 4.º dia **um subsídio de doença** pago pela SS.

Subsídio de doença:

O montante do subsídio por doença é calculado pela aplicação de uma percentagem à remuneração de referência (RR) – (A RR é calculada pela aplicação da fórmula $R/180$, em que: R = total de remunerações registadas nos primeiros 6 meses dos últimos 8, a contar do mês anterior àquele em que o trabalhador ficou doente. $180 = 30 \text{ dias} \times 6 \text{ meses}$), e varia em função da duração e da natureza da doença:

Percentagem de remuneração de referência	Duração da doença (n.º de dias)
55%	Até 30
60%	De 31 a 90
70%	De 91 a 365
75%	Mais de 365

- ✓ Em caso de tuberculose:

FALTAS POR DOENÇA

Percentagem de remuneração de referência	Duração da doença (n.º de dias)
80%	Até 2 familiares a cargo
100%	Mais de 2 familiares a cargo

O subsídio pode ser majorado em 5% em função do valor da RR (igual ou inferior a 500) e da composição do agregado familiar (nomeadamente, por integrar três ou mais descendentes com idades inferiores a 16 anos, até 24 anos se receberem abono de família ou descendente a receber bonificação por deficiência).

Nestas situações a percentagem aplicada à remuneração de referência é a seguinte:

Percentagem de remuneração de referência	Duração da doença (n.º de dias)
60%	Até 30
65%	De 31 a 90
70%	De 91 a 365
75%	Mais de 365

O subsídio é atribuído a partir do 4.º dia de doença, exceto nas seguintes situações, em que é atribuído desde o 1.º dia:

- a) Internamento hospitalar;
- b) Cirurgia ambulatória;
- c) Tuberculose;
- d) Doença iniciada no período de atribuição do subsídio parental que ultrapasse esse período.

O período máximo de atribuição do subsídio por doença é de 1095 dias (3 anos), exceto no caso de doença por tuberculose, que não tem limite de tempo.

Sempre que, entre duas situações de incapacidade para o trabalho não tiverem decorrido 60 dias, somam-se sempre os dias de "baixa" anterior com os dias da nova "baixa", contando o total para a atribuição do limite máximo de pagamento de subsídio de doença.

Desde que decorram mais de 60 dias entre duas "baixas" inicia-se um novo período de contagem.

Nas faltas por doença é sempre descontado o subsídio de refeição.

FALTAS POR DOENÇA

Numa sucessão de faltas por doença que ocorra durante vários dias consecutivos, os dias de descanso semanal, complementar e feriados nela intercalados são contabilizados no respetivo cômputo.

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

No caso de faltas por assistência a membros do agregado familiar, os dias intercalares (sábado, domingo e feriado) não são considerados como faltas.

As faltas por doença descontam na antiguidade para efeitos de carreira quando ultrapassem 30 dias seguidos ou interpolados em cada ano civil.

A ausência que se prolongue por mais de um mês determina a suspensão do contrato, exceto nas situações de acidente em serviço ou de parentalidade.

No ano da suspensão do contrato, desde que se verifique a impossibilidade total ou parcial do gozo das férias já vencidas, o trabalhador tem direito à remuneração correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio, caso ainda não o tenha recebido – art.º 129.º da LTFP.

[\(Voltar índice\)](#)

- **BAIXA POR DOENÇA ATÉ TRÊS DIAS**

BAIXA POR DOENÇA – ATÉ TRÊS DIAS – Desde o dia 1 de maio de 2023

Derivado a várias alterações com base na “Agenda do Trabalho Digno”, nomeadamente do n.º 5 do art.º 254.º do CT., desde o pretérito dia 1 maio de 2023, os trabalhadores passaram a poder solicitar baixas por doença de até três dias, através do SNS 24. Logo, com a simplificação do processo de emissão de baixas de curta duração, os trabalhadores deixam assim de ter de se deslocar ao Centro de Saúde ou ao Hospital para justificar a ausência no trabalho. Pois, além de facilitar a vida dos trabalhadores, esta medida permite também aliviar a carga de trabalho administrativo dos médicos dos Centros de Saúde e dos Hospitais, que passam a dispor de mais tempo para dar consultas.

FALTAS POR DOENÇA

➤ **Como funciona e até que limite:**

Neste modelo, o Certificado de Incapacidade Temporária (CIT) emitido pelo médico para justificar a ausência no trabalho é substituído por uma autodeclaração de doença do trabalhador, sob o seu compromisso de honra. Esta autodeclaração pode ser emitida na área pessoal do Portal do SNS 24, ou na App SNS 24, no endereço eletrónico – Início (sns24.gov.pt), ou ainda, se não for possível a emissão digital, através da Linha SNS 24 (808 24 24 24).

Após a emissão da baixa, o trabalhador receberá um código por SMS ou *e-mail*, que deverá facultar à entidade patronal, para efeitos de fiscalização.

Qualquer trabalhador com idade igual ou superior a 16 anos, do setor privado ou do setor público, pode solicitar esta baixa de curta duração.

Cada autodeclaração pode justificar, no máximo, três dias consecutivos de ausência no trabalho. Portanto, a baixa pode ter uma duração de um dia, dois dias ou três dias seguidos.

A utilização deste modelo só pode ser utilizado 2 vezes por ano, ou seja, cada trabalhador tem direito a utilizar esta possibilidade, por autodeclaração, 6 dias de ausência ao trabalho.

Neste modelo, mantêm-se a regra de, os primeiros 3 dias, não serem pagos e ou subsidiados, conforme os regimes – RPSC ou RPSS – respetivamente.

➤ **No caso de a doença se prolongar para além dos 3 dias:**

Se o trabalhador já tiver pedido duas baixas de até três dias através do SNS 24 e voltar a ter de faltar ao trabalho por doença, no mesmo ano, deve deslocar-se ao centro de saúde ou ao hospital para atestar a incapacidade para trabalhar.

FALTAS POR DOENÇA

(Voltar índice)

- **FALTAS POR DORES INCAPACITANTES PROVOCADAS POR ENDOMETRIOSE OU POR ADENOMIOSE** – Desde o dia 26 de abril de 2025.

A Lei n.º 32/2025, de 27 de março, veio promover os direitos das pessoas com endometriose ou com adenomiose através do reforço do seu acesso a cuidados de saúde, alterando o Código do Trabalho. Assim, o art.º 5.º desta lei, aditou o art.º 252.º-B, ao Código do Trabalho, com a epígrafe, falta por dores incapacitantes provocadas por endometriose ou por adenomiose.

Assim, a trabalhadora que sofra de dores graves e incapacitantes provocadas por endometriose ou por adenomiose durante o período menstrual tem direito a faltar justificadamente ao trabalho, sem perda de qualquer direito, incluindo retribuição, até três dias consecutivos por cada mês de prestação de trabalho.

➤ Prescrição médica:

A prescrição médica que atesta a endometriose ou a adenomiose com dores incapacitantes é entregue ao empregador e constitui prova de motivo justificativo de falta, sem necessidade de renovação mensal.

- **VERIFICAÇÃO DOMICILIÁRIA DA DOENÇA**

A - Trabalhadores do RPSC – CGA:

(Lei n.º 35/2014, de 20 de junho)

Salvo os casos de internamento; de atestado médico passado nos termos do n.º 2 do art.º 17.º; e de doença ocorrida no estrangeiro, pode o dirigente competente, se assim o entender, solicitar a verificação domiciliária da doença – n.º 1 do art.º 20.º.

Quando a doença não implicar a permanência no domicílio, o documento comprovativo deve fazer referência a esse facto e o trabalhador deve fazer acompanhar aquele documento duma declaração, com indicação dos dias e das horas a que pode ser efetuada a verificação domiciliária, num mínimo de 3 dias por semana e 2 períodos de verificação diária de 2 horas e meia cada um, compreendidos entre as 09:00h e as 19:00 – n.ºs 2 e 3 do art.º 20.º.

FALTAS POR DOENÇA

Se o interessado não for encontrado no seu domicílio ou no local onde tiver indicado estar doente, todas as faltas são injustificadas, por despacho do dirigente máximo do serviço, se o trabalhador não justificar a sua ausência, mediante apresentação dos meios de prova adequados, no prazo de 2 dias úteis, a contar do conhecimento do facto, que lhe é transmitido por carta registada, com aviso de receção – n.º 4 do art.º 20.º.

Se o parecer do médico competente para a verificação da doença for negativo, serão consideradas injustificadas todas as faltas dadas desde o dia seguinte ao da comunicação do resultado da inspeção, feita através de carta registada com aviso de receção, e considerada a dilação de 3 dias até ao momento em que efetivamente retome funções – n.º 4 do art.º 20.º.

Jurisprudência:

O acórdão n.º 578/2023, de 27 de setembro de 2023, do Tribunal Constitucional - <http://www.tribunal-constitucional.pt/tc/acordaos/20230578.html> -, julgou inconstitucional a norma constante da **alínea a) do n.º 2 do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 28/2004, de 4 de fevereiro** ⁽⁷⁴⁾, na interpretação segundo a qual o direito ao subsídio de doença cessa quando o beneficiário não tiver apresentado justificação atendível da ausência da residência, sem autorização médica expressa.

Consta neste acórdão que, estamos perante uma violação do princípio da proibição do excesso, no que toca à exigibilidade ou necessidade da medida. Tendo a sanção soçobrado por violação da necessidade ou da exigibilidade, de acordo com os cânones metodológicos estabelecidos na doutrina, é dispensável uma análise em termos de proporcionalidade em sentido estrito.

✓ Entidades competentes:

A verificação domiciliária da doença do trabalhador, é feita por médicos da ADSE, ou por ela convencionados ou credenciados, nas áreas dos seguintes municípios (Portaria n.º 118/96, de 16 de abril): Lisboa, Cascais, Oeiras, Sintra, Amadora, Loures, Vila Franca de Xira, Almada, Seixal, Barreiro, Moita e Montijo – n.º 1 do art.º 21.º.

74 - Transcrição: «Artigo 24.º — Cessação

1 - (...)

2 - O direito ao subsídio de doença cessa ainda quando:

a) O beneficiário não tiver apresentado justificação atendível da ausência da residência, sem autorização médica expressa;

b) (...)

c) (...)

d) (...)

3 - (...)».

FALTAS POR DOENÇA

O dirigente máximo do serviço requisita à ADSE, por escrito ou por telefone, um médico para esse efeito, que efetua um exame médico adequado, enviando, de imediato, as indicações indispensáveis – n.º 2 do art.º 21.º.

Fora destas zonas a verificação domiciliária é realizada pelas autoridades sanitárias da área da residência habitual do trabalhador ou daquela em que ele indicar estar doente – art.º 22.º.

- ✓ **No caso de o trabalhador se apresentar ao serviço, entre o 55.º dia 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 – n.º 1 do artigo 24.º – 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.

Em caso de períodos sucessivos de faltas por doença são tidas em conta, para efeitos do cômputo de 18 meses, todas as faltas seguidas ou interpoladas (desde que entre elas não medeie um intervalo superior a 30 dias, nos quais não se incluem férias), independentemente de se tratar da mesma doença ou de doenças diferentes. – art.º 25.º.

- ✓ **Doença superior a 60 dias**

- ✓ Intervenção da junta médica da ADSE

Há lugar à intervenção da junta médica da ADSE:

- a) Quando o trabalhador integrado no regime de proteção social convergente (RPSC) falte por doença durante 60 dias consecutivos;
- b) Quando o trabalhador indicie comportamento fraudulento em matéria de faltas por doença, ou indicie perturbação psíquica comprometedora do normal desempenho das suas funções.

É à junta médica da ADSE que compete declarar se o trabalhador se encontra ou não apto a retomar funções.

FALTAS POR DOENÇA

No caso de a junta declarar o trabalhador apto para regressar ao serviço, e:

- a) O trabalhador retoma funções e volta a adoecer - pode justificar as faltas por doença mediante atestado médico, independentemente da duração do período em que trabalhou;
- b) O trabalhador continua a faltar por doença sem ter regressado ao serviço – é novamente solicitada a submissão à junta médica.

A junta médica da ADSE pode justificar faltas por doença por períodos sucessivos de 30 dias, até ao limite de 18 meses (36 meses em caso de doença incapacitante que exija tratamento oneroso e ou prolongado).

Findo o prazo de 18 meses na situação de faltas por doença, o trabalhador pode:

- a) Requerer, no prazo de 30 dias, e através do serviço, a apresentação à junta médica da CGA, desde que reunidas as condições mínimas para a aposentação;
- b) Requerer a passagem à situação de licença sem remuneração.

Se, findo o prazo de 30 dias, o trabalhador não requerer a apresentação à junta médica da CGA, passa automaticamente, à situação de licença sem remuneração.

De igual modo, o trabalhador que, considerado apto pela junta médica da CGA, volte a adoecer sem que tenha prestado mais de 30 dias de serviço consecutivos (nos quais não se incluem férias), passa também à situação de licença sem remuneração, exceto:

- a) Se ocorrer o internamento;
- b) Se existir sujeição a tratamento ambulatorio;
- c) Se se verificar doença grave, incapacitante, confirmada por junta médica, requerida pelo trabalhador.

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 da ADSE, mesmo após ter retomado funções.

FALTAS POR DOENÇA

Se, até ao termo dos 18 meses de faltas por doença, 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, aquele deve ser afeto a essas funções através de mobilidade interna.

No caso de esta afetação não ser possível, o trabalhador deve candidatar-se a todos os procedimentos concursais para ocupação de postos de trabalho previstos nos mapas de pessoal dos órgãos ou serviços da Administração Pública.

Caso a junta médica da ADSE declare que a incapacidade para o exercício de funções é apenas parcial, devem ser-lhe atribuídos serviços moderados que, em cada caso concreto, se ajustem ao tipo e grau de incapacidade declarada pelo médico – *vide* artigos 23.º a 39.º.

B - Trabalhadores do RPSS – SS:

(LTFP – anexa à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho)

- ✓ Verificação da situação de doença por médico designado pela SS:

Para efeitos de verificação da situação de doença do trabalhador, o empregador público deve requerer a designação de médico aos serviços da segurança social da área da residência habitual do trabalhador, informando o trabalhador do requerimento nessa mesma data – n.º 1 do art.º 136.º.

A Segurança Social tem um Serviço de Verificação de Incapacidades Temporárias (SVIT) que efetua exames médicos para avaliação da incapacidade temporária para o trabalho dos beneficiários que se encontram com baixa clínica e a receber subsídio de doença.

O exame clínico realizado pelo SVIT não deve ser confundido com os exames feitos pelo médico assistente.

A Verificação de Incapacidade Temporária é feita por comissões de verificação e por comissões de reavaliação.

O objetivo não é prestar cuidados de saúde, mas sim avaliar se a pessoa está ou não apta para o trabalho (ou se tem ou não uma determinada doença ou deficiência).

FALTAS POR DOENÇA

Os serviços da segurança social devem, no prazo de 24 horas, a contar da receção do requerimento:

a) Designar o médico, de entre os que integram comissões de verificação de incapacidade temporária;

b) Comunicar a designação do médico ao empregador público;

c) Convocar o trabalhador para o exame médico, indicando o local, dia e hora da sua realização, que deve ocorrer nas 72 horas seguintes;

d) Comunicar ao trabalhador que a sua não comparência ao exame médico, sem motivo atendível, tem como consequência que os dias de alegada doença são considerados dias de férias, bem como que deve apresentar, aquando da sua observação, informação clínica e os elementos auxiliares de diagnóstico de que disponha, comprovativos da sua incapacidade – n.º 2 do art.º 136.º.

Os serviços de segurança social, caso não possam cumprir, o acima descrito, devem, dentro do mesmo prazo, comunicar essa impossibilidade ao empregador público – n.º 3 do art.º 136.º.

- ✓ Verificação da situação de doença por médico designado pelo empregador público – art.º 137.º.
- ✓ Reavaliação da situação de doença – art.º 138.º.
- ✓ Procedimento de reavaliação da doença – art.º 139.º.
- ✓ Impossibilidade de comparência ao exame médico – art.º 140.º.
- ✓ Comunicação do resultado da verificação – art.º 141.º.

O empregador público não pode fundamentar qualquer decisão desfavorável para o trabalhador no resultado da verificação da situação de doença do mesmo, efetuada nos termos do artigo 136.º, acima descrito, enquanto decorrer o prazo para requerer a intervenção da comissão de reavaliação, nem até à decisão final, se esta for requerida – art.º 142.º.

Finalmente, o D.L. n.º 377/2007, de 9 de novembro, altera a composição das juntas médicas e das comissões de verificação no âmbito da segurança social e uniformiza os procedimentos de verificação de incapacidades no âmbito da Caixa Geral de Aposentações e

FALTAS POR DOENÇA

da segurança social, alterando os Decretos-Leis n.ºs 498/72, de 9 de dezembro, e 360/97, de 17 de dezembro⁽⁷⁵⁾, e o Decreto Regulamentar n.º 41/90, de 29 de novembro.

[\(Voltar índice\)](#)

FALTAS POR DOENÇA PROLONGADA

SÃO AS FALTAS DADAS POR DOENÇA PROLONGADA ABRANGIDA PELO DESPACHO CONJUNTO, INFRA, E NÃO SE EQUIPARAM ÀS FALTAS DADAS POR DOENÇA QUE DURA HÁ MUITO TEMPO.

DESPACHO CONJUNTO N.º A-179/89-XI, DE 22 DE SETEMBRO
DR N.º 219 II 22 DE SETEMBRO DE 1989

Doenças incapacitantes

As faltas dadas por doença incapacitante que exija tratamento oneroso e prolongado, previstas no artigo 48.º do Decreto-Lei n.º 497/88, de 30 de Dezembro, conferem aos funcionários e agentes o direito à prorrogação, por dezoito meses, do prazo máximo de ausência previsto no artigo 36.º do mesmo diploma.

A definição das referidas doenças deverá ser, nos termos da lei, efectuada por despacho conjunto dos Ministros das Finanças e da Saúde.

⁷⁵ - O D.L. n.º 8/2024, de 8 de janeiro, que entra em vigor no dia 1 de abril de 2024 (art.º 6.º), altera o sistema de verificação de incapacidades no âmbito da segurança social, referindo o seu preâmbulo: O regime jurídico que regula o sistema de verificação de incapacidades do sistema de segurança social, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 360/97, de 17 de dezembro, necessita de uma adequação global face à evolução legislativa entretanto ocorrida, quer ao nível das bases gerais do sistema de segurança social, quer ao nível da legislação que regula as eventualidades que necessitam da sua intervenção com vista à verificação médica de situações de incapacidade, deficiência e dependência, condição de atribuição das prestações que visam a proteção social dos beneficiários em cada uma destas situações.

Procede-se, assim, à aprovação de um novo regime jurídico do sistema de verificação de incapacidades, com o objetivo de o adequar à nova realidade jurídica e social existente, alterando a sua forma de funcionamento com vista a torná-lo mais eficaz e eficiente, contribuindo desta forma para uma atribuição mais criteriosa e mais célere das prestações no âmbito das eventualidades de doença, invalidez, deficiência e dependência.

Nesse sentido, prevê-se a desmaterialização do processo pericial de verificação das situações de incapacidade, deficiência e dependência, a interoperabilidade entre sistemas de informação da segurança social e da saúde e a possibilidade de as notificações e convocatórias dos beneficiários serem efetuadas através de meios eletrónicos.

FALTAS POR DOENÇA

Nestes termos, ao abrigo do n.º 2 do artigo 48.º do Decreto-Lei n.º 497/88, de 30 de Dezembro, determina-se: São consideradas doenças incapacitantes para efeitos do n.º 1 do artigo 48.º do Decreto-Lei n.º 497/88, de 30 de Dezembro, as seguintes:

- Sarcoidose.
- Doença de Hansen.
- Tumores malignos.
- Hemopatias graves.
- Doenças graves e invalidantes do sistema nervoso central e periférico e dos órgãos dos sentidos.
- Cardiopatias reumáticas crónicas graves.
- Hipertensão arterial maligna.
- Cardiopatias isquémicas graves.
- Coração pulmonar crónico.
- Cardiomiopatias graves.
- Acidentes vasculares cerebrais com acentuadas limitações.
- Vasculopatias periféricas graves.
- Doença pulmonar crónica obstrutiva grave.
- Hepatopatias graves.
- Nefropatias crónicas graves.
- Doenças difusas do tecido conectivo.
- Espondilite anquilosante.
- Artroses graves invalidantes.
- Pelo Ministro das Finanças, o Secretário de Estado do Orçamento, a Ministra da Saúde, em 12 de Setembro de 1989

Estas faltas dadas por doença incapacitante, que exija tratamento oneroso e prolongado, conferem ao trabalhador ou agente da função pública, o direito à prorrogação das faltas por doença, por mais 18 meses, para além do prazo máximo de ausência de 18 meses – art.º 37.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, da LTFP.

Assim, no cômputo geral, permite a justificação de faltas pela referida Junta Médica por um período máximo de **36 meses**.

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 –.

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

FALTAS POR DOENÇA

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.

As faltas dadas ao abrigo da Assistência a Funcionários Cíveis Tuberculosos regem-se pelo disposto no D.L. n.º 48 359, de 27 de abril de 1968, alterado pelos Decretos-Leis n.ºs 100/99, de 31 de março, e 319, de 11 de agosto – n.º 3 do art.º 37.º da referida Lei n.º 35/2014.

Nota 1: A Lei n.º 14/2021, de 6 de abril, instituiu um procedimento especial de atestado médico de incapacidade multiuso para os doentes oncológicos recém diagnosticados.

Sobre esta lei, a Administração Central do Sistema de Saúde, I.P. emitiu uma circular informativa, para: Hospitais EPE, SPA, Unidades Locais de Saúde e ARS, IP. Prestava os seguintes esclarecimentos:

1. É competente para a emissão do atestado médico de incapacidade multiuso (AMIM) um médico especialista diferente do médico especialista que acompanha o doente e que exerça funções no respetivo estabelecimento hospitalar onde o diagnóstico foi realizado.
2. Para emissão do AMIM, é utilizado o modelo de AMIM que consta do anexo ao Despacho n.º 5110-A/2021, de 18 de maio, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 97, 1.º Suplemento, de 19 de maio, e que deve ser preenchido por médico especialista diferente do médico que segue o doente.
3. A atribuição de um grau de incapacidade de 60% é fundamentada, quer na ficha clínica do utente, bem como no campo das observações do AMIM, não decorrendo, automaticamente, da mera existência de doença oncológica recém diagnosticada.

Link para o modelo de AMIM: [0000500005.pdf \(dre.pt\)](https://dre.pt/0000500005.pdf)

FALTAS POR DOENÇA

Nota 2: Por sua vez, a Lei n.º 1/2024, de 4 de janeiro, que se transcreve, instituiu um regime transitório de emissão de atestado médico de incapacidade multiúso para doentes oncológicos e pessoas com deficiência.

Lei n.º 1/2024

de 4 de janeiro

Regime transitório de emissão de atestado médico de incapacidade multiúso para doentes oncológicos e pessoas com deficiência

A Assembleia da República decreta, nos termos da alínea c) do artigo 161.º da Constituição, o seguinte:

Artigo 1.º

Objeto

1 - A presente lei estabelece um regime transitório de emissão de atestado médico de incapacidade multiúso para doentes oncológicos e pessoas com deficiência, para efeitos de acesso e manutenção das medidas e benefícios sociais, económicos e fiscais legalmente previstos.

2 - O regime transitório a que se refere o número anterior cessa quando o prazo médio, registado a nível nacional, para a realização da junta médica for o indicado no n.º 5 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 202/96, de 23 de outubro, que estabelece o regime de avaliação de incapacidade das pessoas com deficiência para efeitos de acesso às medidas e benefícios previstos na lei, alterado pelos Decretos-Leis n.os 174/97, de 19 de julho, e 291/2009, de 12 de outubro, pela Lei n.º 80/2021, de 29 de novembro, e pelo Decreto-Lei n.º 1/2022, de 3 de janeiro.

Artigo 2.º

Atestado médico de incapacidade multiúso para doentes oncológicos

1 - Os doentes oncológicos recém-diagnosticados beneficiam de um procedimento especial de emissão de atestado médico de incapacidade multiúso, com a atribuição automática de um grau de incapacidade mínimo de 60 %, por um período de cinco anos, a contar da data do diagnóstico.

2 - O atestado médico de incapacidade multiúso a que se refere o número anterior é da responsabilidade do hospital onde o diagnóstico foi realizado, sendo competente para a sua emissão e para a confirmação do diagnóstico um médico especialista diferente do médico que segue o doente, e tem a duração de cinco anos, a contar da data do diagnóstico.

3 - Os doentes oncológicos, cujo diagnóstico tenha ultrapassado o período inicial de cinco anos e que necessitem de reavaliação, continuam a beneficiar do grau de incapacidade de 60 % até à realização de nova avaliação.

Artigo 3.º

Atestado médico de incapacidade multiúso para pessoas com deficiência

Para efeitos de benefícios sociais, económicos e fiscais, a validade dos atestados médicos de incapacidade multiúso, emitidos nos termos do n.º 2 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 202/96, de 23 de outubro, é prorrogada até à realização de nova avaliação, desde que acompanhados de comprovativo de requerimento

FALTAS POR DOENÇA

de junta médica de avaliação de incapacidade ou, quando aplicável, de junta médica de recurso para a correspondente reavaliação, com data anterior à data de validade.

Artigo 4.º

Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Nota 3: *A seguir, a Portaria n.º 151/2024, de 8 de abril, estabelece o conjunto de patologias que podem beneficiar da emissão de atestado médico de incapacidade multiúso (AMIM), com dispensa de junta médica de avaliação de incapacidade (JMAI), prevendo ainda o coeficiente de incapacidade a atribuir a cada patologia e os elementos que devem ser apresentados pelo interessado.*

Entretanto, a Portaria n.º 171/2025/1, de 10 de abril, do Ministério da Saúde e Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, determinou a desmaterialização dos processos de junta médica de avaliação de incapacidade, aprova a lista de patologias que podem ser objeto de emissão de atestado médico de incapacidade multiúso, com dispensa de junta médica de avaliação de incapacidade, e emite novas disposições relativas às juntas médicas de avaliação de incapacidade.

