

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

Lei n.º 35/2014, de 20 de junho



25 de maio de 2016

Índice

LEI PREAMBULAR	3
DOS 44º ARTIGOS DA LEI PREAMBULAR	4
PROTEÇÃO SOCIAL	5
FALTAS POR DOENÇA	8
REGIME GERAL DA SEGURANÇA SOCIAL	9
REGIME DE PROTEÇÃO SOCIAL CONVERGENTE.....	11
FALTAS PARA ASSISTÊNCIA A FAMILIAR DOENTE.....	13
PARENTALIDADE.....	15
LEI GERAL DO TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS	19
CONSIDERAÇÕES GERAIS.....	20
MODALIDADES DE PRESTAÇÃO DE TRABALHO NA FUNÇÃO PÚBLICA	21
FORMAÇÃO DO VÍNCULO	22
DIREITOS, DEVERES E GARANTIAS DO TRABALHADOR E DO EMPREGADOR.....	24
ATIVIDADE, LOCAL DE TRABALHO E CARREIRAS.....	26
MOBILIDADE.....	27
TEMPOS DE TRABALHO	29
TEMPOS DE NÃO TRABALHO	30
FALTAS	33
REMUNERAÇÃO.....	41
EXERCÍCIO DO PODER DISCIPLINAR.....	42
VICISSITUDES MODIFICATIVAS.....	46
LICENÇAS SEM REMUNERAÇÃO	47
EXTINÇÃO DO VÍNCULO.....	49
GREVE E PROIBIÇÃO DE LOCK-OUT	50

LEI GERAL DO TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS

Lei nº 35/2014, de 20 de junho

Aprova, em anexo e dela faz parte integrante, a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – LTFP



Retificação, alteração, aditamento e revogação:

- Declaração de Retificação – nº 37-A/2014, de 19 de agosto (art.º 184º - Multa, dever ler-se art.º 185º - Multa)
- Alteração e aditamento – Lei nº 84/2015, de 7 de agosto (altera o art.º 110º, a partir de 6.9.2015 e adita o art.º 114º-A, a partir de 6.9.2015)
- Revogação – Lei nº 82-B/2014, de 31 de dezembro (Orçamento do Estado para 2015) – o art.º 260º revoga o art.º 6º, ripristinando o art.º 5º da Lei nº 11/2014, de 6 de março.

LEI

PREAMBULAR

DOS 44º ARTIGOS DA LEI PREAMBULAR, IMPORTA RETER EM ESPECIAL:

- ❑ **Art.º 3º** - Contagem dos prazos – CPA (Decreto-Lei nº 4/2015, de 7 de janeiro)



art.º 87º

- ❑ **Artigo 4º** - Publicação – Na RAA – art.º 5º - BEP-Açores – Bolsa de emprego público – Açores - DLR nº 50/2006/A, de 12 de dezembro – alterado e republicado pelo D.L.R. nº 17/2009/A, de 14 de outubro (art.º 10º revogado pelo D.L.R. nº 2/2014/A, de 29 de janeiro – Orçamento da RAA para 2014) e art.º 3º nº 4 do D.L.R. nº 17/2009/A, de 14 de outubro.
- ❑ **Art.º 14º** - Normas aplicáveis aos trabalhadores integrados no regime de proteção social convergente (art.º 15º a 40º).
- ❑ **Art.º 15º a 39º** - Faltas por doença – Regime de proteção social convergente.
- ❑ **Art.º 40º** - Subsídio por assistência a familiares (RPSC).
- ❑ **Art.º 42º** - Norma revogatória (mantém em vigor as normas transitórias abrangidas pelos art.º 88º a 115º da Lei nº 12-A/2008, de 27 de fevereiro).
- ❑ **Art.º 44º** - Entrada em vigor a 01.08.2014

Nota: Ter em atenção as normas dos diversos Orçamentos do Estado.

PROTEÇÃO

SOCIAL

PROTEÇÃO SOCIAL

O sistema de segurança social protege os cidadãos na doença, velhice, invalidez, viuvez e orfandade, bem como no desemprego e em todas as outras situações de falta ou diminuição de meios de subsistência ou de capacidade para o trabalho.

Dois regimes de Proteção Social dos trabalhadores que exercem funções públicas:

- ❖ **Regime de Proteção Social Convergente (RPSC)** - Aplica-se aos trabalhadores que sejam titulares de relação jurídica de emprego público constituída até 31-12-2005 – trabalhadores inscritos na CGA (art.º 11º da Lei nº 4/2009, de 29 de janeiro)

- ❖ **Regime Geral de Segurança Social (RGSS)** - Aplica-se aos trabalhadores titulares de relação jurídica de emprego público constituída a partir de 1.1.2006 (art.º 7º da Lei nº 4/2009, de 29 de janeiro)

Eventualidades

Em qualquer um dos dois regimes, o sistema de segurança social garante prestações pecuniárias substitutivas de rendimentos de trabalho perdido em consequência da verificação das eventualidades:

- Doença
- Maternidade, paternidade e adoção (parentalidade)
- Desemprego
- Acidentes de trabalho e doenças profissionais
- Invalidez
- Velhice
- Morte (pensão de sobrevivência e subsidio por morte)

Assegura as prestações no âmbito da proteção familiar nas seguintes eventualidades:

- Encargos familiares
- Encargos no domínio da deficiência
- Encargos no domínio da dependência

Nota: Os trabalhadores admitidos com a qualidade de funcionários ou agentes entre 1.1.2006 e 31.12.2008, foram enquadrados no Regime Geral da Segurança Social apenas para as eventualidades invalidez, velhice e morte. A partir de 1.1.2009 ficaram abrangidos também por este regime para as eventualidades doença, parentalidade, desemprego e doenças profissionais.

Três grandes diferenças entre os dois regimes

- Regime das faltas por doença

- Subsídio por assistência a familiares

- Parentalidade
 - **Convergente** – subsídios pagos pelo empregador (Decreto-Lei nº 89/2009, de 9 de abril – Declaração de Retificação nº 40/2009, de 5 de junho; alterados os art.º 6º e 22º, com vigência a partir de 1.7.2012, pelo Decreto-Lei nº 133/2012 de 27 de junho e o art.º 14º pelo Decreto-Lei nº 120/2015, de 1 de setembro)
 - **Regime geral** – subsídios pagos pela Segurança Social (Decreto-Lei nº 91/2009, de 9 de abril – Decreto-Lei nº 70/2010, de 16 de junho, revoga o art.º 53 nº 2 e art.º 54º; art.º 7º, 23º, 28º e 66º alterados pelo Decreto-Lei nº 133/2012, de 27 de junho, com vigência a partir de 1.7.2012 e adita os art.º 21º-A e 37º-A; art.º 15º alterado pela Lei nº 120/2015, de 1 de setembro).

FALTAS
POR DOENÇA

FALTAS POR DOENÇA

Regime Geral de Segurança Social (RGSS)

Decreto-Lei nº 28/2004, de 4 de fevereiro

(Declaração de Retificação nº 29/2004, de 23 de março; Decreto-Lei nº 146/2005, de 26 de agosto, revoga a alínea b) do nº 2 do art.º 16 e art.º 17º e altera os art.º 12º, 16º, 21º, 33º e 36º; Decreto-Lei nº 302/2009, de 22 de outubro, altera o art.º 21º; Lei nº 28/2011, de 16 de junho, revoga os nºs 3 e 4 do art.º 18º; Decreto-Lei nº 133/2012 de 27 de junho altera os art.º 9º e 15º a 18º, com vigência a partir de 1 de julho de 2012).

Ver:

- Nº 1 do art.º 122º da LTFP
- Alínea d) do nº 2 do art.º 134º da LTFP

Perda de remuneração – alínea a) do nº 2 do art.º 255º do Código de Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 9 de fevereiro, por remissão da alínea a) do nº 4 do art.º 134º da LTFP. Atribuição de subsídio pago pela Segurança Social.

