S. R.

REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

GOVERNO REGIONAL

SECRETARIA REGIONAL DAS FINANÇAS E DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Sec. Reg. das Finanças e da Adm. Pública
Dir. Reg. da Administração Pública e da Modernização Administrativa

Saída

N.º: 844 30-12-2015 Proc.: 9.2.1
Departamento Administrativo

Para:

Todas Presidência do Governo e Secretarias Regionais

Ofício circular
- Presidência
- Secretarias Regionais

Sua referência	Sua comunicação de	Nossa referência	Data

ASSUNTO: **"FAQ´S emitidas em 2015 pela Direção Regional da Administração Pública e da Modernização Administrativa"**

Para efeitos de conhecimento e de uma maior divulgação junto dos órgãos e serviços da administração pública da Região Autónoma da Madeira, encarrega-me Sua Excelência o Secretário Regional de junto remeter a V. Exa., compilação das FAQ´S emitidas em 2015 pela Direção Regional da Administração Pública e da Modernização Administrativa, no âmbito suas atribuições de apoio aos serviços da administração direta e indireta nas áreas relativas aos regimes de emprego púbico, que se encontram publicitadas na sua página eletrónica.

Com os melhores cumprimentos.

A CHEFE DO GABINETE,

Andreia Jardim

LTFP - LEI GERAL DO TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS

Sendo permitida a substituição da remuneração por trabalho suplementar pelo descanso compensatório, por aplicação do n.º 7 do artigo 162.º da LTFP, qual o critério pelo qual se processa a conversão das majorações remuneratórias em tempo?

Havendo lugar à substituição da remuneração por trabalho suplementar pelo descanso compensatório, este deve ser igual ao número de horas de trabalho suplementar prestadas, acrescido de uma majoração em tempo igual às percentagens previstas nas alíneas a) e b) do n.º 1 e no n.º 2 do artigo 162.º da LTFP.
Assim, por exemplo, no caso do trabalho suplementar que ocorra em **dia de descanso semanal**, dá direito ao trabalhador que o pretenda substituir por descanso compensatório, a um dia e meio de descanso compensatório.
Quando o trabalho suplementar ocorra em **dia de descanso semanal obrigatório**, acresce ainda, por força do disposto nos n.os 4 e 5 do artigo 229.º do Código do Trabalho (aplicável por via da remissão constante do artigo 4.º da LTFP), mais um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes, a marcar por acordo entre trabalhador e empregador público, ou por este na falta de acordo.
Refira-se que este entendimento resulta de consulta efetuada, por razões de uniformidade interpretativa, na matéria em causa, à Direção-Geral da Administração e do Emprego Público.

(28/04/2015)

A pena disciplinar de suspensão, prevista na alínea c) do n.º 1 do artigo 180.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, de duração superior a um mês, determina a suspensão do vínculo de emprego público, fazendo repercutir os seus efeitos no direito a férias do trabalhador?

Sim, pelo que, estando o vínculo suspenso a 1 de janeiro, não se vence o período anual de férias, aplicando-se o n.º 2 do artigo 129.º, conjugado com o artigo 127.º, ambos da LTFP, tendo o trabalhador direito a gozar dois dias de férias por cada mês completo de trabalho, no ano de cessação do impedimento prolongado.

O presente entendimento resulta de consulta efetuada, por razões de uniformização jurídica, à Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), através da Rede Interministerial de Interlocutores de Trabalho Colaborativo.

(17/07/2015)

FÉRIAS, FALTAS E LICENÇAS

Qual o direito a férias, em caso de faltas dadas por trabalhador equiparado a bolseiro, por período superior a 30 dias por ano?

Atendendo a que o impedimento temporário decorrente da equiparação a bolseiro é imputável ao trabalhador, dado que tal só pode constituir-se a requerimento do dito trabalhador, como estabelece o n.º 1 do art.º 3.º do DL n.º 272/88, de 03 e agosto, e que por força do n.º 4 do art.º 278.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, "O impedimento temporário por facto imputável ao trabalhador determina a suspensão do vínculo de emprego público nos casos previstos na lei", inexistindo essa previsão, entende-se que a constituição de uma tal situação não dá lugar à suspensão do contrato.

Assim, conclui-se que na ocorrência de faltas por equiparação a bolseiro, os respetivos trabalhadores têm direito a férias pagas bem como ao respetivo subsídio.

