



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA  
DIRECÇÃO-GERAL DA ADMINISTRAÇÃO DA JUSTIÇA  
CENTRO DE FORMAÇÃO DE OFICIAIS DE JUSTIÇA

MARIA LEONOR ROMÃO

Actualização dos Textos:  
CRISTINA MENDES

# FÉRIAS, FALTAS E LICENÇAS

CONCEITO, SUPORTE LEGAL, REGIME E EFEITOS

- DL n.º 100/99, de 31 de Março  
na redacção da Lei 117/99, 11 Agosto, DL 157/01, 11 Maio  
e demais legislação aplicável

CASOS PRÁTICOS

Setembro / 2005



## Índice

Ficha n.º	Identificação	Página
<a href="#">1</a>	Faltas por altura do casamento	5
<a href="#">2</a>	Licença por maternidade ou paternidade	7
<a href="#">3</a>	Faltas por nascimento	12
<a href="#">4</a>	Faltas para consultas - pré-natais, amamentação e aleitação	14
<a href="#">5</a>	Faltas por adopção	17
<a href="#">6</a>	Faltas para assistência a netos	20
<a href="#">7</a>	Outras regalias para apoio a filhos menores de 12 anos ou com deficiência	22
<a href="#">8</a>	Faltas por falecimento de familiar	27
<a href="#">9</a>	Faltas por doença e por doença prolongada	29
<a href="#">10</a>	Faltas por acidente em serviço – incidente, acontecimento perigoso e doença profissional	39
<a href="#">11</a>	Faltas para reabilitação profissional	47
<a href="#">12</a>	Faltas para tratamento ambulatorio: realização de consultas médicas e exames complementares de diagnóstico do próprio funcionário	49
<a href="#">13</a>	Faltas para tratamento ambulatorio: realização de consultas médicas e exames complementares de diagnóstico de familiares	51
<a href="#">14</a>	Faltas para assistência a menores doentes ou filho com deficiência ou doença crónica	54
<a href="#">15</a>	Faltas para assistência à família	56
<a href="#">16</a>	Licença parental, licença especial e licença para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica	59
<a href="#">17</a>	Faltas por isolamento profilático	63
<a href="#">18</a>	Faltas ao abrigo do Estatuto do Trabalhador - Estudante	65
<a href="#">19</a>	Faltas dadas na situação de bolsheiro ou equiparado	70
<a href="#">20</a>	Faltas para doação de sangue	72
<a href="#">21</a>	Faltas para socorrismo	75
<a href="#">22</a>	Faltas para cumprimento de obrigações legais ou por imposição de autoridade	77
<a href="#">23</a>	Faltas por suspensão temporária da função	79
<a href="#">24</a>	Faltas para prestação de provas de concurso	82
<a href="#">25</a>	Faltas por conta do período de férias	83
<a href="#">26</a>	Faltas com perda de vencimento	86
<a href="#">27</a>	Faltas por deslocação para outra secretaria judicial ou juízo	88
<a href="#">28</a>	Faltas por motivo não imputáveis ao funcionário ou agente	90
<a href="#">29</a>	Faltas por motivo de participação nos órgãos dos estabelecimentos de ensino	92
<a href="#">30</a>	Faltas por motivo de participação em actos eleitorais	96
<a href="#">31</a>	Faltas injustificadas	99
<a href="#">32</a>	O direito a férias	101
<a href="#">33</a>	Licença sem vencimento até 90 dias	106
<a href="#">34</a>	Licença sem vencimento por um ano	109
<a href="#">35</a>	Licenças sem vencimento de longa duração	112

Ficha n.º	Identificação	Página
<a href="#">36</a>	Licença sem vencimento para acompanhamento do cônjuge colocado no estrangeiro	116
<a href="#">37</a>	Licença sem vencimento para exercício de funções em organismos internacionais	120
<a href="#">38</a>	Dispensa para autoformação	124
<a href="#">39</a>	Síntese de diplomas	126
<a href="#">40</a>	<b>Casos práticos</b>	128
	- <a href="#">Férias</a>	130
	- <a href="#">Faltas para assistência a filhos menores de 10 anos</a>	132
	- <a href="#">Faltas para tratamento ambulatorio de familiares</a>	133
	- <a href="#">Faltas ao abrigo do estatuto do trabalhador estudante</a>	135
	- <a href="#">Faltas por maternidade</a>	138
	- <a href="#">Faltas por doença (atestado médico)</a>	139
	- <a href="#">Faltas por doença (junta médica)</a>	141
	- <a href="#">Faltas por morte de familiar</a>	144
	- <a href="#">Faltas por conta do período de férias</a>	147

**FICHA - 1**

## **FALTAS POR ALTURA DO CASAMENTO**

### **CONCEITO**

Direito que o trabalhador tem de faltar, por altura do casamento.

### **SUPORTE LEGAL**

Decreto-Lei n.º 100/99 de 31 de Março de 1999 (artigo 22.º)

### **REGIME**

O trabalhador tem direito a faltar por altura do casamento durante 11 dias úteis seguidos.

O exercício desta faculdade depende da comunicação ao superior hierárquico com uma antecedência mínima de 15 dias relativamente à data em que pretende iniciar o período de faltas.

### **EFEITOS**

#### **1. Direito a férias**

Não produzem quaisquer efeitos.

Art.º 22º, do Dec.-Lei 100/99 de 31-03

#### **2. Contagem da antiguidade**

Não produzem quaisquer efeitos.

Art.º 22º, do Dec.-Lei 100/99 de 31-03

#### **3. Direito a aposentação**

Não descontam como "tempo de serviço" para este efeito.

Art.º 22º, do Dec.-Lei 100/99 de 31-03

**4. Direito ao vencimento**

Não produzem quaisquer efeitos.

Art.º 22º, do Dec.-Lei 100/99 de 31-03

**5. Direito ao subsídio de férias**

Não produzem quaisquer efeitos.

Art.º 22º, do Dec.-Lei 100/99 de 31-03

**6. Direito ao subsídio de Natal**

Não produzem quaisquer efeitos.

Art.º 22º, do Dec.-Lei 100/99 de 31-03

**7. Direito ao subsídio de refeição**

Implicam a perda do subsídio de refeição, (n.º 3 do art.º 22.º)

Art.º 22º, do Dec.-Lei 100/99 de 31-03

**8. Outros**

---

## **LICENÇA POR MATERNIDADE OU PATERNIDADE**

### **CONCEITO**

Faltas dadas pela trabalhadora ou trabalhador no período de maternidade.

### **SUPORTE LEGAL**

Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de Março (artigo 23.º).

Lei n.º 99/03, de 27 de Agosto, que aprova o Código do Trabalho “CT” (artigos 35.º e 36.º).

Lei n.º 35/04, de 29 de Julho, que regulamenta o Código do Trabalho “RCT” (artigos 68.º e 69.º).

Decreto-Lei n.º 77/05, de 13 de Abril

### **LICENÇA POR MATERNIDADE**

### **REGIME**

#### **1 – Regime**

As trabalhadoras têm direito a não comparecer ao serviço durante 120 dias no período de maternidade.

Destes 120 dias, 90 deverão ser gozados obrigatoriamente após o parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto (n.º 1 do art.º 35.º do “CT”).

Em caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto é acrescido de 30 dias por cada gémeo além do primeiro (n.º 2 do art.º 35.º do “CT”).

A funcionária pode optar por uma licença superior em 25% à prevista no primeiro parágrafo (n.º 1 do art.º 68.º do RCT) mas para tal terá que informar o serviço até 7 dias após o parto (n.º 2 do art.º 68.º RCT), tendo direito a 80% da remuneração durante a totalidade da licença por maternidade (art.º 2.º n.º 2 do Dec-Lei n.º 77/2005 de 13 de Abril).

## **2. Gozo da licença antes do parto**

Para efeitos do gozo de licença por maternidade antes do parto, deverá a trabalhadora informar o respectivo serviço, sempre que possível com a antecedência mínima de 10 dias (salvo urgência médica devidamente comprovada) e apresentar atestado médico que confirme a conveniência do gozo de parte da licença antes do parto e indique a data prevista para este (n.º 4 e n.º 5 do art.º 68.º do “RCT”).