Início do pagamento do subsídio de doença está sujeito a um período de espera de 3 dias, sendo devido apenas a partir do 4º dia de incapacidade para o trabalho.

Este subsídio é atribuído pelo período máximo de 1095 dias (3 anos), com exceção do subsídio de doença por incapacidade decorrente de tuberculose que não tem limite de tempo.

Esgotado o limite de 1095 dias, sem que o trabalhador se encontre em condições de retomar a atividade, adquire direito a uma pensão provisória de invalidez no âmbito da proteção na invalidez e é oficiosamente apresentado aos serviços de verificação de incapacidades para avaliação da situação de invalidez.

Suspensão e cessação do subsídio de doença

O subsídio de doença é suspenso, designadamente:

- Durante a atribuição dos subsídios de risco durante a gravidez, por interrupção da gravidez, licença parental inicial e adoção;

FALTAS POR DOENÇA

Regime Geral de Segurança Social (RGSS)

Decreto-Lei nº 28/2004, de 4 de fevereiro

- Se o beneficiário se ausentar da sua residência sem autorização médica;
- Em caso de falta a exame médico para que o beneficiário tenha sido convocado;
- Quando a comissão de verificação de incapacidades declarar insubsistência de incapacidade.

O direito cessa, designadamente, quando:

- For atingido o limite do período constante da incapacidade para o trabalho (CIT);
- Antes de findo aquele período, se os serviços competentes da Segurança Social declararem a não subsistência da incapacidade;
- O beneficiário retome a atividade por se considerar apto;
- O beneficiário exerça atividade profissional independentemente da prova de não existência da remuneração.

Art.º 136º a 143º da LTFP (verificação da doença por iniciativa da Entidade Empregadora)

Portaria nº 45/2011, de 17 de junho (alterada pelas Portaria nºs 65/2012 e 54/2014, respetivamente de 20 de junho e 8 de agosto) - Regime da certificação e controlo das situações de incapacidade temporária para o trabalho, por motivo de doença, no âmbito dos serviços de saúde e de Segurança Social da RAA.

Antiguidade – não descontam (art.º 277º e 278º da LTFP)

FALTAS POR DOENÇA

Regime de Proteção Social Convergente (RPSC)

Art.º 15º a 39º da Lei nº 35/2014, de 20 de junho

Regra:

- Perda da totalidade da remuneração diária nos primeiros 3 dias de ausência e 10% da mesma do 4º ao 30º dia.
- Perda de antiguidade para efeitos de carreira quando ultrapassarem 30 dias seguidos ou interpolados em cada ano civil.

Nota: os primeiros 3 dias podem ser substituídos por faltas por conta do período de férias desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias de férias ou da correspondente proporção, se se tratar do ano de admissão, mediante comunicação expressa do trabalhador ao empregador (art.º 135º nº 4).

Justificação – art.º 17º e seguintes

Faltas por doença prolongada – art.º 37º

Junta médica – o serviço deve solicitar a junta médica 5 dias antes de o trabalhador atingir 60 dias de faltas por doença, salvo se este se encontrar no estrangeiro ou em caso de internamento.

Se o trabalhador for considerado apto, as faltas dadas no período de tempo que medeia entre o termo dos 60 dias e o parecer da junta médica, são consideradas justificadas.

Se o trabalhador se apresentar ao serviço até ao 60º dia, inclusive, deve tal facto ser comunicado de imediato à junta médica (na Região autoridade sanitária concelhia), dando-se sem efeito o pedido formulado.

Se o trabalhador for considerado apto pela autoridade sanitária concelhia e de seguida apresentar atestado médico, este não deve ser considerado e deve ser de imediato mandado submeter de novo à autoridade sanitária concelhia, dado que de acordo com o art.º 23º nº 1 alínea a) o médico não pode atestar mais de 60 dias seguidos.

FALTAS POR DOENÇA

Regime de Proteção Social Convergente (RPSC)

A junta médica pode justificar faltas por doença dos trabalhadores por períodos sucessivos de 30 dias, até ao limite de 18 meses (art.º 25º da Lei nº 35/2014), sem prejuízo do trabalhador poder, no decurso da doença, requerer a sua apresentação à junta médica da CGA, para efeitos de aposentação. (art.º 36º da mesma Lei)

Para efeitos dos 18 meses contam-se sempre, ainda que relativas a anos civis diferentes:

- Todas as faltas por doença, seguidas ou interpoladas, quando entre elas não mediar um intervalo superior a 30 dias (dias seguidos), no qual não se incluem os períodos de férias (art.º 31º)
- As faltas justificadas por doença correspondentes aos dias que medeiam entre o termo do prazo de 60 dias de faltas consecutivos e o parecer da junta médica que considere o trabalhador apto para o serviço.

As situações de doença prolongada (abrangidas pelo Despacho Conjunto nº A-179/89-XI, publicado no Diário da República, II Série, de 22 de setembro), conferem ao trabalhador o direito à prorrogação, por mais 18 meses (3 anos) – art.º 37º da Lei nº 35/2014.

Ver **Circular DROAP nº 102/2002**, de 12 de dezembro que determina:

“A partir do momento em que a autoridade médica ateste que o trabalhador sofre de doença incapacitante, passa logo a beneficiar do regime de faltas por doença prolongada, até ao limite de 36 meses.”

mais:

“se a situação de doença incapacitante só foi diagnosticada em momento posterior ao início das faltas por doença, pode aplicar-se retroativamente este regime desde que a entidade ateste expressamente a data a partir da qual a doença incapacitante se manifestou.”

Porém tal só pode acontecer enquanto o trabalhador se encontrar a faltar e não em momento posterior.

Findo os 18 meses (ou 36 no caso de doença prolongada) na situação de faltas por doença (art.º 34º).

FALTAS PARA ASSISTÊNCIA A FAMILIARES

FALTAS PARA ASSISTÊNCIA A FAMILIARES (OU A MEMBRO DO AGREGADO FAMILIAR)

Noção: Ausência do trabalhador, até 15 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, ao cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim na linha reta ascendente (pai, mãe, sogro(a), ou no 2º grau da linha colateral (irmãos, cunhados).

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

Nota: A assistência a filho e a neto em caso de doença ou acidente encontram-se reguladas no âmbito da parentalidade.

Art.º 134º nº 2 alínea e) da LTFP e 252º, 253º e 254º do Código do Trabalho, aplicáveis por remissão da alínea a) do nº 4 do art.º 134º da LTFP.

Efeitos – perda de remuneração – art.º 255º nº 1 e 2 alínea c) do Código do Trabalho.

Trabalhadores do RPSC – art.º 40º da Lei nº 35/2014, de 20 de junho - **Recebem subsídio de 65%** - art.º 36º e alínea d) do nº 4 do art.º 23º, ambos do Decreto-Lei nº 89/2009, de 9 de abril.

PARENTALIDADE

PARENTALIDADE

A proteção social na parentalidade visa garantir prestações substitutivas do rendimento do trabalho perdido, em virtude da não prestação do trabalho pelos trabalhadores a que a eles tem direito nos termos da lei.

FALTAS:

- Assistência a filho – art.º 49º do C.T.
- Assistência a neto – art.º 50 do C.T.

LICENÇAS:

- Em situação de risco clínico durante a gravidez – art.º 37º do C.T.
- Interrupção da gravidez – art.º 38º do C.T.
- Parental inicial – art.º 40º do C.T. (alterado pela Lei nº 120/2015, de 1.9)
- Parental inicial exclusiva da mãe – art.º 41º do C. T.
- Parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro – art.º 42º do C.T.
- Parental inicial exclusiva do pai – art.º 43º do C.T. (alterado pela Lei nº 120/2015, de 1 de setembro), em vigor a partir de 31.3.2016, com a entrada em vigor da Lei do Orçamento para 2016)
- Por adoção – art.º 44º do C.T.
- Parental complementar – art.º 51º do C.T.
- Para assistência a filho – art.º 52º do C.T.
- Para assistência a filho com deficiência ou doença crónica – art.º 53º do C.T.