Link para o modelo de Atestado Médico de Incapacidade multiúso da SNS 24:

[Atestado Médico de Incapacidade Multiuso \(sns24.gov.pt\)](https://sns24.gov.pt)

[\(Voltar índice\)](#)

REGIME JURÍDICO DO TRABALHADOR ESTUDANTE

NOÇÃO de TRABALHADOR-ESTUDANTE:

Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a 6 meses – n.º 1 do art.º 89.º do CT.

I – Concessão do Estatuto do Trabalhador-Estudante

A – NA ENTIDADE EMPREGADORA

O trabalhador-estudante deve comprovar perante o empregador a sua condição de estudante e apresentar o horário das atividades a frequentar. (art.º 94.º, n.º 1)

- Assim, para possuir o estatuto do trabalhador-estudante, o **funcionário de justiça** terá que fazer a prova da sua condição de estudante, apresentando o respetivo horário escolar e comprovar o aproveitamento, no final de cada ano escolar, perante o administrador judiciário dado ser o competente para decidir os pedidos de justificação destas faltas.

B – NO ESTABELECIMENTO DE ENSINO

O trabalhador-estudante deve fazer prova, por qualquer meio admissível, da sua condição de trabalhador. (art.º 94.º, n.º 2)

- Os estabelecimentos de ensino não têm uniformidade na exigência desta prova. Por hábito exigem, ou a apresentação de uma fotocópia do cartão de livre-trânsito; ou uma fotocópia do último recibo de vencimento; ou uma declaração emitida pelo próprio administrador judiciário do tribunal, entre outras.

REGIME JURÍDICO DO TRABALHADOR ESTUDANTE

II – Organização do tempo de trabalho (art.º 90.º do CT)

- O horário de trabalho de trabalhador-estudante deve, sempre que possível, ser ajustado de modo a permitir a frequência das aulas e a deslocação para o estabelecimento de ensino (n.º 1). ⁽⁷⁶⁾
- Quando não seja possível, o trabalhador-estudante tem direito a dispensa de trabalho para frequência de aulas, se assim o exigir o horário escolar, sem perda de direitos e que conta como prestação efetiva de trabalho (n.º 2).
- A dispensa de trabalho para frequência de aulas pode ser utilizada de uma só vez ou fracionadamente, à escolha do trabalhador-estudante, e tem a seguinte duração máxima, dependendo do período normal de trabalho semanal (n.º 3):
 - a) 3 horas semanais para período igual ou superior a vinte horas e inferior a trinta horas;
 - b) 4 horas semanais para período igual ou superior a trinta horas e inferior a trinta e quatro horas;
 - c) 5 horas semanais para período igual ou superior a trinta e quatro horas e inferior a trinta e oito horas;
 - d) 6 horas semanais para período igual ou superior a trinta e oito horas.

III – Aproveitamento escolar

- Considera-se aproveitamento escolar a transição de ano ou a aprovação ou progressão em, pelo menos, metade das disciplinas em que o trabalhador estudante esteja matriculado, a aprovação ou validação de metade dos módulos ou unidades equivalentes de cada disciplina, definidos pela instituição de ensino ou entidade formadora para o ano letivo ou para o período anual de frequência, no caso de percursos educativos organizados em regime modular ou equivalente que não definam condições de transição de ano ou progressão em disciplinas. (art.º 94.º n.º 4.º)

⁷⁶ - O art.º 2.º da Portaria n.º 307/2018, de 29 de novembro, fixa o horário das secretarias dos tribunais, ao abrigo do art.º 45.º do D.L. n.º 49/2014, de 27/3 (ROFTJ): As secretarias dos tribunais funcionam, nos dias úteis, das 9 horas às 12 horas e 30 minutos e das 13 horas e 30 minutos às 17 horas (n.º 1); o atendimento ao público encerra às 16 horas (n.º 2).

REGIME JURÍDICO DO TRABALHADOR ESTUDANTE

- Considera-se ainda que tem aproveitamento escolar o trabalhador que não satisfaça o disposto no parágrafo anterior devido a acidente de trabalho ou doença profissional, doença prolongada, licença em situação de risco clínico durante a gravidez, ou por ter gozado licença parental inicial, licença por adoção ou licença parental complementar por período não inferior a um mês. (*art.º 94.º n.º 5*)
- O trabalhador-estudante não pode cumular os direitos previstos no Código do Trabalho com quaisquer regimes que visem os mesmos fins, nomeadamente no que respeita a dispensa de trabalho para frequência de aulas, licenças por motivos escolares ou faltas para prestação de provas de avaliação. (*art.º 94.º n.º 6.º*)
- Portanto, o funcionário de justiça terá que comprovar o aproveitamento, no final de cada ano escolar, perante o administrador judiciário dado ser o competente para decidir os pedidos de justificação destas faltas.

A – CONTROLO DE ASSIDUIDADE

- O controlo de assiduidade do trabalhador-estudante pode ser feito, por acordo com o trabalhador, diretamente pelo empregador, através dos serviços administrativos do estabelecimento de ensino, por correio eletrónico ou fax, no qual é aposta uma data e hora a partir da qual o trabalhador-estudante termina a sua responsabilidade escolar. (*art.º 96.º n.º 2.º*)
- Na falta de acordo o empregador pode, nos 15 dias seguintes à utilização da dispensa de trabalho para esse fim, exigir a prova da frequência de aulas, sempre que o estabelecimento de ensino proceder ao controlo da frequência. (*art.º 96.º n.º 3.º*)

B – LICENÇA SEM RETRIBUIÇÃO (*art.º 96.º n.º 4.º*)

O trabalhador-estudante deve solicitar a licença sem retribuição com a seguinte antecedência:

- a) 48 horas ou, sendo inviável, logo que possível, no caso de um dia de licença;
- b) 8 dias, no caso de dois a cinco dias de licença;
- c) 15 dias, no caso de mais de cinco dias de licença.

REGIME JURÍDICO DO TRABALHADOR ESTUDANTE

IV – Manutenção do estatuto de trabalhador estudante

A manutenção do estatuto de trabalhador-estudante depende de aproveitamento escolar no ano letivo anterior. (art.º 89.º, n.º 2)

Assim e conforme já referimos, o trabalhador estudante deve comprovar perante o administrador judiciário o respetivo aproveitamento, no final de cada ano letivo. (art.º 96.º, n.º 1).

V – Faltas para a prestação de provas de avaliação (art.º 91.º)

Por suficientemente clara, transcreve-se a norma do art.º 91.º com algumas notas de rodapé com exemplos.

"Artigo 91.º CT:

1 - O trabalhador-estudante pode faltar justificadamente por motivo de prestação de prova de avaliação, nos seguintes termos:

a) No dia da prova e no imediatamente anterior. ⁽⁷⁷⁾

b) No caso de provas em dias consecutivos ⁽⁷⁸⁾ ou de mais de uma prova no mesmo dia ⁽⁷⁹⁾, os dias imediatamente anteriores são tantos quantas as provas a prestar.

c) Os dias imediatamente anteriores referidos nas alíneas anteriores incluem dias de descanso semanal e feriados. ⁽⁸⁰⁾

d) As faltas dadas ao abrigo das alíneas anteriores não podem exceder quatro dias por disciplina em cada ano letivo.

2 - O direito previsto no número anterior só pode ser exercido em dois anos letivos relativamente a cada disciplina.

3 - Nos casos em que o curso esteja organizado no regime de sistema europeu de transferência e acumulação de créditos (ECTS), o trabalhador-estudante pode, em

⁷⁷ - Exemplo: "Tem 1 prova de avaliação a uma terça-feira. – Tem direito a faltar na segunda-feira e na terça-feira".

⁷⁸ - Exemplo: "Tem 2 provas de avaliação – uma na quarta-feira e outra na quinta-feira – Tem direito a faltar de segunda-feira até quinta-feira".

⁷⁹ - Exemplo: "Tem 2 provas de avaliação na quarta-feira – Tem direito a faltar de segunda-feira até quarta-feira".

⁸⁰ - Exemplo: "Tem uma prova de avaliação a segunda-feira." – Tem direito a faltar, somente, nessa segunda-feira.

REGIME JURÍDICO DO TRABALHADOR ESTUDANTE

alternativa ao disposto no n.º 1, optar por cumular os dias anteriores ao da prestação das provas de avaliação, num máximo de três dias, seguidos ou interpolados ou do correspondente em termos de meios-dias, interpolados.

- 4 - A opção pelo regime cumulativo a que refere o número anterior obriga, com as necessárias adaptações, ao cumprimento do prazo de antecedência previsto no disposto nas alíneas a) e b) do n.º 4 do artigo 96.º.*
- 5 - Só é permitida a cumulação nos casos em que os dias anteriores às provas de avaliação que o trabalhador-estudante tenha deixado de usufruir não tenham sido dias de descanso semanal ou feriados.*
- 6 - Consideram-se ainda justificadas as faltas dadas por trabalhador-estudante na estrita medida das deslocações necessárias para prestar provas de avaliação, sendo retribuídas até 10 faltas em cada ano letivo, independentemente do número de disciplinas.*
- 7 - Considera-se prova de avaliação o exame ou outra prova, escrita ou oral, ou a apresentação de trabalho, quando este o substitua ou complemente e desde que determine direta ou indiretamente o aproveitamento escolar.*
- 8 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 3 e 6.”*

VI – Regime de faltas justificadas às aulas – pessoa que sofra de dores graves e incapacitantes provocadas por endometriose ou por adenomiose durante o período menstrual.

O art.º 6.º da Lei n.º 32/2025, de 27 de março, com a entrada em vigor no dia 26 de abril de 2025, criou um regime de faltas justificadas às aulas a pessoa que sofra de dores graves e incapacitantes provocadas por endometriose ou por adenomiose durante o período menstrual tem direito a faltar justificadamente às aulas, sem perda de qualquer direito, até três dias consecutivos por cada mês.

A respetiva prescrição médica que atesta a endometriose ou a adenomiose com dores incapacitantes é entregue à instituição de ensino e constitui prova de motivo justificativo de falta, sem necessidade de renovação mensal.

REGIME JURÍDICO DO TRABALHADOR ESTUDANTE

Por sua vez, as instituições de ensino ficam obrigadas a verter este regime para os seus regimes de presenças e de faltas.

VII – Férias e licenças de trabalhador estudante (art.º 92.º)

Por suficientemente clara, transcreve-se a norma do art.º 92.º com algumas notas de rodapé com exemplos.

"Artigo 92.º do CT

- 1 - O trabalhador-estudante tem direito a marcar o período de férias de acordo com as suas necessidades escolares, podendo gozar até 15 dias de férias interpoladas, na medida em que tal seja compatível com as exigências imperiosas do funcionamento da empresa. ⁽⁸¹⁾
- 2 - O trabalhador-estudante tem direito, em cada ano civil, a licença sem retribuição, com a duração de 10 dias úteis seguidos ou interpolados. ⁽⁸²⁾
- 3 - Constitui contra ordenação grave a violação do disposto no n.º 1 e constitui contra ordenação leve a violação do disposto no número anterior."

VIII – Cessação e renovação de direitos (art.º 95.º)

Transcrição da norma.

"Artigo 95.º do CT

- 1 - O direito a horário de trabalho ajustado ou a dispensa de trabalho para frequência de aulas, a marcação do período de férias de acordo com as necessidades escolares ou a licença sem retribuição cessa quando o trabalhador estudante não tenha aproveitamento no ano em que beneficie desse direito.
- 2 - Os restantes direitos cessam quando o trabalhador-estudante não tenha aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.
- 3 - Os direitos do trabalhador-estudante cessam imediatamente em caso de falsas declarações relativamente aos factos de que depende a concessão do estatuto ou a

⁸¹ - As férias judiciais decorrem de 22 de dezembro a 3 de janeiro, do Domingo de Ramos à Segunda-feira de Páscoa e de 16 de Julho a 31 de agosto – art.º 28.º da Lei n.º 62/2013, de 26/8.

⁸² - Convém realçar que, nos termos do n.º 6 do art.º 59.º do EFJ, pode ser concedido ao funcionário de justiça dispensas de serviço até ao limite de 6 dias por ano.

REGIME JURÍDICO DO TRABALHADOR ESTUDANTE

factos constitutivos de direitos, bem como quando estes sejam utilizados para outros fins.

4 - O trabalhador-estudante pode exercer de novo os direitos no ano letivo subsequente àquele em que os mesmos cessaram, não podendo esta situação ocorrer mais de duas vezes.”

IX – Remuneração e subsídio de refeição

O Código do Trabalho não prevê quais os efeitos das faltas para prestação de provas de avaliação, limitando-se a estabelecer que as faltas em causa, quando determinadas pela necessidade de deslocação para os estabelecimentos de ensino com vista à prestação de tais provas, embora justificadas, não são retribuídas para além de 10 – n.º 2 do art.º 92.º do CT.

Daí ter que se inferir, por interpretação a contrário, que as faltas para prestação de provas de avaliação conferem ao trabalhador-estudante o direito à percepção da remuneração.

Notas:

O n.º 4 do art.º 201.º do CT refere que, o regime dos períodos de funcionamento dos estabelecimentos de ensino consta de legislação específica.

Esta regulamentação, bem como as especificidades da frequência de estabelecimento de ensino por trabalhador-estudante, consta na Lei n.º 105/2009, de 14 de janeiro, e refere especificamente o seguinte:

CAPÍTULO III

Trabalhador-estudante

Artigo 12.º

Especificidades da frequência de estabelecimento de ensino por trabalhador-estudante

1 - O trabalhador-estudante não está sujeito:

- a) A frequência de um número mínimo de disciplinas de determinado curso, em graus de ensino em que isso seja possível, nem a regime de prescrição ou que implique mudança de estabelecimento de ensino;
- b) A qualquer disposição legal que faça depender o aproveitamento escolar de frequência de um número mínimo de aulas por disciplina;
- c) A limitação do número de exames a realizar em época de recurso.

REGIME JURÍDICO DO TRABALHADOR ESTUDANTE

2 - Caso não haja época de recurso, o trabalhador-estudante tem direito, na medida em que seja legalmente admissível, a uma época especial de exame em todas as disciplinas.

3 - O estabelecimento de ensino com horário pós-laboral deve assegurar que os exames e as provas de avaliação, bem como um serviço mínimo de apoio ao trabalhador-estudante decorram, na medida do possível, no mesmo horário.

4 - O trabalhador-estudante tem direito a aulas de compensação ou de apoio pedagógico que sejam consideradas imprescindíveis pelos órgãos do estabelecimento de ensino.

5 - O disposto nos números anteriores não é cumulável com qualquer outro regime que vise os mesmos fins.

6 - O regime previsto no presente capítulo aplica-se ao trabalhador por conta própria, bem como ao trabalhador que, estando abrangido pelo estatuto do trabalhador-estudante, se encontre entretanto em situação de desemprego involuntário, inscrito em centro de emprego.

(...)

Período de funcionamento

Artigo 16.º

Período de laboração

1 - O período de laboração é o compreendido entre as 7 e as 20 horas, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 - O membro do Governo responsável pela área laboral, ouvidas as entidades públicas competentes, pode autorizar períodos de laboração do estabelecimento com amplitude superior à definida no número anterior, por motivos económicos e tecnológicos.

3 - Os membros do Governo responsáveis pela área laboral e pelo sector de actividade em causa podem, mediante despacho conjunto, autorizar a laboração contínua do estabelecimento por motivos económicos ou tecnológicos.

4 - Para efeitos dos n.os 2 e 3, o empregador deve apresentar ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, a quem compete a direcção da instrução do processo, requerimento devidamente fundamentado, acompanhado de:

a) Parecer da comissão de trabalhadores ou, na sua falta, da comissão sindical ou intersindical ou dos delegados sindicais ou, 10 dias após a consulta, comprovativo do pedido de parecer;

b) Projecto de horário de trabalho a aplicar;

c) Comprovativo do licenciamento da actividade da empresa;

d) Declarações emitidas pelas autoridades competentes comprovativas de que tem a situação contributiva regularizada perante a administração tributária e segurança social.

5 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 2 e 3.

REGIME DE PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE

[\(Voltar índice\)](#)

REGIME DE PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE ⁽⁸³⁾

(DIREITOS)

1. Direitos exclusivos da trabalhadora grávida, puérpera e lactante.
2. Direitos exclusivos do pai trabalhador.
3. Direitos dos pais e das mães trabalhadores(as).

1. Direitos exclusivos da trabalhadora grávida, puérpera e lactante:

Trabalhadora grávida é a trabalhadora em estado de gestação que informe a entidade empregadora do seu estado, por escrito, com apresentação de declaração médica;

Trabalhadora puérpera (*também designado de resguardo ou quarentena*) é a trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe a entidade empregadora do seu estado, por escrito, com apresentação de declaração médica ou certidão de nascimento do(a) filho(o);

Trabalhadora lactante é a trabalhadora que amamenta o(a) filho(a) e informe a entidade empregadora do seu estado, por escrito, com apresentação de declaração médica.

O regime de proteção na parentalidade é aplicável desde que a entidade empregadora tenha conhecimento da situação ou do facto relevante.

A trabalhadora **grávida, puérpera e lactante tem direito a:**

- licença parental inicial exclusiva da mãe, paga a 100 % da remuneração de referência, sendo obrigatório o gozo de seis semanas de licença a seguir ao parto. A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.
- licença em situação de risco clínico para a trabalhadora grávida ou para o(a) nascituro(a) pelo período de tempo que, por prescrição médica, for considerado necessário para prevenir o risco, sem prejuízo da licença parental inicial.

⁸³ - Art.º 33.º a 65.º do Código do Trabalho, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 13/2023 de 3 de abril, em vigor no dia 1.maio.2023.

REGIME DE PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE

- licença por interrupção de gravidez com duração entre 14 e 30 dias, mediante apresentação de atestado médico.
- dispensa do trabalho para consultas pré-natais e para a preparação para o parto, pelo tempo e número de vezes necessários.
- dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde, na impossibilidade de a entidade empregadora lhe conferir outras tarefas, sendo o montante diário dos subsídios igual a 65 % da remuneração de referência. A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou os seus representantes, têm direito de requerer ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral uma ação de fiscalização, a realizar com prioridade e urgência, se a entidade empregadora não cumprir as obrigações em termos de proteção da segurança e saúde da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.
- dispensa diária para amamentação durante o tempo que durar a amamentação, gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com a entidade empregadora, devendo a trabalhadora apresentar atestado médico se a dispensa se prolongar para além do primeiro ano de vida do(a) filho(a).
- No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa é acrescida de mais 30 minutos por cada gémeo(a) além do(a) primeiro(a).
- Se a mãe trabalhar a tempo parcial, a dispensa é reduzida na proporção do respetivo período normal de trabalho, não podendo ser inferior a 30 minutos.
- dispensa de prestação de trabalho suplementar da trabalhadora grávida e durante todo o tempo que durar a amamentação se for necessário para a sua saúde ou para a da criança.
- dispensa da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante de prestar trabalho em horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado.
- dispensa da trabalhadora de prestação de trabalho no período noturno, entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data previsível do

REGIME DE PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE

mesmo; durante o restante período de gravidez, se for necessário para a sua saúde ou para a do(a) nascituro(a); durante todo o tempo que durar a amamentação, se for necessário para a sua saúde ou para a da criança, devendo apresentar atestado médico com a antecedência de 10 dias. O montante diário dos subsídios é igual a 65 % da remuneração de referência, na impossibilidade de a entidade empregadora lhe conferir outras tarefas. À trabalhadora dispensada da prestação de trabalho noturno deve ser atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível, sendo dispensada do trabalho sempre que não seja possível.

Luto gestacional – art.º 38.º-A do CT ⁽⁸⁴⁾

- Nos casos em que não haja lugar à licença por interrupção da gravidez, a trabalhadora pode faltar ao trabalho por motivo de luto gestacional até **três dias** consecutivos – n.º 1.
- O pai tem direito a faltar ao trabalho **até três dias consecutivos**, quando se verifique o gozo da licença por interrupção de gravidez (art.º 38.º do CT) ou a falta por motivo de luto gestacional – n.º 2.
- Para efeitos do disposto nos n.ºs 1 e 2, acima referidos, a trabalhadora e o trabalhador informam os respetivos empregadores, apresentando, logo que possível, prova do facto invocado, através de declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde, ou ainda atestado médico – n.º 3.
- Nos termos do n.º 4, constitui contraordenação grave a violação do disposto nos suprarreferidos n.ºs 1 e 2.

A violação das disposições relativas à parentalidade constituem contraordenações, atuando a Autoridade para as Condições do Trabalho, doravante ACT, no setor privado, e as Inspeções dos Ministérios, no setor público, e cumulativamente a Inspeção-geral de Finanças, doravante IGF.

⁸⁴ - Aditado pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, em vigor no dia 1.maio.2023. Estas faltas são consideradas justificadas pela alteração introduzida, nesta lei, da alínea h) do n.º 2 do art.º 249.º do CT.

REGIME DE PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE

2. Direitos exclusivos do pai trabalhador – art.º 43.º do CT –

- Direito a licença parental exclusiva do pai de 28 dias, seguidos ou em períodos interpolados de no mínimo 7 dias, pagos a 100 % da remuneração, de gozo obrigatório, nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança, 7 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir ao nascimento – n.º 1.
- Após o gozo desta licença, o pai tem ainda direito a 7 dias de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe – n.º 2.
- Em caso de internamento hospitalar da criança durante o período após parto, a licença obrigatória exclusiva do pai suspende-se, a pedido do pai, pelo tempo de duração do internamento – n.º 3.
- Direito a licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe, em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica desta, com a duração mínima de 30 dias. Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai também tem direito a licença. As licenças referidas carecem de apresentação de declaração médica ou de certidão de óbito.
- Direito do pai a três dispensas do trabalho para acompanhamento a consultas pré-natais. ⁽⁸⁵⁾

A violação das disposições relativas à parentalidade constituem contraordenações, atuando a ACT, no setor privado, e as Inspeções dos Ministérios, no setor público, e cumulativamente à IGF.

3. Direitos dos pais e das mães trabalhadores(as) – art.ºs 40.º a 43.º CT.

- Direito a licença parental inicial: A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte – n.º 1 do art.º 40.º

⁸⁵ - A preparação para o parto é equiparada a consulta pré-natal – nota da DGAEP - [Content \(dgaep.gov.pt\)](http://Content(dgaep.gov.pt))

REGIME DE PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE

- Este gozo da licença pode ser usufruído em simultâneo pelos progenitores entre os 120 e os 150 dias – n.º 2 do art.º 40.º.
- Esta licença é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe, de 42 dias consecutivos de licença a seguir ao parto – *ex vi* do n.º 2 do art.º 41.º do CT – n.º 3 do art.º 40.º.
- Nas cumulações, nascimentos múltiplos, internamento hospitalar, licença partilhada – *vide* os n.ºs 4.º a 17.º do art.º 40.º do CT.
- Os direitos previstos no n.º 1 do art.º 35.º do CT ⁽⁸⁶⁾, apenas se aplicam, após o nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com exceção do direito ao gozo de 42 dias consecutivos de licença parental exclusiva da mãe e dos referentes a proteção durante a amamentação – n.º 2 do art.º 35.º do CT.
- Direito a licença parental inicial a gozar por um(a) progenitor(a) por impossibilidade do(a) outro(a), em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica do(a) progenitor(a) que estiver a gozar a licença. A licença referida carece de apresentação de declaração médica ou de certidão de óbito. ⁽⁸⁷⁾

⁸⁶ - Art.º 35.º - Protecção na parentalidade:

1 - A protecção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos seguintes direitos:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto;
- c) Licença por interrupção de gravidez;
- d) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- e) Licença por adopção;
- f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde, e respetivo acompanhante, nas deslocações interilhas das regiões autónomas.
- g) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- h) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;
- i) Dispensa para consulta pré-natal;
- j) Dispensa no âmbito dos processos de adopção e de acolhimento familiar;
- k) Dispensa para amamentação ou aleitação;
- l) Faltas para assistência a filho;
- m) Faltas para assistência a neto;
- n) Licença para assistência a filho;
- o) Licença para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica;
- p) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- q) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
- r) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;
- s) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- t) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno.

⁸⁷ - Art.º 42.º - Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro.

1 - O pai ou a mãe tem direito a licença com a duração referida nos n.ºs 1, 3, 6, 7, 8 ou 9 do artigo 40.º, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

- a) Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver;

REGIME DE PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE

- Direito dos(as) trabalhadores(as) independentes aos mesmos direitos do que os(as) trabalhadores(as) por conta de outrem, designadamente direito à partilha da licença parental inicial. No que respeita aos subsídios, só não têm direito ao subsídio para assistência a filho(a) e ao subsídio para assistência a neto(a). Os(as) trabalhadores(as) independentes que descontam apenas para um regime de proteção social.
- Direito a 3 dispensas do trabalho para avaliação para adoção, devendo apresentar a devida justificação à entidade empregadora.
- Direito a licença por adoção de menor de 15 anos, nos termos da licença parental inicial, a partir da confiança judicial ou administrativa do(a) menor. No caso de adoções múltiplas, o período de licença é acrescido de 30 dias por cada adoção além da primeira. O montante diário do subsídio por adoção é igual ao previsto na licença parental inicial.

Em caso de incapacidade ou falecimento do(a) candidato(a) adotante durante a licença, o(a) cônjuge sobrevivente(a), que não seja candidato(a) a adotante e com quem o(a) adotando(a) viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a licença correspondente ao período não gozado ou a um mínimo de 14 dias.