## **3. Risco clínico (antes do parto)**

Em caso de situação de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, a trabalhadora goza do direito de licença anterior ao parto, pelo período de tempo necessário a prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade previsto no n.º 1 do art.º 35.º do “CT” ( n.º 3 do art.º 35.º do “CT”).

## **4. Internamento (a seguir ao parto)**

Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período será suspenso a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento (n.º 5 do art.º 35.º do “CT”) mediante comunicação ao respectivo serviço, acompanhada de declaração emitida por estabelecimento hospitalar (n.º 6 do art.º 68.º do “RCT”).

## **5. Faltas por aborto**

Em caso de aborto espontâneo, bem como nas situações previstas no artigo 142.º do Código Penal, a mulher tem direito a licença com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias, sendo a graduação feita por prescrição médica (n.º 6 do art.º 35.º do “CT”).

### **Nota:**

*É obrigatório o gozo de, pelo menos, 6 semanas de licença por maternidade (n.º 4 do art.º 35.º do “CT”).*

### **Licença por paternidade**

O pai é obrigado a gozar uma licença de 5 dias úteis. Estes dias podem ser gozados seguida ou interpoladamente, no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho. (ver ficha n.º 3)

O pai tem direito a uma licença por paternidade por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe e enquanto esta se mantiver;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta dos pais.  
(n.º 2 do art.º 36.º do “CT”)

- No caso das alíneas a) e b) o funcionário deve informar o respectivo serviço e apresentar atestado médico ou certidão de óbito conforme os casos logo que possível e declarar qual o período da Licença por Maternidade gozado pela mãe (n.º 2 do art.º 69.º do “RCT”).

- No caso da alínea b) (morte da mãe) o período mínimo assegurado ao pai é de 30 dias (n.º 3 do art.º 36.º do “CT”).

- No caso da alínea c) torna-se necessário cumprir os seguintes requisitos:
  - O pai tem de comunicar esse facto ao respectivo serviço com a antecedência mínima de 10 dias;
  - A decisão deve constar de um documento escrito, que é apresentado ao serviço;
  - A mãe tem de gozar pelo menos 6 semanas de licença a seguir ao parto;
  - O pai tem de fazer a prova de que o serviço da mãe foi informado da decisão conjunta;
  - Art.º 69 n.º 3 do “RCT” e art.º 35 n.º 4 do “CT”.

**Nota:** - A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante os 120 dias imediatamente posteriores ao parto conferem ao pai do recém-nascido, o direito a dispensa de trabalho até àquele limite e nunca inferior a 30 dias (n.º 4 do art.º 36.º do “CT”).

## **EFEITOS**

### **1. Direito a férias**

Não produzem quaisquer efeitos.

Art.º 50 al. a) do “CT”

Art.º 107.º n.º 1 do “RCT”

### **2. Contagem da antiguidade**

Não produzem quaisquer efeitos

Art.º 50 al. a) do “CT”

Art.º 107.º n.º 1 do “RCT”

### **3. Direito à aposentação**

Não desconta como "tempo de serviço" para este efeito.

Art.º 50 al. a) do “CT”

Art.º 107.º n.º 1 do “RCT”

### **4. Direito ao vencimento**

Não produzem quaisquer efeitos (art.º 112.º n.º 1 do “RCT”), à excepção da licença de 150 dias nos termos do n.º 1 do art.º 68.º do “RCT” que apenas dá direito a 80% do vencimento.

### **5. Direito ao subsídio de férias**

Não produzem quaisquer efeitos.

Art.º 50 al. a) do “CT”

Art.º 107.º n.º 1 do “RCT”

### **6. Direito ao subsídio de Natal**

Não produzem quaisquer efeitos.

Art.º 50 al. a) do “CT”

Art.º 107.º n.º 1 do “RCT”

### **7. Direito ao subsídio de refeição**

Não produzem quaisquer efeitos.

Artigo 113.º n.º 1 do “RCT”

## 8. Outros efeitos

- O exercício do direito à licença por maternidade, paternidade... suspende o gozo de férias devendo os restantes dias de férias ser gozados após o termo da licença, mesmo que tal se verifique no ano seguinte (alínea a) do n.º 2 do art.º 101.º do “RCT”).

- Os trabalhadores que devam aceitar a nomeação ou tomar posse de um lugar ou cargo durante o período de licença por maternidade, paternidade... fá-lo-ão quando esta terminar, produzindo aquele acto todos os efeitos, designadamente no que respeita ao vencimento e antiguidade, a partir da data da publicação do respectivo despacho de nomeação, (n.º 2 do art.º 107.º do “RCT”).

- O exercício do direito à licença por maternidade, paternidade... não prejudica o tempo já decorrido de qualquer estágio ou curso de formação, sem prejuízo do cumprimento pelo trabalhador do tempo em falta para o completar (alínea b) do n.º 2 do art.º 101.º do “RCT”).

- O exercício do direito à licença por maternidade, paternidade... adiam a prestação de provas para progressão na carreira profissional, as quais devem ter lugar após o termo da licença (alínea c) do n.º 2 do art.º 101.º do “RCT”).

- **O exercício do direito ao gozo da licença por maternidade superior em 25% ao previsto no n.º 1 do art.º 35.º do “CT” confere o direito à recepção de 80% da remuneração durante a totalidade da licença (n.º 2, do art.º 2.º do Decreto-Lei n.º 77/05, de 13 de Abril).**

---

## **FALTAS POR NASCIMENTO**

### **CONCEITO**

Faltas dadas pelo pai funcionário por ocasião do nascimento de um filho.

### **SUPORTE LEGAL**

Lei n.º 99/03, de 27 de Agosto, que aprova o Código do Trabalho “CT” (n.º 1 do artigo 36.º)

Lei n.º 35/04, de 29 de Julho, que Regulamenta o Código do Trabalho “RCT” (n.º 1 do artigo 69.º)

### **REGIME**

O Pai é obrigado a gozar cinco (5) dias úteis de faltas por ocasião do nascimento de um filho. Este período de faltas pode ser gozado seguido ou interpoladamente durante o primeiro mês a seguir ao nascimento (n.º 1 do art.º 36.º do “CT”).

### **FORMALIDADES**

O funcionário deverá informar o serviço com a antecedência de cinco dias relativamente ao início do período consecutivo ou interpolado de faltas. Em caso de urgência comprovada deverá fazê-lo logo que possível (n.º 1 do art.º 69.º do “RCT”).

A lei não exige a junção de meios de prova, podendo no entanto o Secretário de Justiça exigí-los, quando entender insuficiente a mera comunicação (n.º 2 do art.º 21.º do Dec.-Lei n.º 100/99, de 31/03).

## **EFEITOS**

### **1. Direito a férias**

Não produzem quaisquer efeitos.

Art.º 50 al. a) do “CT”

Art.º 107.º n.º 1 do “RCT”

### **2. Contagem da antiguidade**

Não produzem quaisquer efeitos.

Art.º 50 al. a) do “CT”

Art.º 107.º n.º 1 do “RCT”

### **3. Direito à aposentação**

Não desconta como "tempo de serviço" para este efeito.

Art.º 50 al. a) do “CT”

Art.º 107.º n.º 1 do “RCT”

### **4. Direito ao vencimento**

Não produzem quaisquer efeitos.

Art.º 112.º n.º 1 do “RCT”

### **5. Direito ao subsídio de férias**

Não produzem quaisquer efeitos.

Art.º 50 al. a) do “CT”

Art.º 107.º n.º 1 do “RCT”

### **6. Direito ao subsídio de Natal**

Não produzem quaisquer efeitos.

Art.º 50 al. a) do “CT”

Art.º 107.º n.º 1 do “RCT”

### **7. Direito ao subsídio de refeição**

Não produzem quaisquer efeitos.