DISPENSAS:

- Consultas pré-natais – art.º 46º do C.T.
- Amamentação e aleitação – art.º 47º do C.T.
- Para avaliação para adoção – art.º 45º do C.T.
- De prestação de trabalho no período noturno – art.º 60º do C.T.
- Dispensa da prestação de trabalho por parte da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante por motivo da sua segurança e saúde – art.º 62º do C.T.
- De prestação de trabalho suplementar – art.º 59º do C.T.
- De algumas formas de organização do tempo de trabalho (banco de horas) – art.º 58º do C.T.

PARENTALIDADE

Ausências – licenças, faltas e dispensas – e regimes especiais de trabalho Âmbito laboral Código do Trabalho		Prestações sociais/Subsídios Âmbito da proteção social	Valor do subsídio/Percentagem da remuneração de referência (RR) Art.º 23º - D.L. n.º 89/09 e art.º s 29º a 37º do D.L. n.º 91/09
Licença por gravidez de risco – art.º 37º		Subsídio por gravidez de risco	100%
Licença por interrupção da gravidez – art.º 38º		Subsídio por interrupção da gravidez	100%
Licença parental	Inicial – art.º s 39º e 40º	Subsídio parental inicial	120 dias – 100%
	Inicial exclusiva da mãe – art.º s 39º e 41º	Subsídio parental inicial exclusivo da mãe	150 dias – 80% ou 100% 180 dias – 83%
	Inicial exclusiva do pai – art.º s 39º e 43º	Subsídio parental inicial exclusivo do pai	100%
	Inicial do pai (do outro progenitor) por impossibilidade da mãe (do outro) – art.º s 39º e 42º	Subsídio parental inicial de um progenitor por impossibilidade do outro	120 dias – 100% 150 dias – 80% ou 100% 180 dias – 83%
	Mais 30 dias por cada gémeo, em caso de nascimentos duplos – art.º 40º, n.º 3	Subsídio parental inicial (independentemente da modalidade)	100%
Licença por adoção – art.º 44º		Subsídio por adoção	120 dias – 100% 150 dias – 80% ou 100% 180 dias – 83%
Licença parental complementar – art.º 51º	Alargada – n.º 1, a)	Subsídio parental alargado	25%
	Tempo parcial – n.º 1, b)	Sem subsídio	-
	Alargada e tempo parcial alternadamente – n.º 1, c)	Subsídio parental alargado Sem subsídio	25% -
Licença para assistência a filho – art.º 52º		Sem subsídio	-
Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica – art.º 53º		Subsídio por assistência a filho com deficiência ou doença crónica	65% (limite máximo 2 x IAS)
Faltas para assistência a filho – art.º 49º		Subsídio por assistência a filho	65%

Faltas para assistência a neto – art.º 50º	Nascimento de neto filho de adolescente com idade < 16 anos – nº 1	Subsídio para assistência a neto	100%
	Assistência a neto – nº 3		65%
Dispensa de prestação de trabalho de grávida, puérpera ou lactante para proteção saúde e segurança – art.º 62º, nº 3, c)	Dispensa de prestação de trabalho noturno – art.º 60º	Subsídio por riscos específicos	65%
Dispensa para avaliação para adoção – art.º 45º		Sem subsídio	-

O montante mensal dos subsídios enunciados não pode, em qualquer caso, ser inferior a 80% do valor do IAS (.....), salvo o subsídio parental alargado que não pode ser inferior a 40% do mesmo valor. O montante diário mínimo dos subsídios é calculado na base de 1/30 daqueles valores limites.

Nas Regiões mais 2% - **Lei nº 7/2016, de 17 de março.**

Nota: Pessoal docente – as faltas para assistência a menores, em caso de doença ou acidente, abrange filhos, adotados e enteados menores de 13 anos – art.º 147º nº 5 do Estatuto do Pessoal Docente da RAA, aprovado pelo Decreto Legislativo Regional nº 21/2007/A, de 30 de agosto, na última alteração e republicação efetuada pelo Decreto Legislativo Regional nº 25/2015/A, de 17 de dezembro.

**LEI GERAL DO
TRABALHO EM
FUNÇÕES
PÚBLICAS
LTFP**

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

É aplicável ao vínculo de emprego público, sem prejuízo do disposto na LTFP e com as necessárias adaptações, o Código do Trabalho (art.º 4º da LTFP), nomeadamente:

- Parentalidade (art.º 33º e seguintes do C.T.)
- Trabalhador estudante (art.º 89º e seguintes do C.T.)
- Greve e lock-out (art.º 530º e seguintes do C.T.)

Matérias que não constam da LTFP, por terem diploma próprio:

- Sistema Integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública, na RAA – SIADAPRA – D.L.R. nº 41/2008/A, de 27 de agosto, na última alteração e republicação efetuada pelo D.L.R. nº 26/2015/A, de 23 de dezembro.
- Regime de acidentes de trabalho e doenças profissionais dos trabalhadores que exercem funções públicas – D.L. nº 503/99, de 20 de novembro.
- Regime de formação profissional dos trabalhadores que exercem funções públicas – Decreto-Lei nº 50/98, de 11 de março
- Estatuto do Pessoal Dirigente da Administração Pública – Lei nº 2/2004, de 15 de janeiro, alterada e republicada pela Lei nº 64/2011 de 22 de dezembro.

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

Modalidades de prestação de trabalho na função pública

Art.º 6º

- **Vínculo de emprego público**
 - ↳ Contrato de trabalho em funções públicas
 - ↳ Por tempo indeterminado
 - ↳ A termo resolutivo
 - ↳ Certo
 - ↳ Incerto
 - ↳ Nomeação (art.º 8º)
 - ↳ Comissão de serviço (art.º 9º)

- **Contrato de prestação de serviços** (art.º 10º e 32º)

Continuidade do exercício de funções públicas (art.º 11º) – O exercício de funções ao abrigo de qualquer modalidade de vínculo de emprego público em qualquer órgão ou serviço a que a LTFP é aplicável, releva como exercício de funções na carreira, categoria ou posição remuneratório, conforme os casos, quando os trabalhadores, mantendo aquele exercício de funções, mudem definitivamente de órgão ou serviço.

Ex.: conta para o módulo de férias de 10 anos.

Não conta para mudança de posição remuneratória, salvo se vier de posição remuneratória igual.

A descontinuidade obsta a que o tempo anterior à cessação de funções possa ser considerado por exemplo, para efeitos de carreira ou categoria.

Jurisdicção competente (art.º 12º) - Tribunais Administrativos e Fiscais

Trabalhador:

- Requisitos para o exercício de funções públicas - art.º 17º e 18º

- Garantias de imparcialidade:
 - As funções públicas são, em regra, exercidas em regime de exclusividade.
 - Acumulação de funções
 - ↳ Com outras funções públicas (art.º 21º)
 - ↳ Com funções ou atividades privadas (art.º 22º)

Formação do vínculo

- **Recrutamento** – art.º 33º a 39º da LTFP, conjugados com o art.º 6º do D.L.R. nº 26/2008/A, de 24 de julho, alterado e republicado pelo D.L.R. nº 17/2009/A, de 14 de outubro.

Tramitação do procedimento concursal na RAA – Resolução do Conselho do Governo nº 178/2009, de 24 de novembro, republicada pela Declaração de Retificação nº 14/2009, de 2 de dezembro.

- **Forma do contrato de trabalho em funções públicas** - art.º 40º

- **Período experimental**

- Do vínculo (art.º 45º nº 2 alínea a)
- Da função (art.º 45º nº 2 alínea b)

} Consoante tenha ou não vínculo à Função Pública

Avaliação

- Júri – contrato por tempo indeterminado (art.º 46º nº 1)
- Superior hierárquico – contrato a termo resolutivo (art.º 46º nº 2)

Aprovação (art.º 46º nº 4 e art.º 86º)

- Avaliação não inferior a 14 valores:
Carreira para a qual seja exigida licenciatura
- Avaliação não inferior a 12 valores:
Restantes carreiras

Concluído com sucesso – o tempo conta na carreira e categoria onde tenha decorrido.
(art.º 48º nº 2 alínea a)).

