# APLICAÇÃO DO REGIME DE FÉRIAS FALTAS E LICENÇAS E CONTAGEM DE TEMPO DE SERVIÇO

**(Documento orientador)**

1. Enquadramento legal
2. Férias
3. Faltas
4. Licenças
5. Contagem de Tempo de Serviço

## ENQUADRAMENTO LEGAL

Dadas as sucessivas alterações a que esta matéria tem sido sujeita importa tornar claro a identificação do enquadramento legal a considerar tendo presente que para a matéria em apreço existem três universos de trabalhadores a saber: Os trabalhadores que ingressaram na admistração pública até 31 de Dezembro, de 2005 os trabalhadores que ingressaram a partir de 1 de Janeiro de 2006 e por fim os que ingressaram a partir de 1 de Janeiro de 2009.

Porquê distinguir estes três universos?

Os trabalhadores que ingressaram na administração pública até 31 de Dezembro de 2005, estão sob o regime exclusivo de protecção social da ADSE. Já os trabalhadores que ingressaram a partir de 1 de Janeiro de 2006, por força do disposto da Lei n.º60/2005 de 29/12, alterada e republicada pela Lei n.º 11/2008 de 20/02 estão obrigatoriamente sujeitos ao regime de protecção social da Segurança Social, sendo que por sua opção poderão ainda beneficiar do regime de protecção da ADSE, se para o efeito procederem ao respectivo desconto à taxa de 1,5%.Quanto aos trabalhadores que ingressaram na administração pública após 1 de Janeiro de 2009, aplica-se-lhes este regime e ainda todo

aquele que decorre da entrada em vigor do Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas. Com efeito todas as admissões providas após a entrada em vigor daquele Regime, confere aos seus titulares a qualidade de contratados, por tempo determinado ou indeterminado e a consequente sujeição àquele regime jurídico.

Importa ainda distinguir o enquadramento legal em matéria de férias, faltas e licenças aplicável aos trabalhadores nomeados e aos trabalhadores contratados:

**Decreto-Lei n.º 100/99, 31/03**

Estabelece o regime de férias faltas e licenças dos funcionários e agentes da Administração Pública.

Mantém-se para os trabalhadores que exercem funções públicas na modalidade de **nomeação.**

**Lei n.º 59/2008, 11/09**

Aprova o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP).

Aplica-se aos trabalhadores com relação jurídica de emprego constituída por **Contrato de Trabalho em Funções Públicas**.

(Artigo 8º do diploma preambular: disposições do RCTFP aplicáveis aos trabalhadores nomeados).

# FÉRIAS

## Enquadramento Legal

- Decreto-Lei n.º 100/99, 31/03
- Lei n.º 59/2009, 11/09

## ÂMBITO

### Regime aplicável aos trabalhadores

- Nomeados
- Contratados

No Ano de Ingresso

No ano de ingresso e após terem completado 6 meses de execução do contrato os trabalhadores contratados têm o direito a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

Quando a duração do contrato for inferior a seis meses, o trabalhador tem direito a gozar 2 dias úteis por cada mês completo de duração do contrato. Nestes contratos o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da sua cessação, salvo acordo das partes.

**DURAÇÃO**

Para os trabalhadores nomeados e contratados a duração é a sguinte:

- **25 dias úteis** até completar 39 anos de idade;
- **26 dias úteis** até completar 49 anos de idade;
- **27 dias úteis** até completar 59 anos de idade;
- **28 dias úteis** a partir dos 59 anos de idade.

  - A idade a considerar é a que completa até 31 de Dezembro do ano em que as férias se vencem;
  - Ao período de férias acresce 1 dia útil de férias por cada 10 anos de serviço efectivamente prestado.

Para os contratados as férias podem ser aumentadas no quadro de sistemas de recompensa do desempenho, nos termos previstos na lei ou em convenção colectiva de trabalho.