- Direito a licença parental complementar, para assistência a filho(a) ou adotado(a) com idade não superior a 6 anos, nas seguintes modalidades:
 - Licença parental alargada, por 3 meses;
 - Trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;
 - Períodos intercalados de licença parental alargada e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de 3 meses;

b) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.

2 - Apenas há lugar à duração total da licença referida no n.º 3 do artigo 40.º caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no n.º 1.

3 - Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias.

4 - Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito a licença nos termos do n.º 1, com a necessária adaptação, ou do número anterior.

5 - Para efeito do disposto nos números anteriores, o pai informa o empregador, logo que possível e, consoante a situação, apresenta atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já gozado pela mãe.

6 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1 a 4.

REGIME DE PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE

- Ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de 3 meses, desde que previstas em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho. O pai e a mãe podem gozar qualquer das modalidades referidas, de modo consecutivo ou até 3 períodos interpolados, não sendo permitida a cumulação por um(a) dos(as) progenitores(as) do direito do(a) outro(a).
- Direito a dispensa diária para aleitação, desde que ambos os(as) progenitores(a) exerçam atividade profissional, qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta, até o(a) filho(a) perfazer 1 ano, gozada em 2 períodos distintos, com a duração máxima de 1 hora cada, salvo se outro regime for acordado com a entidade empregadora, devendo comunicar a esta que aleita o(a) filho(a) com a antecedência de 10 dias. No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa é acrescida de mais 30 minutos por cada gémeo(a) além do(a) primeiro(a). Se qualquer dos(as) progenitores(as) trabalhar a tempo parcial, a dispensa diária para aleitação é reduzida na proporção do respetivo período normal de trabalho, não podendo ser inferior a 30 minutos.
- Direito a dispensa do trabalhador ou da trabalhadora em caso de aleitação, quando a prestação de trabalho afete a sua regularidade, de prestar trabalho em horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado.
- Direito a faltar ao trabalho, até 30 dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização, para assistência, em caso de doença ou acidente, a filho(a) menor de 12 anos ou, independentemente da idade, a filho(a) com deficiência ou doença crónica.
- Direito a faltar ao trabalho até 15 dias por ano para assistência, em caso de doença ou acidente, a filho(a) com 12 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, faça parte do seu agregado familiar.
- Direito a faltar, até 4 horas, uma vez por trimestre, para se deslocar ao estabelecimento de ensino, tendo em vista inteirar-se da situação educativa de filho(a) menor.
- Direito a licença para assistência a filho(a), depois de esgotado o direito à licença parental complementar, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de

REGIME DE PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE

dois anos. No caso de terceiro(a) filho(a) ou mais, a licença prevista no número anterior tem o limite de 3 anos.

- Direito a licença para assistência a filho(a) com deficiência ou doença crónica por período até 6 meses, prorrogável até 4 anos.
- Direito a redução de 5 horas do período normal de trabalho semanal do tempo de trabalho para assistência a filho(a) com deficiência ou doença crónica, com idade não superior a 1 ano, ou outras condições de trabalho especiais, mediante apresentação de declaração médica com a antecedência de 10 dias.
- Direito a trabalhar a tempo parcial com filho(a) menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho(a) com deficiência ou doença crónica, não podendo ser penalizado(a) em matéria de avaliação e de progressão na carreira. Se a entidade empregadora manifestar a intenção de recusa ao pedido do(a) trabalhador(a), deve solicitar obrigatoriamente parecer a emitir, em 30 dias, pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- Direito a trabalhar com horário flexível com filho(a) menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho(a) com deficiência ou doença crónica, não podendo ser penalizado(a) em matéria de avaliação e de progressão na carreira. Se a entidade empregadora manifestar a intenção de recusa ao pedido do(a) trabalhador(a), deve solicitar obrigatoriamente parecer a emitir, em 30 dias, pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- Direito a trabalhar em regime de teletrabalho, com filho(a) com idade até 3 anos, quando o teletrabalho seja compatível com a atividade desempenhada e a entidade empregadora disponha de recursos e meios para o efeito;
- Direito a formação para reinserção profissional, após a licença para assistência a filho(a) ou para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica.
- Direito a dispensa de prestação de trabalho suplementar do trabalhador ou da trabalhadora com filho(a) de idade inferior a 12 meses.
- Direito a dispensa do regime de adaptabilidade grupal do trabalhador ou da trabalhadora com filho(a) menor de 3 anos de idade que não manifeste, por escrito, a sua concordância.

REGIME DE PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE

- Direito a dispensa do regime de banco de horas grupal do trabalhador ou da trabalhadora com filho(a) menor de 3 anos de idade que não manifeste, por escrito, a sua concordância.
- Direito à proteção no despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental, em qualquer das suas modalidades, sendo obrigatória a solicitação de parecer prévio a emitir, em 30 dias, pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, sem o qual o despedimento é ilícito.
- Direito à proteção da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental, em caso de não renovação de contrato de trabalho a termo, devendo a entidade empregadora comunicar, no prazo de cinco dias úteis, à Comissão para a Igualdade no trabalho e no Emprego o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo.
- Direito à suspensão da licença parental, da licença parental complementar, da licença por adoção, da licença para assistência a filho(a) e da licença para assistência a filho(a) com deficiência ou doença crónica, por doença do(a) trabalhador(a).
- Sobre a LICENÇA PARENTAL COMPLEMENTAR – art.º 51.º do CT:

Nos termos do n.º 1, o pai e a mãe têm direito, para assistência a filho ou adoptado com idade não superior a seis anos, a licença parental complementar, em qualquer das seguintes modalidades:

- a) Licença parental alargada, por três meses;
- b) Trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;
- c) Trabalho a tempo parcial durante três meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo, desde que a licença seja exercida na totalidade por cada um dos progenitores;
- d) Períodos intercalados de licença parental alargada e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses;

REGIME DE PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE

e) Ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses, desde que previstas em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

O pai e a mãe podem gozar qualquer das modalidades referidas no número anterior de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a acumulação por um dos progenitores do direito do outro – n.º 2

Se ambos os progenitores pretenderem gozar simultaneamente a licença e estiverem ao serviço do mesmo empregador, este pode adiar o gozo da licença de um deles até ao término do período de gozo da licença do outro progenitor com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, desde que seja fornecida por escrito a respetiva fundamentação – n.º 3

Durante o período de licença parental complementar em qualquer das modalidades, o trabalhador não pode exercer outra actividade incompatível com a respectiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual – n.º 4

O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende de informação sobre a modalidade pretendida e o início e o termo de cada período, dirigida por escrito ao empregador com antecedência de 30 dias relativamente ao seu início e o disposto nos n.ºs 1, 2 e 3 constitui contra-ordenação grave – n.ºs 5 e 6.

- Sobre o LUTO GESTACIONAL – art.º 38.º-A do CT ⁽⁸⁸⁾

Nos casos em que não haja lugar à licença por interrupção da gravidez, a trabalhadora pode faltar ao trabalho por motivo de luto gestacional até **três dias** consecutivos – n.º 1.

⁸⁸ - Aditado pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, em vigor a partir de 1.maio.2023. Na mesma lei, foi introduzida a alínea h) do n.º 2 do art.º 255.º do CT que considera estas faltas justificadas.

REGIME DE PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE

O pai tem direito a faltar ao trabalho **até três dias consecutivos**, quando se verificar o gozo da licença por interrupção de gravidez (art.º 38.º do CT) ou a falta por motivo de luto gestacional – n.º 2.

Para efeitos do disposto nos n.ºs 1 e 2, acima referidos, a trabalhadora e o trabalhador informam os respetivos empregadores, apresentando, logo que possível, prova do facto invocado, através de declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde, ou ainda atestado médico – n.º 3.

Nos termos do n.º 4, constitui contraordenação grave a violação do disposto nos suprarreferidos n.ºs 1 e 2.

A violação das disposições relativas à parentalidade constituem contraordenações, atuando a ACT, no setor privado, e as Inspeções dos Ministérios, no setor público, e cumulativamente a IGF.

Legislação aplicável

Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro: Aprova a revisão do Código do Trabalho (com a alteração introduzida pela Lei n.º 47/2012, de 29 de agosto, e retificada pela Declaração de Retificação n.º 21/2009, de 18 de março);

Código do Trabalho: (com as alterações introduzidas pela Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, pela Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro, pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, pela Lei n.º 47/2012, de 29 de agosto, pela Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto, pela Lei n.º 27/2014, de 8 de maio, pela Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto, pela Lei n.º 28/2015, de 14 de abril, pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, pela Lei n.º 8/2016, de 1 de abril, pela Lei n.º 28/2016, de 23 de agosto, pela Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, e pela Lei n.º 14/2018, de 19 de março); Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro; Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro; Lei n.º 18/2021, de 8 de abril; Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro; Lei n.º 1/2022, de 3 de janeiro; Lei n.º 13/2023, de 3 de abril).

Decreto-Lei n.º 210/2015, de 25 de setembro, que procede à primeira alteração à Lei n.º 70/2013, de 30 de agosto, que estabelece os regimes jurídicos do fundo de compensação do trabalho e do fundo de garantia de compensação do trabalho;

Decreto-Lei n.º 59/2015, de 21 de abril, que aprova o novo regime do Fundo de Garantia Salarial, previsto no artigo 336.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º

REGIME DE PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE

7/2009, de 12 de fevereiro, transpondo a Diretiva n.º 2008/94/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 22 de outubro de 2008, relativa à proteção dos trabalhadores assalariados em caso de insolvência do empregador;

Lei n.º 76/2013, de 7 de novembro, que estabelece um regime de renovação extraordinária dos contratos de trabalho a termo certo, bem como o regime e o modo de cálculo da compensação aplicável aos contratos objeto dessa renovação;

Lei n.º 48-A/2014, de 31 de julho, que prorroga o prazo de suspensão das disposições de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e das cláusulas de contrato de trabalho, procedendo à segunda alteração da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho;

Lei n.º 70/2013, de 30 de agosto, que estabelece os regimes jurídicos do fundo de compensação do trabalho, do mecanismo equivalente e do fundo de garantia de compensação do trabalho;

Lei n.º 3/2012, de 10 de janeiro, que estabelece um regime de renovação extraordinária dos contratos de trabalho a termo certo, bem como o regime e o modo de cálculo da compensação aplicável aos contratos objeto dessa renovação;

Código de Processo do Trabalho – Notas e normas sobre despedimento e igualdade e não discriminação;

Portaria n.º 1460-C/2009, de 31 de dezembro – Aprova o modelo do formulário para a ação de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento;

Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março – Aprova a orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego;

Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de Abril – Regulamenta a proteção na parentalidade, no âmbito da eventualidade maternidade, paternidade e adoção, dos trabalhadores que exercem funções públicas integrados no regime de proteção social convergente (Retificado pela Declaração de Retificação n.º 40/2009, de 5 de junho, e com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 133/2012, de 27 de junho; pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro; e pelo Decreto-Lei n.º 53/2023, de 5 de julho);

Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de Abril – Estabelece o regime jurídico de proteção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade e revoga o Decreto-Lei n.º 154/88, de 29 de abril, e o Decreto-Lei n.º 105/2008, de 25 de junho (Com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 70/2010, de 16

REGIME DE PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE

de junho, pelo Decreto-Lei n.º 133/2012, de 27 de junho; pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro; e pelo Decreto-Lei n.º 53/2023, de 5 de julho). O Decreto-Lei n.º 70/2010, de 16 junho, define no seu artigo 4.º o conceito de agregado familiar;

Lei n.º 35/2014, de 20 de junho – (Com as alterações introduzidas pela Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro; pela Lei n.º 25/2017, de 30 de maio; e pelo Decreto-Lei n.º 53/2023, de 5 de julho);

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) – aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (Com as alterações introduzidas pela Lei n.º 84/2015, de 7 de agosto, pela Lei n.º 18/2016, de 20 de junho, pela Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro, pela Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, pela Lei n.º 70/2017, de 14 de agosto, pela Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, pela Lei n.º 49/2018, de 14 de agosto, pela Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro, pelo D.L. n.º 6/2019, de 14 de janeiro; pela Lei n.º 79/2019, de 2 de setembro, pela Lei n.º 82/2019, de 2 de setembro e pela Lei n.º 2/2020, de 31 de março; D.L. n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro e Decreto-Lei n.º 53/2023, de 5 de julho).

No que diz respeito ao pagamento de trabalho suplementar ou extraordinário, consultar o artigo 22.º da Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro, que aprova o Orçamento do Estado para 2018;

Lei n.º 25/2017, de 30 de maio – Aprova o regime da valorização profissional dos trabalhadores com vínculo de emprego público, procede à segunda alteração à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e à quarta alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, e revoga a Lei n.º 80/2013, de 28 de novembro;

Lei n.º 133/2015, de 7 de setembro – Cria um mecanismo para proteção das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes;

Lei n.º 90/2001, de 20 de agosto – Define medidas de apoio social às mães e pais estudantes.

Decreto-Lei n.º 14-D/2020, de 3 de abril - Reforça a proteção na parentalidade, dos trabalhadores que exercem funções públicas integrados no regime de proteção social convergente.

REGIME DO TRABALHADOR CUIDADOR

[\(Voltar índice\)](#)

TRABALHADOR CUIDADOR

Este instituto vem regulado nos artigos 101.º-A a 101.º-H do Código do Trabalho e na Lei n.º 100/2019, de 16 de setembro, e que aprovou, em anexo, o Estatuto do Cuidador Informal e, ainda no Decreto Regulamentar n.º 1/2022, de 10 de janeiro⁽⁸⁹⁾ **(Estabelece os termos e as condições do reconhecimento do estatuto de cuidador informal bem como as medidas de apoio às pessoas cuidadas)**, ora, com aplicação ao vínculo de emprego público, nos termos da alínea i) do n.º 1 do art.º 4.º (Remissão para o Código do Trabalho) da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), introduzida pelo art.º 7.º do D.L. n.º 53/2023, de 5 de julho.

• **TRABALHADOR CUIDADOR**

É o trabalhador a quem tenha sido reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal, nos termos da legislação aplicável, mediante apresentação do respetivo comprovativo.

O estatuto do cuidador informal foi aprovado, em anexo, pela Lei n.º 100/2019, de 9 de setembro, ⁽⁹⁰⁾e considera-se:

- Cuidador informal, o cuidador informal principal e o cuidador informal não principal.

- **Cuidador informal principal** – o cônjuge ou unido de facto, parente ou afim até ao 4.º grau da linha reta ou da linha colateral da pessoa cuidada (filho, neto, bisneto, irmão, pais, tio, primo, tio-avô, sobrinho-neto), que acompanha e cuida desta de forma permanente, que com ela vive em comunhão de habitação e que não auferir qualquer remuneração de atividade profissional ou pelos cuidados que presta à pessoa cuidada.

⁸⁹ - Alterado pelo Decreto Regulamentar n.º 5/2024, de 6 de novembro, com a *vacatio legis* de 5 dias – 11.nov.2024.

⁹⁰ - A Lei n.º 20/2024, de 8 de janeiro, procede à primeira alteração ao Estatuto do Cuidador Informal, aprovado em anexo à Lei n.º 100/2019, de 6 de setembro, que aprova o Estatuto do Cuidador Informal, altera o Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social e a Lei n.º 13/2003, de 21 de maio, relativamente à redação dos n.ºs 3 e 4 do art.º 2.º daquele Estatuto, com a entrada em vigor no dia 01 de março de 2024.

- Por sua vez, o D.L. n.º 86/2024, de 6 de novembro, procede à segunda alteração à suprarreferida Lei n.º 100/2019, de 6 de setembro, com a *vacatio legis* de 5 dias – 11.nov.2024

REGIME DO TRABALHADOR CUIDADOR

- **Cuidador informal não principal** – o cônjuge ou unido de facto, parente ou afim até ao 4.º grau da linha reta ou da linha colateral da pessoa cuidada, ou quem, não tendo com ela laços familiares, viva em comunhão de habitação com a pessoa cuidada, acompanhando e cuidando desta de forma regular mas não permanente, podendo auferir ou não remuneração de atividade profissional ou pelos cuidados prestados à pessoa cuidada.

Os progenitores com regime de guarda partilhada da pessoa cuidada podem ambos ser considerados cuidadores informais não principais.

Dado que, a grande maioria dos trabalhadores se enquadram no cuidador informal não principal, iremos dar ênfase a este último cuidador.

✓ **Requisitos para ser cuidador informal não principal:**

- Morar legalmente em Portugal;
- Ter 18 anos ou mais;
- Ser cônjuge, unido de facto, parente ou afim até ao 4.º grau da linha reta (ascendentes e descendentes) ou da linha colateral (como tios e primos) da pessoa cuidada;
- Ou quem, não tendo com ela laços familiares com a pessoa cuidada, viva em comunhão de habitação com a pessoa cuidada, acompanhando e cuidando desta de forma regular mas não permanente, podendo auferir ou não remuneração de atividade profissional ou pelos cuidados prestados à pessoa cuidada.
- Ter condições de saúde adequadas para os cuidados a prestar e disponibilidade para o fazer;
- Não receber pensão de invalidez absoluta, pensão de invalidez do regime especial de proteção na invalidez ou prestações por dependência.

✓ **Direitos do cuidador informal não principal:**

O trabalhador cuidador passa a ter direitos específicos, como proteção no despedimento, possibilidade de ter horário flexível ou de estar em teletrabalho.

Relativamente ao tempo parcial – O trabalhador cuidador tem direito a **trabalhar a tempo parcial pelo período máximo de 4 anos**, seguidos ou não. Salvo acordo em

REGIME DO TRABALHADOR CUIDADOR

contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e, conforme o pedido do trabalhador cuidador, é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.

Durante o período de trabalho parcial o trabalhador não pode exercer atividade incompatível com a finalidade do mesmo fora da sua residência habitual.

Relativamente ao horário flexível – Em alternativa, o trabalhador pode optar pelo **horário flexível**, enquanto se verificar a necessidade de assistência.

O trabalhador que opte pelo trabalho a tempo parcial ou em horário flexível não pode ser penalizado quanto à avaliação e progressão na carreira. Para tal, o trabalhador deve transmitir aquilo que pretende à entidade empregadora, por escrito, com 30 dias de antecedência, juntando o **comprovativo do reconhecimento do estatuto**, e indicando o prazo previsto. No caso do trabalho a tempo parcial, também é preciso juntar a declaração, na qual conste que o período máximo de duração não está esgotado, a declaração de que outros membros do agregado familiar não estão a usar o mesmo mecanismo, ou estão impossibilitados de prestar assistência, bem como a modalidade pretendida.

Caso ocorram alterações posteriores relevantes (como o falecimento da pessoa cuidada), o trabalhador deve informar a entidade empregadora no prazo de **cinco dias úteis**.

Relativamente ao teletrabalho - O trabalhador a quem tenha sido reconhecido o estatuto de **cuidador informal não principal** pode exercer a atividade em regime de **teletrabalho**. Para o efeito, se o teletrabalho for compatível com a atividade, e for viável para a entidade empregadora, pode solicitar a aplicação do referido regime, devendo comprovar o estatuto perante a entidade empregadora.

Pode exercer a atividade em regime de teletrabalho, no máximo, durante **4 anos, seguidos ou não**. A entidade empregadora só pode opor-se, quando não estiverem reunidas as condições acima mencionadas, ou com fundamento em razões imperiosas do funcionamento da empresa.

REGIME DO TRABALHADOR CUIDADOR

Para beneficiar destes direitos, o trabalhador deve comprovar, perante a entidade empregadora, deter o estatuto de cuidador informal não principal.

✓ **Licença do cuidador informal:**

O trabalhador cuidador tem direito a uma **licença anual de cinco dias úteis**, que devem ser gozados de modo consecutivo, para assistência à pessoa cuidada. Deve informar a entidade empregadora, por escrito, da intenção de usufruir da licença, com dez dias úteis de antecedência. O pré-aviso deve indicar os dias abrangidos e ser acompanhado da declaração do trabalhador cuidador de que outros membros do agregado familiar do trabalhador ou da pessoa cuidada, caso exerçam atividade profissional, não gozam da mesma licença no mesmo período, ou estão impossibilitados de prestar assistência.

Durante o período de licença o trabalhador não pode exercer atividade incompatível com a finalidade da mesma fora da sua residência habitual. A licença não determina a perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição.

A licença suspende-se por **doença do trabalhador**, mas, para tal, o mesmo tem de informar a entidade empregadora e apresentar o respetivo comprovativo da doença. Após o fim do impedimento, a licença é retomada imediatamente. Não pode ser suspensa por conveniência da entidade empregadora.

— **Descanso do cuidador informal:**

No dia 4 de novembro de 2023, entrou em vigor a Portaria n.º 335-A/2023, ⁽⁹¹⁾ de 3 de novembro, que define e estabelece os termos e as condições para o descanso do cuidador informal e procede à sétima alteração à Portaria n.º 196-A/2015, de 1 de julho, na sua redação atual e são, em síntese, as seguintes:

⁹¹ - Esta portaria teve como base legislativa o n.º 2 do art.º 16.º do Decreto Regulamentar n.º 1/2022, de 10 de janeiro. Entretanto, este artigo 16.º – **Descanso do cuidador informal** – foi alterado pelo Decreto Regulamentar n.º 5/2024, de 6 de novembro, com a *vacatio legis* de 5 dias – 11.nov.2024. Portanto, presumimos que, como consequência desta alteração, a redação desta portaria seja modificada.

Artigo 16.º

[...]

1 - O cuidador informal tem direito a beneficiar de períodos de descanso.

2 - Para os efeitos previstos no número anterior pode haver lugar à interrupção temporária dos cuidados, mediante o acesso a serviços de apoio social ou através do acolhimento temporário da pessoa cuidada.

REGIME DO TRABALHADOR CUIDADOR

- Art.º 1.º - Objeto e âmbito;
- Art.º 2.º - Descanso do cuidador informal;
- Art.º 3.º - Período de descanso;
- Art.º 4.º - Pressupostos para o descanso do cuidador;
- Art.º 5.º - Encaminhamento para o descanso do cuidador;
- Art.º 6.º - Referenciação para descanso do cuidador na RNCCI;
- Art.º 7.º - Diferenciação positiva no âmbito da RNCCI;
- Art.º 8.º - Encaminhamento para respostas sociais;
- Art.º 9.º - Diferenciação positiva no âmbito das respostas sociais;
- Art.º 10.º - Gestão de vagas;
- Art.º 11.º - Comparticipação financeira em ERPI, LR e SAD;
- Art.º 12.º - Alteração ao anexo à Portaria n.º 196-A/2015, de 1 de julho;
- Art.º 13.º - Entrada em vigor.

Siglas:

- (RNCCI) – Rede Nacional dos Cuidados Continuados Integrados
- (ERPI) – Estrutura residencial para pessoas idosas
- (LR) – Estrutura residencial para pessoas idosas
- (SAD) – Serviço de Apoio Domiciliário

A alteração e o aditamento que foram introduzidas, no anexo à referida Portaria n.º 196-A/2025, de 1 de julho, é somente sobre as percentagens do valor da comparticipação familiar mensal, nos item 11.2.1 e 11.3.6, respetivamente.

Além do que referimos em notas de rodapé, o D.L. n.º 86/2024, de 6 de novembro, que procede à segunda alteração à Lei n.º 100/2029, de 6 de setembro, e que aprova o

3 - Para efeitos do presente artigo, a pessoa cuidada pode, de acordo com portaria que define e estabelece os termos e as condições para o descanso do cuidador informal:

- a) Ser referenciada, no âmbito da Rede Nacional de Cuidados Continuados Integrados (RNCCI), para unidade de internamento de longa duração e manutenção, beneficiando de uma diferenciação positiva, nos termos do disposto no n.º 11 do artigo 7.º do ECI;
- b) Ser referenciada para unidades no âmbito da RNCCI de Saúde Mental, para unidade de internamento de residência de apoio máximo e residência de apoio moderado, beneficiando de uma diferenciação positiva;
- c) Ser, temporária e transitoriamente, encaminhada e acolhida em estabelecimento de apoio social, designadamente estrutura residencial para pessoas idosas, lar residencial ou em família de acolhimento para pessoas idosas e adultas com deficiência;
- d) Beneficiar de serviços de apoio domiciliário.
- e) Beneficiar da bolsa de cuidadores.

4 - O internamento previsto nas alíneas a) e b) do número anterior depende da existência de vaga para descanso, sem prejuízo do disposto no Decreto-Lei n.º 101/2006, de 6 de junho, na sua redação atual, e no Decreto-Lei n.º 8/2010, de 28 de janeiro, na sua redação atual.

5 - A distribuição das vagas para descanso é feita de acordo com os critérios definidos na portaria que define e estabelece os termos e as condições para o descanso do cuidador informal.

6 - A implementação das medidas de descanso previstas nas alíneas a) e b) do n.º 3 cabe ao profissional de referência da saúde e, no caso das previstas nas alíneas c), d) e e) do n.º 3, cabe ao profissional de referência da segurança social."

REGIME DO TRABALHADOR CUIDADOR

Estatuto do Cuidador Informal, no seu art.º 3.º procede ao aditamento do art.º 5.º-A, com a seguinte redação:

"Artigo 5.º-A

Descanso do cuidador informal

1 - Para garantia do direito ao descanso do cuidador informal previsto na alínea g) do artigo anterior, concorrem as seguintes medidas:

- a) Referenciação da pessoa cuidada, no âmbito da Rede Nacional de Cuidados Continuados Integrados (RNCCI), para internamento temporário, devendo as instituições da RNCCI e da RNCCI de saúde mental assegurar a resposta adequada;
- b) Encaminhamento da pessoa cuidada para serviços e estabelecimentos de apoio social, designadamente, estrutura residencial para pessoas idosas ou lar residencial, de forma periódica e transitória;
- c) Acesso a serviços de apoio domiciliário quando for essa a vontade do cuidador informal e da pessoa cuidada;
- d) Recurso à bolsa de cuidadores.