Concluído sem sucesso:

- Período experimental do vínculo – cessa os efeitos do vínculo, sem direito a indemnização ou compensação. (art.º 45º nº 3)

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

- Período experimental de função – o trabalhador regressa à situação de origem e o tempo conta na carreira e categoria à qual regressa. (art.º 45º n.º 4 e art.º 48º n.º 2 alínea b)).

Duração

- 90 dias – Assistente Operacional
- 120 dias – Assistente Técnico (180 dias – trabalhador filiado em sindicato não outorgante do Acordo Coletivo de Trabalho n.º 1/2009)
- 180 dias – Técnico Superior (240 dias - trabalhador filiado em sindicato não outorgante do Acordo Coletivo de Trabalho n.º 1/2009)

A cláusula 6ª do Acordo Coletivo de Trabalho n.º 1/2009 mantém-se em vigor, nos termos do art.º 9º da parte preambular da LTFP.

Contratos a termo resolutivo

- **30 dias** – contrato a termo certo com duração igual ou superior a 6 meses e no contrato a termo incerto cuja duração se preveja superior àquele limite;
- **15 dias** – contrato a termo certo com duração inferior a 6 meses e no contrato a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

Direitos, deveres e garantias do trabalhador e do empregador público

- Deveres do empregador público (art.º 71º)
- Garantias do trabalhador (art.º 72º)
- Deveres do trabalhador (art.º 73º)

São deveres gerais dos trabalhadores:

- Dever de prossecução do interesse público
- Dever de isenção
- Dever de imparcialidade
- Dever de informação
- Dever de zelo
- Dever de obediência
- Dever de lealdade
- Dever de correção
- Dever de assiduidade
- Dever de pontualidade
- Dever de frequentar ações de formação e aperfeiçoamento profissional na atividade em que exerce funções

São, ainda, deveres profissionais do pessoal não docente (art.º 4º nº 2 do Estatuto do Pessoal Não Docente da RAA, aprovado pelo D.L.R. nº 11/2006/A, de 21 de março):

- a)** Contribuir para a plena formação, realização, bem-estar e segurança das crianças e dos alunos;
- b)** Colaborar ativamente com todos os intervenientes no processo educativo;
- c)** Participar na organização e assegurar a realização e o desenvolvimento regular das atividades prosseguidas no estabelecimento de educação ou de ensino;
- d)** Cooperar e zelar pela preservação das instalações e equipamentos escolares e propor medidas de melhoramento e renovação;
- e)** Empenhar-se nas ações de formação em que participar;
- f)** Cooperar com os restantes intervenientes no processo educativo na identificação de situações de qualquer carência ou de necessidade de intervenção urgente;

- g) Respeitar as diferenças culturais e as opções religiosas de todos os membros da comunidade escolar;
- h) Respeitar a natureza confidencial da informação relativa às crianças e alunos e respetivos familiares e encarregados de educação.

A violação destes deveres funcionais gera (ou pode gerar) infração disciplinar (art.º 183º da LTFP)

- Poderes do empregador público 
 - Poder direção (art.º 74º)
 - Poder disciplinar (art.º 76º)

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

Atividade, local de trabalho e carreiras

- Conteúdo funcional (art.º 80º a 82º)

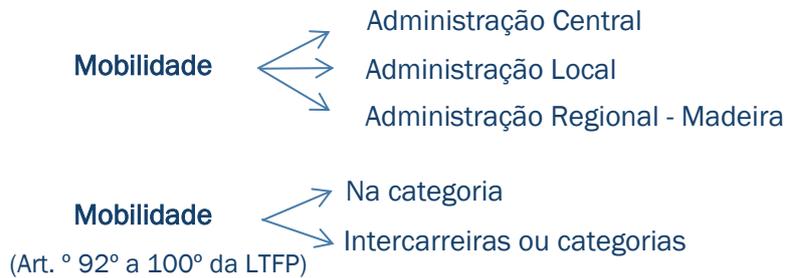
- Local de trabalho (art.º 83º)
 - Os quadros de pessoal docente e o número de trabalhadores não docentes afetos às Unidades Orgânicas, mesmo quando estas sejam agrupamento de estabelecimentos de educação e de ensino, são globais, abrangendo a totalidade do pessoal docente e não docente que preste serviço na Unidade Orgânica (nº 5 do art.º 4º do Regime Jurídico da criação, autonomia e gestão das unidades orgânicas do sistema educativo regional – Decreto Legislativo Regional nº 12/2005/A, de 16 de junho, na última alteração e republicação efetuada pelo Decreto Legislativo Regional nº 13/2013/A, de 30 de agosto - competindo ao órgão de gestão distribuir o pessoal não docente pelos estabelecimentos de educação e de ensino que a integram (alínea c) do art.º 36º do mesmo Regime).

- Carreiras (art.º 84º - 88º):
 - Técnico Superior – Grau 3
 - Assistente Técnico – Grau 2
 - Assistente Operacional – Grau 1

- Avaliação do desempenho – SIADAPRA (art.º 89º a 91º da LTFP)
 - Efeitos:**
 - Alteração do posicionamento remuneratório na carreira
 - Atribuição de prémios de desempenho (designadamente mais dias de férias)
 - Efeitos disciplinares – art.º 186º, alínea i) e art.º 232º da LTFP

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

Mobilidade



Duração – máximo 18 meses

(art.º 97º da LTFP) Pode ser prorrogado por um período máximo de 6 meses, quando esteja a decorrer procedimento concursal para o respetivo posto de trabalho.

Nota: As diversas Leis do Orçamento do Estado tem vindo a permitir a prorrogação excecional até 31 de dezembro de cada ano.

Pode consolidar-se em definitiva (art.º 99º):

Se for na categoria e estejam reunidas cumulativamente as seguintes condições:

- Acordo dos serviços envolvidos (de origem e de destino);
- A mobilidade tenha tido, pelo menos, a duração de 6 meses (ou a duração do período experimental exigido para a categoria, caso seja superior);
- Acordo do trabalhador;
- O posto de trabalho esteja previamente previsto no mapa de pessoal.

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

O trabalhador mantém-se no posicionamento remuneratório detido na situação jurídico-funcional de origem.

Cedência de interesse público (art.º 241º)

Quando um trabalhador de um empregador público abrangido pelo âmbito de aplicação da LTFP vai exercer atividade subordinada, para empregador fora do âmbito da aplicação da LTFP e, inversamente, quando um trabalhador de um empregador fora do âmbito de aplicação da LTFP vem exercer atividade subordinada para um empregador público.

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

Instrumentos de mobilidade na Região Autónoma dos Açores

(art.º 9º e seguintes do Decreto Legislativo Regional n.º 17/2009/A, de 14 de outubro, alterado e republicado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 33/2010/A, de 18 de novembro)

- Afetação de pessoal
- Cedência de interesse público

Afetação de pessoal	Interna (dentro do mesmo quadro de ilha)	Categoria	Temporária Definitiva
		Intercarreiras ou categorias	Temporária
	Externa (entre quadros de ilha)	Categoria	Temporária Definitiva
		Intercarreiras ou categorias	Temporária

Avaliação do desempenho e tempo de serviço em situação de mobilidade – art.º 100º da LTFP

A avaliação do desempenho obtida e o tempo de exercício de funções em regime de mobilidade, conta para antiguidade, por referência ou à sua situação jurídico-laboral de origem, ou à de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, que na sequência da situação de mobilidade, venha a constituir.

Tempo de Trabalho

Aplica-se o Código do Trabalho, com as necessárias adaptações e sem prejuízo do disposto na LTFP.