Art.º 113.º n.º 1 do “RCT”

## **FALTAS PARA CONSULTAS**

### **PRÉ-NATAIS, AMAMENTAÇÃO E ALEITAÇÃO**

#### **CONCEITO**

Dispensa do trabalho concedida à trabalhadora grávida e à mãe que amamenta o filho, bem como ao pai ou à mãe aquando da aleitação.

#### **SUPORTE LEGAL**

Lei n.º 99/03, de 27 de Agosto, que aprova o Código do Trabalho “CT” (artigo 39.º).

Lei n.º 35/04, de 29 de Julho, que Regulamenta o Código do Trabalho “RCT” (artigo 72.º e 73.º).

#### **CONSULTAS PRÉ-NATAIS**

#### **REGIME**

As trabalhadoras grávidas devem, sempre que possível, obter as consultas pré-natais fora das horas do funcionamento do serviço ou organismo.

(n.º 1 do art.º 72.º do “RCT”)

Quando a consulta só for possível dentro do horário de funcionamento do serviço ou organismo, pode ser exigida à trabalhadora a apresentação de documento comprovativo dessa circunstância e da realização da consulta ou declaração dos mesmos factos (n.º 2 do art.º 72.º do “RCT”).

A preparação para o parto é equiparada a consulta pré-natal (n.º 3 do art.º 72.º do “RCT”).

## **AMAMENTAÇÃO**

### **REGIME**

A mãe que comprovadamente amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de 1 hora para o cumprimento dessa missão durante todo o tempo que durar a amamentação (n.º 2 do art.º 39.º do “CT”).

A dispensa para amamentação será gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada um, salvo acordo entre a trabalhadora e o dirigente do serviço que estabeleça diferentemente (n.º 3 do art.º 73.º do “RCT”).

No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa referida é acrescida de mais 30 minutos por cada gémeo além do primeiro (n.º 4 do art.º 73.º do “RCT”).

Para o exercício do direito de ser dispensada, a trabalhadora deverá comunicar ao respectivo dirigente, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa que amamenta o filho devendo apresentar atestado médico após o primeiro ano de vida da criança (n.º 1 do art.º 73.º do “RCT”).

## **ALEITACÃO:**

### **REGIME**

A mãe ou o pai trabalhadores têm direito, por decisão conjunta, à dispensa supra referida para a aleitação do filho e até este perfazer 1 ano (n.º 3 do art.º 39.º do “CT”).

A dispensa para a aleitação pode ser exercida pela mãe ou pelo pai trabalhadores, ou por ambos, conforme decisão conjunta, devendo para o efeito o funcionário:

- comunicar ao serviço que aleita o filho, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa;
- apresentar documento de que conste a decisão conjunta;
- declarar qual o período de dispensa gozado pelo outro progenitor, sendo caso disso;
- provar que o outro progenitor informou o respectivo serviço da decisão conjunta. (n.º 2 do art.º 73.º do “RCT”)

## **EFEITOS**

### **1. Direito a férias**

Não produzem quaisquer efeitos.  
Art.º 50.º n.º 2 do “CT”.  
Art.º 109.º n.º 1 do “RCT”.

### **2. Contagem da antiguidade**

Não produzem quaisquer efeitos.  
Art.º 50.º n.º 2 do “CT”.  
Art.º 109.º n.º 1 do “RCT”.

### **3. Direito à aposentação**

Não desconta como "tempo de serviço" para este efeito.  
Art.º 50.º n.º 2 do “CT”.  
Art.º 109.º n.º 1 do “RCT”.

### **4. Direito ao vencimento**

Não produzem quaisquer efeitos.  
Art.º 50.º n.º 2 do “CT”.  
Art.º 109.º n.º 1 do “RCT”.

### **5 Direito ao subsídio de férias**

Não produzem quaisquer efeitos.  
Art.º 50.º n.º 2 do “CT”.  
Art.º 109.º n.º 1 do “RCT”.

### **6. Direito ao subsídio de Natal**

Não produzem quaisquer efeitos.  
Art.º 50.º n.º 2 do “CT”.  
Art.º 109.º n.º 1 do “RCT”.

### **7. Direito ao subsídio de refeição**

Não produzem quaisquer efeitos.  
Art.º 50.º n.º 2 do “CT”.  
Art.º 109.º n.º 1 do “RCT”.

### **8. Outros**

## **FALTAS POR ADOÇÃO**

### **CONCEITO**

Licença concedida ao trabalhador ou trabalhadora por motivo de adopção de criança menor de 15 anos, a iniciar a partir da confiança judicial ou administrativa a que se referem os diplomas legais que disciplinam o regime jurídico da adopção.

### **SUPORTE LEGAL**

Lei n.º 99/03, de 27 de Agosto, que aprova o Código do Trabalho “CT” (artigo 38.º).

Lei n.º 35/04, de 29 de Julho, que Regulamenta o Código do Trabalho “RCT” (artigo 71.º).

### **REGIME**

O candidato a adoptante tem direito a 100 dias consecutivos de licença para acompanhamento do menor, com início a partir da confiança judicial ou administrativa (n.º 1 do art.º 38.º do “CT”).

No caso de adopções múltiplas, o período de licença é acrescido de 30 dias por cada adopção além da primeira (n.º 1 do art.º 71.º do “RCT”).

Quando a confiança administrativa consistir na confirmação da permanência do menor a cargo do adoptante, este direito só pode ser exercido desde que a data em que a criança se encontra de facto a seu cargo, tenha ocorrido há menos de 100 dias e até à data em que estes se completem (n.º 2 do art.º 71.º do “RCT”).

### **FORMALIDADES**

O funcionário deve informar o serviço do gozo da licença com 10 dias antecedência ou em caso de urgência comprovada, logo que possível, fazendo a prova

da confiança judicial ou administrativa do adoptando e da idade deste (n.º 3 do art.º 71.º do “RCT”).

Sendo dois os candidatos a adoptantes e ambos trabalhadores, a licença pode ser integralmente gozada por um deles ou por ambos, em tempo parcial ou em períodos sucessivos, conforme decisão conjunta (n.º4 do art.º 71.º do “RCT”).

Em qualquer dos casos o funcionário deve:

- Apresentar documento de que conste a decisão conjunta
- Declarar qual o período de licença gozada pelo cônjuge, sendo caso disso
- Provar que o seu cônjuge informou o respectivo empregador da decisão conjunta (n.º 5 do art.º 71.º do “RCT”).

A morte do funcionário durante o gozo deste direito confere ao cônjuge o direito à dispensa de trabalho por período de duração igual aquele a que o falecido ainda teria direito e não inferior a 14 dias, se o adoptado viver consigo em comunhão de mesa e habitação (n.º6 do art.º 71.º do “RCT”).

No caso de internamento do funcionário ou da criança durante o período de licença por adopção, este período será suspenso pelo tempo de duração do internamento, mediante comunicação daquele ao respectivo serviço acompanhada de declaração passada pelo estabelecimento hospitalar (n.º7 do art.º 71.º do “RCT”).

Não confere direito a esta licença, a adopção de filho do cônjuge, ou de pessoa que com ele viva em união de facto (n.º8 do art.º 71.º do “RCT”).

## **EFEITOS**

### **1. Direito a férias**

Não produzem quaisquer efeitos.  
Art.º 50.º nº1 alínea .c), do “CT”.  
Art.º 107.º nº1.º do “RCT”.

### **2. Contagem da antiguidade**

Não produzem quaisquer efeitos.  
Art.º 107.º nº1.º do “RCT”.

### **3. Direito à aposentação**

Não desconta como "tempo de serviço" para este efeito.

Art.º 50.º n.º1 alínea .c), do “CT”.

Art.º 107.º n.º1.º do “RCT”.

#### **4. Direito ao vencimento**

Não produzem quaisquer efeitos.

Art.º 112.º n.º 1 do “C T.”

#### **5. Direito ao subsídio de férias**

Não produzem quaisquer efeitos.

Art.º 50.º n.º1 alínea .c), do “CT”.

Art.º 107.º n.º1.º do “RCT”.