2 - O disposto no número anterior é concretizado em regulamentação própria que define e estabelece os termos e as condições para o descanso do cuidador informal."

✓ **Deveres do cuidador informal:**

Além de direitos, o cuidador informal também tem vários **deveres em relação à pessoa cuidada** e às entidades que o reconhecem e acompanham.

No que respeita à pessoa cuidada, o cuidador informal deve garantir o acompanhamento necessário ao seu bem-estar global, prestar-lhe **apoio e cuidados** em articulação e com orientação de profissionais da área da saúde e pedir apoio no âmbito social, sempre que necessário.

O cuidador informal deverá promover a satisfação das **necessidades básicas e instrumentais da vida diária** da pessoa cuidada através, por exemplo, do cumprimento da terapêutica recomendada, do desenvolvimento de estratégias para promover a autonomia e a independência, e contribuir para a melhoria da qualidade de vida. Também deve promover um ambiente seguro, confortável e tranquilo (com períodos de lazer), assegurar as condições de higiene pessoal e habitacional e alimentação e hidratação adequadas.

REGIME DO TRABALHADOR CUIDADOR

Também cabe ao cuidador informal comunicar à equipa de saúde as alterações verificadas no estado de saúde da pessoa cuidada, participar nas ações de capacitação e formação que lhe forem destinadas, ou informar, no prazo de dez dias úteis, os serviços da Segurança Social de qualquer alteração à situação que determinou o reconhecimento de cuidador informal. A cessação da coabitação é um dos casos que determina o fim do reconhecimento, mas também o será a desistência ou a morte do cuidador ou do cuidado, ou até a invalidez permanente e definitiva do cuidador.

O estatuto do cuidador informal pode ser solicitado nos serviços da **Segurança Social** ou através do portal da Segurança Social.

Na Internet

1. Autentique-se na Segurança Social Direta com Chave Móvel Digital (CMD), Cartão de Cidadão ou NISS (número de Segurança Social) e palavra-chave
2. Na opção “Família” selecione “Estatuto do cuidador informal”
3. Selecione a opção “Pedir novo estatuto do cuidador informal”
4. Siga os passos até concluir o processo.

Ao balcão

Deve entregar o requerimento de reconhecimento do Estatuto do Cuidador Informal:

- nos serviços de atendimento da Segurança Social
- nas Lojas de Cidadão com atendimento da Segurança Social.

Por correio

Deve enviar o requerimento de reconhecimento do Estatuto do Cuidador Informal para um dos serviços de atendimento da Segurança Social.

Cartão de Identificação do Cuidador Informal

Após o reconhecimento como cuidador informal será emitido o Cartão de Identificação do Cuidador Informal.

Sempre que possível, a pessoa cuidada deverá dar **consentimento informado**. Pode prestá-lo quem é capaz de o fazer, como as pessoas maiores de idade sem alterações definitivas ou temporárias do foro cognitivo. ____

REGIME JURÍDICO DA ACUMULAÇÃO DE FUNÇÕES

[\(Voltar índice\)](#)

REGIME JURÍDICO DA ACUMULAÇÃO DE FUNÇÕES:

PÚBLICAS E PRIVADAS, DOS TRABALHADORES QUE EXERCEM FUNÇÕES PÚBLICAS, NOMEADAMENTE OS FUNCIONÁRIOS DE JUSTIÇA, NOS TERMOS DA LEI GERAL DO TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS (LTFP), ANEXA À LEI N.º 35/2014, DE 20 DE JUNHO, CONCRETAMENTE NO CAPÍTULO II – GARANTIAS DE IMPARCIALIDADE, CONSTANTES NOS ARTIGOS 19.º A 24.º.

Temos constatado que tem sido imputado aos funcionários de justiça algumas admoestações disciplinares pela inobservância deste regime.

Pretende-se, assim, prevenir para algumas situações que são assumidas sem as autorizações prévias da tutela – anexa-se uma minuta genérica.

Exemplos tipo:

1. - Um funcionário de justiça pretende aceitar o convite para fazer parte dos órgãos de um "Centro de Dia".
2. - Um funcionário de justiça pretende aceitar o convite para fazer parte dos órgãos de um "Clube de Futebol".
3. - Um funcionário de justiça pretende aceitar o convite para integrar um órgão representativo da Junta de Freguesia.
4. - Um funcionário de justiça pretende aceitar o convite para fazer parte de uma sociedade por quotas "Artes e Ofícios".
5. - Um funcionário de justiça pretende aceitar o convite para ministrar formação numa "Empresa Privada".
6. - Um funcionário de justiça pretende aceitar o convite para lecionar uma ou mais disciplinas numa "Universidade" (pública ou privada).

A - Incompabilidade e impedimentos (art.º 19.º)

No exercício das suas funções, os trabalhadores em funções públicas estão exclusivamente ao serviço do interesse público, tal como é definido, nos termos da lei, pelos órgãos competentes da Administração. – n.º 1

Sem prejuízo de impedimentos previstos na Constituição e noutros diplomas, os trabalhadores com vínculo de emprego público estão sujeitos ao regime de incompatibilidades e impedimentos. – n.º 2

REGIME JURÍDICO DA ACUMULAÇÃO DE FUNÇÕES

B – Incompabilidade com outras funções (art.º 20.º)

As funções públicas são, em regra, exercidas em regime de exclusividade.

C – Acumulação com outras funções públicas (art.º 21.º)

O exercício de funções pode ser acumulado com outras funções públicas não remuneradas, desde que a acumulação revista manifesto interesse público. – n.º 1

Nos termos do n.º 2, sendo remuneradas e havendo manifesto interesse público na acumulação, o exercício de funções apenas pode ser acumulado com o de outras funções públicas nos seguintes casos:

- a) – Participação em comissões ou grupos de trabalho;
- b) – Participação em conselhos consultivos e em comissões de fiscalização ou de outros órgãos colegiais de fiscalização ou controlo de dinheiros públicos;
- c) – Atividades docentes ou de investigação de duração não superior à fixada em despacho dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças, da Administração Pública e da educação e que, sem prejuízo do cumprimento da duração semanal do trabalho, não se sobreponha em mais de ¼ ao horário inerente à função principal; e
- d) – Realização de conferências, palestras, ações de formação de curta duração e outras atividades de idêntica natureza.

D – Acumulação com funções ou atividades privadas (art.º 22.º)

O exercício de funções públicas não pode ser acumulado com funções ou atividades privadas, exercidas em regime de trabalho autónomo ou subordinado, com ou sem remuneração, concorrentes, similares ou conflituantes com as funções públicas. – n.º 1

Consideram-se concorrentes, similares ou conflituantes com as funções públicas as atividades privadas que, tendo conteúdo idêntico ao das funções públicas desempenhadas, sejam desenvolvidas de forma permanente ou habitual e se dirijam ao mesmo círculo de destinatários. – n.º 2

REGIME JURÍDICO DA ACUMULAÇÃO DE FUNÇÕES

Nos termos do n.º 3, o exercício de funções públicas pode ser acumulado com funções ou atividades privadas que:

- a) Não sejam legalmente consideradas incompatíveis com as funções públicas;
- b) Não sejam desenvolvidas em horário sobreposto, ainda que parcialmente, ao das funções públicas;
- c) Não comprometam a isenção e a imparcialidade exigidas pelo desempenho das funções públicas;
- d) Não provoquem prejuízo para o interesse público ou para os direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos.

No exercício das funções ou atividades privadas autorizadas, os trabalhadores da Administração Pública não podem praticar quaisquer atos contrários aos interesses do serviço a que pertencem ou com eles conflituantes. – n.º 4

A violação do disposto no número anterior determina a revogação da autorização para acumulação de funções, constituindo ainda infração disciplinar grave. – n.º 5

E – Autorização para acumulação de funções (art.º 23.º)

A acumulação de funções previstas nos dispositivos anteriores - públicas ou privadas – depende de prévia autorização da entidade competente. – n.º 1

Nos termos do n.º 2, do requerimento a apresentar para o efeito deve constar a indicação:

- a) Do local do exercício da função ou atividade a acumular;
- b) Do horário em que ela se deve exercer;
- c) Da remuneração a auferir, quando seja o caso;
- d) Da natureza autónoma ou subordinada do trabalho a desenvolver e do respetivo conteúdo;
- e) Das razões por que o requerente entende que a acumulação, conforme os casos, é de manifesto interesse público ou não incorre no previsto nas alíneas a) e d), do n.º 4 do artigo anterior;

REGIME JURÍDICO DA ACUMULAÇÃO DE FUNÇÕES

- f) Das razões por que o requerente entende não existir conflito com as funções desempenhadas, designadamente por a função a acumular não revestir as características nos n.ºs 2 e 3 e na alínea c) do n.º 4 do anterior artigo; e
- g) Do compromisso de cessação imediata da função ou atividade acumulada no caso de ocorrência superveniente de conflito.

Compete aos titulares de cargos dirigentes, sob pena de cessação da comissão de serviço, nos termos do respetivo estatuto, verificar da existência de situações de acumulação de funções não autorizadas, bem como fiscalizar, em geral, a estrita observância das garantias de imparcialidade no desempenho de funções públicas. – n.º 3

F – Proibições específicas (art.º 24.º)

Os trabalhadores não podem prestar a terceiros, por si ou por interposta pessoa, em regime de trabalho autónomo ou subordinado, serviços no âmbito do estudo, preparação ou financiamento de projetos, candidaturas ou requerimentos que devam ser submetidos à sua apreciação ou decisão ou à de órgãos ou serviços colocados sob sua direta influência. – n.º 1

Os trabalhadores não podem beneficiar, pessoal e indevidamente, de atos ou tomar parte em contratos em cujo processo de formação intervenham órgãos ou unidades orgânicas colocados sob sua direta influência. – n.º 2

Nos termos do n.º 3 e para efeitos do disposto nos números anteriores, consideram-se colocados sob direta influência do trabalhador os órgãos ou serviços que:

- a) Estejam sujeitos ao seu poder de direção, superintendência ou tutela;
- b) Exerçam poderes por ele delegados ou subdelegados;
- c) Tenham sido por ele instituídos, ou relativamente a cujo titular tenha intervindo como representante do empregador público, para o fim específico de intervir nos procedimentos em causa;
- d) Sejam integrados, no todo ou em parte, por trabalhadores por ele designados;

REGIME JURÍDICO DA ACUMULAÇÃO DE FUNÇÕES

- e) Cujo titular ou trabalhadores neles integrados tenham, há menos de um ano, sido beneficiados por qualquer vantagem remuneratória, ou obtido menção relativa à avaliação do seu desempenho, em cujo procedimento ele tenha tido intervenção;
- f) Com ele colaborem, em situação de paridade hierárquica, no âmbito do mesmo órgão ou serviço.

Nos termos do n.º 4 e para efeitos das proibições constantes dos n.ºs 1 e 2, é equiparado ao trabalhador:

- a) O seu cônjuge, não separado de pessoas e bens, ascendentes e descendentes em qualquer grau, colaterais até ao segundo grau e pessoa que com ele viva em união de facto;
- b) A sociedade em cujo capital o trabalhador detenha, direta ou indiretamente, por si mesmo ou conjuntamente com as pessoas referidas na alínea anterior, uma participação não inferior a 10 %.

A violação dos deveres referidos nos n.ºs 1 e 2 constitui infração disciplinar grave. – n.º 5

Nos termos do n.º 6 e para efeitos do disposto no Código do Procedimento Administrativo, os trabalhadores devem comunicar ao respetivo superior hierárquico, antes de tomadas as decisões, praticados os atos ou celebrados os contratos referidos nos n.ºs 1 e 2, a existência das situações referidas no n.º 4.

É aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto no art.º 76.º do CPA – D.L. n.º 4/2015, de 7 de janeiro, numa redação atualista, dado que, na redação inicial deste dispositivo constava, o disposto no 51.º do Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 442/91, de 15 de novembro, entretanto, revogado.

REGIME JURÍDICO DA ACUMULAÇÃO DE FUNÇÕES

Segue-se uma minuta genérica:

PEDIDO DE AUTORIZAÇÃO – ACUMULAÇÃO DE FUNÇÕES:

1	<i>Exmo(a) Senhor(a) diretor(a)-geral da Administração da Justiça:</i>
2	Identificação e situação jurídico funcional do funcionário de justiça: _____
3	Acumulação Pública ☐ - Acumulação Privada ☐ _____ INICIAL ☐ ou RENOVAÇÃO ☐
4	Identificação do serviço a acumular, local, horário do serviço e remuneração, quando seja o caso, e todas as indicações constantes nas alíneas a) a g) do 2, do art.º 23.º: _____
5	Referir a natureza autónoma ou subordinada do trabalho a desenvolver e do respetivo conteúdo: _____
6	Para o regime de funções públicas, indicar o motivo do interesse público: _____
7	Fundamentar a compatibilidade dos serviços e da inexistência de prejuízo para o inte- resse público ou para os direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos: _____
8	Declaro que as informações constantes neste requerimento correspondem à verdade e assumo o compromisso de cessação imediata da função ou atividade acumulada no caso de ocorrência superveniente de conflito. Pede deferimento, _____, ____ / _____ /20____ _____ (assinatura)

- 1** - Entidade competente – DGAJ – n.º 1 do art.º 23.º, exceto se tiver delegado funções.
- 2** - Identificação do funcionário e a sua situação funcional – art.ºs 19.º e 20.º.
- 3** - Indicar o regime da acumulação – art.ºs 21.º ou 22.º.
- 4** - Identificar o serviço, local, horário e remuneração – alíneas a) a g) do n.º 2 do art.º 23.º.
- 5** - Informação clara e objetiva do serviço a acumular e o seu conteúdo – alínea d) do n.º 2 do art.º 23.º.
- 6** - Motivo do interesse público – al. e) do n.º 2 do art.º 23.º.
- 7** - Indicar as razões claras e objetivas (compatibilidade e inexistência de prejuízo) alínea f) do n.º 2 do art.º 23.º.
- 8** - Compromisso – alínea g) do n.º 2 do art.º 23.º.

ACIDENTES EM SERVIÇO

[\(Voltar índice\)](#)

ACIDENTES EM SERVIÇO

DECRETO-LEI N.º 503/99, DE 20 DE NOVEMBRO, COM AS ALTERAÇÕES INTRODUZIDAS PELO DEC-LEI N.º 77/2001 DE 5 DE MARÇO, PELA LEI N.º 59/2008, DE 11 DE SETEMBRO E PELA LEI N.º 64-A/2008, DE 31 DE DEZEMBRO.

ENQUADRAMENTO:

O regime geral de reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais, encontra-se disposto nos **artigos 283.º e 284.º do Código de Trabalho** em que se dispõe sobre o direito à reparação dos danos devidos a acidente de trabalho e doenças profissionais.

Esta matéria encontra-se regulamentada na **Lei n.º 98/2009, de 4/9**, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, que estabelece a reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, incluindo os aspetos relacionados com a reabilitação e a reintegração profissionais.

O regime jurídico dos acidentes em serviço e das doenças profissionais ocorridos ao serviço da Administração Pública encontra-se previsto no **Decreto-Lei n.º 503/99, de 20/11**.

Passamos em seguida a uma abordagem sintética sobre a matéria, focando os elementos essenciais, sem prejuízo de outros desenvolvimentos.

ACIDENTE DE TRABALHO / CONCEITO

(Artigos 8.º e 9.º da Lei n.º 98/2009 – 4/9)

Para que um acidente de trabalho conduza ao direito à reparação, tem necessariamente que **ser classificado como “acidente de trabalho”**, o que significa, reunir um conjunto de características que se encontram devidamente elencadas na legislação.

Assim, um acidente de trabalho é considerado como tal, sempre que se observem os seguintes **“requisitos”**:

- Acidente ocorrido no local de trabalho;
- Acidente ocorrido no tempo de trabalho;

ACIDENTES EM SERVIÇO

- Acidente em que se verifique um nexo de causalidade (direta ou indireta) entre a atividade laboral e a lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte a morte ou a redução na capacidade de trabalho ou de ganho.

O art.º 4.º da Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, em vigor a partir de 01.jan.2022, veio aditar a al. c) ao n.º 2 do art.º 8.º da Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, e que refere: “No caso de teletrabalho ou trabalho à distância, considera-se local de trabalho aquele que conste do acordo de teletrabalho.”

EQUIPARAÇÃO A ACIDENTE DE TRABALHO

(Artigo 9.º da Lei n.º 98/2009 - extensão do conceito)

Tendo em consideração a grande multiplicidade de momentos e fases que envolvem o ato de trabalhar, a legislação considera equiparadas a acidente de trabalho, para efeitos de reparação, as seguintes situações:

- O acidente ocorrido no trajeto (chamado acidente *in itinere*) de ida de casa para o local de trabalho e de regresso do local de trabalho a casa;
- O acidente ocorrido na execução de serviços espontaneamente prestados dos quais possam resultar proveito económico para o empregador;
- O acidente ocorrido no local de trabalho e fora deste, aquando o exercício do direito de reunião ou de atividade de representante dos trabalhadores;
- O acidente ocorrido no local de trabalho, quando o/a trabalhador/a se encontre a frequentar um curso de formação profissional ou, fora do local de trabalho, quando exista autorização expressa do empregador para a sua frequência;
- O acidente ocorrido no local de pagamento da retribuição, enquanto o/a trabalhador/a aí permanecer para tal efeito;
- O acidente ocorrido no local onde o/ trabalhador/a deve receber qualquer forma de assistência ou tratamento em virtude de ter sofrido um anterior acidente;
- O acidente ocorrido em atividade de procura de emprego durante o crédito de horas para tal concedido por lei aos/às trabalhadores/as com processo de cessação do contrato de trabalho em curso;

ACIDENTES EM SERVIÇO

- O acidente ocorrido fora do local e tempo de trabalho na execução de qualquer serviço determinado ou consentido pelo empregador.

INCIDENTE:

(Al. e), do n.º 1, do art.º 3.º do D.L. n.º 503/99 – 20/11)

O **incidente** é todo o evento que afeta o/a trabalhador/a, no decurso do trabalho ou com ele relacionado, do qual não resultam lesões corporais diagnosticadas de imediato, ou em que estas só necessitem de primeiros socorros.

Significa que **o incidente refere-se às chamadas “situações de quase” acidente em que não se verificam de imediato lesões corporais ou doenças**, ainda que mais tarde possam vir a ser reconhecidas como acidente de trabalho.

RESPONSABILIDADE PELA REPARAÇÃO:

(art.º 6.º do D.L. n.º 503/99 – 20/11)

O serviço ou organismo da Administração Pública (DGAJ) ao serviço do qual ocorreu o acidente em serviço ou foi contraída a doença profissional é responsável pelos encargos com a reparação dos danos, à **exceção dos encargos relativos à indemnização decorrentes das incapacidades permanentes**, os quais competem à Caixa Geral de Aposentações (CGA).

PARTICIPAÇÃO DO ACIDENTE EM SERVIÇO

Pelo/a Trabalhador/a

(Art.º 8.º do D.L. n.º 503/99 – 20/11)

Quando ocorre um acidente devem ser feitas as devidas participações, tanto pela parte do/a trabalhador/a como do empregador no sentido de desencadear o processo de reparação de danos.

Assim, quando ocorre um acidente de serviço, o/a trabalhador/a sinistrado/a por si ou alguém por ele, deve **participar essa ocorrência por escrito ou verbalmente, no prazo de dois dias úteis ao respetivo superior hierárquico**, salvo se este o tiver presenciado.

ACIDENTES EM SERVIÇO

Se o estado de saúde do/a trabalhador/a ou outra circunstância não permitir o cumprimento do prazo referido – **2 dias** - este só será contado a partir da cessação do impedimento.

Para efeito de participação escrita deve utilizar o **Anexo I** do D. L. n.º 503/ 99 – 20/11

PARTICIPAÇÃO INSTITUCIONAL

(Art.º 9.º do D.L. n.º 503/99 – 20/11)

A participação institucional é feita pelo superior hierárquico, empregador e pelos serviços de saúde, públicos ou privados que tenham prestado assistência ao/à trabalhador/a.

Após receção da participação do/a trabalhador/a o superior hierárquico participa:

- ☐ O acidente, de que **teve conhecimento ou que presenciou**, ao respetivo dirigente máximo, no prazo de **1 dia útil**, preenchendo o impresso próprio – Anexo I do DL n.º 503/99-20/11 - caso o trabalhador não o tenha feito;

LEGISLAÇÃO APLICÁVEL:

- ❖ Código do Trabalho – artigos 283.º e 284.º;
- ❖ Lei n.º 98/2009, de 4/9 – estabelece a reparação;
- ❖ Lei n.º 503/ 99, de 20/11 - regime jurídico dos acidentes em serviço e das doenças profissionais.

REGIME DISCIPLINAR

[\(Voltar índice\)](#)

REGIME DISCIPLINAR

NOTA PRÉVIA:

Este escrito deverá ser entendido como uma base de trabalho, atendendo que o NOVO REGIME DISCIPLINAR se encontra agora plasmado na LTFP, disseminado em diversos dispositivos e não dispensa a consulta do diploma respetivo.

Por isso, propusemo-nos a efetuar um levantamento de todas normas soltas referentes ao regime disciplinar, concentrando-as no presente escrito.

Para isto, divulgamos o presente texto, como auxiliar, nas díspares situações que poderão advir no novo REGIME DISCIPLINAR – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, concretamente no que diz respeito aos funcionários judiciais.

Este diploma entrou em vigor no dia **01.ago.2014**.

Extrato relevante da **Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas**:

“Artigo 1.º

Objeto

A presente lei aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

Artigo 2.º

Aprovação

É aprovada, em anexo à presente lei e que dela faz parte integrante, a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, abreviadamente designada por LTFP.

Artigo 3.º

Contagem dos prazos

Os prazos previstos na LTFP contam-se nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

Artigo 11.º

Novo regime disciplinar

1 — O regime disciplinar previsto na LTFP é imediatamente aplicável aos factos praticados, aos processos instaurados e às penas em curso de execução na data da entrada em vigor da presente lei, quando se revele, em concreto, mais favorável ao trabalhador e melhor garanta a sua audiência e defesa.

2 — Ao prazo de prescrição da infração disciplinar previsto no artigo 178.º na LTFP aplica-se o disposto no artigo 337.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação atual.

REGIME DISCIPLINAR

Artigo 42.º

Norma revogatória

1 — São revogados:

a) A Lei n.º 23/98, de 26 de maio, alterada pela Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro;

b) Os artigos 16.º a 18.º da Lei n.º 23/2004, de 22 de junho, alterada pelo Decreto-Lei n.º 200/2006, de 25 de outubro, e pela Lei n.º 53/2006, de 7 de dezembro, e revogada pela Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, com exceção dos artigos que ora se revogam;

c) A Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, alterada pelas Leis n.ºs 64-A/2008, de 31 de dezembro, 3-B/2010, de 28 de abril, 34/2010, de 2 de setembro, 55-A/2010, de 31 de dezembro, 64-B/2011, de 30 de dezembro, 66/2012, de 31 de dezembro, e 66-B/2012, de 31 de dezembro, e pelo Decreto-Lei n.º 47/2013, de 5 de abril, com exceção das normas transitórias abrangidas pelos artigos 88.º a 115.º;

d) A Lei n.º 58/2008, de 9 de setembro, alterada pelo Decreto-Lei n.º 47/2013, de 5 de abril;

e) A Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, alterada pela Lei n.º 3-B/2010, de 28 de abril, pelo Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de novembro, e pelas Leis n.ºs 64-B/2011, de 30 de dezembro, 66/2012, de 31 de dezembro, e 63/2013, de 29 de agosto;

f) O Decreto-Lei n.º 259/98, de 18 de agosto, alterado pelo Decreto-Lei n.º 169/2006, de 17 de agosto, e pelas Leis n.ºs 64-A/2008, de 31 de dezembro, 66/2012, de 31 de dezembro, e 68/2013, de 29 de agosto;

g) O Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de março, alterado pela Lei n.º 117/99, de 11 de agosto, pelos Decretos-Leis n.ºs 503/99, de 20 de novembro, 70-A/2000, de 5 de maio, 157/2001, de 11 de maio, 169/2006, de 17 de agosto, e 181/2007, de 9 de maio, pelas Leis n.ºs 59/2008, de 11 de setembro, e 64-A/2008, de 31 de dezembro, pelo Decreto-Lei n.º 29-A/2011, de 1 de março, pelas Leis n.ºs 66/2012, de 31 de dezembro, e 66-B/2012, de 31 de dezembro, e pelo Decreto-Lei n.º 36/2013, de 11 de março;

h) O Decreto-Lei n.º 324/99, de 18 de agosto, alterado pela Lei n.º 12-A/2008 de 27 de fevereiro;

i) O Decreto-Lei n.º 325/99, de 18 de agosto, alterado pela Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro.

2 — Mantêm-se em vigor os regulamentos publicados ao abrigo da legislação revogada pela presente lei, quando exista igual habilitação legal na LTFP, nomeadamente:

a) O Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de junho;

b) A Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro;

c) A Portaria n.º 62/2009, de 22 de janeiro.

3 — Todas as referências aos diplomas ora revogados entendem-se feitas para as correspondentes normas da presente lei.

REGIME DISCIPLINAR

Artigo 43.º

Disposição transitória

1 — A legislação referente ao pessoal com funções policiais da Polícia de Segurança Pública, a que se refere o n.º 2 do artigo 2.º da LTFP, deve ser aprovada até 31 de dezembro de 2014.

2 — Até à data de entrada em vigor da lei especial prevista no número anterior, o pessoal com funções policiais da Polícia de Segurança Pública continua a reger-se pela lei aplicável antes da entrada em vigor da LTFP.

Artigo 44.º

Entrada em vigor

1 — A presente lei entra em vigor no primeiro dia do segundo mês seguinte ao da sua publicação.