Definição: Qualquer período durante o qual o trabalhador está a desempenhar a atividade ou permanece adstrito à realização da sua prestação. (art.º 102º)

São, ainda, consideradas tempo de trabalho, as interrupções na prestação de trabalho durante o período de presença obrigatória autorizadas pelo empregador público em casos excecionais e devidamente fundamentados.

Modalidades de horário de trabalho:

- Horário flexível
- Horário rígido
- Horário desfasado
- Jornada contínua
- Meia jornada

Isenção de horário

Trabalho suplementar

Banco de horas

Duração e Organização do Tempo de Trabalho

- Art.º 101º a 121º da LTFP e art.º 197º a 231º do Código do Trabalho
- Acordo Coletivo de Trabalho nº 27/2014, de 17 de março
- Acordo Coletivo de Trabalho nº 39/2014, de 2 de abril
- Acordo Coletivo de Trabalho nº 70/2014, de 4 de junho
- Secretaria Regional da Educação e Cultura – Despacho nº 341/2015, de 6 de fevereiro
- Ofício-circular S-DRE/2008/6274, de 26 de junho – Horário de Atendimento/Horário de Trabalho

Tempos de Não Trabalho

(art.º 122º e seguintes da LTFP e art.º 232º a 257º do Código do Trabalho)

Noção: Períodos temporais em que não há prestação de trabalho nem obrigação de estar disponível para o prestar.

- Feriados
- Descanso diário
- Descanso semanal e descanso complementar
- Férias
- Faltas

Férias

As férias constituem um direito do trabalhador e traduzem-se na ausência ao serviço previamente autorizada, visando proporcionar um determinado período de descanso.

- ❖ Art.º 126º a 132º da LTFP
- ❖ Art.º 237º a 247º do Código do Trabalho
- ❖ 22 dias úteis + 1 por cada 10 anos de serviço prestado
- ❖ Avaliação do desempenho – O reconhecimento de “Relevante” em 2 ciclos avaliativos = 3 dias de férias (art.º 52º nº 5 do SIADAPRA).
- ❖ Contratos com duração inferior a 6 meses – 2 dias úteis por cada mês completo (art.º 127º da LTFP).
- ❖ Contratos que cessem no ano seguinte ao da admissão ou com duração não superior a 12 meses – os dias de férias são proporcionais à duração do vínculo (art.º 245º nº 3 do Código do Trabalho).
- ❖ O direito a férias vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano (pessoal docente vence-se a 1 de setembro de cada ano).

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

- ❖ É irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído por compensação económica, contudo, o trabalhador pode renunciar ao gozo de férias que excedam 20 dias úteis ou à proporção no caso de férias no ano da admissão, sendo remunerado por elas, sem redução na retribuição e no subsídio de férias (art.º 238º n.º 5 do Código do Trabalho).

- ❖ No ano da admissão:
 - 2 dias úteis de férias por cada mês de duração de contrato, até 20 dias úteis. Só pode gozar ao fim de 6 meses completos de execução do contrato.

 - Para os trabalhadores filiados nas associações sindicais outorgantes do Acordo Coletivo de Trabalho n.º 1/2009, de 28 de setembro e para os trabalhadores não sindicalizados, não é aplicável o limite do gozo de 30 dias de férias relativas ao ano da contratação (art.º 239º n.º 3 do Código do Trabalho).

Gozo das férias

- ❖ No ano civil em que se vencem.

- ❖ Podem ser acumuladas, mas devem ser gozadas até 30 de abril do ano seguinte.

- ❖ Se tiver acumulado metade ou menos não tem de ser gozadas até abril, podem ser até final do ano (art.º 240º do Código do Trabalho).

- ❖ Antes do início do gozo de férias o trabalhador deve indicar a forma como pode ser contactado (art.º 132º da LTFP).

- ❖ Durante as férias o trabalhador não pode exercer qualquer outra atividade, salvo se já previamente autorizado (art.º 131º da LTFP)

Nota: Pessoal Docente – art.º 138º a 141º do ECDRAA

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

Marcação de férias (art.º 241º do Código do Trabalho)

- ❖ Por acordo.
 - ❖ Falta de acordo, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro.
 - ❖ O período de férias pode ser interpolado desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis seguidos.
 - ❖ O mapa de férias deve ser elaborado até 15 de abril de cada ano.
 - ❖ Suspensão das férias (desde que feita prova da situação):
 - Doença – art.º 128º da LTFP
 - Licenças por situação de risco clínico durante a gravidez
 - Por interrupção da gravidez
 - Por adoção
 - Licença parental em qualquer modalidade
 - Por exigência imperiosa do serviço – art.º 243º do Código do Trabalho
- } Art.º 65º nº 3 do
Código do Trabalho

A suspensão do vínculo por motivo de doença tem os seguintes efeitos nas férias:

- Quando a suspensão e cessação da mesma ocorrerem no mesmo ano – não afeta o direito a férias (Circular/DROAP/2014/62, de 2014.12.02).

- Quando a suspensão ocorrer num ano e a cessação da mesma em ano diferente:

No ano da suspensão do contrato, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias vencido a 1 de janeiro desse ano, o trabalhador tem direito à remuneração correspondente ao período de férias não gozado e ao respetivo subsídio.

No ano da cessação do impedimento, tem direito a 2 dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

Art.º 129º da LTFP.

O subsídio de férias e de Natal não é prejudicado (art.º 152º e 151º da LTFP).

Faltas

Noção: Ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que deva desempenhar a atividade a que está adstrito.



Nota: As faltas por doença, para assistência a filho e a neto e para assistência a familiares, foram tratadas na parte preambular.

Faltas justificadas (art.º 134º)

- ❖ **Casamento** – 15 dias seguidos (nº 2, alínea a) e nº 4, alínea a) do art.º 134º da LTFP) – não perde retribuição (art.º 255º, nº 1 do Código do Trabalho)
- ❖ **Falecimento** – A partir do dia do falecimento (salvo se este ocorrer depois da hora da jornada do trabalho) – nº 2, alínea b) e nº 4, alínea a) do art.º 134º da LTFP – não perde retribuição (art.º 255º, nº 1 do Código do Trabalho)

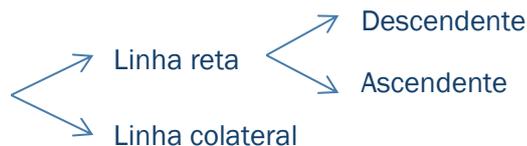
Art.º 251º do
Código do Trabalho

- **5 dias** consecutivos (cônjuge não separado de pessoas e bens, pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, ou de parente ou afim no 1º grau da linha reta);
- **2 dias** consecutivos (outro parente ou afim na linha reta ou no 2º grau da linha colateral).

Obs.:

Noção de parentesco – é o vínculo que une duas pessoas, em consequência de uma delas descender da outra ou de ambas precederem de um progenitor comum (art.º 1578º do Código Civil).

Linhas de parentesco
(Art.º 1580º do Código Civil)



Noção de afinidade – é o vínculo que liga cada um dos cônjuges aos parentes do outro (não cessa pela dissolução do casamento por morte) – art.º 1585º do Código Civil

Graus de parentesco

FORMAS DE PARENTESCO			GRAUS DE PARENTESCO					
			1º GRAU	Dias a que tem direito	2º GRAU	Dias a que tem direito	3º GRAU	Dias a que tem direito
PARENTES CONSANGUÍNEOS	Em linha reta	Ascendentes	Pais	5	Avós	2	Bisavós	2
		Descendente	Filhos	5	Netos	2	Bisnetos	2
	Em linha colateral				Irmãos	2	Tios e sobrinhos	
PARENTES POR AFINIDADE	Em linha reta	Ascendentes	Madrasta, Padrasto, Sogros (inclusive madrasta e padrasto do cônjuge)	5	Avós do cônjuge	2	Bisavós do cônjuge	2
		Descendente	Enteados, genros, noras (inclusive do cônjuge)	5	Netos (exclusivos do cônjuge)	2	Bisnetos (exclusivos do cônjuge)	2
	Em linha colateral				Cunhados	2	Tios e sobrinhos do cônjuge	

- ❖ **Prestação de provas em estabelecimento de ensino** - nº 2, alínea c) e nº 4, alínea a) do art.º 134º da LTFP e art.º 91º do C.T – Não determina a perda de retribuição (art.º 255º, nº 1 do Código do Trabalho)

Estatuto do Trabalhador Estudante

(art.º 89º a 96º do Código do Trabalho, aplicáveis por remissão do art.º 4º da LTFP)

Noção: 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.

