

Formador: Carlos Varandas
Nunes

Seminário Lei do Trabalho em Funções Públicas

Apresentação

- Carlos Varandas Nunes
- 46 anos
- Mestre em Gestão- Administração Pública

Organização da Formação

- Dúvidas que me fizeram chegar;
- Temas essenciais:
 - Faltas;
 - Férias;
 - Mobilidade;
 - Suspensão do Contrato;
 - Caducidade do Contrato.

Mobilidade Inter-Carreiras

- Possibilidade de mobilidade da carreira de Assistente Operacional para a de Assistente Técnico;
- Situação concreta de trabalhadora que já se encontra há cerca de um ano a exercer funções de assistente técnica;

Mobilidade Inter-Carreiras

- Sujeita aos requisitos do artigo 92º da LTFP:
 - Conveniência para o interesse público;
 - Razões de economia, eficácia e eficiência do serviço;
 - Devidamente fundamentada.

Mobilidade Inter-Carreiras

- Está expressamente prevista no nº 1 do artigo 93º LTFP;
- *“Depende da titularidade de habilitação adequada e não pode prejudicar substancialmente a posição do trabalhador” – nº 4 do artigo 93º LTFP.*

Mobilidade Inter-Carreiras

- Forma de Operar: prevista no art. 94º LTFP;
- Tratando-se de alteração para carreira de grau de complexidade superior está dispensada a aceitação por parte do trabalhador;
- Duração máxima de 18 meses – nº 1 do artigo 97º LTFP – que pode ser prorrogada pelo período máximo de 6 meses caso esteja pendente procedimento concursal para preenchimento desse posto de trabalho;

Mobilidade Inter-Carreiras

- A consolidação da mobilidade está prevista no nº 11 do artigo 99º da LTFP – carece de Regulamentação;
- A remuneração do trabalhador em situação de mobilidade está prevista no artigo 153º da LTFP – nunca pode auferir remuneração inferior;

Alteração do Posicionamento Remuneratório

- Prevista nos artigos 156º e 157º da LTFP;
- Caso concreto – alteração obrigatória por via da obtenção de 10 pontos prevista no nº 7 do artigo 156º da LTFP.

Alteração do Posicionamento Remuneratório

- **Ponto Prévio:** continua em vigor, porque não foi revogada, a norma constante do nº 1 do artigo 39º da Lei do Orçamento de Estado 2014 que proíbe qualquer valorização remuneratória;

Alteração do Posicionamento Remuneratório

- A partir de quando contam os 10 pontos obtidos?
 - A Lei do Orçamento de Estado para o ano de 2013 (Lei 66-B/2012) estabelece que os 10 pontos só começam a contar a partir do ciclo avaliativo que se iniciou em 01 de Janeiro de 2013.

Alteração do Posicionamento Remuneratório

- De acordo com a DGAEP os 10 pontos só começam a contar a partir do momento em que o trabalhador possua um contrato por tempo indeterminado;
- A DGAEP diz também que só devem ser reconhecidos os pontos obtidos nas avaliações de desempenho referentes às funções exercidas durante o posicionamento remuneratório em que o trabalhador se encontra;
- A alteração, quando exista, reporta-se sempre a 01 de Janeiro do ano em que tiver lugar;

Trabalho Suplementar

- Regime equiparado ao do C. Trabalho nos termos da alínea g) do nº 1 do artigo 4º da LTFP;
- Os limites de duração do trabalho suplementar (artigo 120º LTFP):
 - 150 horas por ano;
 - 2 horas por dia.

Trabalho Suplementar

- Possibilidade de recusa baseada no facto de as horas não serem pagas?
- A possibilidade de recusa está prevista no nº 3 do artigo 227º do C. Trabalho
- *“O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de **trabalho suplementar**, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa”.*

Trabalho Suplementar

- Tem que ser registado em livro próprio – artigo 121º LTFP;
- Dispensa legal de trabalho suplementar no caso de trabalhadora grávida ou trabalhadora com filho de idade inferior a 12 anos – artigo 59º do C. Trabalho;

Trabalho Suplementar

- Direito a compensação das horas num dos 3 dias úteis seguintes – artigo 229º do C. Trabalho;
- Marcação por acordo entre trabalhador e empregador – na sua falta é decidido pelo empregador

Trabalho Suplementar

- **Pagamento:**

- Acréscimo de 25% na primeira hora ou fração desta e de 37,5% na segunda hora ou fração desta;
- Quando o trabalho suplementar tenha sido realizado em dia de descanso obrigatório ou complementar o acréscimo é de 50%.