2 — O disposto na presente lei não prejudica a vigência das normas da Lei do Orçamento do Estado em vigor.

ANEXO

(a que se refere o artigo 2.º)

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

Artigo 1.º

Âmbito de aplicação

1 — A presente lei regula o vínculo de trabalho em funções públicas.

2 — A presente lei é aplicável à administração direta e indireta do Estado e, com as necessárias adaptações, designadamente no que respeita às competências em matéria administrativa dos correspondentes órgãos de governo próprio, aos serviços da administração regional e da administração autárquica.

3 — A presente lei é também aplicável, com as adaptações impostas pela observância das correspondentes competências, aos órgãos e serviços de apoio do Presidente da República, dos tribunais e do Ministério Público e respetivos órgãos de gestão e outros órgãos independentes.

4 — Sem prejuízo de regimes especiais e com as adaptações impostas pela observância das correspondentes competências, a presente lei é ainda aplicável aos órgãos e serviços de apoio à Assembleia da República.

5 — A aplicação da presente lei aos serviços periféricos externos do Ministério dos Negócios Estrangeiros, relativamente aos trabalhadores recrutados para neles exercerem funções, incluindo os trabalhadores das residências oficiais do Estado, não prejudica a vigência:

- a) Das normas e princípios de direito internacional que disponham em contrário;
- b) Das normas imperativas de ordem pública local;
- c) Dos instrumentos e normativos especiais previstos em diploma próprio.

REGIME DISCIPLINAR

6 — A presente lei é também aplicável, com as necessárias adaptações, a outros trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas que não exerçam funções nas entidades referidas nos números anteriores.

Artigo 2.º

Exclusão do âmbito de aplicação

1 — A presente lei não é aplicável a:

- a) Gabinetes de apoio dos membros do Governo e dos titulares dos órgãos referidos nos n.ºs 2 a 4 do artigo anterior;
- b) Entidades públicas empresariais;
- c) Entidades administrativas independentes com funções de regulação da atividade económica dos setores privado, público e cooperativo e Banco de Portugal.

2 — A presente lei não é aplicável aos militares das Forças Armadas, aos militares da Guarda Nacional Republicana e ao pessoal com funções policiais da Polícia de Segurança Pública, cujos regimes constam de lei especial, sem prejuízo do disposto nas alíneas a) e e) do n.º 1 do artigo 8.º e do respeito pelos seguintes princípios aplicáveis ao vínculo de emprego público:

- a) Continuidade do exercício de funções públicas, previsto no artigo 11.º;
- b) Garantias de imparcialidade, previsto nos artigos 19.º a 24.º;
- c) Planeamento e gestão de recursos humanos, previsto nos artigos 28.º a 31.º;
- d) Procedimento concursal, previsto no artigo 33.º;
- e) Organização das carreiras, previsto no n.º 1 do artigo 79.º, nos artigos 80.º, 84.º e 85.º e no n.º 1 do artigo 87.º;
- f) Princípios gerais em matéria de remunerações, previstos nos artigos 145.º a 147.º, nos n.ºs 1 e 2 do artigo 149.º, no n.º 1 do artigo 150.º, e nos artigos 154.º, 159.º e 169.º a 175.º

Artigo 3.º

Bases do regime e âmbito

Constituem normas base definidoras do regime e âmbito do vínculo de emprego público:

- a) Os artigos 6.º a 10.º, sobre as modalidades de vínculo e prestação de trabalho para o exercício de funções públicas;
- b) Os artigos 13.º a 16.º, relativos às fontes e participação na legislação do trabalho;
- c) Os artigos 19.º a 24.º, relativos às garantias de imparcialidade;
- d) O artigo 33.º, sobre o procedimento concursal;
- e) Os artigos 70.º a 73.º, sobre direitos, deveres e garantias do trabalhador e do empregador público;
- f) Os artigos 79.º a 83.º, relativos às disposições gerais sobre estruturação das carreiras;
- g) Os artigos 92.º a 100.º, sobre a mobilidade;
- h) Os artigos 144.º a 146.º, sobre princípios gerais relativos às remunerações;

REGIME DISCIPLINAR

- i) Os artigos 176.º a 240.º, sobre o exercício do poder disciplinar;
- j) Os artigos 245.º a 275.º, relativos à reafetação e requalificação dos trabalhadores;
- k) Os artigos 288.º a 313.º, relativos à extinção do vínculo;
- l) Os artigos 347.º a 386.º, sobre a negociação coletiva.

Artigo 4.º

Remissão para o Código do Trabalho

1 — É aplicável ao vínculo de emprego público, sem prejuízo do disposto na presente lei e com as necessárias adaptações, o disposto no Código do Trabalho e respetiva legislação complementar com as exceções legalmente previstas, nomeadamente em matéria de:

- a) Relação entre a lei e os instrumentos de regulamentação coletiva e entre aquelas fontes e o contrato de trabalho em funções públicas;
- b) Direitos de personalidade;
- c) Igualdade e não discriminação;
- d) Parentalidade;
- e) Trabalhador com capacidade reduzida e trabalhadores com deficiência ou doença crónica;
- f) Trabalhador estudante;
- g) Organização e tempo de trabalho;
- h) Tempos de não trabalho;
- i) Promoção da segurança e saúde no trabalho, incluindo a prevenção;
- j) Comissões de trabalhadores, associações sindicais e representantes dos trabalhadores em matéria de segurança e saúde no trabalho;
- k) Mecanismos de resolução pacífica de conflitos coletivos;
- l) Greve e *lock-out*.

2 — Quando da aplicação do Código do Trabalho e legislação complementar referida no número anterior resultar a atribuição de competências ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, estas devem ser entendidas como atribuídas ao serviço com competência inspetiva do ministério que dirija, superintenda ou tutele o empregador público em causa e, cumulativamente, à Inspeção-Geral de Finanças (IGF).

3 — Para efeitos da aplicação do regime previsto no Código do Trabalho ao vínculo de emprego público, as referências a empregador e empresa ou estabelecimento, consideram-se feitas a empregador público e órgão ou serviço, respetivamente.

4 — O regime do Código do Trabalho e legislação complementar, em matéria de acidentes de trabalho e doenças profissionais, é aplicável aos trabalhadores que exercem funções públicas nas entidades referidas nas alíneas b) e c) do n.º 1 do artigo 2.º

REGIME DISCIPLINAR

Artigo 5.º

Legislação complementar

Constam de diploma próprio:

- a) O sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública;
- b) O regime de acidentes de trabalho e doenças profissionais dos trabalhadores que exercem funções públicas;
- c) O regime de formação profissional dos trabalhadores que exercem funções públicas;
- d) Os estatutos do pessoal dirigente da Administração Pública.



REGIME DISCIPLINAR

**EXTRATO DAS NORMAS REFERENTES AO REGIME
DISCIPLINAR DOS TRABALHADORES QUE EXERCEM
FUNÇÕES PÚBLICAS**

REGIME DISCIPLINAR

TÍTULO IV

Conteúdo do vínculo de emprego público

CAPÍTULO I

Direitos, deveres e garantias do trabalhador e do empregador público

Artigo 70.º - Deveres gerais do empregador público e do trabalhador

1 — O empregador público e o trabalhador, no cumprimento das respetivas obrigações, assim como no exercício dos correspondentes direitos, devem agir de boa-fé.

2 — O empregador público e o trabalhador devem colaborar na obtenção da qualidade do serviço e da produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador.

Artigo 71.º - Deveres do empregador público

1 — Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador público deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a remuneração, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adotar, no que se refere à segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para o órgão ou serviço ou para a atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- j) Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal em cada um dos seus órgãos ou serviços, com indicação dos nomes, datas de nascimento e de admissão, modalidades de vínculo, categorias, promoções, remunerações, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da remuneração ou diminuição dos dias de férias.

2 — O empregador público deve proporcionar ao trabalhador ações de formação profissional adequadas à sua qualificação, nos termos de legislação especial.

REGIME DISCIPLINAR

Artigo 72.º - Garantias do trabalhador

1 — É proibido ao empregador público:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como aplicar-lhe sanções disciplinares ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que influencie desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos colegas;
- d) Diminuir a remuneração, salvo nos casos previstos na lei;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- f) Sujeitar o trabalhador a mobilidade, salvo nos casos previstos na lei;
- g) Ceder trabalhadores do mapa de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direção próprios do empregador público ou por pessoa por ela indicada, salvo nos casos especialmente previstos;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador público ou por pessoa por ele indicada;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- j) Fazer cessar o vínculo e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

2 — Os trabalhadores têm o direito de frequentar ações de formação e aperfeiçoamento necessárias ao seu desenvolvimento profissional.

Artigo 73.º - Deveres do trabalhador

1 — O trabalhador está sujeito aos deveres previstos na presente lei, noutros diplomas legais e regulamentos e no instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que lhe seja aplicável.

2 — São deveres gerais dos trabalhadores:

- a) O dever de prossecução do interesse público;
- b) O dever de isenção;
- c) O dever de imparcialidade;
- d) O dever de informação;
- e) O dever de zelo;
- f) O dever de obediência;
- g) O dever de lealdade;
- h) O dever de correção;
- i) O dever de assiduidade;
- j) O dever de pontualidade.

REGIME DISCIPLINAR

3 — O dever de prossecução do interesse público consiste na sua defesa, no respeito pela Constituição, pelas leis e pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos.

4 — O dever de isenção consiste em não retirar vantagens, diretas ou indiretas, pecuniárias ou outras, para si ou para terceiro, das funções que exerce.

5 — O dever de imparcialidade consiste em desempenhar as funções com equidistância relativamente aos interesses com que seja confrontado, sem discriminar positiva ou negativamente qualquer deles, na perspetiva do respeito pela igualdade dos cidadãos.

6 — O dever de informação consiste em prestar ao cidadão, nos termos legais, a informação que seja solicitada, com ressalva daquela que, naqueles termos, não deva ser divulgada.

7 — O dever de zelo consiste em conhecer e aplicar as normas legais e regulamentares e as ordens e instruções dos superiores hierárquicos, bem como exercer as funções de acordo com os objetivos que tenham sido fixados e utilizando as competências que tenham sido consideradas adequadas.

8 — O dever de obediência consiste em acatar e cumprir as ordens dos legítimos superiores hierárquicos, dadas em objeto de serviço e com a forma legal.

9 — O dever de lealdade consiste em desempenhar as funções com subordinação aos objetivos do órgão ou serviço.

10 — O dever de correção consiste em tratar com respeito os utentes dos órgãos ou serviços e os restantes trabalhadores e superiores hierárquicos.

11 — Os deveres de assiduidade e de pontualidade consistem em comparecer ao serviço regular e continuamente e nas horas que estejam designadas.

12 — O trabalhador tem o dever de frequentar ações de formação e aperfeiçoamento profissional na atividade em que exerce funções, das quais apenas pode ser dispensado por motivo atendível.

13 — Na situação de requalificação, o trabalhador deve observar os deveres especiais inerentes a essa situação.

Artigo 74.º - Poder de direção

Compete ao empregador público, dentro dos limites decorrentes do vínculo de emprego público e das normas que o regem, fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

Artigo 75.º - Regulamento interno do órgão ou serviço

1 — O empregador público elabora regulamentos internos do órgão ou serviço contendo normas de organização e disciplina do trabalho.

2 — Na elaboração do regulamento interno do órgão ou serviço é ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, quando existam, a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais.

3 — O empregador público deve dar publicidade ao conteúdo do regulamento interno do órgão ou serviço, designadamente afixando-o na sede do órgão ou serviço e nos locais de trabalho, bem como nas páginas eletrónicas do organismo ou serviço, de modo a possibilitar o seu pleno conhecimento, a todo o tempo, pelos trabalhadores.

REGIME DISCIPLINAR

4 — A elaboração de regulamento interno do órgão ou serviço sobre determinadas matérias pode ser tornada obrigatória por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

Artigo 76.º - Poder disciplinar

O empregador público tem poder disciplinar sobre o trabalhador ao seu serviço, enquanto vigorar o vínculo de emprego público.

Exercício do poder disciplinar

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 176.º - Sujeição ao poder disciplinar

1 — Todos os trabalhadores são disciplinarmente responsáveis perante os seus superiores hierárquicos.

2 — Os titulares dos órgãos dirigentes dos serviços da administração direta e indireta do Estado são disciplinarmente responsáveis perante o membro do Governo que exerça a respetiva superintendência ou tutela.

3 — Os trabalhadores ficam sujeitos ao poder disciplinar desde a constituição do vínculo de emprego público, em qualquer das suas modalidades.

4 — A alteração da situação jurídico-funcional do trabalhador não impede a punição por infrações cometidas no exercício da função.

Artigo 177.º - Exclusão da responsabilidade disciplinar

1 — É excluída a responsabilidade disciplinar do trabalhador que atue no cumprimento de ordens ou instruções emanadas de legítimo superior hierárquico e em matéria de serviço, quando previamente delas tenha reclamado ou exigido a sua transmissão ou confirmação por escrito.

2 — Considerando ilegal a ordem ou instrução recebidas, o trabalhador faz expressamente menção desse facto ao reclamar ou ao pedir a sua transmissão ou confirmação por escrito.

3 — Quando a decisão da reclamação ou a transmissão ou confirmação da ordem ou instrução por escrito não tenham lugar dentro do tempo em que, sem prejuízo, o cumprimento destas possa ser demorado, o trabalhador comunica, também por escrito, ao seu imediato superior hierárquico, os termos exatos da ordem ou instrução recebidas e da reclamação ou do pedido formulados, bem como a não satisfação destes, executando seguidamente a ordem ou instrução.

4 — Quando a ordem ou instrução sejam dadas com menção de cumprimento imediato e sem prejuízo do disposto nos n.ºs 1 e 2, a comunicação referida na parte final do número anterior é efetuada após a execução da ordem ou instrução.

5 — Cessa o dever de obediência sempre que o cumprimento das ordens ou instruções implique a prática de qualquer crime.

REGIME DISCIPLINAR

Artigo 178.º - Prescrição da infração disciplinar e do procedimento disciplinar

1 — A infração disciplinar prescreve no prazo de um ano sobre a respetiva prática, salvo quando consubstancie também infração penal, caso em que se sujeita aos prazos de prescrição estabelecidos na lei penal à data da prática dos factos.

2 — O direito de instaurar o procedimento disciplinar prescreve no prazo de 60 dias sobre o conhecimento da infração por qualquer superior hierárquico.

3 — Suspendem os prazos prescricionais referidos nos números anteriores, por um período até seis meses, a instauração de processo de sindicância aos órgãos ou serviços, ou de processo de inquérito ou disciplinar, mesmo que não dirigidos contra o trabalhador a quem a prescrição aproveite, quando em qualquer deles venham a apurar-se infrações por que seja responsável.

4 — A suspensão do prazo prescricional da infração disciplinar opera quando, cumulativamente:

a) Os processos referidos no número anterior tenham sido instaurados nos 30 dias seguintes à suspeita da prática de factos disciplinarmente puníveis;

b) O procedimento disciplinar subsequente tenha sido instaurado nos 30 dias seguintes à receção daqueles processos, para decisão, pela entidade competente;

c) À data da instauração dos processos e procedimento referidos nas alíneas anteriores, não se encontre já prescrito o direito de instaurar procedimento disciplinar.

5 — O procedimento disciplinar prescreve decorridos 18 meses, a contar da data em que foi instaurado quando, nesse prazo, o trabalhador não tenha sido notificado da decisão final.

6 — A prescrição do procedimento disciplinar referida no número anterior suspende-se durante o tempo em que, por força de decisão ou de apreciação judicial de qualquer questão, a marcha do correspondente processo não possa começar ou continuar a ter lugar.

7 — A prescrição volta a correr a partir do dia em que cesse a causa da suspensão.

Artigo 179.º - Efeitos da pronúncia e da condenação em processo penal

1 — Quando o agente de um crime cujo julgamento seja da competência do tribunal de júri ou do tribunal coletivo seja um trabalhador em funções públicas, a secretaria do tribunal por onde corra o processo, no prazo de 24 horas sobre o trânsito em julgado do despacho de pronúncia ou equivalente, entrega, por termo nos autos, cópia de tal despacho ao Ministério Público, a fim de que este a remeta ao órgão ou serviço em que o trabalhador desempenha funções.

2 — Quando um trabalhador em funções públicas seja condenado pela prática de crime, aplica-se, com as necessárias adaptações, o disposto no número anterior.

3 — A condenação em processo penal não prejudica o exercício da ação disciplinar quando a infração penal constitua também infração disciplinar.

4 — Quando os factos praticados pelo trabalhador sejam passíveis de ser considerados infração penal, dá-se obrigatoriamente notícia deles ao Ministério Público competente para promover o procedimento criminal, nos termos do artigo 242.º do Código de Processo Penal, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 78/87, de 17 de fevereiro, na redação atual.

REGIME DISCIPLINAR

SECÇÃO II

Sanções disciplinares

SUBSECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 180.º - Escala das sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares aplicáveis aos trabalhadores em funções públicas pelas infrações que cometam são as seguintes:

- a) Repreensão escrita;
- b) Multa;
- c) Suspensão;
- d) Despedimento disciplinar ou demissão.

2 — Aos titulares de cargos dirigentes e equiparados é aplicável a sanção disciplinar de cessação da comissão de serviço, a título principal ou acessório.

3 — Não pode ser aplicada mais de uma sanção disciplinar por cada infração, pelas infrações acumuladas que sejam apreciadas num único processo ou pelas infrações apreciadas em processos apensados.

4 — As sanções disciplinares são registadas no processo individual do trabalhador.

Artigo 181.º - Caracterização das sanções disciplinares

1 — A sanção de repreensão escrita consiste em mero reparo pela irregularidade praticada.

2 — A sanção de multa é fixada em quantia certa e não pode exceder o valor correspondente a seis remunerações base diárias por cada infração e um valor total correspondente à remuneração base de 90 dias por ano.

3 — A sanção de suspensão consiste no afastamento completo do trabalhador do órgão ou serviço durante o período da sanção.

4 — A sanção de suspensão varia entre 20 e 90 dias por cada infração, num máximo de 240 dias por ano.

5 — A sanção de despedimento disciplinar consiste no afastamento definitivo do órgão ou serviço do trabalhador com contrato de trabalho em funções públicas, cessando o vínculo de emprego público.

6 — A sanção de demissão consiste no afastamento definitivo do órgão ou serviço do trabalhador nomeado, cessando o vínculo de emprego público.

7 — A sanção de cessação da comissão de serviço consiste na cessação compulsiva do exercício de cargo dirigente ou equiparado.

Artigo 182.º - Efeitos das sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares produzem unicamente os efeitos previstos na presente lei.

REGIME DISCIPLINAR

2 — A sanção de suspensão determina, por tantos dias quantos os da sua duração, o não exercício de funções e a perda das remunerações correspondentes e da contagem do tempo de serviço para antiguidade.

3 — A aplicação da sanção de suspensão não prejudica o direito dos trabalhadores à manutenção, nos termos legais, das prestações do respetivo regime de proteção social.

4 — As sanções de despedimento disciplinar ou de demissão importam a perda de todos os direitos do trabalhador, salvo quanto à reforma por velhice ou à aposentação, nos termos e condições previstos na lei, mas não o impossibilitam de voltar a exercer funções em órgão ou serviço que não exijam as particulares condições de dignidade e confiança que aquelas de que foi despedido ou demitido exigiam.

5 — A sanção de cessação da comissão de serviço implica o termo do exercício do cargo dirigente ou equiparado e a impossibilidade de exercício de qualquer cargo dirigente ou equiparado durante o período de três anos, a contar da data da notificação da decisão.

SUBSECÇÃO II

Infrações a que são aplicáveis as sanções disciplinares

Artigo 183.º - Infração disciplinar

Considera-se infração disciplinar o comportamento do trabalhador, por ação ou omissão, ainda que meramente culposos, que viole deveres gerais ou especiais inerentes à função que exerce.

Artigo 184.º - Repreensão escrita

A sanção disciplinar de repreensão escrita é aplicável a infrações leves de serviço.

Artigo 185.º - Multa

A sanção disciplinar de multa é aplicável a casos de negligência ou má compreensão dos deveres funcionais, nomeadamente aos trabalhadores que:

- a) Não observem os procedimentos estabelecidos ou cometam erros por negligência, de que não resulte prejuízo relevante para o serviço;
- b) Desobedeçam às ordens dos superiores hierárquicos, sem consequências importantes;
- c) Não usem de correção para com os superiores hierárquicos, subordinados ou colegas ou para com o público;
- d) Pelo defeituoso cumprimento ou desconhecimento das disposições legais e regulamentares ou das ordens superiores, demonstrem falta de zelo pelo serviço;
- e) Não façam as comunicações de impedimentos e suspeições previstas no Código do Procedimento Administrativo.

- Declaração de Retificação n.º 37-A/2014, de 19 de agosto.

REGIME DISCIPLINAR

Artigo 186.º - Suspensão

A sanção disciplinar de suspensão é aplicável aos trabalhadores que atuem com grave negligência ou com grave desinteresse pelo cumprimento dos deveres funcionais e àqueles cujos comportamentos atentem gravemente contra a dignidade e o prestígio da função, nomeadamente quando:

- a) Deem informação errada a superior hierárquico;
- b) Compareçam ao serviço em estado de embriaguez ou sob o efeito de estupefacentes ou drogas equiparadas;
- c) Exerçam funções em acumulação, sem autorização ou apesar de não autorizados ou, ainda, quando a autorização tenha sido concedida com base em informações ou elementos, por eles fornecidos, que se revelem falsos ou incompletos;
- d) Demonstrem desconhecimento de normas essenciais reguladoras do serviço, do qual haja resultado prejuízos para o órgão ou serviço ou para terceiros;
- e) Dispensem tratamento de favor a determinada entidade, singular ou coletiva;
- f) Omitam informação que possa ou deva ser prestada ao cidadão ou, com violação da lei em vigor sobre acesso à informação, revelem factos ou documentos relacionados com os procedimentos administrativos, em curso ou concluídos;
- g) Desobedeçam escandalosamente, ou perante o público e em lugar aberto ao mesmo, às ordens superiores;
- h) Prestem falsas declarações sobre justificação de faltas;
- i) Violam os procedimentos da avaliação do desempenho, incluindo a aposição de datas sem correspondência com o momento da prática do ato;
- j) Agridam, injuriem ou desrespeitem gravemente superior hierárquico, colega, subordinado ou terceiro, fora dos locais de serviço, por motivos relacionados com o exercício das funções;
- k) Recebam fundos, cobrem receitas ou recolham verbas de que não prestem contas nos prazos legais;
- l) Violam, com culpa grave ou dolo, o dever de imparcialidade no exercício das funções;
- m) Usem ou permitam que outrem use ou se sirva de quaisquer bens pertencentes aos órgãos ou serviços, cuja posse ou utilização lhes esteja confiada, para fim diferente daquele a que se destinam;
- n) Violam os deveres previstos nos n.ºs 1 e 2 do artigo 24.º

Artigo 187.º - Despedimento disciplinar ou demissão

As sanções de despedimento disciplinar ou de demissão são aplicáveis em caso de infração que inviabilize a manutenção do vínculo de emprego público nos termos previstos na presente lei.

Artigo 188.º - Cessação da comissão de serviço

1 — A sanção disciplinar de cessação da comissão de serviço é aplicável, a título principal, aos titulares de cargos dirigentes e equiparados que:

REGIME DISCIPLINAR

a) Não procedam disciplinarmente contra os trabalhadores seus subordinados pelas infrações de que tenham conhecimento;

b) Não participem criminalmente infração disciplinar de que tenham conhecimento no exercício das suas funções, que revista caráter penal;

c) Autorizem, informem favoravelmente ou omitam informação, relativamente à situação jurídico-funcional de trabalhadores, em violação das normas que regulam o vínculo de emprego público;

d) Violem as normas relativas à celebração de contratos de prestação de serviço.

2 — A sanção disciplinar de cessação da comissão de serviço é sempre aplicada acessoriamente aos titulares de cargos dirigentes e equiparados por qualquer infração disciplinar punida com sanção disciplinar igual ou superior à de multa.

Artigo 189.º - Medida das sanções disciplinares

Na aplicação das sanções disciplinares atende-se aos critérios gerais enunciados nos artigos 184.º a 188.º, à natureza, à missão e às atribuições do órgão ou serviço, ao cargo ou categoria do trabalhador, às particulares responsabilidades inerentes à modalidade do seu vínculo de emprego público, ao grau de culpa, à sua personalidade e a todas as circunstâncias em que a infração tenha sido cometida que militem contra ou a favor dele.

Artigo 190.º - Circunstâncias dirimentes e atenuantes da responsabilidade disciplinar

1 — São circunstâncias dirimentes da responsabilidade disciplinar:

a) A coação física;

b) A privação accidental e involuntária do exercício das faculdades intelectuais no momento da prática da infração;

c) A legítima defesa, própria ou alheia;

d) A não exigibilidade de conduta diversa;

e) O exercício de um direito ou o cumprimento de um dever.

2 — São circunstâncias atenuantes especiais da infração disciplinar:

a) A prestação de mais de 10 anos de serviço com exemplar comportamento e zelo;

b) A confissão espontânea da infração;

c) A prestação de serviços relevantes ao povo português e a atuação com mérito na defesa da liberdade e da democracia;

d) A provocação;

e) O acatamento bem intencionado de ordem ou instrução de superior hierárquico, nos casos em que não fosse devida obediência.

3 — Quando existam circunstâncias atenuantes que diminuam substancialmente a culpa do trabalhador, a sanção disciplinar pode ser atenuada, aplicando-se sanção disciplinar inferior.

