



# LEI GERAL DO TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS - CÓDIGO DE TRABALHO

## *I. Enquadramento Geral*

A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (adiante designada por LTFP) aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que entrou em vigor no dia 1 de agosto de 2014, aplica-se 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, 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, aos órgãos e serviços de apoio à Assembleia da República.

A referida Lei é também aplicável a outros trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas que não exerçam funções nas entidades referidas.

*A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas entrou em vigor no dia 1 de agosto de 2014.*

# LEI GERAL DO TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS - CÓDIGO DO TRABALHO

## II. Revogações

Com a entrada em vigor da LTFP, foram revogados:

- a) O regime de negociação coletiva e a participação dos trabalhadores da Administração Pública em regime de direito público, aprovado pela Lei n.º 23/98, de 26 de maio;
- b) Os artigos 16.º a 18.º do regime jurídico do contrato individual de trabalho da Administração Pública, aprovado pela Lei n.º 23/2004, de 22 de junho, que ainda se encontravam vigentes atendendo ao disposto na Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro;
- c) Os regimes de vinculação, de carreiras e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas, aprovado pela Lei n.º 12 - A/2008, de 27 de fevereiro, com exceção das normas transitórias abrangidas pelos artigos 88.º a 115.º;
- d) O estatuto disciplinar dos trabalhadores que exercem funções públicas, aprovado pela Lei n.º 58/2008, de 9 de setembro;
- e) O regime do contrato de trabalho em funções públicas, aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro;
- f) As regras e os princípios gerais em matéria de duração e horário de trabalho na Administração Pública, aprovadas pelo Decreto - Lei n.º 259/98, de 18 de agosto;

- g) O regime de férias, faltas e licenças dos funcionários e agentes da administração central, regional e local, incluindo os institutos públicos que revistam a natureza de serviços personalizados ou de fundos públicos, aprovado pelo Decreto -Lei n.º 100/99, de 31 de março;
- h) O regime especial de trabalho a tempo parcial para o pessoal com mais de 55 anos de idade, aprovado pelo Decreto -Lei n.º 324/99, de 18 de agosto;
- i) O diploma que introduziu a semana de trabalho de quatro dias no âmbito da Administração Pública, o Decreto - Lei n.º 325/99, de 18 de agosto.

Estas matérias encontram-se, agora, regulamentadas na LTFP e algumas delas também no Código de Trabalho (aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, adiante CT), atenta a remissão para este diploma efetuada pelo artigo 4.º, do anexo da LTFP.

## III. Aplicação do Código de Trabalho

*Com entrada em vigor da LTFP, o CT passou a ser aplicável, em algumas matérias, aos trabalhadores em funções públicas.*

# LEI GERAL DO TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS - CÓDIGO DO TRABALHO

Sem prejuízo do disposto na LTFP, desde a entrada deste diploma, passaram a ser aplicáveis aos trabalhadores com vínculo de emprego público, as normas legais constantes no CT relativas a:

- a) Relação entre a lei e os instrumentos de regulamentação coletiva e entre aquelas fontes e o contrato de trabalho em funções públicas - Artigo 3.º, do CT;
- b) Direitos de personalidade - Artigo 14.º e seguintes do CT;
- c) Igualdade e não discriminação - Artigo 23.º e seguintes do CT;
- d) Parentalidade - Artigo 33.º e seguintes do CT;
- e) Trabalhador com capacidade reduzida e trabalhadores com deficiência ou doença crónica - Artigo 85.º e seguintes do CT;
- f) Trabalhador estudante - Artigo 89.º e seguintes do CT;
- g) Organização e tempo de trabalho - Artigo 197.º e seguintes do CT;
- h) Tempos de não trabalho - Artigo 237.º e seguintes, artigo 248.º e seguintes, do CT;
- i) Promoção da segurança e saúde no trabalho, incluindo a prevenção - Artigo 281.º e seguintes do CT;
- j) Comissões de trabalhadores, associações sindicais e representantes dos trabalhadores em matéria de segurança e saúde no

trabalho - Artigo 404.º e seguintes do CT;

- k) Mecanismos de resolução pacífica de conflitos coletivos - Artigo 522.º e seguintes do CT;
- l) Greve e *lock-out* - Artigo 530.º e seguintes do CT.