**GOZO**

**Trabalhadores Nomeados**

As férias podem ser gozadas, seguida ou interpoladamente, não podendo ser gozados, seguidamente, mais de 22 dias úteis. No caso de gozo interpolado, um dos períodos não pode ser inferior a <u>metade dos dias de férias a que o trabalhador tenha direito.</u> A Direcção Regional de Administração Pública e Local

tem entendido que o alcance da expressão "um dos períodos não pode ser inferior a metade dos dias de férias a que o funcionário tenha direito" deverá abranger todos os dias de férias que se vencem a 1 de Janeiro de cada ano, ou seja, os 25 dias normais acrescidos dos dias a quem eventualmente o funcionário possa ter direito por conta da idade ou de anos de serviço.

**Trabalhadores Contratados**

O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre a entidade empregadora pública e o trabalhador e desde que, num dos períodos, sejam gozados, no mínimo, 11 dias úteis consecutivos

**Trabalhadores Nomeados e Contratados**

Os cônjuges ou pessoas que vivam em união de facto e que trabalhem no mesmo serviço, devem gozar férias em idêntico período, salvo se houver prejuízo grave para a entidade empregadora.

**Trabalhadores Nomeados**

Os dias de férias podem ser gozados em meios-dias, no máximo de quatro meios-dias, seguidos ou interpolados, por exclusiva iniciativa do trabalhador.

**Período complementar – art. 7º**

**Aos trabalhadores nomeados** que gozem a totalidade do período normal de férias entre 1 de Janeiro e 31 de Maio ou 1 Outubro e 31 de Dezembro, é concedida no próprio ano ou no ano seguinte **5 dias de férias** que não podem ser gozados nos meses de Julho, Agosto e Setembro.

Salientamos que este período complementar de 5 dias de férias apenas se encontra previsto para os trabalhadores nomeados, não podendo o mesmo ser atribuído aos trabalhadores contratados.

**Acumulação**

**Trabalhadores Contratados**

Regra: As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

As férias podem, porém, ser gozadas no **1º trimestre do ano civil seguinte**, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por **acordo** entre o trabalhador e o serviço, ou sempre que pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro

A entidade empregadora e o trabalhador podem ainda acordar na acumulação, no mesmo ano, de **metade do período de férias** vencidas no ano anterior com o vencido no início desse ano.

Assinalem-se então as **principais diferenças** de regime entre os trabalhadores nomeados e os trabalhadores contratados com a entrada em vigor do Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas – **Lei n.º 59/2008, de 11/09.**

No **ano da contratação,** o limite máximo são 20 dias úteis.

**Marcação** – até 15 de Abril;

**Gozo** – seguidas ou interpoladamente, desde que, num dos períodos, sejam gozados no mínimo de 11 dias úteis consecutivos;

**Período Complementar** – não existe;

**Férias Acumuladas** – deverão ser gozadas no 1º trimestre do ano civil seguinte, seguidas ou não das férias vencidas neste.

## FALTAS

**Enquadramento Legal**

- Decreto-Lei n.º 100/99, 31/03
- Lei n.º 59/2008, 11/09
- Lei n.º 7/2009, 12/02

Conceito de Falta

**Contratados**

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

*Artigo 184.º do Regime, Lei n.º 59/2008, de 11/09*

**Nomeados**

Não comparência do funcionário durante a totalidade ou parte do período de trabalho a que está obrigado bem como a não comparência em local a que o mesmo deva deslocar-se por motivo de serviço.

*Artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 100/99, de 31/03*

**TIPOS DE FALTAS**

**Nomeados**

a) Casamento;

b) Maternidade ou paternidade;

c) Nascimento;

d) Consultas pré-natais e amamentação;

e) Adopção;

f) Falecimento de familiar;

g) Doença;

h) Doença prolongada;

i) Acidente em serviço ou doença profissional;

j) Reabilitação profissional;

l) Tratamento ambulatório, realização de consultas médicas e exames complementares de diagnóstico;

m) Assistência a familiares;

n) Isolamento profiláctico;

o) Trabalhador-estudante;

p) Bolseiro ou equiparado;

q) Doação de sangue e socorrismo;

r) Cumprimento de obrigações;

s) Prestação de provas de concurso;

t) Por conta do período de férias;

u) Com perda de vencimento;

v) Deslocação para a periferia;

x) Motivos não imputáveis ao funcionário ou agente;

z)Motivo de participação nos órgãos e estruturas de administração e gestão dos estabelecimentos de ensino nos termos previstos na lei.

*Artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 100/99, de 31/03*

**Contratados**

a) 15 Dias seguidos, por altura do casamento;

b) Falecimento do cônjuge, parentes ou afins (artigo 187.º);

c) Prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;

d) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

e) Necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos neste Regime e no anexo II «Regulamento»;

f) Necessidade de tratamento ambulatório, realização de consultas médicas e exames complementares de diagnóstico que não possam efectuar-se fora do período normal de trabalho e só pelo tempo estritamente necessário;

g) Por isolamento profiláctico.

h) Ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário (justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor);

i) Doação de sangue e socorrismo;

j) Necessidade de submissão a métodos de selecção em procedimento concursal;

l) Por conta do período de férias;

m) Dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva (artigo 293.º);

n) Candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

o) As que por lei forem como tal qualificadas, designadamente as previstas nos Decretos-Lei nºs 220/84, de 4 de Julho, 272/88, de 3 de Agosto, 282/89, de 23 de Agosto, e 190/99, de 5 de Junho.

*Artigo 185º Lei n.º59/2008, de 11/09*

**CASAMENTO**

Para os **trabalhadores nomeados**, as faltas por casamento são de 11 dias úteis seguidos, mediante a comunicação prévia de 15 dias.

Estas faltas são consideradas como serviço efectivo, mas implicam sempre a perda do subsídio de refeição. (art. 22, do Decreto Lei n.º 100/99 de 31/03)

Para os **trabalhadores contratados** as faltas por casamento são de 15 dias seguidos, mediante a comunicação prévia de 5 dias.

**FALECIMENTO**

Para os **trabalhadores nomeados** as faltas por falecimento do cônjuge, parente ou afim no 1.º grau na linha recta, são de 5 dias consecutivos, sendo de 2 dias consecutivos em qualquer outro grau de linha recta e nos 2.º e 3.º graus da colateral.

Para os **trabalhadores contratados** as faltas por falecimento do cônjuge, parente ou afim no 1.º grau na linha recta, são de 5 dias consecutivos, sendo de 2 dias consecutivos em qualquer outro grau de linha recta e no 2.º grau da colateral.

Daqui resulta que ao contrário dos trabalhadores nomeados aos trabalhadores contratados não lhes é permitido faltar por falecimento de tios, tios do cônjuge, sobrinhos e sobrinhos do cônjuge.

**TRABALHADOR ESTUDANTE**

Os **trabalhadores nomeados e contratados** têm direito a dispensa para frequentar aulas, até 5 horas semanais, quando não puder beneficiar de horário de trabalho específico, com flexibilidade ajustável à frequência de aulas.

**Artigo 89.º do regulamento da Lei n.º 59/2008, de 11/09**

**Faltas para provas de avaliação**

Os **trabalhadores nomeados e contratados** têm direito a faltar para realização de provas de avaliação, nos seguintes termos:

Até 2 dias por cada prova (o de realização da prova e o anterior);

No caso de provas consecutivas ou mais do que 1 no mesmo dia, os dias são tantos quanto as provas);

No máximo de 4 dias por disciplina em cada ano lectivo. Artigo 91.ºda Lei n.º 59/2008, de 11/09

Poderão ainda faltar pelo tempo estritamente necessário, para efeitos de deslocação ao local de realização da prova, quando

a distancia assim o justificar. Nesta circunstância as faltas dadas só serão remuneradas até ao limite de 10 faltas por ano lectivo, independentemente do número de disciplinas. (n.º 3 do artigo 91.º da Lei n.º 59/2008, de 11/09).