REGIME DISCIPLINAR

Artigo 191.º - Circunstâncias agravantes especiais da responsabilidade disciplinar

1 — São circunstâncias agravantes especiais da infração disciplinar:

a) A intenção de, pela conduta seguida, produzir resultados prejudiciais ao órgão ou serviço ou ao interesse geral, independentemente de estes se terem verificado;

b) A produção efetiva de resultados prejudiciais ao órgão ou serviço ou ao interesse geral, nos casos em que o trabalhador pudesse prever essa consequência como efeito necessário da sua conduta;

c) A premeditação;

d) A participação com outros indivíduos para a sua prática;

e) O facto de ter sido cometida durante o cumprimento de sanção disciplinar ou enquanto decorria o período de suspensão da sanção disciplinar;

f) A reincidência;

g) A acumulação de infrações.

2 — A premeditação consiste na intenção de cometimento da infração, pelo menos, 24 horas antes da sua prática.

3 — A reincidência ocorre quando a infração é cometida antes de decorrido um ano sobre o dia em que tenha findado o cumprimento de sanção disciplinar aplicada por virtude de infração anterior.

4 — A acumulação ocorre quando duas ou mais infrações são cometidas na mesma ocasião ou quando uma é cometida antes de ter sido punida a anterior.

Artigo 192.º - Suspensão da sanção disciplinar

1 — As sanções disciplinares previstas nas alíneas a) a c) do n.º 1 do artigo 180.º podem ser suspensas quando, atendendo à personalidade do trabalhador, às condições da sua vida, à sua conduta anterior e posterior à infração e às circunstâncias desta, se conclua que a simples censura do comportamento e a ameaça da sanção disciplinar realizam de forma adequada e suficiente as finalidades da punição.

2 — O tempo de suspensão da sanção disciplinar não é inferior a seis meses para as sanções disciplinares de repreensão escrita e de multa e a um ano para a sanção disciplinar de suspensão, nem superior a um e dois anos, respetivamente.

3 — Os tempos previstos no número anterior contam-se desde a data da notificação ao trabalhador da respetiva decisão.

4 — A suspensão caduca quando o trabalhador venha a ser, no seu decurso, condenado novamente em processo disciplinar.

Artigo 193.º - Prescrição das sanções disciplinares

As sanções disciplinares prescrevem nos prazos seguintes, contados da data em que a decisão se tornou inimpugnável:

a) Um mês, nos casos de sanção disciplinar de repreensão escrita;

b) Três meses, nos casos de sanção disciplinar de multa;

c) Seis meses, nos casos de sanção disciplinar de suspensão;

REGIME DISCIPLINAR

d) Um ano, nos casos de sanções disciplinares de despedimento disciplinar ou de demissão e de cessação da comissão de serviço.

SECÇÃO III

Procedimentos disciplinares

SUBSECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 194.º - Obrigatoriedade de processo disciplinar

1 — As sanções disciplinares de multa e superiores são sempre aplicadas após o apuramento dos factos em processo disciplinar.

2 — A sanção disciplinar de repreensão escrita é aplicada sem dependência de processo, mas com audiência e defesa do trabalhador.

3 — A requerimento do trabalhador é lavrado auto das diligências referidas no número anterior, na presença de duas testemunhas por ele indicadas.

4 — Para os efeitos do disposto no n.º 2, o trabalhador tem o prazo máximo de cinco dias para, querendo, produzir a sua defesa por escrito.

Artigo 195.º - Formas de processo

1 — O processo disciplinar é comum ou especial.

2 — O processo especial aplica-se nos casos expressamente previstos na lei e o comum em todos os casos a que não corresponda processo especial.

3 — Os processos especiais regulam-se pelas disposições que lhes são próprias e, na parte nelas não prevista, pelas disposições respeitantes ao processo comum.

Artigo 196.º - Competência para a instauração do procedimento disciplinar

1 — Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, é competente para instaurar ou mandar instaurar procedimento disciplinar contra os respetivos subordinados qualquer superior hierárquico, ainda que não seja competente para aplicar a sanção.

2 — Compete ao membro do Governo respetivo a instauração de procedimento disciplinar contra os dirigentes máximos dos órgãos ou serviços.

3 — A competência disciplinar dos superiores hierárquicos envolve a dos seus inferiores hierárquicos dentro do órgão ou serviço.

Artigo 197.º - Competência para aplicação das sanções disciplinares

1 — A aplicação da sanção disciplinar prevista na alínea a) do n.º 1 do artigo 180.º é da competência de todos os superiores hierárquicos em relação aos seus subordinados.

2 — A aplicação das restantes sanções disciplinares previstas nos n.ºs 1 e 2 do artigo 180.º é da competência do dirigente máximo do órgão ou serviço.

3 — Compete ao membro do Governo respetivo a aplicação de qualquer sanção disciplinar aos dirigentes máximos dos órgãos ou serviços.

REGIME DISCIPLINAR

4 — Nas autarquias locais, associações e federações de municípios, bem como nos serviços municipalizados, a aplicação das sanções disciplinares previstas nos n.ºs 1 e 2 do artigo 180.º é da competência, respetivamente, dos correspondentes órgãos executivos, bem como dos conselhos de administração.

5 — Nas assembleias distritais, a aplicação das sanções disciplinares previstas nos n.ºs 1 e 2 do artigo 180.º é da competência do respetivo plenário.

6 — A competência prevista nos números anteriores não é delegável.

Artigo 198.º - Local da instauração e mudança de órgão ou serviço na pendência do procedimento

1 — O procedimento disciplinar é instaurado no órgão ou serviço em que o trabalhador exerce funções à data da infração.

2 — Quando, após a prática de uma infração disciplinar ou já na pendência do respetivo processo, o trabalhador mude de órgão ou serviço, a sanção disciplinar é aplicada pela entidade competente à data em que tenha de ser proferida decisão, sem prejuízo de o procedimento ter sido mandado instaurar e ter sido instruído no âmbito do órgão ou serviço em que o trabalhador exercia funções à data da infração.

Artigo 199.º - Apensação de processos

1 — Para todas as infrações ainda não punidas cometidas por um trabalhador é instaurado um único processo.

2 — Tendo sido instaurados diversos processos, são todos apensados àquele que primeiro tenha sido instaurado.

3 — Quando, antes da decisão de um procedimento, sejam instaurados novos procedimentos disciplinares contra o mesmo trabalhador, por infração cometida no desempenho de funções, em acumulação, em outros órgãos ou serviços, os novos procedimentos são apensados ao primeiro, ficando a instrução de todos eles a cargo do instrutor deste.

4 — No caso referido no número anterior, a instauração dos procedimentos disciplinares é comunicada aos órgãos ou serviços em que o trabalhador desempenha funções, de igual modo se procedendo em relação à decisão proferida.

Artigo 200.º - Natureza secreta do processo

1 — O processo disciplinar é de natureza secreta até à acusação, podendo, contudo, ser facultado ao trabalhador, a seu requerimento, para exame, sob condição de não divulgar o que dele conste.

2 — O indeferimento do requerimento a que se refere o número anterior é comunicado ao trabalhador no prazo de três dias.

3 — Não obstante a sua natureza secreta, é permitida a passagem de certidões quando destinadas à defesa de interesses legalmente protegidos e em face de requerimento especificando o fim a que se destinam, podendo ser proibida, sob sanção disciplinar de desobediência, a sua publicação.

4 — A passagem de certidões é autorizada pelo instrutor até ao termo da fase de defesa do trabalhador, sendo gratuita quando requerida por este.

REGIME DISCIPLINAR

5 — Ao trabalhador que divulgue matéria de natureza secreta, nos termos do presente artigo, é instaurado, por esse facto, novo procedimento disciplinar.

Artigo 201.º - Forma dos atos processuais e atos oficiosos

1 — A forma dos atos, quando não seja regulada por lei, ajusta-se ao fim que se tem em vista e limita-se ao indispensável para atingir essa finalidade.

2 — Nos casos omissos, o instrutor pode adotar as providências que se afigurem convenientes para a descoberta da verdade, em conformidade com os princípios gerais do processo penal.

Artigo 202.º - Constituição de advogado

1 — O trabalhador pode constituir advogado em qualquer fase do processo, nos termos gerais de direito.

2 — O advogado exerce os direitos que a lei reconhece ao trabalhador.

Artigo 203.º - Nulidades

1 — É insuprível a nulidade resultante da falta de audiência do trabalhador em artigos de acusação, bem como a que resulte de omissão de quaisquer diligências essenciais para a descoberta da verdade.

2 — As restantes nulidades consideram-se supridas quando não sejam objeto de reclamação pelo trabalhador até à decisão final.

3 — Do despacho que indefira o requerimento de quaisquer diligências probatórias cabe recurso hierárquico ou tutelar para o respetivo membro do Governo, a interpor no prazo de cinco dias.

4 — O recurso referido no número anterior sobe imediatamente nos próprios autos, considerando-se procedente quando, no prazo de 10 dias, não seja proferida decisão que expressamente o indefira.

Artigo 204.º - Alteração da situação jurídico-funcional do trabalhador

O trabalhador objeto de processo disciplinar, ainda que suspenso preventivamente, não está impedido de alterar, nos termos legais, a sua situação jurídico-funcional, designadamente candidatando-se a procedimentos concursais.

SUBSECÇÃO II

Procedimento disciplinar comum

DIVISÃO I

Fase de instrução do processo

Artigo 205.º - Início e termo da instrução

1 — A instrução do processo disciplinar inicia-se no prazo máximo de 10 dias, a contar da data da notificação ao instrutor do despacho que o mandou instaurar, e termina-se no prazo de 45 dias, só podendo ser excedido este prazo por despacho da entidade que o mandou instaurar, sob proposta fundamentada do instrutor, nos casos de excecional complexidade.

REGIME DISCIPLINAR

2 — O prazo de 45 dias referido no número anterior conta-se da data de início da instrução, determinada nos termos do número seguinte.

3 — O instrutor informa a entidade que o tenha nomeado, bem como o trabalhador e o participante, da data em que dê início à instrução.

4 — O procedimento disciplinar é urgente, sem prejuízo das garantias de audiência e defesa do trabalhador.

Artigo 206.º - Participação ou queixa

1 — Todos os que tenham conhecimento de que um trabalhador praticou infração disciplinar podem participá-la a qualquer superior hierárquico daquele.

2 — Quando se verifique que a entidade que recebeu a participação ou queixa não tem competência para instaurar o procedimento disciplinar, aquelas são imediatamente remetidas à entidade competente para o efeito.

3 — Para os efeitos do disposto no número seguinte, quando um trabalhador deixe de comparecer ao serviço, sem justificação, durante cinco dias seguidos ou 10 interpolados, o respetivo superior hierárquico participa o facto, de imediato, ao dirigente máximo do órgão ou serviço.

4 — O dirigente máximo do órgão ou serviço pode considerar, do ponto de vista disciplinar, justificada a ausência, determinando o imediato arquivamento da participação quando o trabalhador faça prova de motivos que considere atendíveis.

5 — As participações ou queixas verbais são reduzidas a escrito por quem as receba.

6 — Quando conclua que a participação é infundada e dolosamente apresentada no intuito de prejudicar o trabalhador ou que contém matéria difamatória ou injuriosa, a entidade competente para punir participa o facto criminalmente, sem prejuízo de instauração de procedimento disciplinar ao trabalhador.

Artigo 207.º - Despacho liminar

1 — Assim que seja recebida participação ou queixa, a entidade competente para instaurar procedimento disciplinar decide se a ele deve ou não haver lugar.

2 — Quando entenda que não há lugar a procedimento disciplinar, a entidade referida no número anterior manda arquivar a participação ou queixa.

3 — No caso contrário, instaura ou determina que se instaure procedimento disciplinar.

4 — Quando não tenha competência para aplicação da sanção disciplinar e entenda que não há lugar a procedimento disciplinar, a entidade referida no n.º 1 sujeita o assunto a decisão da entidade competente.

Artigo 208.º - Nomeação do instrutor

1 — A entidade que instaure procedimento disciplinar nomeia um instrutor, escolhido de entre trabalhadores do mesmo órgão ou serviço, titular de cargo ou de carreira ou categoria de complexidade funcional superior à do trabalhador ou, quando impossível, com antiguidade superior no mesmo cargo ou em carreira ou categoria de complexidade funcional idêntica ou no exercício de funções públicas, preferindo os que possuam adequada formação jurídica.

REGIME DISCIPLINAR

2 — Em casos justificados, a entidade referida no número anterior pode solicitar ao respetivo dirigente máximo a nomeação de instrutor de outro órgão ou serviço.

3 — O instrutor pode escolher secretário de sua confiança, cuja nomeação compete à entidade que o nomeou, e, bem assim, requisitar a colaboração de técnicos.

4 — As funções de instrução preferem a quaisquer outras que o instrutor tenha a seu cargo, ficando exclusivamente adstrito àquelas.

Artigo 209.º - Suspeição do instrutor

1 — O trabalhador e o participante podem deduzir a suspeição do instrutor do processo disciplinar quando ocorra circunstância por causa da qual possa razoavelmente suspeitar-se da sua isenção e da retidão da sua conduta, designadamente:

- a) Quando o instrutor tenha sido direta ou indiretamente atingido pela infração;
- b) Quando o instrutor seja parente na linha reta ou até ao 3.º grau na linha colateral do trabalhador, do participante ou de qualquer trabalhador ou particular ofendido ou de alguém que, com os referidos indivíduos, viva em economia comum;
- c) Quando esteja pendente processo jurisdicional em que o instrutor e o trabalhador ou o participante sejam intervenientes;
- d) Quando o instrutor seja credor ou devedor do trabalhador ou do participante ou de algum seu parente na linha reta ou até ao 3.º grau na linha colateral;
- e) Quando haja inimizade grave ou grande intimidade entre o trabalhador e o instrutor ou entre este e o participante ou o ofendido.

2 — A entidade que tenha mandado instaurar o procedimento disciplinar decide, em despacho fundamentado, no prazo máximo de 48 horas.

Artigo 210.º - Medidas cautelares

Compete ao instrutor tomar, desde a sua nomeação, as medidas adequadas para que não se possa alterar o estado dos factos e documentos em que se descobriu ou se presume existir alguma irregularidade, nem subtrair as provas desta.

Artigo 211.º - Suspensão preventiva

1 — O trabalhador pode, sob proposta da entidade que tenha instaurado o procedimento disciplinar ou do instrutor, e mediante despacho do dirigente máximo do órgão ou serviço, ser preventivamente suspenso do exercício das suas funções, sem perda da remuneração base, até decisão do procedimento, mas por prazo não superior a 90 dias, sempre que a sua presença se revele inconveniente para o serviço ou para o apuramento da verdade.

2 — A suspensão prevista no número anterior só pode ter lugar em caso de infração punível com sanção disciplinar de suspensão ou superior.

3 — A notificação da suspensão preventiva é acompanhada de indicação, ainda que genérica, da infração ou infrações imputadas ao trabalhador.

Artigo 212.º - Instrução do processo

1 — O instrutor faz autuar o despacho com a participação ou queixa e procede à instrução, ouvindo o participante, as testemunhas por este indicadas e as mais que

REGIME DISCIPLINAR

julgue necessárias, procedendo a exames e mais diligências que possam esclarecer a verdade e fazendo juntar aos autos o certificado de registo disciplinar do trabalhador.

2 — O instrutor ouve o trabalhador, a requerimento deste e sempre que o entenda conveniente, até se ultimar a instrução, e pode também acareá-lo com as testemunhas ou com o participante.

3 — Durante a fase de instrução, o trabalhador pode requerer ao instrutor que promova as diligências para que tenha competência e consideradas por aquele essenciais para apuramento da verdade.

4 — Quando o instrutor julgue suficiente a prova produzida, pode, em despacho fundamentado, indeferir o requerimento referido no número anterior.

5 — As diligências que tenham de ser feitas fora do lugar onde corra o processo disciplinar podem ser requisitadas à respetiva autoridade administrativa ou policial.

6 — Na fase de instrução do processo o número de testemunhas é ilimitado, sendo aplicável o disposto nos n.ºs 4 e 5.

7 — Durante a fase de instrução e até à elaboração do relatório final, podem ser ouvidos, a requerimento do trabalhador, representantes da associação sindical a que o mesmo pertença.

Artigo 213.º - Termo da instrução

1 — Concluída a instrução, quando o instrutor entenda que os factos constantes dos autos não constituem infração disciplinar, que não foi o trabalhador o autor da infração ou que não é de exigir responsabilidade disciplinar por virtude de prescrição ou de outro motivo, elabora, no prazo de cinco dias, o seu relatório final, que remete imediatamente com o respetivo processo à entidade que o tenha mandado instaurar, com proposta de arquivamento.

2 — No caso contrário ao referido no número anterior, o instrutor deduz, articuladamente, no prazo de 10 dias, a acusação.

3 — A acusação contém a indicação dos factos integrantes da mesma, bem como das circunstâncias de tempo, modo e lugar da prática da infração, bem como das que integram atenuantes e agravantes, acrescentando a referência aos preceitos legais respetivos e às sanções disciplinares aplicáveis.

DIVISÃO II

Fase de defesa do trabalhador

Artigo 214.º - Notificação da acusação

1 — Da acusação extrai-se cópia, no prazo de 48 horas, para ser entregue ao trabalhador mediante notificação pessoal ou, não sendo esta possível, por carta registada com aviso de receção, marcando-se-lhe um prazo entre 10 e 20 dias para apresentar a sua defesa escrita.

2 — Quando não seja possível a notificação nos termos do número anterior, designadamente por ser desconhecido o paradeiro do trabalhador, é publicado aviso na 2.ª série do *Diário da República*, notificando-o para apresentar a sua defesa em prazo não inferior a 30 nem superior a 60 dias, a contar da data da publicação.

REGIME DISCIPLINAR

3 — O aviso deve apenas conter a menção de que se encontra pendente contra o trabalhador procedimento disciplinar e indicar o prazo fixado para apresentar a defesa.

4 — Quando o processo seja complexo, pelo número e natureza das infrações ou por abranger vários trabalhadores, e precedendo autorização da entidade que mandou instaurar o procedimento, o instrutor pode conceder prazo superior ao previsto no n.º 1, até ao limite de 60 dias.

5 — Quando sejam suscetíveis de aplicação as sanções de despedimento disciplinar, demissão ou cessação da comissão de serviço, a cópia da acusação é igualmente remetida, no prazo previsto no n.º 1, à comissão de trabalhadores, e quando o trabalhador seja representante sindical, à associação sindical respetiva.

6 — A remessa de cópia da acusação, nos termos do número anterior, não tem lugar quando o trabalhador a ela se tenha oposto por escrito durante a fase de instrução.

Artigo 215.º - Incapacidade física ou mental

1 — Quando o trabalhador esteja incapacitado de organizar a sua defesa por motivo de doença ou incapacidade física devidamente comprovadas, pode nomear um representante especialmente mandatado para o efeito.

2 — Quando o trabalhador não possa exercer o direito referido no número anterior, o instrutor nomeia-lhe imediatamente um curador, preferindo a pessoa a quem competiria a tutela no caso de interdição, nos termos da lei civil.

3 — A nomeação referida no número anterior é restrita ao procedimento disciplinar, podendo o representante usar de todos os meios de defesa facultados ao trabalhador.

4 — Quando o instrutor tenha dúvidas sobre se o estado mental do trabalhador o inibe de organizar a sua defesa, solicita uma perícia psiquiátrica nos termos do n.º 6 do artigo 159.º do Código de Processo Penal, aplicável com as necessárias adaptações.

5 — A realização da perícia psiquiátrica pode também ser solicitada nos termos do n.º 7 do artigo 159.º do Código de Processo Penal, aplicável com as necessárias adaptações.

Artigo 216.º - Exame do processo e apresentação da defesa

1 — Sem prejuízo do disposto no artigo seguinte, durante o prazo para apresentação da defesa, pode o trabalhador ou o seu representante ou curador referidos no artigo anterior, bem como o advogado por qualquer deles constituído, examinar o processo a qualquer hora de expediente.

2 — A resposta é assinada pelo trabalhador ou por qualquer dos seus representantes referidos no número anterior e é apresentada no lugar onde o procedimento tenha sido instaurado.

3 — Quando remetida pelo correio, a resposta considera-se apresentada na data da sua expedição.

4 — Na resposta, o trabalhador expõe com clareza e concisão os factos e as razões da sua defesa.

5 — A resposta que revele ou se traduza em infrações estranhas à acusação e que não interesse à defesa é autuada, dela se extraindo certidão, que passa a ser considerada como participação para efeitos de novo procedimento.

REGIME DISCIPLINAR

6 — Com a resposta, pode o trabalhador apresentar o rol das testemunhas e juntar documentos, requerendo também quaisquer diligências.

7 — A falta de resposta dentro do prazo marcado vale como efetiva audiência do trabalhador, para todos os efeitos legais.

Artigo 217.º - Confiança do processo

O processo pode ser confiado ao advogado do trabalhador, nos termos e sob a cominação previstos no Código de Processo Civil, aplicáveis com as necessárias adaptações.

Artigo 218.º - Produção da prova oferecida pelo trabalhador

1 — As diligências requeridas pelo trabalhador podem ser recusadas em despacho do instrutor, devidamente fundamentado, quando manifestamente impertinentes e desnecessárias.

2 — Não podem ser ouvidas mais de três testemunhas por cada facto, podendo as que não residam no lugar onde corre o processo, quando o trabalhador não se comprometa a apresentá-las, ser ouvidas por solicitação a qualquer autoridade administrativa.

3 — O instrutor pode recusar a inquirição das testemunhas quando considere suficientemente provados os factos alegados pelo trabalhador.

4 — A autoridade a quem seja solicitada a inquirição, nos termos da parte final do n.º 2, pode designar instrutor *ad hoc* para o ato requerido.

5 — As diligências para a inquirição de testemunhas são notificadas ao trabalhador.

6 — Aplica-se à inquirição referida na parte final do n.º 2, com as necessárias adaptações, o disposto nos artigos 111.º e seguintes do Código de Processo Penal.

7 — O advogado do trabalhador pode estar presente e intervir na inquirição das testemunhas.

8 — O instrutor inquirir as testemunhas e reúne os demais elementos de prova oferecidos pelo trabalhador, no prazo de 20 dias, o qual pode ser prorrogado, por despacho, até 40 dias, quando o exijam as diligências referidas na parte final do n.º 2.

9 — Finda a produção da prova oferecida pelo trabalhador, podem ainda ordenar-se, em despacho, novas diligências que se tornem indispensáveis para o completo esclarecimento da verdade.

DIVISÃO III

Fase da decisão

Artigo 219.º - Relatório final do instrutor

1 — Finda a fase de defesa do trabalhador, o instrutor elabora, no prazo de cinco dias, um relatório final completo e conciso donde constem a existência material das faltas, a sua qualificação e gravidade, importâncias que porventura haja a repor e seu destino, bem como a sanção disciplinar que entenda justa ou a proposta para que os autos se arquivem por ser insubsistente a acusação, designadamente por inimputabilidade do trabalhador.

REGIME DISCIPLINAR

2 — A entidade competente para a decisão pode, quando a complexidade do processo o exija, prorrogar o prazo fixado no número anterior, até ao limite total de 20 dias.

3 — O processo, depois de relatado, é remetido, no prazo de 24 horas, à entidade que o tenha mandado instaurar, a qual, quando não seja competente para decidir, o envia no prazo de dois dias a quem deva proferir a decisão.

4 — Quando seja proposta a aplicação das sanções disciplinares de despedimento disciplinar, demissão ou cessação da comissão de serviço, a entidade competente para a decisão apresenta o processo, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, quando o trabalhador seja representante sindical, à associação sindical respetiva, que podem, no prazo de cinco dias, juntar o seu parecer fundamentado.

5 — A remessa da decisão, nos termos do número anterior, não tem lugar quando o trabalhador a ela se tenha oposto por escrito durante a fase de instrução.

Artigo 220.º - Decisão

1 — Junto o parecer referido no n.º 4 do artigo anterior, ou decorrido o prazo para o efeito, sendo o caso, a entidade competente analisa o processo, concordando ou não com as conclusões do relatório final, podendo ordenar novas diligências, a realizar no prazo que para tal estabeleça.

2 — Antes da decisão, a entidade competente pode solicitar ou determinar a emissão, no prazo de 10 dias, de parecer por parte do superior hierárquico do trabalhador ou de unidades orgânicas do órgão ou serviço a que o mesmo pertença.

3 — O despacho que ordene a realização de novas diligências ou que solicite a emissão de parecer é proferido no prazo máximo de 30 dias, a contar da data da receção do processo.

4 — A decisão do procedimento é sempre fundamentada quando não concordante com a proposta formulada no relatório final do instrutor, sendo proferida no prazo máximo de 30 dias, a contar das seguintes datas:

- a) Da receção do processo, quando a entidade competente para punir concorde com as conclusões do relatório final;
- b) Do termo do prazo que marque, quando ordene novas diligências;
- c) Do termo do prazo fixado para emissão de parecer.

5 — Na decisão não podem ser invocados factos não constantes da acusação nem referidos na resposta do trabalhador, exceto quando excluam, dirimam ou atenuem a sua responsabilidade disciplinar.

6 — O incumprimento dos prazos referidos nos n.ºs 3 e 4 determina a caducidade do direito de aplicar a sanção.

Artigo 221.º - Pluralidade de trabalhadores acusados

1 — Quando vários trabalhadores sejam acusados do mesmo facto ou de factos entre si conexos, a entidade que tenha competência para sancionar o trabalhador de cargo ou de carreira ou categoria de complexidade funcional superior decide relativamente a todos os trabalhadores.

REGIME DISCIPLINAR

2 — Quando os trabalhadores sejam titulares do mesmo cargo ou de carreira ou categoria de complexidade funcional idêntica, a decisão cabe à entidade que tenha competência para sancionar o trabalhador com antiguidade superior no exercício de funções públicas.

Artigo 222.º - Notificação da decisão

1 — A decisão é notificada ao trabalhador, observando-se, com as necessárias adaptações, o regime disposto para a notificação da acusação.