Requisitos:

- Requerimento comprovando a situação de estudante conjuntamente com o respetivo horário escolar;
- Perante o estabelecimento de ensino comprovar a qualidade de trabalhador;
- A manutenção do estatuto está condicionada à obtenção de aproveitamento escolar a comprovar, no final de cada ano letivo, junto do empregador público.

Direitos:

- Horário de trabalho ajustado – art.º 90º nº 1
ou
- Dispensa de trabalho para frequência de aulas – art.º 90º nº 2 e 3
- Dispensa de prestar trabalho suplementar, exceto por motivo de força maior, e banco de horas quando este coincida com o horário escolar ou prova de avaliação (art.º 90º nº 6, 7 e 8)
- Faltas para prestação de provas de avaliação até 2 dias por cada prova, não podendo exceder o máximo de 4 dias por disciplina em cada ano letivo – não perde remuneração – art.º 91º

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

- Faltas para as deslocações estritamente necessárias para a prestação das provas de avaliação, sendo retribuídas até 10 faltas em cada ano letivo, independentemente do número de disciplinas (art.º 91º n.º 6)
- Marcar férias de acordo com as necessidades escolares, podendo gozar até 15 dias de férias interpoladas, desde que compatível com as necessidades imperiosas do serviço (art.º 92º n.º 1)
- Licença sem retribuição, em cada ano civil, com duração de 10 dias úteis seguidos ou interpolados (art.º 92º n.º 2)

Esta licença deve ser solicitada com a seguinte antecedência (art.º 96º n.º 4):

- a) 48 horas, ou sendo inviável, logo que possível, no caso de licença de 1 dia;
- b) 8 dias no caso de 2 a 5 dias de licença;
- c) 15 dias no caso de licença superior a 5 dias

Nota: Para o pessoal docente as faltas dadas ao abrigo do Estatuto do Trabalhador Estudante denominam-se “faltas para prestação de provas em estabelecimento de ensino”.

Os docentes podem utilizar esta regalia desde que os estudos que estejam a frequentar se destinem a melhorar a sua situação profissional na docência ou tenham em vista a obtenção de grau superior ou pós-graduação, desde que o seu gozo:

- a) Não interfira com a realização de exames e outras atividades de avaliação;
- b) Esteja assegurada a reposição de aulas ou a substituição do docente sem recurso a trabalho suplementar. (art.º 147º n.º 1, 2 e 4 do ECDRAA)

- ❖ **Prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida** - n.º 2, alínea d) e n.º 4, alínea a) do art.º 134º da LTFP – Não determinam a perda de retribuição (art.º 255º, n.º 1 do Código do Trabalho)
- ❖ **Acidente de trabalho** - n.º 2, alínea d) e n.º 4, alínea a) do art.º 134º da LTFP e Decreto-Lei n.º 503/99, de 20 de novembro – Não perde retribuição, nem subsídio de refeição.

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

- ❖ **Cumprimento de obrigação legal** - nº 2, alínea d) e nº 4, alínea a) do art.º 134º da LTFP – não determinam a perda de retribuição (art.º 255º nº 1 do Código do Trabalho)

- ❖ **Deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo de situação educativa deste** – nº 2, alínea f) e nº 4, alínea a) do art.º 134º da LTFP.
 - Até 4 horas por trimestre por cada menor e não determinam a perda de retribuição (art.º 255º nº 1 do Código do Trabalho)

- ❖ **As de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores** – nº 2, alínea g) e nº 4, alínea a) do art.º 134º e art.º 316º da LTFP
 - Os membros da direção de associação sindical beneficiários do crédito de horas têm direito a faltar justificadamente, sem limite, que contam para todos os efeitos como serviço efetivo, salvo quanto à retribuição (art.º 346º nº 1 da LTFP)
 - Os demais membros da direção que não usufruam de crédito de horas, têm direito a faltar até 33 dias por ano que contam para todos os efeitos legais como serviço efetivo, salvo quanto à remuneração (art.º 346º nº 2 da LTFP)
 - Os delegados sindicais quando para ausências motivadas pela prática de atos necessários e inadiáveis, no exercício das suas funções, contam como serviço efetivo, mas determinam perda de remuneração (art.º 316º nº 2 da LTFP)

Membros de comissão de trabalhadores – 316º nº 1 e 323º da LTFP

Crédito de horas:

- Membros da Direção de Associação Sindical – 4 dias de trabalho por mês, que podem usar em meios-dias, contam como serviço efetivo, incluindo os remuneratórios (art.º 345º, nº 6 da LTFP)
- Delegados sindicais – 12 horas por mês, contam como serviço efetivo (art.º 344º da LTFP)

Nota: O pagamento da remuneração correspondente ao crédito de 4 dias de trabalho por mês incumbe ao serviço do respetivo trabalhador, membro da direção sindical que beneficie desse

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

crédito de horas. A remuneração das horas cedidas ou cumuladas é assegurada pelo serviço do dirigente sindical que beneficia da cumulação do crédito de horas.

O abono dos subsídios de férias e de Natal também compete ao respetivo serviço, quer na situação em que beneficie somente do seu próprio crédito de horas, quer na situação em que beneficie de cumulação de crédito de outros dirigentes sindicais.

- ❖ **As dadas por candidatos a eleições de cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral, nos termos da respetiva campanha eleitoral** – nº 2, alínea h) e nº 4, alínea a) do art.º 134º da LTFP.
 - Não determinam a perda de retribuição (art.º 255º nº 1)

Eleição de cargos públicos:

Presidente da República – desde a data da apresentação da candidatura até ao dia da eleição – art.º 6º nº 1 do Decreto-Lei nº 319-A/76, de 3 de maio

Assembleia da República – 30 dias anteriores às eleições – art.º 8º da Lei nº 14/79, de 16 de maio

Assembleias Legislativas Regionais – durante o período da campanha eleitoral (art.º 8º da Lei Orgânica 1/2006, de 13 de fevereiro e art.º 8º do Decreto-Lei nº 267/80, de 8 de agosto)

Titulares dos órgãos das Autarquias – durante a campanha eleitoral (art.º 8º da Lei Orgânica nº 1/2001, de 14 de agosto)

Parlamento Europeu – nos 12 dias anteriores às eleições (art.º 10º nº 1 da Lei nº 14/87, de 29 de abril)

- ❖ **Para tratamento ambulatorio, realização de consultas médicas e exames complementares de diagnóstico do próprio e para acompanhamento do cônjuge ou equiparado, ascendentes, descendentes, adotando, adotados e enteados menores (de 18 anos) ou deficiente** quando comprovadamente o trabalhador seja a pessoa mais indicada para o fazer – nº 2, alínea i) e nº 3 do art.º 134º da LTFP – Não determinam a perda de remuneração – nº 4, alínea b) do art.º 134º da LTFP.