## ACIDENTE DE TRABALHO E DOENÇAS PROFISSIONAIS

**Para trabalhadores nomeados e contratados** as faltas por incapacidade temporária absoluta são consideradas como exercício efectivo de funções não implicando a perda de quaisquer direitos ou regalias, nomeadamente o desconto de tempo de serviço para qualquer efeito.

**ATENÇÃO** - Se a ausência ao serviço exceder 90 dias consecutivos a entidade empregadora, promove a apresentação do sinistrado a exame de junta médica com competência para justificar as faltas subsequentes.

## ASSISTÊNCIA A FILHOS

- Após o dia 1 de Maio de 2009, entrou em vigor o novo regime de protecção social na parentalidade, o qual aplica-se aos trabalhadores que em 31/12/2008 fossem nomeados, bem como aos contratados, e contempla as faltas para assistência a filhos.

- A atribuição dos subsídios nesta situação encontra-se prevista nos Decretos-Lei nºs 89/2009 de 9/04 e 91/2009 de 9/04, (regimes de protecção social convergente e sistema previdencial e subsistema de solidariedade, respectivamente).

Os **trabalhadores nomeados e contratados** podem faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável, em caso de doença, ou acidente, a filho menor de 12 anos ou, independentemente, da idade, a filhos com deficiência ou doença crónica:

Até 30 dias por ano, ou

durante todo o período de eventual hospitalização.

**(Artigo 49º do Código de Trabalho)**

Podem igualmente faltar até 15 dias por ano para um filho com 12 anos ou mais anos de idade que, no caso de ser maior de idade, faça parte do mesmo agregado familiar.

Acresce um dia por cada filho além do 1º.

**(Artigo 49º do Código de Trabalho)**

A possibilidade de faltar para assistência a filhos não pode ser exercida simultaneamente pelo pai e mãe.

O Abono no dia da falta não é remuneração, é uma prestação Social (subsídio), e por isso sobre ele não incidem quaisquer descontos (excepção: ADSE).

**(Artigo 49º do Código de Trabalho)**

## Subsídio

Nas faltas dadas por assistência a filhos é devido ao **trabalhador nomeado e contratado** um subsídio. Importa contudo chamar a atenção para o seguinte:

A atribuição desse subsídio para os **trabalhadores que se encontram integrados no regime de protecção social convergente,** encontra-se previsto no artigo 23º do Decreto-Lei n.º89/2009, de 9-4, enquanto que para os **trabalhadores no regime de protecção da segurança social**, encontra-se o mesmo previsto no Decreto-lei n.º 91/2009 de 09/04.

O montante diário do subsídio corresponde a 65% da remuneração de referência do beneficiário.

Sobre este subsídio não incidem quaisquer descontos pois não são remuneração, mas uma prestação social.

**Faltas para tratamento ambulatório, realização de consultas médicas e exames complementares de diagnóstico do cônjuge, ascendentes, descendentes e equiparados.**

O artigo 53º do Decreto-Lei nº100/99, (Faltas para tratamento ambulatório, consultas e exames complementares de diagnóstico do cônjuge, ascendentes, descendentes, adoptandos, adoptados e enteados, menores ou deficientes) determina que o

trabalhador que encontrando-se ao serviço careça em virtude de doença, deficiência ou acidente em serviço, do cônjuge ou equiparado, ascendentes, descendentes e equiparados de prestar assistência ao mesmo no tratamento ambulatório, realização de consultas médicas e exames complementares de diagnóstico que não possam realizar-se fora do período normal de trabalho, pode faltar durante o tempo necessário para o efeito, e desde que comprove que o trabalhador seja a pessoa mais indicada para o fazer. Mais determina a lei que as horas utilizadas são justificadas e convertidas em dias completos de faltas e produzem os efeitos das faltas por assistência a familiares.