2 — A entidade que tenha decidido o procedimento pode autorizar que a notificação do trabalhador seja protelada pelo prazo máximo de 30 dias, quando se trate de sanção disciplinar que implique suspensão ou cessação de funções por parte do infrator, desde que da execução da decisão disciplinar resultem para o serviço inconvenientes mais graves do que os decorrentes da permanência do trabalhador punido no exercício das suas funções.

3 — Na data em que se faça a notificação ao trabalhador é igualmente notificado o instrutor e o participante, quando este o tenha requerido.

4 — Quando o processo tenha sido apresentado às estruturas de representação dos trabalhadores, a decisão é igualmente comunicada à comissão de trabalhadores e à associação sindical.

Artigo 223.º - Início de produção de efeitos das sanções disciplinares

As sanções disciplinares produzem efeitos no dia seguinte ao da notificação do trabalhador ou, não podendo este ser notificado, 15 dias após a publicação de aviso na 2.ª série do *Diário da República*.

DIVISÃO IV

Impugnações

Artigo 224.º - Meios impugnatórios

Os atos proferidos em processo disciplinar podem ser impugnados hierárquica ou tutelarmente, nos termos do Código do Procedimento Administrativo, ou jurisdicionalmente.

Artigo 225.º - Recurso hierárquico ou tutelar

1 — O trabalhador e o participante podem interpor recurso hierárquico ou tutelar dos despachos e das decisões que não sejam de mero expediente, proferidos pelo instrutor ou pelos superiores hierárquicos daquele.

2 — O recurso interpõe-se diretamente para o respetivo membro do Governo, no prazo de 15 dias, a contar da notificação do despacho ou da decisão, ou de 20 dias, a contar da publicação do aviso a que se refere o n.º 2 do artigo 214.º

3 — Quando o despacho ou a decisão não tenham sido notificados ou quando não tenha sido publicado aviso, o prazo conta-se a partir do conhecimento do despacho ou da decisão.

REGIME DISCIPLINAR

4 — O recurso hierárquico ou tutelar suspende a eficácia do despacho ou da decisão recorridos, exceto quando o seu autor considere que a sua não execução imediata causa grave prejuízo ao interesse público.

5 — O membro do Governo pode revogar a decisão de não suspensão referida no número anterior ou tomá-la quando o autor do despacho ou da decisão recorridos o não tenha feito.

6 — Nas autarquias locais, associações e federações de municípios, bem como nos serviços municipalizados, não há lugar a recurso tutelar.

7 — A sanção disciplinar pode ser agravada ou substituída por sanção disciplinar mais grave em resultado de recurso do participante.

Artigo 226.º - Outros meios de prova

1 — Com o requerimento de interposição do recurso, o recorrente pode requerer novos meios de prova ou juntar documentos que entenda convenientes, desde que não pudessem ter sido requeridos ou utilizados em devido tempo.

2 — O membro do Governo pode também determinar a realização de novas diligências probatórias.

3 — As diligências referidas nos números anteriores são autorizadas ou determinadas no prazo de cinco dias, iniciam-se em idêntico prazo e concluem-se no prazo que o membro do Governo entenda fixar.

Artigo 227.º - Regime de subida dos recursos

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 4 do artigo 203.º e nos números seguintes, os recursos dos despachos ou das decisões que não ponham termo ao procedimento sobem nos autos com o da decisão final, quando dela se recorra.

2 — Sobem imediatamente nos próprios autos os recursos hierárquicos ou tutelares que, ficando retidos, percam por esse facto o efeito útil.

3 — Sobe imediatamente nos próprios autos o recurso hierárquico ou tutelar interposto do despacho que não admita a dedução da suspeição do instrutor ou não aceite os fundamentos invocados para a mesma.

Artigo 228.º - Renovação do procedimento disciplinar

1 — Quando o ato de aplicação da sanção disciplinar tenha sido judicialmente impugnado com fundamento em preterição de formalidade essencial no decurso do processo disciplinar, a instauração do procedimento disciplinar pode ser renovada até ao termo do prazo para contestar a ação judicial.

2 — O disposto no número anterior é aplicável quando, cumulativamente:

a) O prazo referido no n.º 1 do artigo 178.º não se encontre ainda decorrido à data da renovação do procedimento;

b) O fundamento da impugnação não tenha sido previamente apreciado em recurso hierárquico ou tutelar que tenha sido rejeitado ou indeferido;

c) Seja a primeira vez que se opere a renovação do procedimento.

REGIME DISCIPLINAR

SUBSECÇÃO III

Procedimentos disciplinares especiais

DIVISÃO I

Processos de inquérito e sindicância

Artigo 229.º - Inquérito e sindicância

1 — Os membros do Governo e os dirigentes máximos dos órgãos ou serviços podem ordenar inquéritos ou sindicâncias aos órgãos, serviços ou unidades orgânicas na sua dependência ou sujeitos à sua superintendência ou tutela.

2 — O inquérito tem por fim apurar factos determinados e a sindicância destina-se a uma averiguação geral acerca do funcionamento do órgão, serviço ou unidade orgânica.

Artigo 230.º - Anúncios e editais

1 — No processo de sindicância, o sindicante, logo que a ele dê início, fá-lo constar por anúncios publicados em dois jornais, um de expansão nacional e outro de expansão regional, e por meio de editais, cuja afixação é requisitada às autoridades policiais ou administrativas.

2 — Nos anúncios e editais declara-se que toda a pessoa que tenha razão de queixa ou de agravo contra o regular funcionamento dos órgãos, serviços ou unidades orgânicas sindicados se pode apresentar ao sindicante, no prazo designado, ou a ele apresentar queixa por escrito e pelo correio.

3 — A queixa por escrito contém os elementos completos de identificação do queixoso.

4 — No prazo de 48 horas após a receção da queixa, o sindicante notifica o queixoso, marcando-lhe dia, hora e local para prestar declarações.

5 — A publicação dos anúncios pela imprensa é obrigatória para os periódicos a que sejam remetidos, aplicando-se, em caso de recusa, a sanção disciplinar correspondente ao crime de desobediência qualificada, sendo a despesa a que dê causa documentada pelo sindicante, para efeitos de pagamento.

Artigo 231.º - Relatório e trâmites ulteriores

1 — Concluída a instrução, o inquiridor ou sindicante elabora, no prazo de 10 dias, o seu relatório, que remete imediatamente à entidade que mandou instaurar o procedimento.

2 — O prazo fixado no número anterior pode ser prorrogado pela entidade que mandou instaurar o procedimento até ao limite máximo, improrrogável, de 30 dias, quando a complexidade do processo o justifique.

3 — Verificando-se a existência de infrações disciplinares, a entidade que instaurou os procedimentos instaura os procedimentos disciplinares a que haja lugar.

4 — O processo de inquérito ou de sindicância pode constituir, por decisão da entidade referida no n.º 2, a fase de instrução do processo disciplinar, deduzindo o instrutor, no prazo de 48 horas, a acusação do trabalhador ou dos trabalhadores, seguindo-se os demais termos previstos na presente lei.

REGIME DISCIPLINAR

5 — Nos processos de inquérito, os trabalhadores visados podem, a todo o tempo, constituir advogado.

DIVISÃO II

Processo disciplinar especial de averiguações

Artigo 232.º - Instauração

1 — Quando um trabalhador com vínculo de emprego público tenha obtido duas avaliações do desempenho negativas consecutivas, o dirigente máximo do órgão ou serviço instaura, obrigatória e imediatamente, processo de averiguações.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável ao titular de cargos dirigente ou equiparado.

3 — O processo de averiguações destina-se a apurar se o desempenho que justificou aquelas avaliações constitui infração disciplinar imputável ao trabalhador avaliado por violação culposa de deveres funcionais, designadamente do dever de zelo.

4 — É causa de exclusão da culpabilidade da violação dos deveres funcionais a não frequência de formação, ou a frequência de formação inadequada, aquando da primeira avaliação negativa do trabalhador.

5 — O procedimento de averiguações prescreve decorridos três meses, contados da data em que foi instaurado quando, nesse prazo, não tenha tido lugar a receção do relatório final pela entidade competente.

6 — Quando, no processo de averiguações, sejam detetados indícios de violação de outros deveres funcionais por parte de quaisquer intervenientes nos processos de avaliação do desempenho, o instrutor participa-os ao dirigente máximo do órgão ou serviço, para efeitos de eventual instauração do correspondente procedimento de inquérito ou disciplinar.

Artigo 233.º - Tramitação

1 — O dirigente máximo do órgão ou serviço nomeia o averiguante de entre dirigentes que nunca tenham avaliado o trabalhador ou, na falta destes, solicita a outro dirigente máximo de outro órgão ou serviço que o nomeie.

2 — O averiguante reúne todos os documentos respeitantes às avaliações e à formação frequentada e ouve, obrigatoriamente, o trabalhador e todos os avaliadores que tenham tido intervenção nas avaliações negativas.

3 — Quando algum avaliador não possa ser ouvido, o averiguante justifica circunstanciadamente esse facto no relatório final, referindo e documentando, designadamente, todas as diligências feitas para o conseguir.

4 — O trabalhador pode indicar o máximo de três testemunhas, que o averiguante ouve obrigatoriamente, e juntar documentos até ao termo da instrução.

5 — Todas as diligências instrutórias são concluídas no prazo máximo de 20 dias, a contar da data da instauração do procedimento, o que é comunicado ao dirigente máximo do órgão ou serviço e ao trabalhador.

REGIME DISCIPLINAR

Artigo 234.º - Relatório e decisão

1 — No prazo de 10 dias, a contar da data de conclusão da instrução, o averiguante elabora o relatório final fundamentado, que remete ao dirigente máximo do órgão ou serviço, no qual pode propor:

a) O arquivamento do processo, quando entenda que não deve haver lugar a procedimento disciplinar por ausência de violação dos deveres funcionais;

b) A instauração de procedimento disciplinar por violação de deveres funcionais.

2 — Quando o dirigente máximo do órgão ou serviço tenha sido um dos avaliadores do trabalhador, o processo é remetido ao respetivo membro do Governo para decisão.

3 — O disposto no número anterior não é aplicável nas autarquias locais, associações e federações de municípios, bem como nos serviços municipalizados.

4 — É aplicável ao processo de averiguações, com as necessárias adaptações, o disposto nos n.ºs 4 e 5 do artigo 231.º

5 — Proposta a instauração de procedimento disciplinar, a infração considera-se cometida, para todos os efeitos legais, designadamente os previstos no artigo 178.º, na data daquela proposta.

DIVISÃO III

Revisão do procedimento disciplinar

Artigo 235.º - Requisitos da revisão

1 — A revisão do procedimento disciplinar é admitida, a todo o tempo, quando se verifiquem circunstâncias ou meios de prova suscetíveis de demonstrar a inexistência dos factos que determinaram a condenação, desde que não pudessem ter sido utilizados pelo trabalhador no procedimento disciplinar.

2 — A simples ilegalidade, de forma ou de fundo, do procedimento e da decisão disciplinares não constitui fundamento para a revisão.

3 — A revisão pode conduzir à revogação ou à alteração da decisão proferida no procedimento revisto, não podendo em caso algum ser agravada a pena.

4 — A pendência de recurso hierárquico ou tutelar ou de ação jurisdicional não prejudica o requerimento de revisão do procedimento disciplinar.

Artigo 236.º - Legitimidade

1 — O interessado na revisão do procedimento disciplinar ou, nos casos previstos no n.º 1 do artigo 215.º, o seu representante, apresenta requerimento nesse sentido à entidade que tenha aplicado a sanção disciplinar.

2 — O requerimento indica as circunstâncias ou meios de prova não considerados no procedimento disciplinar que ao requerente parecem justificar a revisão e é instruído com os documentos indispensáveis.

Artigo 237.º - Decisão sobre o requerimento

1 — Recebido o requerimento, a entidade que tenha aplicado a sanção disciplinar resolve, no prazo de 30 dias, se deve ou não ser concedida a revisão do procedimento.

REGIME DISCIPLINAR

2 — O despacho que não conceda a revisão é impugnável nos termos do Código de Processo nos Tribunais Administrativos.

Artigo 238.º - Trâmites

1 — Quando seja concedida a revisão, o requerimento e o despacho são apensos ao processo disciplinar, nomeando-se instrutor diferente do primeiro, que marca ao trabalhador prazo não inferior a 10 dias nem superior a 20 dias para responder por escrito aos artigos da acusação constantes do procedimento a rever, seguindo-se os termos dos artigos 222.º e seguintes.

2 — O processo de revisão do procedimento não suspende o cumprimento da sanção.

Artigo 239.º - Efeitos da revisão procedente

1 — Julgando-se procedente a revisão, é revogada ou alterada a decisão proferida no procedimento revisto.

2 — A revogação produz os seguintes efeitos:

a) Cancelamento do registo da sanção disciplinar no processo individual do trabalhador;

b) Anulação dos efeitos da sanção.

3 — Em caso de revogação ou de alteração das sanções disciplinares de despedimento disciplinar ou demissão, o trabalhador tem direito a restabelecer o vínculo de emprego público na modalidade em que se encontrava constituído.

4 — Em qualquer caso de revogação ou de alteração da sanção, o trabalhador tem ainda direito a:

a) Reconstituir a situação jurídico-funcional atual hipotética;

b) Ser indemnizado, nos termos gerais de direito, pelos danos morais e patrimoniais sofridos.

DIVISÃO IV

Reabilitação

Artigo 240.º - Regime aplicável

1 — Os trabalhadores condenados em quaisquer sanções disciplinares podem ser reabilitados independentemente da revisão do procedimento disciplinar, sendo competente para o efeito a entidade à qual cabe a aplicação da sanção.

2 — A reabilitação é concedida a quem a tenha merecido pela sua boa conduta, podendo o interessado utilizar para o comprovar todos os meios de prova admitidos em direito.

3 — A reabilitação é requerida pelo trabalhador ou pelo seu representante, decorridos os prazos seguintes sobre a aplicação das sanções disciplinares de repreensão escrita, despedimento disciplinar, demissão e cessação da comissão de serviço ou sobre o cumprimento das sanções disciplinares de multa e suspensão, bem como sobre o decurso do tempo de suspensão de qualquer sanção:

a) Seis meses, no caso de repreensão escrita;

b) Um ano, no caso de multa;

REGIME DISCIPLINAR

c) Dois anos, no caso de suspensão e de cessação da comissão de serviço;

d) Três anos, no caso de despedimento disciplinar ou demissão.

4 — A reabilitação faz cessar as incapacidades e demais efeitos da condenação ainda subsistentes, sendo registada no processo individual do trabalhador.

5 — A concessão da reabilitação não atribui ao trabalhador a quem tenha sido aplicada sanção disciplinar de despedimento disciplinar ou demissão o direito de, por esse facto, restabelecer o vínculo de emprego público previamente constituído.

NOTA FINAL:

Convém salientar que os artigos 297.º a 302.º, incluídos na SUBSECÇÃO III – EXTINÇÃO POR MOTIVOS DISCIPLINARES, preveem as situações de extinção do vínculo de emprego público, por motivos disciplinares.

LIBERDADE E EXERCÍCIO SINDICAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
(Lei n.º 35/2014, de 20 de junho)

[\(Voltar índice\)](#)

PARTE III

DIREITO COLETIVO

TÍTULO I

Estruturas de representação coletiva dos trabalhadores

CAPÍTULO I

Artigo 314.º - Representação coletiva dos trabalhadores em funções públicas

1 — Os trabalhadores em funções públicas têm o direito de criar estruturas de representação coletiva para defesa dos seus direitos e interesses, nomeadamente comissões de trabalhadores e associações sindicais, sem prejuízo das restrições estabelecidas em lei especial.

2 — Às estruturas de representação coletiva dos trabalhadores em funções públicas é aplicável o regime do Código do Trabalho, com as necessárias adaptações e as especificidades constantes da presente lei.

Artigo 315.º - Crédito de horas dos representantes dos trabalhadores

Os trabalhadores em funções públicas eleitos para as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores beneficiam de crédito de horas, nos termos previstos no Código do Trabalho e na presente lei.

Artigo 316.º - Faltas

1 — As ausências dos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva no desempenho das suas funções e que excedam o crédito de horas consideram-se faltas justificadas e contam, salvo para efeito de remuneração, como tempo de serviço efetivo.

2 — Relativamente aos delegados sindicais, apenas se consideram justificadas, para além das que correspondam ao gozo do crédito de horas, as ausências motivadas pela prática de atos necessários e inadiáveis no exercício das suas funções, as quais contam, salvo para efeito de remuneração, como tempo de serviço efetivo.

3 — As ausências a que se referem os números anteriores são comunicadas, pelo trabalhador ou estrutura de representação coletiva em que se insere, por escrito, com um dia de antecedência, com referência às datas e ao número de dias de que os respetivos trabalhadores necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade de previsão, nas 48 horas imediatas ao primeiro dia de ausência.

4 — A inobservância do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

(...)

LIBERDADE E EXERCÍCIO SINDICAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
(Lei n.º 35/2014, de 20 de junho)

CAPÍTULO II

Comissões de trabalhadores

SECÇÃO I

Disposições gerais sobre comissões de trabalhadores

(...)

Artigo 323.º - Crédito de horas de membros das comissões

1 — Para o exercício da sua atividade, o membro das seguintes estruturas tem direito ao seguinte crédito mensal de horas:

- a) Subcomissões de trabalhadores, oito horas;
- b) Comissões de trabalhadores, 25 horas;
- c) Comissões coordenadoras, 20 horas.

2 — Nos órgãos ou serviços com menos de 50 trabalhadores, o crédito de horas referido no número anterior é reduzido a metade.

3 — Nos órgãos ou serviços com mais de 1 000 trabalhadores, a comissão de trabalhadores pode deliberar, por unanimidade, redistribuir pelos seus membros um montante global correspondente à soma dos créditos de horas de todos eles, com o limite individual de 40 horas mensais.

4 — Os membros das estruturas referidas no n.º 1 estão obrigados, para além do limite aí estabelecido, e ressalvado o disposto nos n.ºs 2 e 3, à prestação de trabalho nas condições normais.

5 — Não pode haver lugar a cumulação de crédito de horas pelo facto de um trabalhador pertencer a mais de uma das estruturas referidas no n.º 1.

CAPÍTULO III

Associações sindicais

SECÇÃO I

Disposições gerais

(...)

Artigo 342.º - Número de delegados sindicais

1 — O número máximo de delegados sindicais que beneficiam do regime de proteção previsto na presente lei e no Código do Trabalho é determinado da seguinte forma:

- a) Órgão ou serviço, estabelecimento periférico ou unidade orgânica desconcentrada com menos de 50 trabalhadores sindicalizados, um;
- b) Órgão ou serviço, estabelecimento periférico ou unidade orgânica desconcentrada com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados, dois;

LIBERDADE E EXERCÍCIO SINDICAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
(Lei n.º 35/2014, de 20 de junho)

c) Órgão ou serviço, estabelecimento periférico ou unidade orgânica desconcentrada com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados, três;

d) Órgão ou serviço, estabelecimento periférico ou unidade orgânica desconcentrada com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados, seis;

e) Órgão ou serviço, estabelecimento periférico ou unidade orgânica desconcentrada com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados, o número resultante da seguinte fórmula: $6 + [(n - 500) : 200]$ em que n é o número de trabalhadores sindicalizados.

2 — O resultado apurado nos termos da alínea e) do número anterior é arredondado para a unidade imediatamente superior.

Artigo 344.º - Crédito de horas de delegado sindical

1 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de 12 horas por mês.

2 — Até 15 de janeiro de cada ano civil, deve a associação sindical comunicar aos órgãos ou serviços onde os mesmos exercem funções, a identificação dos delegados sindicais beneficiários do crédito de horas.

Artigo 345.º - Crédito de horas dos membros da direção de associação sindical

1 — Sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, o número máximo de membros da direção da associação sindical que beneficiam do crédito de horas é determinado da seguinte forma:

a) Associações sindicais com um número igual ou inferior a 200 associados, um membro;

b) Associações sindicais com mais de 200 associados, um membro por cada 200 associados ou fração, até ao limite máximo de 50 membros.

2 — Nas associações sindicais cuja organização interna compreenda estruturas de direção de base regional ou distrital beneficiam ainda do crédito de horas, numa das seguintes soluções:

a) Nas estruturas de base regional, até ao limite máximo de sete, um membro por cada 200 associados ou fração correspondente a, pelo menos, 100 associados, até ao limite máximo de 20 membros da direção de cada estrutura;

b) Nas estruturas de base distrital, até ao limite máximo de 18, um membro por cada 200 associados ou fração correspondente a, pelo menos, 100 associados, até ao limite máximo de sete membros da direção de cada estrutura.

3 — Da aplicação conjugada dos n.ºs 1 e 2 deve corrigir-se o resultado para que não se verifique um número inferior a 1,5 do resultado da aplicação do disposto na alínea b) do n.º 1, considerando-se, para o efeito, que o limite máximo aí referido é de 100 membros.

4 — Quando as associações sindicais compreendam estruturas distritais no continente e estruturas nas regiões autónomas, aplica-se-lhes o disposto na alínea b) do n.º 2 e o disposto na alínea a) do mesmo número até ao limite máximo de duas estruturas.

LIBERDADE E EXERCÍCIO SINDICAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
(Lei n.º 35/2014, de 20 de junho)

5 — Em alternativa ao disposto nos números anteriores, sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, o número máximo de membros da direção de associações sindicais representativas de trabalhadores das autarquias locais que beneficiam do crédito de horas é determinado da seguinte forma:

- a) Município em que exercem funções 25 a 49 trabalhadores sindicalizados, um membro;
- b) Município em que exercem funções 50 a 99 trabalhadores sindicalizados, dois membros;
- c) Município em que exercem funções 100 a 199 trabalhadores sindicalizados, três membros;
- d) Município em que exercem funções 200 a 499 trabalhadores sindicalizados, quatro membros;
- e) Município em que exercem funções 500 a 999 trabalhadores sindicalizados, seis membros;
- f) Município em que exercem funções 1000 a 1999 trabalhadores sindicalizados, sete membros;
- g) Município em que exercem funções 2000 a 4999 trabalhadores sindicalizados, oito membros;
- h) Município em que exercem funções 5000 a 9999 trabalhadores sindicalizados, 10 membros;
- i) Município em que exercem funções 10 000 ou mais trabalhadores sindicalizados, 12 membros.

6 — Para o exercício das suas funções, cada membro da direção beneficia, nos termos dos números anteriores, do crédito de horas correspondente a quatro dias de trabalho por mês, que pode utilizar em períodos de meio dia, mantendo o direito à remuneração.

7 — Até 15 de janeiro de cada ano civil, salvo se a especificidade do ciclo de atividade justificar um calendário diverso, a associação sindical deve comunicar à DGAEP:

- a) O número total de associados, por estrutura de direção;
- b) A identificação dos membros de direção beneficiários do crédito de horas e respetivo serviço de origem.

8 — A associação sindical deve ainda, no mesmo prazo, comunicar aos órgãos ou serviços onde os mesmos exercem funções a identificação dos membros de direção beneficiários do crédito de horas.

9 — Em caso de alteração da composição da direção sindical, as comunicações previstas nos dois números anteriores devem ser efetuadas no prazo de 15 dias.

10 — A associação sindical deve comunicar, com um dia de antecedência ou, em caso de impossibilidade, num dos dois dias úteis imediatos, aos órgãos ou serviços onde exercem funções os membros da direção referidos nos números anteriores, as datas e o número de dias que os mesmos necessitam para o exercício das respetivas funções.

11 — O disposto nos números anteriores não prejudica a possibilidade de a direção da associação sindical atribuir créditos de horas a outros membros da mesma, ainda que

LIBERDADE E EXERCÍCIO SINDICAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA *(Lei n.º 35/2014, de 20 de junho)*

pertencentes a serviços diferentes, e independentemente de estes se integrarem na administração direta ou indireta do Estado, na administração regional, na administração autárquica ou noutra pessoa coletiva pública, desde que, em cada ano civil, não ultrapasse o montante global do crédito de horas atribuído nos termos dos n.ºs 1 a 3 e comunique tal facto à DGAEP e ao órgão ou serviço em que exercem funções, com a antecedência mínima de 15 dias.

12 — Os membros da direção de federação, união ou confederação não beneficiam de crédito de horas, aplicando-se-lhes o disposto no número seguinte.

13 — Os membros da direção de federação, união ou confederação podem celebrar acordos de cedência de interesse público para o exercício de funções sindicais naquelas estruturas de representação coletiva, sendo as respetivas remunerações asseguradas pelo empregador público cedente, até ao seguinte número máximo de membros da direção:

a) Quatro membros, no caso das confederações sindicais que representem, pelo menos, 5 % do universo dos trabalhadores que exercem funções públicas;

b) No caso de federações, dois membros por cada 10 000 associados ou fração correspondente, pelo menos, a 5000 associados, até ao limite máximo de 10 membros;

c) Um membro, quando se trate de união de âmbito distrital ou regional e represente, pelo menos, 5 % do universo dos trabalhadores que exerçam funções na respetiva área.

14 — Para os efeitos previstos na alínea b) do número anterior, deve atender-se ao número de trabalhadores filiados nas associações que fazem parte daquelas estruturas de representação coletiva de trabalhadores.

15 — A DGAEP, bem como a entidade em que esta, em razão da especificidade das carreiras, delegue essa função, mantém atualizados mecanismos de acompanhamento e controlo do sistema de créditos e cedências de interesse público previstos nos números anteriores.

Artigo 346.º - Faltas

1 — Os membros da direção das associações sindicais, cuja identificação é comunicada à DGAEP e ao órgão ou serviço em que exercem funções nos termos da presente lei, usufruem ainda, para além do crédito de horas, do direito a faltas justificadas, que contam, para todos os efeitos legais, como serviço efetivo, salvo quanto à remuneração.