Cumpre referir que este entendimento resulta de consulta efetuada, por razões de uniformidade interpretativa na matéria em causa, à Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP).

(08/01/2015)

As faltas por falecimento de um familiar determinam a suspensão do gozo das férias?

Não, atenta a natureza daquelas faltas, constata-se que este direito não é imperativo, mas sim facultativo, pois o seu gozo depende da opção de cada trabalhador, logo não consubstancia um impedimento por facto não imputável ao trabalhador, e como tal o seu gozo não se encontra expressamente e especialmente protegido na lei, como se verifica no direito ao gozo de férias nas situações de faltas por doença, não determinando, por consequência, a suspensão do gozo de férias, como decorre da parte final do n.º 1 do art.º 244.º do CT aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, aplicável por via do n.º 1 do art.º 122.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

(12/03/2015)

Qual o direito a férias no ano de regresso ao serviço, de trabalhador que inicia um período de faltas por motivo de doença no ano civil anterior àquele regresso?

O direito a férias no ano de regresso ao serviço por motivo de faltas por doença dependerá do facto de a 1 de janeiro desse ano o contrato se encontrar ou não suspenso, sendo que essa suspensão ocorrerá quando se tornar previsível que a duração da ausência será superior a um mês.

Assim, a título de exemplo, se um trabalhador apresentar em 15 de dezembro de um determinado ano um atestado médico por 30 dias e decorridos esses 30 dias apresentar novo atestado, apenas na data da apresentação deste segundo atestado é que o seu contrato se encontra suspenso e como tal tem direito às férias vencidas a 1 de janeiro no ano subsequente, nos termos do n.º 1 do art.º 126.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

No caso de o trabalhador apresentar em 15 de dezembro de um determinado ano atestado médico por 10 dias e decorridos esses 10 dias apresentar um segundo atestado médico por mais 30 dias, a suspensão do seu contrato ocorre com a apresentação do dito segundo atestado, porque é nesta altura que se torna previsível que o impedimento se prolongue por mais de um mês, passando aquele, no ano subsequente, a ter direito a férias nos termos do n.º 2 do art.º 129.º da LTFP.

Cumpre referir que este entendimento resulta de consulta efetuada, por razões de uniformidade interpretativa na matéria em causa, à Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP).

(17/04/2015)

As faltas justificadas por motivo de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar do trabalhador, previstas na alínea e) do n.º 2 do artigo 134.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), poderão enquadrar-se no disposto no n.º 1 do artigo 244.º do Código do Trabalho (CT), aplicável por força do n.º 1 do artigo 122.º da LTFP, quando naquele normativo se refere "ou outro facto que não lhe seja imputável", permitindo a suspensão do gozo das férias do trabalhador?

Sim, a prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar do trabalhador, que seja impeditiva do gozo das férias deste, constitui, para efeitos do disposto no citado n.º 1 do artigo 244.º do CT, um facto que, não sendo imputável ao trabalhador, é passível de determinar a suspensão do gozo das respetivas férias.

No entanto, esta faculdade depende da comunicação ao empregador público, que poderá exigir ao trabalhador prova da situação, de acordo com o estabelecido, nomeadamente nos artigos 252.º, 253.º e 254.º do Código do Trabalho, e de que a sua ocorrência impossibilitou o gozo das respetivas férias.

Refira-se que este entendimento resulta de consulta efetuada, por razões de uniformidade interpretativa, na matéria em causa, à Direção-Geral da Administração e do Emprego Público.

(05/08/2015)

É possível, face à previsão da alínea a) do n.º 4 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 503/99, de 20 de novembro, ser abonada remuneração ou alguma compensação destinada à subsistência do trabalhador, cujo vínculo de emprego público cessou por caducidade do respetivo contrato, por verificação do seu termo, mas que se encontra em situação de incapacidade temporária absoluta resultante de acidente de trabalho?

Sim, a obrigação de reparação do empregador público mantém-se até à alta ou à verificação de incapacidade permanente, situações que determinam a cessação do direito à indemnização por incapacidade temporária, como decorre do artigo 132.º da Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, pelo que o empregador público deve, até esse momento, continuar a abonar a remuneração ao trabalhador sinistrado, bem como as prestações em espécie, apesar da caducidade do respetivo contrato.