*No que concerne à aplicação do CT aos trabalhadores em funções públicas destaca-se, a título exemplificativo, pela sua relevância prática, situações relativas à prestação de trabalho suplementar, ao regime das férias, faltas e à compensação por caducidade do contrato a termo.*

Em matéria de organização e tempo de trabalho os trabalhadores com vínculo de emprego público estão sujeitos ao disposto nos artigos 197.º e seguintes do CT com as necessárias adaptações, sem prejuízo do disposto nos artigos 102.º a 121.º da LTFP.

## LEI GERAL DO TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS - CÓDIGO DO TRABALHO

O trabalho suplementar encontra-se agora regulado nos artigos 226.º e seguintes do CT, devendo atender-se aos limites de duração, bem como à obrigatoriedade do empregador público manter um registo desse trabalho e à atribuição de suplemento remuneratório previstos na LTFP.

Também no que diz respeito ao regime de férias aplica-se o disposto nos artigos 237.º e seguintes do CT, com as especificações constantes dos artigos 126.º a 132.º da LTFP.

*O período anual de férias passou a ter a duração de 22 dias úteis, acrescido de um dia útil de férias por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado.*

Refira-se ainda que a duração do período de férias pode ser aumentada no quadro de sistemas de recompensa do desempenho, nos termos previstos na lei ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

Face à aplicação do n.º 5 do artigo 238.º do CT volta ser possível a renúncia ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de

férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

Em matéria de faltas, por se tratar de tempo de não de trabalho, aplica-se o regime constante dos artigos 248.º e seguintes do CT, com as especificações dos artigos 133.º a 143.º da LTFP.

Têm os efeitos previstos no artigo 255.º do CT as faltas justificadas dadas ao abrigo das alíneas a) a h) e n), do n.º 2, do artigo 134.º da LTFP, ou seja:

*“a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;*

*b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins;*

*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*

## LEI GERAL DO TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS - CÓDIGO DO TRABALHO

*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;*

*(...)*

*n) As que por lei sejam como tal consideradas.”*

Não determinam perda de remuneração, atento o disposto na alínea b), do n.º 4, do artigo 134.º da LTFP, as seguintes faltas justificadas:

*(...)*

*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;*

*(...)”*

As faltas dadas por conta do período de férias têm os efeitos previstos no artigo 135.º do LTFP.

A comunicação das ausências é efetuada nos moldes descritos no artigo 253.º do CT. Assim, devem ser comunicadas ao empregador público, acompanhadas da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias, quando previsíveis.

No caso de as ausências não serem previsíveis, no referido prazo, devem ser comunicadas logo que seja possível.

No que concerne aos trabalhadores integrados no regime de proteção social convergente, cumpre mencionar que, ao abrigo do disposto no artigo 17.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, deverá ser observado o prazo de 5 dias úteis para a entrega nos serviços do certificado de incapacidade temporária, salvo se existir motivo justificativo que tenha impossibilitado a observância do aludido prazo como se prevê no n.º 5 do mesmo artigo e diploma.

Em matéria de caducidade de contrato a termo, cumpre, ainda, referir que, o montante da compensação devida ao trabalhador pela caducidade do contrato a termo celebrado antes da entrada em vigor da LTFP é calculado nos seguintes termos (cfr. n.º 2 do artigo 12.º, da parte preambular da Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho):

- a) Relativamente ao tempo de duração do contrato até 31 de julho de 2014 a compensação devida, consoante, o termo seja certo ou incerto, é a prevista no artigo 252.º ou 252.º e 253.º do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas,

## LEI GERAL DO TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS - CÓDIGO DO TRABALHO

---

aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro;

- b) Relativamente ao período posterior, isto é, ao tempo de duração do contrato posterior a 1 de agosto de 2014, a compensação rege-se pelo disposto no n.º 3 do artigo 293.º da LTFP, pelo que, nos termos do artigo 344.º do CT, a compensação do trabalhador corresponde a 18 dias de remuneração base por cada ano completo de antiguidade; o valor correspondente à fração do ano é calculado proporcionalmente.

No caso dos contratos a termo incerto celebrados depois da entrada em vigor de 1 de agosto de 2014, a compensação é determinada nos termos do artigo 366.º do CT, correspondendo a 18 dias de remuneração base por cada ano completo de antiguidade no que se refere aos 3 primeiros anos, e a 12 dias no que se refere aos anos subsequentes.

***Outubro, 2014***

As técnicas superiores juristas,

*Dra. Ana Cristina Azinheiro*

*Dra. Marta Almeida Teixeira*