Sucede que, presentemente, as faltas por assistência a familiares, com excepção dos filhos que têm um regime próprio, previsto no Código de Trabalho, têm um tratamento diverso daquele que tinham anteriormente, pois estas faltas determinam agora **a perda total da remuneração** e o pagamento de um **subsídio por assistência a familiares previsto no artigo 36º do DL nº89/2009**, o qual é calculado nos termos dos artigos 21º, 22º, na alínea d) do nº4 do artigo 23º e do artigo 24º desse mesmo diploma. (Isto para os **trabalhadores nomeados que integram o Regime Convergente, pois para os trabalhadores contratados por tempo indeterminado, a lei não prevê a atribuição de qualquer tipo de subsídio**).

Assim, deverá ser este o procedimento a adoptar e não deverá continuar a aplicar-se o regime vigente até 31 de Dezembro de 2008, o qual conduziria ao tratamento destas faltas como faltas por doença do próprio, com o consequente desconto de 1/6 do vencimento. Presentemente este desconto de 1/6 de vencimento **só ocorrerá** nos primeiros 30 dias de ausência ao trabalho do **próprio trabalhador por motivo de doença**.

Quanto aos **trabalhadores abrangidos pelo sistema de protecção social da Segurança Social**, importa distinguir primeiro se estamos perante trabalhadores nomeados ou contratados, pois todos os nomeados após 1 de Janeiro de 2006, conforme já anteriormente referimos, eram também obrigatoriamente inscritos no regime de segurança social:

1. Caso se trate de um **trabalhador nomeado**, justifica a falta ao abrigo do artigo 53º do Decreto-lei nº100/99. Contudo, não poderá receber o subsídio por assistência a familiares pois o Decreto-lei nº89/2009 não lhe é aplicável e o diploma que se lhe aplica – o Decreto-lei nº91/2009 – não prevê qualquer tipo de subsídio para assistência a familiares.
2. Caso se trate de um **trabalhador contratado**, a falta já terá de ser justificada ao abrigo do artigo 185º, nº3 da Lei nº59/2008, de 11 de Setembro, que aprovou o Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas. Quanto à

remuneração, também aqui o diploma a considerar é o DL nº91/2009, o qual, como já se disse, não determina a atribuição de qualquer subsídio nestas situações.

**DESLOCAÇÃO À ESCOLA**

**O trabalhador contratado,** pode ausentar-se por períodos não superiores a 4 horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor.

Estas ausências não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador. Este tipo de falta não se encontra legalmente previsto para os trabalhadores nomeados.
(**Artigo 185.ºda Lei n.º 59/2008, de 11/09**)

**DOENÇA**

Para os **trabalhadores nomeados** salvo nos casos de internamento, as faltas por doença determinam a perda de 1/6 do vencimento apenas nos primeiros 30 dias de ausência, seguidos ou interpolados, em cada ano civil.

Ultrapassados os 30 dias seguidos, as faltas descontam na antiguidade, com excepção das faltas dadas por deficientes

quando a doença decorre da própria deficiência**,** caso em que não deverão descontar na antiguidade.

**Estas faltas implicam sempre a perda do subsídio de refeição. (Artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 100/99, de 31/03)**

Na situação de faltas por doença o dirigente máximo pode, a requerimento do interessado, tendo em conta a assiduidade e mérito evidenciado no desempenho das funções, nomeadamente através da última avaliação do desempenho, autorizar a recuperação do vencimento de exercício perdido**.**

**Justificação da Doença**

Para os **trabalhadores nomeados** o prazo para apresentação da respectiva justificação é de 5 dias úteis, não se incluindo naquele prazo o 1.º dia da doença, e suspendendo-se naquela contagem os Sábados, Domingos e Feriados.