Cumpre referir que este entendimento resulta de consulta efetuada, por razões de uniformidade interpretativa na matéria em causa, à Direção-Geral da Administração e do Emprego Público

(19/10/2015)

A quem compete apreciar e considerar justificadas ou não as faltas de comparência à Junta Médica?

Nos termos do previsto na al. d) do n.º 1 do art. 7.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, com a última alteração, à data, constante da Lei n.º 128/2015, de 3 de setembro, que consagra o Estatuto do Pessoal Dirigente, cabe ao dirigente superior de 1.º grau, a decisão de justificação ou não da falta de comparência a Junta Médica, para a qual o trabalhador tenha sido regularmente convocado, mediante a prévia e necessária apreciação do requerimento de justificação que, tempestivamente, tenha sido apresentado pelo mesmo trabalhador.

(27/11/2015)

Face ao regime de faltas vertido, designadamente, no art. 134.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, alterada pela Lei n.º 84/2015, de 7 de agosto, poderão considerar-se justificadas as faltas dadas por motivo de prisão preventiva e domiciliária?

Sim, se atendermos ao teor da alínea d) do n.º 2 do citado art. 134.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, já que, embora a redação da mesma não se refira expressamente às faltas motivadas por imposição de autoridade judicial, a expressão "nomeadamente" aí plasmada indica que esse elenco é meramente exemplificativo e, como tal, deverá abarcar outras situações, designadamente a prisão preventiva e domiciliária.

Refira-se que este entendimento já havia sido perfilhado pela Direção Regional da Administração Pública e Local, face à redação da alínea d) do n.º 2 do art.º 185.º do então aplicável Regime do Contrato de Trabalho em Funções Pública, aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, diploma que foi revogado pela alínea e) do n.º 1 do art. 42.º da referida Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

(01/12/2015)

Enquadrando-se as faltas por prisão preventiva nas faltas justificadas o trabalhador mantém o direito à remuneração durante aquele período de faltas?

Não, conforme FAQ' de 17/07/2015 que consta em "LTFP – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas", o trabalhador não tem direito a remuneração, uma vez que durante a prisão preventiva há lugar à suspensão do contrato por facto não imputável ao trabalhador que resulta de imposição de uma medida de coação, sendo-lhe aplicável os artigos 277.º, 278.º, e 129.º do LTFP.

Neste sentido também se pronuncia o Tribunal Central Administrativo do Sul no processo 12219/15 de 09/07/2015.

(01/12/2015)

PESSOAL DIRIGENTE

Para perfazer o requisito de 12 meses de exercício de funções necessário para que se adquira o direito à indemnização devida pela cessação de comissão de serviço, a que se refere o artigo 26.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, apenas se pode contabilizar o tempo decorrido na comissão de serviço em curso à data da cessação de funções no cargo não relevando, para aquele cômputo, anteriores períodos de exercício de funções no mesmo cargo, em comissão de serviço que tenha sido objeto de renovação?

Sim. O período de 12 meses seguidos de exercício de funções, a que se refere o n.º 1 do art. 26.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, com a última alteração introduzida pela Lei n.º 68/2013, de 29 de agosto, é, exclusivamente, reportado ao período temporal da comissão de serviço que se encontre em curso à data da cessação, ou seja, releva o período de tempo contado da nomeação no cargo ou da sua renovação, quando seja o caso, não relevando, portanto, anteriores períodos de exercício de funções no mesmo cargo, em comissão de serviço que tenha sido objeto de renovação.

(20/07/2015)

REMUNERAÇÕES E ABONOS

É possível, face à previsão da alínea a) do n.º 4 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 503/99, de 20 de novembro, ser abonada remuneração ou alguma compensação destinada à subsistência do trabalhador, cujo vínculo de emprego público cessou por caducidade do respetivo contrato, por verificação do seu termo, mas que se encontra em situação de incapacidade temporária absoluta resultante de acidente de trabalho?

Sim, a obrigação de reparação do empregador público mantém-se até à alta ou à verificação de incapacidade permanente, situações que determinam a cessação do direito à indemnização por incapacidade temporária, como decorre do artigo 132.º da Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, pelo que o empregador público deve, até esse momento, continuar a abonar a remuneração ao trabalhador sinistrado, bem como as prestações em espécie, apesar da caducidade do respetivo contrato.

Cumpre referir que este entendimento resulta de consulta efetuada, por razões de uniformidade interpretativa na matéria em causa, à Direção-Geral da Administração e do Emprego Público

(19/10/2015)