2 — Os demais membros da direção usufruem do direito a faltas justificadas, até ao limite de 33 faltas por ano, que contam, para todos os efeitos legais, como serviço efetivo, salvo quanto à remuneração.

3 — Quando as faltas determinadas pelo exercício de atividade sindical se prolongarem para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão do contrato por facto respeitante ao trabalhador.

4 — O disposto no número anterior não é aplicável aos membros da direção cuja ausência no local de trabalho, para além de um mês, seja determinada pela cumulação do crédito de horas.

(...)

LIBERDADE E EXERCÍCIO SINDICAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
(Lei n.º 35/2014, de 20 de junho)

CAPÍTULO II

Greve e proibição do *lock-out*

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 394.º - Direito à greve

- 1 — A greve constitui um direito dos trabalhadores com vínculo de emprego público.
- 2 — O disposto no número anterior não prejudica, nos termos da Constituição, a existência de regimes especiais.
- 3 — À greve e *lock-out* é aplicável o regime do Código do Trabalho, com as necessárias adaptações e as especificidades constantes da presente lei.

Artigo 395.º - Competência para declarar a greve

Sem prejuízo do direito das associações sindicais, as assembleias de trabalhadores podem deliberar o recurso à greve, desde que no respetivo órgão ou serviço a maioria dos trabalhadores não esteja representada por associações sindicais e que a assembleia seja expressamente convocada para o efeito por 20 % ou 200 trabalhadores, a maioria dos trabalhadores do órgão ou serviço participe na votação e a declaração de greve seja aprovada por voto secreto pela maioria dos votantes.

Artigo 396.º - Aviso prévio de greve

- 1 — As entidades com legitimidade para decidirem o recurso à greve devem dirigir ao empregador público, ao membro do Governo responsável pela área da Administração Pública e aos restantes membros do Governo competentes, por meios idóneos, nomeadamente por escrito ou através dos meios de comunicação social, um aviso prévio, com o prazo mínimo de cinco dias úteis ou, no caso de órgãos ou serviços que se destinem à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, de 10 dias úteis.
- 2 — O aviso prévio deve conter uma proposta de definição dos serviços necessários à segurança e manutenção do equipamento e instalações, bem como, sempre que a greve se realize em órgão ou serviço que se destine à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, uma proposta de definição de serviços mínimos.

Artigo 397.º - Obrigações de prestação de serviços durante a greve

- 1 — Nos órgãos ou serviços que se destinem à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, a associação que declare a greve, ou a comissão de greve, e os trabalhadores aderentes devem assegurar, durante a greve, a prestação dos serviços mínimos indispensáveis à satisfação daquelas necessidades.
- 2 — Para efeitos do disposto no número anterior, consideram-se órgãos ou serviços que se destinam à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, os que se integram, nomeadamente, em alguns dos seguintes setores:
 - a) Segurança pública, quer em meio livre quer em meio institucional;
 - b) Correios e telecomunicações;

LIBERDADE E EXERCÍCIO SINDICAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
(Lei n.º 35/2014, de 20 de junho)

c) Serviços médicos, hospitalares e medicamentosos;

d) Educação, no que concerne à realização de avaliações finais, de exames ou provas de carácter nacional que tenham de se realizar na mesma data em todo o território nacional;

e) Salubridade pública, incluindo a realização de funerais;

f) Serviços de energia e minas, incluindo o abastecimento de combustíveis;

g) Distribuição e abastecimento de água;

h) Bombeiros;

i) Serviços de atendimento ao público que assegurem a satisfação de necessidades essenciais cuja prestação incumba ao Estado;

j) Transportes relativos a passageiros, animais e géneros alimentares deterioráveis e a bens essenciais à economia nacional, abrangendo as respetivas cargas e descargas;

k) Transporte e segurança de valores monetários.

3 — As associações sindicais e os trabalhadores ficam obrigados a prestar, durante a greve, os serviços necessários à segurança e manutenção do equipamento e instalações.

4 — Os trabalhadores que prestem, durante a greve, os serviços necessários à segurança e manutenção do equipamento e instalações e os afetos à prestação de serviços mínimos mantêm-se, na estrita medida necessária à prestação desses serviços, sob a autoridade e direção do empregador público, tendo direito, nomeadamente, à remuneração.

Artigo 398.º - Definição de serviços a assegurar durante a greve

1 — Os serviços previstos nos n.ºs 1 e 3 do artigo anterior e os meios necessários para os assegurar devem ser definidos por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou por acordo com os representantes dos trabalhadores.

2 — Na ausência de previsão em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou de acordo sobre a definição dos serviços mínimos previstos no n.º 1 do artigo anterior, o membro do Governo responsável pela área da Administração Pública convoca os representantes dos trabalhadores e os representantes das entidades empregadoras públicas interessadas, tendo em vista a negociação de um acordo quanto aos serviços mínimos e quanto aos meios necessários para os assegurar.

3 — Na falta de um acordo até ao termo do terceiro dia posterior ao aviso prévio de greve, a definição dos serviços e dos meios referidos no número anterior compete a um colégio arbitral, composto por três árbitros constantes das listas de árbitros previstas no artigo 384.º

4 — O empregador público deve comunicar à DGAEP, nas 24 horas subsequentes à receção do pré-aviso de greve, a necessidade de negociação do acordo previsto no n.º 2.

5 — A decisão do colégio arbitral produz efeitos imediatamente após a sua notificação aos representantes referidos no n.º 2 e deve ser afixada nas instalações do órgão ou serviço, nos locais habitualmente destinados à informação dos trabalhadores.

6 — Os representantes dos trabalhadores devem designar os trabalhadores que ficam adstritos à prestação dos serviços referidos no artigo anterior, até 24 horas antes do início do período de greve, e, se não o fizerem, deve o empregador público proceder a essa designação.

LIBERDADE E EXERCÍCIO SINDICAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
(Lei n.º 35/2014, de 20 de junho)

7 — A definição dos serviços mínimos deve respeitar os princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade.

(...)

CASOS PRÁTICOS

[\(Voltar índice\)](#)

CASOS PRÁTICOS

1. O CASO:

Falecimento de um tio, irmão do pai de um funcionário, com a realização do funeral. Quantos dias pode este faltar justificadamente?

RESPOSTA:

O seu tio, irmão do seu pai, situa-se no 3.º grau da linha colateral. Assim, não pode dar qualquer falta ao serviço com este fundamento – *art.º 251.º do Código do Trabalho* (à contrário *sensu*).

2. O CASO:

Suponha que um funcionário, no ano de 2022, completou 49 anos de idade, 25 anos de serviço efetivamente prestado e que, no decurso do corrente ano, ou seja, em 2023, já prestou serviço de turno em dias feriados, por 2 vezes.

Qual a duração do seu período de férias, no corrente ano de 2023?

RESPOSTA:

Tem direito a 24 dias úteis de férias (22 dias úteis e mais 1 dia útil por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado), nos termos dos n.ºs 2 a 4 do art.º 126.º da LTFP.

O acréscimo de 2 dias a que tem direito, por ter prestado serviço de turno em dias feriados, apenas os poderá gozar no ano seguinte, ou seja, em 2024 – n.º 1 do art.º 59.º do EFJ.

3. O CASO:

Um determinado funcionário, com o estatuto de trabalhador estudante, tem 2 exames marcados para uma quarta-feira.

Quais os dias a que tem direito?

RESPOSTA:

Tem direito ao dia das provas de avaliação (quarta-feira) e, no caso de mais de uma prova, no mesmo dia, os dias imediatamente anteriores em conformidade com as 2 provas a realizar. Portanto, também, tem direito aos 2 dias anteriores, por cada um dos

CASOS PRÁTICOS

exame (segunda-feira e terça-feira), nos termos das al.s a) e b) do n.º 1 do art.º 91.º do Código do Trabalho.

4. O CASO:

Estou a exercer as funções de escrivão de direito num determinado juízo cível. Hoje, ao descer as escadas do edifício onde trabalho, torci um pé e tive que ir às urgências do Hospital.

A quem devo comunicar este acidente e qual o prazo?

RESPOSTA:

Deve participar o acidente ao imediato superior hierárquico, por escrito, em impresso próprio fornecido pelo serviço respetivo – n.º 2 do art.º 8.º do D.L. n.º 503/99, de 20/11.

Deverá comunicar, no prazo é de 2 dias úteis, nos termos do n.º 1 do art.º 8.º do mesmo diploma.

5. O CASO:

Estou a exercer as funções de secretário de justiça, em regime de substituição, num Tribunal Administrativo e Fiscal. Hoje, na escadaria do edifício que dá acesso ao juízo, verifiquei que um escrivão-adjunto caiu, partiu uma perna e ficou internado no Hospital Distrital.

A quem devo comunicar este acidente e qual o prazo?

RESPOSTA

Uma vez que presenciou o acidente – n.º 1 do art.º 8.º do D.L. n.º 503/99, de 20/11 e no local de trabalho – n.º 1 do art.º 8.º da Lei n.º 98/2009, de 4/9 – deverá participar ao dirigente máximo (diretor-geral da Administração da Justiça), no prazo de 1 dia útil a contar da data do conhecimento, ou seja, até amanhã, se for dia útil – n.º 1 do art.º 9.º do supracitado D.L. n.º 503/99 e em impresso próprio.

CASOS PRÁTICOS

6. O CASO:

Uma escrevã auxiliar a exercer funções num determinado juízo local, responsável pela educação de uma filha de menoridade, no último trimestre escolar, necessitou de 3 horas para tomar conhecimento da situação educativa da sua filha!

Como deve proceder?

RESPOSTA

Se essas 3 horas forem previsíveis, devem ser comunicadas, obrigatoriamente, ao administrador judiciário e com a antecedência mínima de 5 dias. Porém, se estas 3 horas forem imprevisíveis, devem ser comunicadas logo que possível. Isto, tendo em consideração de que o prazo máximo é até 4 horas por trimestre.

Deverá apresentar ao administrador judiciário, nos 15 dias seguintes àquelas comunicações, a prova dos factos para justificação. Pois, se não o fizer, o administrador judiciário pode exigir a justificação – al. f) do n.º 2 do art.º 134.º da LTFP e art.º 254.º do CT.

7. O CASO:

Um técnico de justiça-adjunto, desde 2005, adoeceu no estrangeiro. Quais os prazos que tem para comunicar a doença e para a justificar?

RESPOSTA

Uma vez que já era oficial de justiça, até 31/12/2005, aplica-se o regime de proteção social convergente. Pois, a partir de 01/01/2006, aplica-se o regime geral da Segurança Social, nos termos da Lei n.º 35/2014, de 20/6.

Portanto, tem o prazo de 7 dias úteis para comunicar a doença e o prazo de 20 dias úteis para o envio do documento comprovativo da doença, contados nos termos do art.º 87.º do CPA – n.ºs 1 a 4 do art.º 19.º da Lei Preambular n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprova a LTFP.

8. O CASO:

Desde o ano de 2000 que exerço as funções de escrevão de direito num determinado Juízo. Na semana transata, tive uma gripe muito forte e faltei ao serviço durante 5 dias.

CASOS PRÁTICOS

Quem tem competência própria para decidir os pedidos de justificação das faltas por doença do próprio oficial de justiça?

RESPOSTA

In casu, trata-se de um oficial de justiça que iniciou funções, até 31/12/2005, logo aplica-se o regime de proteção social convergente. Pois, a partir de 01/01/2006, aplica-se o regime geral da Segurança Social – art.ºs 17.º a 39.º da LTFP – *vide*, ainda: Lei n.º 4/2009, de 29/1; D.L. n.º 89/2009, de 9/4 e D.L. n.º 91/2009, de 9/4.

A justificação destas faltas não constam nas competências próprias do administrador judiciário – art.º 106.º do LOSJ; ou dos secretários de justiça – al. b) do Mapa I, anexo ao EFJ; ou do escrivão de direito – al.s c) a e) do Mapa I, anexo ao EFJ; ou do técnico de justiça principal – al.s h) e i) do Mapa I, anexo ao EFJ.

Nos termos dos art.ºs 17.º, 20.º, 23.º e 134.º n.º 2 al. d) todos da LTFP, conjugados com a al. k) do n.º 2 do art.º 2.º do D.L. n.º 165/2012, de 31/7, esta competência é do diretor-geral da Administração da Justiça.

Nota: Deverá ter-se em consideração que esta competência tem sido **delegada** nos termos dos art.ºs 44.º a 50.º do CPA nos **administradores judiciais** e autorizada, nos termos do art.º 46.º do CPA, a **subdelegação** nos **secretários de justiça** da comarca.

9. O CASO:

Ana, no ano de 2015, ingressou na carreira como técnica de justiça auxiliar numa determinada Instância Central, ora Juízo Central.

Hoje, adoeceu e prevê-se um período de doença por um período não superior a 5 dias.

Como deve proceder?

RESPOSTA

Dado que tomou posse, após 31/12/2005, aplica-se o regime geral de Segurança Social – *vide* Lei n.º 4/2009, de 29/1; D.L. n.º 89/2009, de 9/4 e D.L. n.º 91/2009, de 9/4 e, ainda, D.L. n.º 28/2004, de 4/2; D.L. n.º 146/2005, de 26/8; D.L. n.º 302/2009, de 22/10, Lei n.º 28/2011, de 16/6; D.L. n.º 133/2012, de 27/6 e Portaria n.º 337/2004 de 31/3, na redação dada pela Portaria n.º 220/2013, de 4/7. Pelo que deverá proceder do modo seguinte:

CASOS PRÁTICOS

a) Deverá apresentar aos Serviços da SS o certificado de incapacidade temporária para o trabalho. Em regra, é enviado, eletronicamente, pelo médico – n.º 2 da Portaria n.º 220/2013 – 4/7;

b) Deverá apresentar ao seu superior hierárquico cópia do certificado de incapacidade temporária para o trabalho, no prazo de 5 dias úteis – art.º 87.º do CPA – para justificação destas faltas ao serviço – n.º 1 do art.º 17.º da LTFP.

Nota: Em situações excecionais, o médico poderá ter que certificar a doença, através do preenchimento manual do CITT – n.º 2 do art.º 2.º da Portaria n.º 220/2013, de 4/7 -, devendo este certificado escrito manualmente, ser por si remetido, no prazo de 5 dias, a contar da data do início da sua emissão, ao Serviço de SS da área da sua residência.

10. O CASO:

Um determinado oficial de justiça a exercer funções num Tribunal da Relação em que o seu período de férias vai de 18.jul.2022 a 7.ago.2022.

Se adoecer em casa, neste período, a quem deve comunicar?

RESPOSTA

As suas férias são suspensas e deverá dar conhecimento ao secretário do tribunal superior **(1)**, prosseguindo, após a alta, o gozo dos restantes dias de férias – n.º 4 do art.º 59.º-A do EFJ e n.º 1 do art.º 128.º da LTFP.

Pois, nos termos do n.º 2 do referido art.º 128.º da LTFP, compete ao empregador público, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, que podem decorrer em qualquer período, sem prejuízo das comunicações respetivas relativamente à doença.

(1) – Nos tribunais judiciais da comarca de 1.ª instância esta informação será dirigida ao administrador judiciário; nos tribunais superiores, in casu, ao secretário do tribunal superior e nos tribunais administrativos e fiscais ao secretário de justiça.

11. O CASO:

Um determinado técnico de justiça-adjunto está a exercer funções num juízo local de um tribunal judicial de comarca e o seu período de férias é durante todo o mês de Agosto.

Como tem algumas necessidades económicas, poderá exercer outra atividade durante o período de férias?

CASOS PRÁTICOS

RESPOSTA

O trabalhador não pode exercer qualquer outra atividade remunerada durante as férias, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente, com autorização, ou o empregador público a isso o autorizar, *in casu*, o diretor-geral da Administração da Justiça – *vide* o n.º 1 do art.º 131.º da LTFP e as consequências previstas nos n.ºs 2 e 3 do mesmo dispositivo.

Sobre a acumulação de funções – *vide* os art.ºs 19.º a 24.º da Lei Preambular n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprova a LTFP.

12. O CASO:

Um determinado técnico de justiça principal está a exercer funções num DIAP de um determinado tribunal judicial de comarca e necessita de 2 dias de dispensa ao serviço, na próxima quinta-feira e sexta-feira, para tratar de assuntos inadiáveis.

Como deverá proceder?

RESPOSTA

No caso de não existir inconveniente para o serviço – n.º 6 do art.º 59.º do EFJ –, o administrador judiciário ou em quem ele delegar – art.º 106.º da LOSJ – pode conceder-lhe estes 2 dias de dispensa ao serviço, até ao limite de 6 dias por ano, por períodos não superiores a 2 dias consecutivos, não cumuláveis entre si, com o período de férias ou dias de descanso.

Destarte, deverá comunicar ao administrador judiciário, ou em quem ele delegar, antecipadamente, para saber se estes 2 dias lhe podem ser concedidos.

Nota: Vide o ofício-circular n.º 10/2006, de 3/2 da DGAJ, que não considera os sábados e os domingos dias de descanso para este efeito.

13. O CASO:

Uma determinada escritã auxiliar está a exercer funções num juízo central de um tribunal judicial de comarca e vai casar no próximo mês de novembro do corrente ano.

Quantos dias tem direito, como deve proceder e quais as consequências?

RESPOSTA

Por altura do casamento, tem direito a faltar 15 dias consecutivos, incluindo os fins de semana e os dias feriados – al. a) do n.º 2 do art.º 249.º do CT.

CASOS PRÁTICOS

Deverá comunicar ao administrador judiciário, ou a quem ele delegar – art.º 106.º da LOSJ –, com a antecedência mínima de 5 dias, a data da realização do casamento e entregar-lhe a justificação – art.º 253.º do CT.

Durante estas faltas não perde quaisquer direitos, exceto o direito ao subsídio de refeição – al. c) do n.º 2 do art.º 2.º do D.L. n.º 57-B/84, de 20/2.

14. O CASO:

Um determinado escrivão-adjunto está a exercer funções num tribunal administrativo e fiscal.

Necessita, urgentemente, de dar assistência inadiável e imprescindível ao seu pai, membro do agregado familiar, que está acamado e a necessitar da sua presença, por um período de 10 dias. Como deverá proceder?

RESPOSTA

In casu e neste regime de assistência a membro do agregado familiar, as faltas ao serviço dadas pelo trabalhador para prestar assistência, inadiável e imprescindível, em caso de doença do cônjuge, parente ou afim em linha reta ascendente (pais, sogros e avós) ou no 2.º grau da linha colateral (irmãos e cunhados), tem direito a faltar ao trabalho até 15 dias, em cada ano. – n.º 1 do art.º 252.º do CT.

Convém salientar que, a estes 15 dias, poderá acrescer 15 dias por ano, no caso de prestação de assistência inadiável e imprescindível a pessoas com deficiência ou doença crónica, quer seja o cônjuge ou que viva em união de facto com o trabalhador – n.º 2 do art.º 252.º do CT.

Estas faltas, quando previsíveis são, obrigatoriamente, comunicadas ao administrador judiciário do TAF com a antecedência mínima de 5 dias – n.º 1 do art.º 253.º do CT.

Quando imprevisíveis, são obrigatoriamente, comunicadas logo que possível – n.º 2 do art.º 253.º do CT.

O administrador judiciário respetivo, ou em quem ele delegar, pode, nos 15 dias seguintes à comunicação, exigir prova dos factos invocados para a justificação, nomeadamente a prova do carácter inadiável e imprevisível, bem como declaração de que os

CASOS PRÁTICOS

outros membros do agregado familiar, caso exerçam atividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar assistência – art.ºs 253.º n.º 4 e 254.º do CT.

15. O CASO:

Um determinado escrivão de direito está a exercer funções no Supremo Tribunal de Justiça.

Foi-lhe marcado um exame complementar de diagnóstico pelas 15 horas de um determinado dia útil.

Como deverá proceder?

RESPOSTA

In casu estamos perante o regime de tratamento ambulatorio, consultas médicas e exames complementares de diagnóstico do próprio trabalhador e que não pode ser efetuado fora do período normal de trabalho.

Estas faltas, quando previsíveis, são comunicadas ao secretário do STJ, com a antecedência mínima de 5 dias, acompanhadas da indicação do motivo justificativo - n.º 1 do art.º 253.º do CT

Quando imprevisíveis são, obrigatoriamente, comunicadas logo que possível, podendo o secretário do STJ, nos 15 dias seguintes à comunicação, exigir prova dos factos invocados para a justificação – art.º 134.º – al. i) do n.º 2 e al. b) do n.º 4 da LTFP

Nota: Todas estas faltas e em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho diário, os respetivos tempos são adicionados para determinação da falta – n.º 2 do art.º 133.º da LTFP e n.º 2 do art.º 248.º do CT.

16. O CASO:

Um determinado casal de oficiais de justiça vão ser pais, dentro de pouco tempo.

Quais são as modalidades de Licença Parental?

RESPOSTA

As modalidades são:

- Licença parental inicial;

CASOS PRÁTICOS

- Licença parental exclusiva da mãe;
- Licença parental exclusiva do pai; e
- Licença parental inicial a gozar por um progenitor, em caso de impedimento do outro.

Base legal destas modalidades:

- Licença parental inicial (Art.ºs 40.º e 65.º do CT; D.L. n.º 89/2009, de 9/4; D.L. n.º 91/2009, de 9/4);
- Licença parental exclusiva da mãe (Art.ºs 41.º e 65.º do CT; D.L. n.º 89/2009, de 9/4; D.L. n.º 91/2009, de 9/4);

Base legal destas modalidades:

- *Licença parental exclusiva do pai - Art.ºs 43.º e 65.º do CT; D.L. n.º 89/2009, de 9/4; D.L. n.º 91/2009, de 9/4;*
- *Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro - Art.ºs 42.º e 65.º do CT; D.L. n.º 89/2009, de 9/4; D.L. n.º 91/2009, de 9/4.*

17. O CASO:

Para além das modalidades de licenças parentais, indicadas infra, previstas no art.º 39.º do CT, ainda existe qualquer outra LICENÇA PARENTAL?

- Licença parental inicial;
- Licença parental exclusiva da mãe;
- Licença parental exclusiva do pai; e
- Licença parental inicial a gozar por um progenitor, em caso de impedimento do outro.

RESPOSTA

Existe, ainda, a LICENÇA PARENTAL COMPLEMENTAR.

Consiste na possibilidade do trabalhador usufruir de uma LICENÇA ou de um REGIME ESPECIAL DE TRABALHO para prestar assistência a filho ou adotado.

Nos termos do n.º 1 do art.º 51.º do CT, para prestar assistência a filho ou adotado, até aos 6 anos de idade da criança, o trabalhador tem direito em alternativa a gozar:

CASOS PRÁTICOS

Uma licença parental de 3 meses;

A trabalhar a tempo parcial, durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;

A períodos intercalados de licença parental e de trabalho a tempo parcial, em que a duração total da ausência e da redução do trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de 3 meses;

Ausências interpoladas ao trabalho, com duração igual aos períodos normais de trabalho de 3 meses, desde que previstas em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

18. O CASO:

Um determinado técnico de justiça principal necessita de prestar assistência a um neto doente e em substituição dos progenitores, poderá faltar ao serviço?

RESPOSTA

Pode faltar, em substituição dos progenitores, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou de acidente, ao neto menor ou independentemente da idade, desde que tenha deficiência ou doença crónica – n.º 3 do art.º 50.º do CT.

Porém, para usufruir deste direito para prestar assistência, inadiável e imprescindível, em caso de doença ou de acidente a netos menores ou que tenham deficiência ou doença crónica, o trabalhador tem que informar o empregador, no prazo de 5 dias ou logo que possível – n.º 6 do art.º 50.º do CT.

19. O CASO:

Sou um dos candidatos a esta prova de acesso à categoria de secretário justiça.

Qual é a validade da prova e a consequência para o caso de não obter aprovação?

RESPOSTA

O prazo de validade é de 3 anos, contados da data da publicação dos resultados, não podendo os candidatos aprovados concorrer, nesse período, a provas idênticas nos termos do n.º 1 do art.º 35.º do EFJ.

CASOS PRÁTICOS

20. O CASO:

Um determinado oficial de justiça, a prestar serviço num TAF, foi classificado com a notação de *Medíocre* pela prestação de serviço no Tribunal.

Quais são as implicações se for mantida esta classificação?

RESPOSTA

- A suspensão e a instauração de um processo de inquérito por inaptidão para o exercício do cargo (*n.º 1 do art.º 69.º do EFJ e n.º 2 do art.º 16.º do RICOJ*);
- Falta de um dos requisitos gerais de acesso (*al.b) do art.º 9.º do EFJ; e art.ºs 11.º e 12.º do EFJ*;
- Não goza de preferência no provimento (*al.a) do art.º 40.º do EFJ*);
- Perda do suplemento de 10 % sobre a respetiva remuneração (*art.º 8.º do D.L. n.º 485/99, de 10/11*);

Se for secretário de justiça não pode ser recrutado para secretário de tribunal superior (*art.ºs 36.º e 38.º n.º 1, ambos do EFJ*).

Poderá interpor um recurso hierárquico, no prazo de 20 dias, para o Conselho Superior dos Tribunais Administrativos e Fiscais (*n.ºs 2 e 3 do art.º 118.º do EFJ*).

NOTA FINAL:

O conteúdo deste documento não dispensa a consulta da legislação invocada e de outros TEXTOS LEGAIS.

Pode igualmente consultar FAQ (Perguntas Mais Frequentes) constante da página DGAEP — Direção-Geral da Administração e do Emprego Público – Link seguinte:

<https://www.dgaep.gov.pt/index.cfm?OBJID=b8a129f3-8eb7-4b56-932f-f084b9abab44&ID=63000000>

Departamento de Formação do Sindicato dos Funcionários Judiciais

Diamantino Pereira, Secretário de Justiça Aposentado, Licenciado em Direito
Carlos Caixeiro e João Virgolino, Secretários de Justiça Aposentados