**Internamento**: o prazo de entrega é o da apresentação ao serviço se coincidir com a alta hospitalar. Se, após a alta, não esteja ainda apto a regressar ao serviço, conta-se o prazo de 5 dias a partir da data da alta.

A falta de entrega do documento implica, se não for devidamente fundamentada, a injustificação das faltas até à data de entrada do documento comprovativo**.** Se for remetido pelo correio registado releva a data da expedição.

Para os **trabalhadores contratados** as faltas por doença deverão ser devidamente comprovadas. Estas faltas determinam a perda de remuneração, desde que o trabalhador beneficie de um regime de protecção social na doença.

Se o impedimento do trabalhador, por motivo de doença se prolongar efectiva ou previsivelmente por mais de 1 mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.
**(Artigo 191º e 232º da Lei nº59/2008, de 11 de Setembro)**

A doença pode ser fiscalizada por médico, mediante requerimento da entidade empregadora pública dirigido à segurança social.
**(Artigo 191º e 232º da Lei nº59/2008, de 11 de Setembro)**

## PRINCIPAIS DIFERENÇAS DE REGIME DAS FALTAS PARA TRABALHADORES NOMEADOS/CONTRATADOS

Por casamento o trabalhador contratado tem direito a faltar 15 dias seguidos e o nomeado 11 dias úteis.

O trabalhador contratado pode faltar para acompanhamento escolar do filho (4 horas por trimestre).

O trabalhador contratado não tem direito a faltar por falecimento de parentes no 3.º grau da linha colateral (tios, tios do cônjuge, sobrinhos e sobrinhos do cônjuge).

## LICENÇAS

### Tipos

Para os **trabalhadores nomeados** os tipos de licenças são os previstos no artigo 73º e seguintes, do Decreto-Lei n.º100/89, 31/03, sendo elas as seguintes:

- Licença sem vencimento até 90 dias
- Licença sem vencimento por 1 ano
- Licença sem vencimento de longa duração
- Licença sem vencimento para acompanhamento de cônjuge colocado no estrangeiro em missões de defesa ou representação de interesses do País ou em organizações internacionais de que Portugal seja membro.

- Licença sem vencimento para exercício de funções em organismos internacionais
- Licença especial para desempenho de funções em associação sindical

Para os **trabalhadores contratados,** os tipos de licença encontram-se previstos, no artigo 234.º da Lei n.º 59/2008, 11/09, e são os seguintes:

- Licenças sem remuneração;
- Licença sem remuneração para frequência de cursos de formação da responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controle pedagógico ou frequência de cursos ministrados em estabelecimentos de ensino.
- Licença para acompanhamento de cônjuge colocado no estrangeiro e Licença para exercício de funções em organismos internacionais

No caso da Licença sem vencimento de longa duração, **aplicável aos nomeados**, deverá ser observado o seguinte:

- Trabalhadores com 5 anos de serviço efectivo prestado;
- Não pode ter duração inferior a 1 ano.

No caso da Licença especial para funções em associação sindical, deverá ser observado o seguinte:

- Trabalhadores com mais de 3 anos de exercício de funções públicas;
- A requerimento da associação sindical interessada, com declaração expressa de acordo do trabalhador. (aditada pelo artigo 13º do diploma preambular da Lei nº59/2008, de 11 de Setembro)
- Duração de 1 ano, sucessiva e tacitamente renovável (Aditada pelo artigo 13º do diploma preambular da Lei nº59/2008, de 11 de Setembro).

**RECUSA**

Para os **trabalhadores contratados** poderá ser-lhes recusada a **Licença sem remuneração de longa duração para frequência de cursos de formação,** observados um dos seguintes fundamentos:

- Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim nos últimos 24 meses;
- Quando a antiguidade do trabalhador seja inferior a 3 anos;

- Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com antecedência de 90 dias;
- Tratando-se de trabalhadores titulares de cargos dirigentes ou integrados em carreiras ou categorias de grau 3, quando não seja possível a sua substituição.