Férias

- De acordo com a alínea h) do nº1 do artigo 4º da LTFP e do nº 1 do artigo 122º da LTFP o regime das férias aplicável aos trabalhadores em funções públicas é o previsto no C. Trabalho;
- Ver artigos 237º e seguintes do C. Trabalho;

Férias – Contratos a Termo Duração Inferior a 6 meses

- Estes contratos têm uma regulação especial no artigo 127º da LTFP pelo que é essa que se aplica;
- **2 dias úteis** por cada mês completo;
- Fração de mês parece não dar direito a dias de férias;

Férias – Contrato a Termo Certo duração superior a 6 meses

- Aplicação do nº 1 do artigo 239º do C. Trabalho;
- 2 dias úteis por cada mês de trabalho até ao limite de 20 dias;
- Transição de ano = limite de 30 dias de férias.

Férias – Contrato a Termo Certo duração superior a 6 meses

- Nos anos seguintes aplica-se o disposto no artigo 126º da LTFP:
 - 22 dias úteis;
 - 1 dia útil de acréscimo por cada 10 anos de trabalho;
 - Vencem-se a 01 de Janeiro de cada ano.

Férias – Ano da Cessação

- Aplicação do artigo 245º do C. Trabalho:
 - *O trabalhador tem direito a receber retribuição de férias e respetivos subsídios correspondentes a férias vencidas e não gozadas e os proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação;*
 - Aplicam-se os mesmos 2 dias por mês num máximo de 20 dias.

Férias - Doença

- Artigo 128º da LTFP;
- As férias são suspensas contanto que haja cumprimento do dever de informação;
- A marcação das férias não gozadas compete à entidade empregadora devendo, contudo, observar o princípio da marcação por acordo;

Férias - Doença

- Documentação a entregar pelo trabalhador:
 - Atestado médico;
 - Documento de Estabelecimento Hospitalar;
- Possibilidade de o empregador público despoletar um procedimento de verificação/fiscalização da doença;
- O incumprimento do dever de informação ou a oposição à verificação da doença implica que os dias de doença sejam considerados dias de férias;

Efeitos da Suspensão do Contrato no Direito a Férias

- Artigo 129º LTFP;
- No ano da suspensão (ano em que se inicia) o trabalhador tem direito à remuneração correspondente às férias não gozadas e respetivo subsídio desde que se torne impossível o gozo de férias nesse ano;

Efeitos da Suspensão do Contrato no Direito a Férias

- No ano da cessação do impedimento o trabalhador tem direito a férias nos termos do artigo 127º LTFP;
- Este direito concretiza-se independentemente do tempo de trabalho nesse ano;
- A suspensão do contrato por doença **não prejudica o direito a subsídio de férias** o qual deve continuar a ser pago pela entidade empregadora pública;

Suspensão do Contrato

- Artigo 278º LTFP;
- Consiste num impedimento temporário do trabalhador por facto que não lhe seja imputável e que tenha duração superior a 30 dias;
- **O tempo da suspensão é contado para efeitos de antiguidade** – nº 2 do artigo 277º da LTFP;

Suspensão do Contrato

- Não conta para efeito de antiguidade, por norma, o período de suspensão por licença sem vencimento – ver n.ºs 2, 3 e 4 do artigo 281.º LTFP;
- Questão dos Professores – artigo 103.º do [Estatuto da Carreira Docente](#);

Faltas por Conta do Período de Férias

- Artigo 135º da LTFP;
- O trabalhador pode faltar até 2 dias por mês e 13 dias por ano;
- Podem ser utilizados em períodos de meios dias;

Faltas por Conta do Período de Férias

- É da escolha do trabalhador se as faltas descontam no período de férias daquele ano ou no do ano seguinte;
- Devem ser comunicadas com, pelo menos, 24 horas de antecedência e têm que ser autorizadas;
- Podem ser utilizadas para substituir faltas que determinam perda de retribuição;

Faltas para Assistência a Filhos

- Questão regulada no C. Trabalho por força da aplicação da alínea d) do nº 1 do artigo 4º LTFP;
- Determina a aplicação do artigo 49º C. Trabalho;

Faltas para Assistência a Filhos

- Faltas que se podem dar:
 - 30 dias/ano no caso de filho menor de 12 anos ou portador de deficiência crónica;
 - 15 dias/ano por filho maior de 12 anos;
 - Durante todo o período da hospitalização.
- Documentação a entregar:
 - Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência – atestado médico;
 - Declaração da entidade patronal do outro progenitor de que o mesmo não faltou pelo mesmo motivo;
 - Em caso de internamento declaração do estabelecimento hospitalar;

Faltas para Assistência a Neto

- Previstas no art. 50º do C. Trabalho;
- Em que casos?
 - 30 dias após o nascimento no caso de o neto viver em comunhão de mesa e habitação e que seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos;
 - Em substituição dos progenitores (independentemente da idade dos mesmos) para prestar assistência no caso de doença ou acidente a neto menor de idade ou portador de doença ou deficiência crónica.