#### **6. Direito ao subsídio de Natal**

Não produzem quaisquer efeitos.

Art.º 50.º n.º1 alínea .c), do “CT”.

Art.º 107.º n.º1.º do “RCT”.

#### **7. Direito ao subsídio de refeição**

Não produzem quaisquer efeitos.

Art.º 113.º n.º1.º do “RCT”.

#### **8. Outros efeitos**

- O exercício do direito à licença por maternidade, paternidade ... suspende o gozo de férias devendo os restantes dias de férias ser gozados após o termo da licença, mesmo que tal se verifique no ano seguinte (alínea a) do n.º 2 do art.º 101.º do “RCT”).

- Os trabalhadores que devam aceitar a nomeação ou tomar posse de um lugar ou cargo durante o período de licença por maternidade, paternidade ... fá-lo-ão quando esta terminar, produzindo aquele acto todos os efeitos, designadamente no que respeita ao vencimento e antiguidade, a partir da data da publicação do respectivo despacho de nomeação, (n.º 2 do art.º 107.º do “RCT”).

- O exercício do direito à licença por maternidade, paternidade ... não prejudica o tempo já decorrido de qualquer estágio ou curso de formação, sem prejuízo do cumprimento pelo trabalhador do tempo em falta para o completar (alínea b) do n.º 2 do art.º 101.º do “RCT”).

- O exercício do direito à licença por maternidade, paternidade ... adiam a prestação de provas para progressão na carreira profissional, as quais devem ter lugar após o termo da licença (alínea c) do n.º 2 do art.º 101.º do “RCT”).

## **FALTAS PARA ASSISTÊNCIA A NETOS**

### **CONCEITO**

Ausência ao serviço por um período consecutivo até ao limite de 30 dias, a usufruir por funcionários a seguir ao nascimento de netos que sejam filhos de adolescentes com idade até 16 anos desde que vivam em comunhão de mesa e habitação.

### **SUPORTE LEGAL**

Lei n.º 99/03, de 27 de Agosto, que aprova o Código do Trabalho “CT” (artigo 41.º).

Lei n.º 35/04, de 29 de Julho, que Regulamenta o Código do Trabalho “RCT” (artigo 75.º).

### **REGIME**

O funcionário que pretenda usufruir deste direito deve informar o serviço com a antecedência mínima de 5 dias declarando que:

- neto vive consigo em comunhão de mesa e habitação;
- neto é filho de adolescente com idade inferior a 16 anos;
- seu cônjuge exerce actividade profissional ou encontra-se física ou psiquicamente impossibilitado de cuidar do neto ou não vive com (art.º 75.º do n.º 1 do “RCT”).

Havendo dois titulares do direito estes podem gozar apenas um período de faltas. Este período será gozado integralmente por um deles, ou por ambos em tempo parcial ou em períodos sucessivos, conforme decisão conjunta mediante a apresentação no serviço:

- o documento em que conste a decisão conjunta;
- a prova de que o outro titular informou o serviço da decisão conjunta (art.º 75.º do n.º 2 e n.º 3 do “RCT”).

## **EFEITOS**

### **1. Contagem da antiguidade**

Não produzem quaisquer efeitos, por força do art.º 109.º n.º 3 do “RCT” que remete para o art.º 107.º do mesmo diploma.

### **2. Direito à aposentação**

Não desconta como "tempo de serviço" para este efeito por força do art.º 109 n.º 3 do “RCT” que remete para o art.º 107.º do mesmo diploma..

### **3. Direito ao vencimento**

Não produzem quaisquer efeitos, por força do art.º 109.º n.º 3 do “RCT” que remete para o art.º 107.º do mesmo diploma.

### **4. Direito ao subsídio de férias**

Não produzem quaisquer efeitos, por força do art.º 109.º n.º 3 do “RCT” que remete para o art.º 107.º do mesmo diploma.

### **5. Direito ao subsídio de Natal**

Não produzem quaisquer efeitos, por força do art.º 109.º n.º 3 do “RCT” que remete para o art.º 107.º do mesmo diploma.

### **6. Direito ao subsídio de refeição**

Não produzem quaisquer efeitos, por força do art.º 109.º n.º 3 do “RCT” que remete para o art.º 107.º do mesmo diploma.

### **7. Outros efeitos**

- Os trabalhadores que devam aceitar a nomeação ou tomar posse de um lugar ou cargo durante o período de licença por maternidade, paternidade ... falo-ão quando esta terminar, produzindo aquele acto todos os efeitos, designadamente no que respeita ao vencimento e antiguidade, a partir da data da publicação do respectivo despacho de nomeação, (n.º 2 do art.º 107.º do “RCT”).

---

**OUTRAS REGALIAS PARA APOIO A FILHOS  
MENORES DE 12 ANOS OU COM DEFICIÊNCIA**

**Horário reduzido**

**Trabalho a tempo parcial**

**Jornada contínua**

**Horário flexível**

**HORÁRIO REDUZIDO**

**SUPORTE LEGAL**

Lei n.º 99/03, de 27 de Agosto, que aprova o Código do Trabalho “CT” (artigo 37.º).

Lei n.º 35/04, de 29 de Julho, que Regulamenta o Código do Trabalho “RCT” (artigo 70.º e n.º 1 do artigo 82.º).

**REGIME**

O pai ou a mãe têm direito a condições especiais de trabalho, se o menor for portador de deficiência ou doença crónica (n.º1 do art.º 37.º do “CT”).

Este direito aplica-se com as necessárias adaptações à tutela, à confiança judicial ou administrativa e à adopção (n.º2 do art.º 37.º do “CT”).

A redução é de 5 horas semanais até a criança perfazer um ano (n.º1 do art.º 70.º do “RCT”).

Este direito pode ser utilizado pelo pai ou pela mãe ou por ambos em períodos sucessivos (n.º 2 do art.º 70.º do “RCT”).

O horário de trabalho deve ser adequado à preferência do trabalhador salvo se outra solução for imposta por exigências imperiosas do serviço (n.º 4 do art.º 70.º do “RCT”).

Para tal torna-se necessário (n.º 3 do art.º 70.º do “RCT”), que o funcionário comunique ao serviço que pretende reduzir o período normal de trabalho com a antecedência de 10 dias e ainda:

- ❑ Que o outro progenitor exerce actividade profissional ou está impedido ou inibido de exercer o poder paternal e sendo caso disso, que não exerce ao mesmo tempo esse direito;
- ❑ Que o funcionário apresente atestado médico comprovativo da deficiência ou da doença crónica da criança.

### **EFEITOS**

Esta redução não implica a diminuição de qualquer direito (n.º 1 do art.º 82.º do “RCT”).

## **TRABALHO A TEMPO PARCIAL**

### **SUPORTE LEGAL**

Lei n.º 99/03, de 27 de Agosto, que aprova o Código do Trabalho “CT” (artigo 45.º).

Lei n.º 35/04, de 29 de Julho, que Regulamenta o Código do Trabalho “RCT” (artigo 111.º).

Decreto-Lei n.º 259/98, de 18 de Agosto, artigo 11.º.

### **REGIME**

O trabalho a tempo parcial tem a duração de metade do horário normal de trabalho e é prestado diariamente, de manhã ou de tarde ou em três dias por semana conforme o pedido pelo funcionário (n.º 2 do art.º 11.º do Dec.-Lei n.º 259/98).

Este regime de trabalho aplica-se a requerimento do interessado, de forma a não prejudicar o normal funcionamento dos serviços, mediante acordo entre o funcionário e o dirigente (n.º 2 do art.º 111.º do “RCT”).

Pode ser pedido por um período mínimo de 30 dias por quem tenha a seu cargo descendentes ou afins na linha recta descendente, adoptandos ou adoptados que desejem orientar directa e pessoalmente (alínea a) do n.º 3 do art.º 11.º do Dec.-Lei n.º 259/98).

Sempre que o número de pretensões se revele comprovadamente comprometedora do normal funcionamento dos serviços serão fixados o número e as condições em que serão deferidas as pretensões apresentadas.