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

- ❖ **Isolamento profilático** – nº 2, alínea j) do art.º 134º da LTFP – Não determinam a perda de remuneração – nº 4, alínea b) do art.º 134º da LTFP.
- ❖ **Doação de sangue e socorrismo** - nº 2, alínea k) do art.º 134º da LTFP e Lei nº 37/2012, de 27 de agosto – Não determinam a perda de remuneração – nº 4, alínea b) do art.º 134º da LTFP.
- ❖ **Submissão a métodos de seleção em procedimento concursal** – nº 2, alínea l) do art.º 134º da LTFP – Não determina a perda de retribuição – nº 4, alínea b) do art.º 134º da LTFP.
- ❖ **Por conta do período de férias** – nº 2, alínea m) e nº 4, alínea c) do art.º 134º e art.º 135º da LTFP.
 - 2 dias úteis por mês
 - 13 dias úteis por ano civil
 - 2 dias úteis por mês
 - 7 dias úteis por ano escolar

} Não docente - art.º 135º da LTFP

} Docente - art.º 152º do ECDRAA

(quando dadas por dias inteiros não podem ser gozadas imediatamente antes ou depois das interrupções letivas)
- ❖ **As que por lei sejam como tal consideradas** – nº 2 alínea n) e nº 4, alínea a) do art.º 134º da LTFP e art.º 255º do Código do Trabalho:
 - Equiparação a bolseiro – Decreto-Lei nº 272/88, de 3 de agosto
 - Titulares de órgãos sociais das associações de pais ou suas estruturas representativas
 - Pais ou encarregados de educação/membros da assembleia de escola (1 dia por trimestre), conselho pedagógico (1 dia por mês), conselho de turma (1 dia por trimestre), conselho municipal de educação (sempre que reúna) e comissão de proteção de crianças e jovens, ao nível municipal (1 dia por bimestre)
 - Bombeiros voluntários – Decreto-Lei nº 241/2007, de 21 de junho
 - Atividades socioculturais e desportivas – Decreto Legislativo Regional nº 9/2000/A, de 10 de maio

Art.º 15º do
D.L. nº
372/90, de 27
de novembro,
repblicado
pela Lei nº
29/2006, de 4
de julho

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

- Formação – Docente – art.º 28º do ECDRAA
- Autoformação – Não docente – Decreto-Lei nº 50/98, de 11 de março

Nota: Pessoal docente – o docente que pretenda ausentar-se do seu domicílio profissional, no decurso do ano letivo, e essa ausência implique saída da ilha de residência, deve comunicar e indicar uma forma de contato (art.º 147º nº 6 e 7 do ECDRAA)

Faltas injustificadas

Noção: Todas as faltas não previstas no art.º 134º, nº 2 da LTFP, ou não comunicadas atempadamente e justificadas nos termos legais em vigor, salvo motivo de força maior.

Nos termos do art.º 256º, nº 4 do Código do Trabalho, os atrasos com 30 minutos ou 60 minutos, podem dar lugar a recusa de prestação de trabalho.

Consequências:

- Violação do dever de assiduidade
- Perda de remuneração
- Perda de contagem de tempo para antiguidade

Sempre que o trabalhador falte injustificadamente meio-dia ou 1 dia imediatamente antes ou depois de dias ou meios-dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador cometeu uma infração grave.

A perda de remuneração abrange estes dias ou os meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de falta (art.º 256º do Código do Trabalho)

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

Remuneração

Noção – A remuneração é a contrapartida pela prestação da atividade por parte do trabalhador.

- ❖ Art.º 144º a 175º da LTFP
- ❖ Tabela remuneratória única – art.º 147º da LTFP
 - Decreto Regulamentar nº 14/2008, de 31 de julho
 - Portaria nº 1553-C/2008, de 31 de dezembro
- ❖ Subsídio de Natal – art.º 151º da LTFP
 - Valor: 1 mês de remuneração
 - Proporcional ao tempo de trabalho:
 - No ano de admissão
 - No ano da cessação
 - Suspensão do contrato (exceção na doença)
 - Pagamento – regra o mês de novembro
- ❖ Remuneração do período de férias e respetivo subsídio – art.º 152º da LTFP
 - Igual à remuneração em trabalho efetivo, sem subsídio de refeição
 - Um subsídio de valor igual
 - No ano de ingresso tem direito aos proporcionais do subsídio de férias
 - Pagamento no mês de junho
- ❖ Remuneração na mobilidade – art.º 153º da LTFP
- ❖ Alteração do posicionamento remuneratório:
 - Obrigatória (art.º 156º nº 7 da LTFP)
 - 10 pontos em avaliação
 - 6 pontos – Excelente
 - 4 pontos – Relevante
 - 2 pontos – Adequado
 - 2 pontos negativos - Inadequado
 - Opção gestionária (art.º 156º e 158º da LTFP)
 - Opção gestionária excecional (art.º 157º da LTFP)
- ❖ Compensação e descontos (art.º 174º da LTFP)

Exercício do Poder Disciplinar

O novo regime disciplinar está previsto nos artigos 176º a 240º da LTFP.

Ter, no entanto, **em conta**:

- Âmbito de aplicação (art.º 1º e 2º da LTFP)
- Regras sobre acumulação de funções (art.º 24, n.º 5º da LTFP)
- Deveres do trabalhador (art.º 73º e 183º da LTFP)
- Titularidade do poder disciplinar (art.º 76º da LTFP)
- Extinção do emprego por motivos disciplinares (art.º 297º a 302º da LTFP)

Alteração em relação ao regime anterior:

Alteração da nomenclatura – afastamento do paradigma penal e aproximação ao paradigma laboral:

- Pena disciplinar – sanção disciplinar;
- Arguido – trabalhador;
- Adoção da expressão empregador público;
- Alteração do regime da prescrição, com a existência da prescrição da infração e a prescrição do direito de instaurar o procedimento disciplinar:
 - Prescrição da infração – 1 ano e de instaurar procedimento disciplinar – 60 dias (art.º 178º da LTFP). Antes – apenas de prescrição do direito de instaurar o procedimento disciplinar (art.º 6)
- Redefinição do âmbito de aplicação do processo de averiguações, incluindo agora todos os trabalhadores, inclusive dirigentes (antes apenas ao trabalhador nomeado ou dirigente em comissão de serviço);
- Reforço da proibição de delegação de competências da aplicação de sanções disciplinares;
- Dois novos deveres do trabalhador, associados à formação e à requalificação (n.º 12 e 13º do art.º 73º da LTFP);

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

- Novas regras de impugnação judicial de sanções disciplinares extintivas do emprego público;
- Introdução de regras sobre o despedimento disciplinar no domínio do contrato a termo:

Art.º 76º da LTFP - O empregador público tem poder disciplinar sobre o trabalhador no seu serviço, enquanto vigorar o vínculo de emprego público

Diferente

Do antigo art.º 4º nº 3 em que se estabelecia que existia poder disciplinar mesmo após a cessação do vínculo, sendo as penas aplicadas se o trabalhador constituísse novo vínculo (antigo art.º 12º do ED).

- ❖ O direito de instaurar processo disciplinar prescreve no prazo de 60 dias sobre o conhecimento da infração por qualquer superior hierárquico – art.º 178º, nº 2 da LTFP
- ❖ A violação dos deveres funcionais constantes do art.º 73º da LTFP gera (ou pode gerar) infração disciplinar, conforme art.º 183º da LTFP.
- ❖ Faltas injustificadas em 5 dias seguidos ou 10 interpolados – art.º 206º, nº 3 e nº 4 da LTFP.