Faltas para Assistência a Neto

- A comunicação tem q cumprir o disposto no artigo 253º do C. Trabalho – faltas previsíveis e imprevisíveis;
- A neto, bem como a outros familiares, o limite de faltas por ano é de 15 dias.

Efeitos das Faltas para Assistência a Familiares

- Determinam perda da retribuição mas são consideradas como prestação efetiva de trabalho para efeitos de antiguidade – ver artigo 255º do C. Trabalho.
- As faltas para assistência a filho, neto e outros familiares **são cumulativas** pois visam acautelar diferentes tipos de relação familiar;

Efeitos das Faltas para Assistência a Familiares

- Trabalhadores integrados no RPSC beneficiam de um **subsídio** – art. 40º da Lei nº 35/2014 – previsto no [DL 89/2009](#) e **igual a 65% da retribuição de referência;**
- Por sua vez os trabalhadores integrados no RGSS perdem o direito à retribuição e **não têm direito a qualquer subsídio;**

Faltas por Doença

- Análise do artigo 15º da Lei 35/2014 de 20 de Junho;
- Regime de Proteção Social Convergente (RPSC) vs Regime Geral da Segurança Social (RGSS);
- As faltas por doença determinam sempre perda da retribuição nos 3 primeiros dias – Exceção: internamento hospitalar, cirurgia ambulatória, doença por tuberculose;

Faltas por Doença

- A partir do 3º dia e até ao 30º:
 - RPSC – perda de 10% da remuneração diária;
 - RGSS – aplicação do artigo 16º [DL 28/2004](#);
 - As faltas por doença **descontam na antiguidade** para efeitos de carreira quando ultrapassem 30 dias seguidos ou interpolados em cada ano civil nº 2 do artigo 281º e nº 6 do artigo 15º da Lei 35/2014;

Faltas por Doença

- No caso do Certificado de Incapacidade Temporária (CIT) abranger dias não úteis estes **só se consideram faltas se o trabalhador tiver faltado no dia imediatamente anterior e no dia imediatamente posterior;**
- Possibilidade de utilização das faltas por conta do período de férias nos 3 primeiros dias da incapacidade mediante autorização;

Descontos nas Faltas por Doença

- Nos primeiros 30 dias mantém-se a totalidade das contribuições por parte da entidade empregadora pública;
- No caso do trabalhador está dispensado da contribuição relativa aos 3 primeiros dias e quanto ao 4º a 30º dia paga proporcionalmente ao que recebe;

Justificação de Faltas - RPSC

- O modelo do CIT mantém-se em vigor;
- O trabalhador tem que entregar documento comprovativo em 5 dias úteis – nº 1 do artigo 17º da Lei nº 35/2014;
- No caso de internamento o CIT deve ter aposição da etiqueta da entidade competente – arts. 17º e 18º da Lei nº 35/2014;

Caducidade do Vínculo

- Artigo 291º e seguintes da LTFP;
- **Termo Certo** (artigo 293º):
 - Desnecessidade de comunicação nos termos do nº 1;
 - Compensação prevista no nº 2 do artigo 344º do C. Trabalho = 18 dias de retribuição base por cada ano completo;

Caducidade do Vínculo

- **Termo Incerto** (art. 294º LTFP):
 - Necessidade de comunicação para fazer cessar o contrato;
 - Pré-aviso de 7, 30 ou 60 dias consoante o contrato tenha tido duração inferior a seis meses, de seis meses a dois anos ou superior a dois anos;
 - **Compensação** nos termos do nº 4 do artigo 345º do C. Trabalho = 18 dias de retribuição base por cada ano completo nos primeiros 3 anos e 12 dias de retribuição base por cada ano nos anos subsequentes.

Caducidade do Vínculo

- Ferias = Pagamento das férias vencidas e não gozadas e dos proporcionais referentes ao ano da cessação à razão de 2 dias por cada mês;
- Entrega de Certificado de Trabalho (art. 290º LTFP) e de Declaração de Situação de Desemprego (RGSS);

Caducidade do Vínculo

- Reforma por velhice ou invalidez (art. 292º LTFP);
- Inexistência de compensação;
- Pagamento de férias e proporcionais de subsídios relativamente ao trabalho prestado;

Outros Temas

- Procedimento Disciplinar;
- Formação + Higiene Segurança e Saúde no Trabalho;

Fim

- Obrigado pela atenção!

carlosfnnv@gmail.com

- 962991968