**Efeitos**

Para os **trabalhadores contratados,** os efeitos das licenças são:

Tem direito à ocupação de um posto de trabalho no órgão ou serviço quando terminar a licença, nas seguintes situações:

- Licenças de duração inferior a 1 ano;
- Licenças para acompanhamento de cônjuge colocado no estrangeiro;
- Licenças para exercício de funções em organismos internacionais;
- Licenças fundadas em circunstâncias de interesse público

Nas restantes licenças bem como nas situações de regresso antecipado, o trabalhador que pretenda regressar ao serviço e cujo posto de trabalho se encontre ocupado deve aguardar a previsão de um posto de trabalho não ocupado, no mapa de pessoal.

## PRINCIPAIS DIFERENÇAS DE REGIME NAS LICENÇAS COM A ENTRADA EM VIGOR DO REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS LEI N.º 59/2008, 11/09

- **Licenças sem remuneração;**
- **Licença específica para <u>cursos de formação.</u>** Neste caso não depende da existência de interesse público nem da conveniência de serviço, salvo cargos dirigentes ou trabalhadores da carreira/categoria de grau 3, casos em que pode ser recusada quando não seja possível a sua substituição durante o período da licença., sem prejuízo sério para o serviço;
- **Licenças inferiores a 1 ano:** Garante o direito de ocupação de 1 posto trabalho;
- **Licenças superiores a 1 ano:** O trabalhador deverá aguardar previsão de posto não ocupado

## CONTAGEM DE TEMPO DE SERVIÇO

Considerando a necessidade de garantir procedimentos uniformes, sobre a contagem de tempo de serviço estabelecem-se as seguintes orientações:

O Registo Biográfico do trabalhador deve constituir um documento síntese da situação profissional, devendo os registos nele efectuados estar suportados em documentos autênticos ou autenticados arquivados no respectivo processo individual.

Sempre que surjam novos elementos que impliquem alteração da situação profissional do trabalhador devem os mesmos ser inscritos, de imediato, no Registo Biográfico, de forma a manter actualizada toda a informação, designadamente tempo de serviço na carreira e categoria, qualificação profissional, posicionamento na carreira. cargos desempenhados, licenças concedidas, faltas, etc.

## APURAMENTO DO TEMPO DE SERVIÇO

No apuramento do tempo de serviço dos trabalhadores devem ser tidas em conta todas as normas legais em vigor, nomeadamente aqueles que regulamentam a contagem de tempo de serviço para efeitos de antiguidade, aposentação, e alterações de posicionamento remuneratório.

No domínio das carreiras deve especialmente dar-se atenção simultânea:

a) Ao disposto na Lei de vínculos, carreiras e remunerações aprovado pela Lei n.º 12-A/2008 de 27/02 (LVCR) nos seus artigos 117º nº 4 e 46º a 48º e 113º;

b) Ao disposto no artigo 119º da Lei do Orçamento de Estado para 2008 que remete a disciplina das alterações de escalão/progressões (nº 1 do artigo 119º) para a LVCR. Estabelecendo ainda que em 2008, as mudanças de escalão seguem as regras para a alteração do posicionamento remuneratório prevista nos artºs 46º a 48º e 113º (n.º 4 do artigo 117º). Essas mudanças de escalão processam-se nas actuais carreiras e categorias, mas seguindo a nova disciplina (artigo 117º nº 4 da LVCR).

Em que se traduz no essencial essa nova disciplina?

a) Na alteração obrigatória do posicionamento remuneratório (alteração de escalão) do trabalhador; e

b) Em outras alterações de posicionamento remuneratório, possíveis face aos recursos orçamentais disponíveis e às opções de gestão do dirigente máximo, atempadamente, publicitadas e desde que reunidas condições relativas à avaliação do desempenho.

**FIM**