Sanções disciplinares (art.º 180º da LTFP):

- Repreensão escrita – art.º 184º da LTFP
- Multa – art.º 185º da LTFP (Declaração de Retificação nº 37-A/2014)
- Suspensão – art.º 186º da LTFP
- Despedimento disciplinar ou demissão – art.º 187º da LTFP
- Cessaçãõ da comissão de serviço – Dirigentes (art.º 188º da LTFP)

} Art.º 181º da LTFP

Efeitos das sanções disciplinares - art.º 182º da LTFP

Nota: A sanção disciplinar de repreensão escrita é aplicável sem dependência de processo, mas com audiência e defesa do trabalhador (art.º 194º nº 2 da LTFP)

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

Competência para instaurar procedimento disciplinar (art.º 196º da LTFP):

- **Pessoal Não Docente** - ver art.º 71º do Estatuto do Pessoal Não Docente do Sistema Educativo Regional, aprovado pelo Decreto Legislativo Regional nº 11/2006/A, de 21 de março.
- **Pessoal Docente** – ver art.º 192º do ECDRAA

Competência para instaurar procedimento disciplinar (art.º 196º da LTFP):

- **Pessoal Não Docente** - ver art.º 71º do Estatuto do Pessoal Não Docente do Sistema Educativo Regional, aprovado pelo Decreto Legislativo Regional nº 11/2006/A, de 21 de março.
- **Pessoal Docente** – ver art.º 192º do ECDRAA

Nomeação de Instrutor (art.º 208º da LTFP):

- **Pessoal Não Docente** – ver art.º 72º do Estatuto do Pessoal Não Docente do Sistema Educativo Regional.
- **Pessoal Docente** – ver art.º 192º, nº 4 do ECDRAA

Aplicação das sanções disciplinares (art.º 197º da LTFP)

- **Pessoal Não Docente** – ver art.º 74º e 75º do Estatuto do Pessoal Não Docente do Sistema Educativo Regional.
- **Pessoal Docente** – ver art.º 193º e 194º do ECDRAA

Local da instauração e mudança do serviço na pendência do procedimento (art.º 198º da LTFP):

- Instaurado no serviço onde presta funções à data da infração
- Se o trabalhador, na pendência do processo, muda de serviço – a sanção é aplicada no serviço onde está a desempenhar funções.

Alteração da situação jurídico-funcional do trabalhador (art.º 204º da LTFP):

O trabalhador não fica impedido de alterar, nos termos legais, a sua situação jurídico-funcional, designadamente candidatar-se a procedimentos concursais ou ser-lhe autorizada licença sem remuneração. → Cuidado, no entanto, com a prescrição dos 18 meses (art.º 178º nº 5 da LTFP)

Reabilitação – art.º 240º da LTFP

A reabilitação faz cessar as incapacidades e demais efeitos da condenação ainda subsistente, sendo registada no processo individual do trabalhador.

Requerida pelo trabalhador, decorridos os seguintes prazos sobre a data de aplicação das penas:

- Repreensão escrita – 6 meses
- Multa – 1 ano
- Suspensão e cessação da comissão de serviço – 2 anos
- Despedimento ou demissão – 3 anos

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

Vicissitudes modificativas

- Cedência de interesse público (art.º 241º a 244º da LTFP) – Tratado na parte das mobilidades.
- Reafetação do trabalhador em caso de reorganização e racionalização de efetivos (art.º 245º a 275º da LTFP)
- Outras situações:
 - Suspensão do vínculo (art.º 278º da LTFP)
 - Licença (art.º 280º a 283º da LTFP)
 - Pré-reforma (art.º 284º a 287º da LTFP)

Licenças sem remuneração
(Art.º 280º a 283º da LTFP)

Tipos de licença:

- Licença sem remuneração não tipificada
- Licença sem remuneração para frequência de cursos de formação (superiores a 60 dias) – nº 2 do art.º 280º
- Licença sem remuneração para acompanhamento do cônjuge colocado no estrangeiro – art.º 282º
- Licença sem remuneração para o exercício de funções em organismos internacionais – art.º 283º
- Licenças fundadas em interesse público

Concessão e recusa da licença: (art.º 280º)

A pedido do trabalhador, o empregador público pode conceder licenças sem remuneração.

O trabalhador requer ao dirigente máximo do serviço o pedido de licença, indicando a duração da mesma e o motivo pelo qual a solicita.

O trabalhador tem direito a licença sem remuneração de longa duração, isto é superior a 60 dias, para frequência de cursos de formação, que pode ser recusada nas seguintes situações:

- a) Quando ao trabalhador já tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou concedida licença para esse fim nos últimos 24 meses;
- b) Quando a antiguidade do trabalhador no órgão ou serviço seja inferior a 3 anos;
- c) Se o trabalhador não requereu a licença com antecedência mínima de 90 dias;
- d) Se o trabalhador for titular de cargo dirigente, chefiando equipas multidisciplinares ou esteja integrado em carreiras ou categorias de grau 3 de complexidade funcional e não seja possível a sua substituição.

Efeitos:

Todas as licenças determinam a suspensão do vínculo.

O período de tempo de licença não conta para efeitos de antiguidade, exceto nas licenças sem remuneração para acompanhamento do cônjuge colocado no estrangeiro, com duração inferior a 2 anos, para o exercício de funções em organismos internacionais e noutras fundadas em circunstâncias de interesse público, onde o trabalhador tem direito à contagem do tempo para efeitos de antiguidade e pode continuar a efetuar descontos para efeitos da ADSE ou outro sistema de saúde que beneficie, com base na remuneração auferida à data da concessão da licença. (nº 2 e nº 3 do art.º 281º)

Durante a redução ou suspensão do contrato:

- a) Mantém-se os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efetiva prestação do trabalho;
- b) Não interrompe o decurso do prazo para efeitos de caducidade, nem obsta a que qualquer das partes faça cessar o contrato nos termos gerais. (nº 1 e nº 3 do art.º 277º da LTFP)

Ocupação do posto de trabalho finda a licença:

Nas **licenças de duração inferior a 1 ano**, nas previstas para acompanhamento do cônjuge colocado no estrangeiro com duração inferior a 2 anos, para o exercício de funções em organismos internacionais e outras fundadas em circunstâncias de interesse público o trabalhador tem direito à ocupação de um posto de trabalho no órgão ou serviço após terminar o período da licença. (nº 4 do art.º 281º)

Nas **licenças de duração igual ou superior a 1 ano**, o trabalhador deve aguardar a previsão no mapa de pessoal, de um posto de trabalho não ocupado, podendo candidatar-se a procedimento concursal para outro órgão ou serviço. (nº 5 do art.º 281º)

Em caso de **regresso antecipado**, o trabalhador deve aguardar a previsão no mapa de pessoal, de um posto de trabalho não ocupado, podendo candidatar-se a procedimento concursal para outro órgão ou serviço. (nº 6 do art.º 281º)

Extinção do Vínculo
(Art.º 289 da LTFP)

- ❖ **Formas de extinção do vínculo:**
 - Caducidade (art.º 291º a 294º da LTFP)
 - Acordo (art.º 295º e 296º da LTFP)
 - Extinção por motivos disciplinares (art.º 297º a 302º da LTFP)
 - Extinção pelo trabalhador com aviso prévio (art.º 303º a 306º da LTFP)
 - Extinção pelo trabalhador com justa causa (art.º 307º a 310º da LTFP)

- ❖ **Caducidade do contrato de trabalho por tempo indeterminado** – reforma ou aposentação, ou, em qualquer caso quando o trabalhador completar 70 anos de idade.

- ❖ **Caducidade dos contratos a termo resolutivo** – no termo do contrato – art.º 293º e 294º da LTFP.

- ❖ **Extinção pelo trabalhador com aviso prévio:**
Denúncia (art.º 303º a 306º da LTFP)
 - Contrato por tempo indeterminado
 - 30 dias seguidos – até 2 anos de antiguidade
 - 60 dias seguidos – mais de 2 anos de antiguidade

 - Contrato a termo resolutivo
 - 30 dias – contrato com duração igual ou superior a 6 meses
 - 15 dias – contrato de duração inferior a 6 meses

 - Nos contratos a termo resolutivo incerto – os mesmos prazos e atende-se ao tempo de duração efetivo do contrato.

Greve e proibição de lock-out

(art.º 394º a 399º da LTFP e art.º 530º a 543º do Código do Trabalho)

Noção: A greve constitui um direito fundamental dos trabalhadores, traduzido na liberdade de recusar a prestação de trabalho contratualmente devida com o objetivo de pressionar os órgãos da administração pública a atender às suas reivindicações, salvaguardados que sejam os serviços mínimos.

"Serviços mínimos" é um conceito indeterminado que releva de interesses fundamentais da coletividade, dependendo em cada caso da consideração de circunstâncias específicas, segundo juízos de oportunidade.

Efeitos: (art.º 536º do Código do Trabalho)

- Suspende a relação laboral
- Perda de remuneração
- Tempo conta para antiguidade