Quando não seja possível à aplicação do trabalho a tempo parcial, o funcionário será dispensado por uma só vez ou interpoladamente em cada semana em termos idênticos aos previstos na lei para frequência de aulas no regime de trabalhador estudante (n.º 4 do art.º 111.º do “RCT”).

## **EFEITOS**

O trabalho a meio tempo contará proporcionalmente, para todos os efeitos decorrentes da antiguidade (n.º 7 do art.º 11.º do Dec.-Lei n.º 259/98 de 18/8).

A retribuição será correspondente a 50% do que se encontrar fixado para a respectiva categoria (n.º 7 do art.º 11.º do Dec.-Lei n.º 259/98 de 18/8).

O funcionário neste regime gozará de todos os direitos, deveres e regalias dos restantes funcionários incluindo o direito à carreira (n.º 7 do art.º 11.º do Dec.-Lei n.º 259/98 de 18/8).

É vedado aos funcionários com este regime de trabalho o trabalho extraordinário (n.º 8 do art.º 11.º do Dec.-Lei n.º 259/98, de 18/8).

## **JORNADA CONTÍNUA**

### **SUPORTE LEGAL**

Decreto-Lei n.º 259/98, de 18 de Agosto, artigo 19.º.

### **NOÇÃO**

A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso nunca superior a 30 minutos, que para todos os efeitos se considera tempo de trabalho (n.º 1 do art.º 19.º do Dec.-Lei n.º 259/98 de 18/8).

Deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determinar uma redução do período normal de trabalho diário nunca superior a uma hora, a fixar em regulamento interno dos serviços (n.º 2 do art.º 19.º do Dec.-Lei n.º 259/98 de 18/8).

Pode ser requerida por funcionários e agentes com descendentes, ou afins na linha recta descendente, adoptando ou adoptados a cargo com idade inferior a 12 anos ou que sejam portadores de deficiência e se encontrem em alguma das situações previstas no art.º 5.º do Dec.-Lei n.º 170/80 de 29 de Maio, (actualmente Dec.-Lei n.º 133.º-B/97, de 30/5), (n.º 3 do art.º 19.º do Dec.-Lei n.º 259/98 de 18/8).

## **HORÁRIO FLEXÍVEL OU HORÁRIO ESPECÍFICO**

### **SUPORTE LEGAL**

Lei n.º 99/03, de 27 de Agosto, que aprova o Código do Trabalho “CT” (artigo 45.º).

Lei n.º 35/04, de 29 de Julho, que Regulamenta o Código do Trabalho “RCT” (artigo 111.º).

Decreto-Lei n.º 259/98, de 18 de Agosto, artigo 16.º e 22.º.

### **REGIME**

Pode aplicar-se nos casos em que:

- haja filhos adoptandos, adoptados ou filhos do cônjuge menores de 12 anos.
- ou independentemente da idade quando estes sejam deficientes nas condições do art. 5.º do Dec.-Lei n.º 170/80 de 29/5 (actualmente arts. 7.º e 8.º do Dec.-Lei n.º 133.º-B/97, de 30/5) (ver faltas para assistência a menores doentes)

Para o exercício deste direito o funcionário tem de o requerer.

Os serviços devem fixar a este funcionário, sem prejuízo do cumprimento da duração semanal do trabalho, e com observância do previsto na lei geral, horário com a

necessária flexibilidade e ajustados, na medida do possível, ao acompanhamento das crianças (n.º 2 do artigo 111.º do “RCT” e n.º 2 do artigo 22.º do DL 259/98).

O estabelecimento do horário flexível será aplicado por forma a não perturbar o normal funcionamento dos serviços mediante acordo entre o dirigente e os funcionários interessados (n.º 2 do artigo 111.º do “RCT”).

Sempre que o número de pretensões se revelar manifesta e comprovadamente comprometedor do normal funcionamento dos serviços, fixar-se-ão o número e condições em que serão deferidas as pretensões apresentadas (n.º 3 do artigo 111.º do “RCT”).

Quando este regime não seja aplicado os funcionários serão dispensados por uma só vez, ou interpoladamente, em cada semana, em termos idênticos aos previstos na lei para a frequência de aulas no regime do trabalhador estudante (ver faltas ao abrigo do Estatuto do Trabalhador Estudante) (n.º 4 do artigo 111.º do “RCT”).

---

## **FALTAS POR FALECIMENTO DE FAMILIAR**

### **CONCEITO**

Faltas ao serviço dadas por motivo de falecimento de familiar.

### **SUPORTE LEGAL**

Decreto - Lei n.º 100/99 de 31 de Março (artigos 27.º e 28.º).

### **REGIME**

O trabalhador poderá faltar:

- Até **5 dias** seguidos em caso de falecimento do cônjuge ou da pessoa com quem viva em união de facto há mais de dois anos, ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta (pais, filhos, sogros, genros, noras, enteados, padrastos);

**e**

- Até **2 dias** em caso de falecimento de familiar em qualquer outro grau da linha recta (bisavós, avós, netos e bisnetos seus ou do cônjuge) e nos 2.º e 3.º graus da linha colateral (irmãos, tios e sobrinhos seus ou do cônjuge) (art.º 27.º).

As faltas têm obrigatoriamente início segundo a opção do interessado:

- no dia do falecimento,
- no dia em que dele se tomou conhecimento,
- ou no dia da realização da cerimónia fúnebre e são utilizadas num único período (n.º 1 do art.º 28.º).

O funcionário deve participar a sua ausência no próprio dia em que a mesma ocorra ou, excepcionalmente, no dia seguinte e deve justificá-la por escrito logo que se apresente ao serviço (n.º 2 do art.º 28.º).

## **EFEITOS**

### **1. Direito a férias**

Não produzem quaisquer efeitos.

### **2. Contagem da antiguidade**

Não produzem quaisquer efeitos.

### **3. Direito à aposentação**

Não descontam como "tempo de serviço" para este efeito.

### **4. Direito ao vencimento**

Não produzem quaisquer efeitos.

### **5. Direito ao subsídio de férias**

Não produzem quaisquer efeitos,

### **6. Direito ao subsídio de Natal**

Não produzem quaisquer efeitos.

### **7. Direito ao subsídio de refeição**

O trabalhador não tem direito à percepção do subsídio de refeição.

Dec.-Lei n.º 57-B/84, de 20/2 (alínea d) do n.º 2 do art.º 2.º) e Dec.-Lei n.º 100/99, de 31/3 (n.º 3 do art.º 28.º)

### **8. Outros**

---

## **FALTAS POR DOENÇA E POR DOENÇA PROLONGADA**

### **CONCEITO**

Ausência ao serviço por motivo de doença devidamente comprovada (n.º 1 do art.º 29.º do Dec.-Lei n.º 100/99, de 31/3).

### **SUPORTE LEGAL**

Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de Março, na redacção dada pela Lei n.º 117/99 de 11/8, (artigos 29.º a 49.º).

### **REGIME**

#### **1. Comunicação e comprovação da doença**

O funcionário ou agente impedido de comparecer ao serviço por motivo de doença deve, indicar o local onde se encontra (n.º 3 do art.º 30.º);

A doença deve ser comprovada mediante apresentação de atestado médico ou declaração de doença passada por estabelecimento hospitalar, público ou privado ou centro de saúde ou instituições destinadas á reabilitação de toxicodependência ou alcoolismo (n.º 1 do art.º 30.º).

O prazo para apresentação do documentos comprovativo da doença é de 5 dias úteis, contados nos termos do art.º 72.º do Código do Procedimento Administrativo (n.º 3 do art.º 30.º).

### **Artigo 72.º do C.P.A:**

«1. À contagem dos prazos e são aplicáveis as seguintes regras:

- a) Não se inclui na contagem o dia em que ocorrer o evento a partir do qual o prazo começa a correr;
- b) O prazo começa a correr independentemente de quaisquer formalidades e suspende-se nos sábados domingos e feriados;
- c) O termo do prazo que caia em dia em que o serviço perante o qual deva ser praticado o acto não esteja aberto ao público ... transfere-se para o primeiro dia útil seguinte. ...»

Os documentos comprovativos da doença podem ser entregues directamente nos serviços ou enviados aos mesmos através de correio devidamente registado, relevando neste último caso a data da expedição para efeitos do cumprimento do prazo de entrega (n.º 5 do art.º 30.º).

### **2. Validade do documento comprovativo da doença.**

Cada atestado médico ou declaração de doença é válido pelo período que o médico indicar como duração previsível da doença - esta indicação deve constar obrigatoriamente do documento - o qual não poderá exceder 30 dias (art.º 31.º, n.º 4).

Se a situação de doença se mantiver para além do período previsto pelo médico, deve ser entregue novo atestado ou declaração no prazo de cinco dias úteis, contados nos termos do art. 72.º do C.P.A. (art.º 31.º, n.º 5)

### **3. Formalidades dos documentos comprovativos da doença.**

O atestado médico deve (art.º 31.º, n.º 1):

- ser passado sob compromisso de honra;
- indicar o número da cédula profissional do médico;
- indicar o número do bilhete de identidade do funcionário;
- indicar a impossibilidade de comparência ao serviço;
- indicar a duração previsível da doença;
- conter a assinatura do médico.

A declaração de doença deve (art. 31.º, n. 2):

- indicar o número do bilhete de identidade do funcionário;
- indicar a impossibilidade de comparência ao serviço;
- indicar a duração previsível da doença;
- indicar se houve ou não lugar a internamento;

- ser assinada pelo médico;
- ser devidamente autenticada.

#### **4. Procedimento em caso de cessação de internamento**

Quando tiver havido lugar a internamento e este cessar, o funcionário ou agente deve apresentar-se ao serviço com o respectivo documento de alta.

No caso de ainda não estar apto a regressar, deve comunicar esta impossibilidade ao serviço (verbalmente ou por escrito) e apresentar documento comprovativo da doença juntamente com o documento da alta, no prazo de cinco dias úteis. (art.º 31.º, n.º 3).

#### **5. Doença ocorrida no estrangeiro**

Deve ser comunicado ao serviço no prazo de 7 dias úteis contados nos termos do art. 72.º do C.P.A., pelo funcionário, ou por interposta pessoa (art.º 32.º, n.º 1).

Salvo a ocorrência de motivos que o impossibilitem, os documentos comprovativos da doença devem, neste caso, ser visados pela autoridade competente da missão diplomática ou consular da área onde o funcionário se encontra doente e entregues ou enviados ao tribunal no prazo de 20 dias úteis contados nos termos do art. 72.º do C.P.A. (art.º 32.º, n.º 2)

Em caso de envio pelo correio devidamente registado, releva a data da respectiva expedição (art.º 32.º, n.º 3).

A falta de comunicação ou da entrega dos documentos comprovativos da doença implica (se não for devidamente fundamentada) e injustificação das faltas dadas até à data de recepção de comunicação ou da entrada dos documentos respectivamente (n.º 4 do art.º 32º).

#### **6. Verificação domiciliária da doença**

Salvo em caso de internamento, de atestado médico passado nos termos do n.º 2 do art.º 30.º e de doença ocorrida no estrangeiro, pode o Sr. Secretário, se assim o entender, solicitar a verificação domiciliária (art.º 33.º, n.º 1).

*Nota:*

*Quando a doença não implicar a permanência no domicílio o documento comprovativo deve conter referência a esse facto (n.º 2 do art.º 33.º) e o funcionário deve fazer acompanhar este*

*documento de uma declaração donde conste a indicação dos dias e das horas a que pode ser efectuada a verificação domiciliária, num mínimo de 3 dias por semana e de dois períodos de duas horas e meia cada entre as 9h e as 19 horas.*

Entidades competentes para a verificação domiciliária da doença:

- Pela ADSE nas zonas definidas por portaria do Ministério das Finanças (Portaria n.º 118/96 de 16/4). (art.º 34.º).

- Fora dessa zona pelas autoridades sanitárias da área da sua residência habitual ou daquela em que ele se encontre doente (art.º 35.º).

**6.1. As faltas dadas serão tidas como injustificadas se:**

- O funcionário não for encontrado no seu domicílio ou no local onde tiver indicado estar doente e não justificar a sua ausência mediante apresentação de meios de prova adequados, no prazo de dois dias úteis a contar do conhecimento do facto, que lhe será transmitido por carta registada com aviso de recepção (art.º 33.º, n.º 4) ;

- O parecer do médico competente para a inspecção domiciliária for negativo, a partir do dia seguinte ao da comunicação do resultado da inspecção feita através de carta registada com aviso de recepção e até ao momento em que o funcionário se apresente ao serviço (art.º 33.º, n.º 5).

**7. Intervenção da junta médica**

Com excepção dos casos de internamento, bem como daqueles em que o funcionário se encontra doente no estrangeiro, há lugar à intervenção da junta médica quando:

**A** - O funcionário tenha atingido o limite de 60 dias consecutivos de faltas por doença e não se encontre apto a regressar ao serviço (al. a) do art.º 36.º).

**B** - A actuação do funcionário indicie em matéria de faltas um comportamento fraudulento (al. b) do art.º 36.º). - este pedido deve ser fundamentado (n.º 2 do art.º 36.º).

**C** - Quando o comportamento do funcionário indiciar perturbação psíquica que comprometa o normal desempenho das suas funções (art.º 39.º).

### **8. Procedimento em caso de doença superior a 60 dias**

Neste caso o serviço de que dependa o funcionário, deve nos 5 dias imediatamente anteriores à data em que se completarem os 60 dias consecutivos de faltas por doença, notificá-lo para se apresentar à junta médica (art.º 37.º, n.º 1).

É dispensada a intervenção da junta médica nos casos em que o funcionário ou agente se encontre internado ou doente no estrangeiro.

Se a junta médica considerar o funcionário apto para regressar ao serviço, são consideradas justificadas por doença as faltas dadas no período de tempo que mediar entre o termo dos 60 dias e o parecer da junta.

Solicitada a submissão à junta médica, o funcionário pode apresentar-se ao serviço antes que tal se tenha verificado (n.º 1 do art.º 41.º).

Para tal o funcionário tem que entregar nos serviços um atestado médico que o considere apto a retomar a actividade, sem prejuízo de posterior apresentação à junta médica (art.º 43.º, n.º 1).

### **9. Procedimento perante perturbação psíquica do funcionário**

Quando o comportamento do funcionário indiciar perturbação que comprometa o normal desempenho das suas funções deve o oficial de justiça que chefiar a secretaria, solicitar ao Director-Geral da Administração da Justiça que o funcionário seja submetido à junta médica mesmo nos casos em que o funcionário se encontre em exercício de funções (art.º 39.º, n.º 1).

O funcionário nesta situação pode, se o entender conveniente, indicar o seu médico assistente para integrar a junta médica (art.º 39.º, n.º 3).

O funcionário mandado apresentar à junta médica nos termos do art.º 39.º, que a ela não compareça, é considerado na situação de faltas injustificadas a partir da data em que a mesma deveria realizar-se, salvo se a não comparência for devidamente justificada perante o serviço de que depende, no prazo de dois dias úteis a contar da data da não comparência (art.º 41.º, n.º 3).

#### **Nota extraída do ofício circular n.º 7 de 11/12/92:**

*Nos casos em que o funcionário se apresente entre o 55.º e o 60.º dia de doença inviabilizando deste modo a sua apresentação à junta médica, e volte a adoecer pouco tempo depois, ou em caso de frequentes faltas por doença interpoladas, devem os Srs.*

*Secretários, consoante entendam por mais adequado mandá-lo submeter à junta médica da ADSE ao abrigo da alínea b) do art.º 36.º do Dec.-Lei n.º 100/99 de 31/03 - indício de comportamento fraudulento - ou solicitar ao Sr. Director-Geral da Administração da Justiça que, nos termos do art.º 39.º do mesmo diploma, e por motivo de perturbação psíquica que comprometa o normal desempenho de funções, mande submetê-lo à mesma junta médica. [Foi feita a correspondência dos artigos]*

### **10. Endereço do pedido de submissão à junta médica:**

Consoante a localidade em que o funcionário se encontre doente, os pedidos de apresentação à junta médica devem ser dirigidos às seguintes secções:

- Secção de Lisboa - Pavilhão anexo do Hospital Júlio de Matos, Av. do Brasil, 1700 Lisboa:

*Para os distritos de Lisboa, Castelo Branco, Santarém e Setúbal.*

- Secção do Norte - Governo Civil, R. Augusto Rosa, 4000 Porto:

*Para os distritos de Viana do Castelo, Braga, Porto, Vila Real e Bragança.*

- Secção do Centro - Governo Civil, Couraça da Estrela, 3000 Coimbra:

*Para os distritos de Aveiro, Coimbra, Viseu, Guarda e Leiria.*

- Secção do Sul - Governo Civil, R. Francisco S. Lusitano, 7000 Évora:

*Para os distritos de Beja, Évora, Portalegre e Faro.*

### **11. Impresso:**

O pedido deve ser efectuado através de impresso normalizado n.º 1247, exclusivo da Imprensa Nacional Casa da Moeda.

#### **- Instruções de preenchimento:**

No caso da doença que tenha atingido os 60 dias deve ser assinalada a referência à alínea a) do art.º 36.º.

O tempo de serviço pode ser indicado com referência à última lista de antiguidade divulgado pela DGSJ, mencionando-se a data a que se reporta essa lista.

Se o oficial de justiça que se encontra a chefiar a secretaria não dispuser de elementos que lhe permitam indicar as faltas dadas no ano a que respeita o pedido de submissão à junta ou no ano anterior, deverá solicitar previamente essa indicação à DGSJ, pelo meio mais rápido, designadamente por Telefax.

### **12. Documentação a levar à junta médica:**

O funcionário que se encontrar a chefiar a secretaria terá que informar os funcionários doentes de que estes devem obter um relatório circunstanciado e actualizado sobre a sua situação clínica, devidamente documentado com elementos auxiliares de diagnóstico, que terão de apresentar aquando da sua deslocação à junta médica (art.º 9.º do Dec. Reg. n.º 41/90, de 29/11).

- Documentos a remeter à DGAJ:

Quando da comunicação mensal das faltas à DGAJ, deve o oficial de justiça que se encontra a chefiar a secretaria anexar cópia do parecer da junta médica.

### **13. Apresentação ao serviço após os 60 dias de faltas consecutivas**

O funcionário que, por ter atingido o limite dos 60 dias consecutivos de doença e não se encontre apto a regressar ao serviço, deva ser submetido à junta médica, ou o funcionário que se encontre na situação de faltas concedidas pela junta médica (entre juntas médicas) pode apresentar-se ao serviço antes de se submeter à junta, se apresentar um atestado médico que o considere apto a retomar a actividade sem prejuízo da posterior apresentação á devida junta médica (n.º 1 do art.º 41.º e art.º 43.º).

### **14. Impossibilidade de comparência à junta médica:**

Se, por motivo de doença, o funcionário estiver impossibilitado de comparecer no local de reunião da junta médica, deve comunicar o facto à secção da junta que o tiver convocado, e será observado no seu domicílio ou no local onde tiver indicado estar doente por um dos médicos membros da junta.

Qualquer outro impedimento do funcionário doente deve ser comunicado e comprovado por qualquer outro meio idóneo em direito.

A não aceitação da justificação da falta de comparência à junta médica implica a injustificação das faltas dadas (art.º 10.º do Dec. Reg. n.º 41/90 de 29/11).

### **15. Falta de comparência à junta médica:**

A não comparência à junta médica sem motivo justificado, implica que sejam injustificadas as faltas dadas desde o termo do período de faltas anteriormente concedido (n.º 2 do art.º 41.º).

## **16. Doença superior a 18 meses**

A junta pode justificar faltas por doença dos funcionários por sucessivos períodos de 30 dias até ao limite de 18 meses (art.º 38.º, n.º 1).

Findo o limite de 18 meses na situação de faltas por doença (contados nos termos do art.º 44.º), o funcionário pode requerer:

- No prazo de 30 dias e através do tribunal, a sua apresentação à junta médica da Caixa Geral de Aposentações, desde que reúna as condições mínimas para a aposentação (art.º 47.º, n.º 1, al. a));
- É nosso entendimento, que dentro do mesmo prazo de 30 dias, o funcionário poderá ainda requerer a passagem a situação de licença sem vencimento até 90 dias, por um ano ou de longa duração, independentemente do tempo de serviço prestado (art.º 47.º, n.º 1, al. b)).

### **Nota:**

*O funcionário que não reunir as condições mínimas para a aposentação (5 anos de serviço, por força do art.º 37.º do Dec.-Lei n.º 498/72) deve ser notificado pelo serviço para, no dia imediato ao da notificação, retomar o exercício de funções, sob pena de passar automaticamente a situação de licença sem vencimento de longa duração (art.º 47.º, n.º 4).*

## **17. Faltas por doença prolongada**

Relativamente ao elenco de doenças incapacitantes que foram definidas por despacho conjunto dos Ministros das Finanças e da Saúde, publicado no DR, II de 22.09.89, o funcionário terá direito a prorrogação por mais 18 meses, do prazo máximo de ausências por doença (art.º 49.º, n.º 1).

Estas faltas dadas por doenças incapacitantes constantes do referido despacho não descontam para efeitos de antiguidade, promoção ou progressão (n.º 4 do art.º 49.º).

## **EFEITOS**

### **1. Direito a férias**

As faltas por doença não descontam no direito a férias.

As férias são interrompidas por doença, situação a que se aplica, com as necessárias adaptações, o regime de faltas por doença (art.º 10.º, n.º 2).

Os restantes dias de férias serão gozados em momento a acordar com o secretário de justiça, ouvido o magistrado competente, até ao termo do ano civil imediato (art.º 10.º n.º 4, e art.º 7.º, n.º 1 do Dec.-Lei n.º 376/87, de 11/12).

(No caso concreto das secretarias judiciais, haverá toda a conveniência em fazê-las coincidir com outro período de férias judiciais).

## **2. Contagem da antiguidade**

As faltas por doença descontam na antiguidade para efeitos da carreira quando ultrapassem 30 dias seguidos ou interpelados em cada ano civil (art.º 29.º n.º 3).

### Nota:

Não se verifica o desconto na antiguidade nas faltas por doença dadas por funcionário deficiente quando estas sejam decorrentes da própria deficiência (n.º 4 do art.º 29.º).

## **3. Direito à aposentação**

Não descontam como "tempo de serviço" para este efeito.

## **4. Direito ao vencimento**

Salvo em caso de internamento as faltas por doença determinam a perda do vencimento de exercício nos primeiros 30 dias de ausência seguidos ou interpelados, em cada ano civil. (n.º 2 do art.º 29.º).

O Director-Geral dos Administração da Justiça pode autorizar a requerimento do interessado, o abono de vencimento perdido, tendo em conta a assiduidade e o mérito evidenciado no desempenho de funções nomeadamente através da última classificação de serviço (n.º 6 do art.º 29.º).

### Nota:

*Atenção à Circular n.º 32, de 22/10/99.*

## **5. Direito ao subsídio de férias**

Não produzem quaisquer efeitos.

Dec.-Lei n.º 496/80, de 20/10

Dec.-Lei n.º 389/80, de 31/12

## **6. Direito ao subsídio de Natal**

Não produzem qualquer efeito.

Dec.-Lei n.º 496/80, de 20/10

Dec.-Lei n.º 389/80, de 31/12

### **7. Direito ao subsídio de refeição**

O funcionário não tem direito à percepção do subsídio de refeição enquanto se mantiver a faltar por doença.

Dec.-Lei n.º 100/99, de 31/03 (art.º 29.º, n.º 5).

### **8. Outros**

---

## **FALTAS POR ACIDENTE EM SERVIÇO, INCIDENTE, ACONTECIMENTO PERIGOSO E DOENÇA PROFISSIONAL**

### **CONCEITOS DO DIPLOMA**

**Acidente em serviço** - O acidente de trabalho que se verifique no decurso da prestação de trabalho (caracterização art.ºs 284.º, 285.º do Dec.º-Lei n.º 99/03, de 27 de Agosto.

**Incidente** - Todo o evento que afecta determinado trabalhador, no decurso do trabalho ou com ele relacionado, de que não resultem lesões corporais diagnosticadas de imediato, ou em que estas só necessitem de primeiros socorros.

**Acontecimento perigoso** - Todo o evento que, sendo facilmente reconhecido, possa constituir risco de acidente ou de doença para os trabalhadores, no decurso do trabalho, ou para a população em geral.

**Doença profissional** - As constantes da lista publicada no D.R. n.º 230, I Série, de 30/9/93, e as lesões, perturbações funcionais ou doenças que sejam consequência necessária e directa da actividade exercida pelo trabalhador e não represente normal desgaste do organismo.

### **CONCEITO DE FALTA**

Faltas dadas em caso de incapacidade temporária absoluta motivadas por acidente em serviço, incidente, acontecimento perigoso ou doença profissional.

Consideram-se ainda motivadas por acidente em serviço (n.º 5 e n.º 6 art.º 19.º do Dec.-Lei n.º 503/99, de 20 de Novembro) e doença profissional (n.º 4 do art.º 30.º do Dec.-Lei n.º 503/99) desde que devidamente comprovadas:

- As faltas para realização de quaisquer exames médicos com vista à qualificação do acidente ou da doença profissional;
- As faltas para tratamento;

- As faltas para manutenção, substituição ou reparação de próteses e ortóteses (a que se refere o art.º 13.º do Dec.-Lei n.º 503/99, de 20 de Novembro);
- As faltas ocorridas até à qualificação do acidente (nos termos do n.º 7 do art.º 7.º do Dec.-Lei n.º 503/99, de 20 de Novembro);
- As faltas não consecutivas, medicamente atestadas, como tendo origem em doença profissional participada nos termos do art.º 27.º do Dec.-Lei n.º 503/99, de 20 de Novembro, dadas até à conclusão do processo;
- As faltas ocorridas entre o requerimento e o reconhecimento da recidiva, agravamento ou recaída (previsto no art.º 24.º e n.º 4 do art.º 30.º do Dec.-Lei n.º 503/99, de 20 de Novembro) ;
- As faltas para comparência a actos judiciais, desde que devidamente comprovados.

**Nota:**

*No caso da doença profissional o Centro Nacional deve certificar, sempre que possível, quais os períodos de faltas anteriores ao diagnóstico presuntivo, que foram determinados pela doença profissional.*

## **SUPORTE LEGAL**

Decreto-Lei n.º 503/99, de 20 de Novembro;  
Lei n.º 99/03, de 28 de Agosto (artigos 284.º, 285.º, 286.º, 287.º, 290.º e 291.º);  
Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de Março, na redacção dada pela Lei n.º 117/99 de 11 de Agosto (artigo 50.º).

## **REGIME**

### **(Dec.-Lei n.º 503/99)**

**1** - Ocorrido o acidente, incidente, o acontecimento perigoso ou a doença profissional, o funcionário por si ou por interposta pessoa deve participar esse facto ao Secretário de Justiça, por escrito ou verbalmente, no prazo de dois dias úteis (art.º 8.º, n.ºs 1, 4 e 5 e art.º 27.º)

A participação por escrito, em caso de acidente, incidente ou acontecimento perigoso deve em princípio ser feita mediante utilização de impresso próprio fornecido pela DGSJ.

No caso de doença profissional a participação é feita através de cópia da participação médica ao Centro Nacional ou por declaração ou atestado médico do qual conste o diagnóstico presuntivo (art.º 27.º)

Se por motivo do próprio acidente o prazo de dois dias não puder ser cumprido este contar-se-à a partir da cessação do impedimento (n.º 3, art.º 8.º).

No caso de incidente ou acontecimento perigoso, o referido prazo conta-se a partir da comprovação clínica da respectiva lesão corporal, perturbação funcional ou doença (n.º 6 do art.º 8.º)

No caso de doença profissional o prazo referido conta-se da data da participação médica ao Centro Nacional ou da emissão de documento médico nos termos do n.º 1 do art.º 27.º

## **2 - O Secretário de Justiça deve:**

- Participar no impresso referido em "1" à Direcção-Geral da Administração da Justiça os acidentes ou incidentes bem como os acontecimentos perigosos ocorridos com os seus funcionários no prazo de um dia útil a contar da data em que dos mesmos teve conhecimento (n.º 1, art.º 9.º)
- Garantir ao sinistrado a prestação imediata dos primeiros socorros e adequado transporte para o hospital ou outro serviço de saúde onde possa receber tratamento (n.º 2, art.º 10.º)
- Fornecer o boletim de acompanhamento médico ao funcionário ou à entidade prestadora de assistência médica (art.º 12.º)

## **A QUALIFICAÇÃO DO ACIDENTE COMO ACIDENTE EM SERVIÇO**

A qualificação do acidente como acidente em serviço compete ao Director-Geral da Administração da Justiça (ponto 20 do Mapa II, anexo à Lei n.º 49/99 de 22 de Junho)

O prazo máximo para a decisão é de 30 dias consecutivos, contados:

- Da data em que do mesmo teve conhecimento ou

- Da data em que se comprovou a existência do nexo de causalidade (caso dos incidentes ou acontecimentos perigosos), podendo, no entanto, este prazo ser prorrogado excepcionalmente em casos devidamente fundamentados (n.º 8, art.º 7.º).

### **A QUALIFICAÇÃO DA DOENÇA COMO DOENÇA PROFISSIONAL**

O diagnóstico e a caracterização como doença profissional, é da responsabilidade dos serviços médicos do Centro Nacional (art.º 26.º, n.º 1) (Centro Nacional de Protecção contra os Riscos Profissionais).

### **A JUSTIFICAÇÃO DAS FALTAS**

**1.** As faltas por acidente em serviço devem ser justificadas no prazo de cinco dias úteis, a contar do primeiro dia de ausência do serviço, mediante a apresentação de:

- Declaração emitida pelo médico que o assistiu ou por estabelecimento de saúde, quando ao sinistrado tenham sido prestados cuidados que não determinem incapacidade para o exercício de funções por período superior a 3 dias;
- Boletim de acompanhamento médico nos restantes casos (art.º 19.º, n.º 2).

**2.** As faltas com fundamento em doença profissional devem ser justificadas no prazo de cinco dias úteis, a contar do primeiro dia de ausência do serviço, mediante a apresentação de:

- Cópia da participação ao Centro Nacional referida no art.º 27.º ou
- Até à sua apresentação, declaração ou atestado médico com o diagnóstico presuntivo (n.º 2 do art.º 30.º);
- As faltas subsequentes são justificadas mediante apresentação do Boletim de Acompanhamento Médico (n.º 3 do art.º 30.º).

**Nota:**

*No caso de o estado de saúde do funcionário ou de outra circunstância, devidamente comprovada, não permitir o cumprimento daquele prazo, este contar-se-á a partir da cessação do impedimento (n.º 3 do art.º 19.º e n.º 1 do art.º 30.º).*

## **JUNTA MÉDICA DA ADSE**

1. Haverá lugar à junta médica, no caso de faltas motivadas por acidente em serviço:

(n.º 4 do art.º 19.º)

- Quando a ausência ao serviço exceder os 90 dias consecutivos, para justificação das faltas subsequentes;
- Sempre que o serviço o julgue conveniente, para verificação do estado de saúde do funcionário.

Da decisão da junta médica da ADSE cabe recurso para nova junta (junta de recurso) mediante requerimento fundamentado com parecer médico, no prazo de 10 dias úteis a contar da notificação daquela decisão (n.º 1, art.º 22.º).

2. Haverá lugar à junta médica, no caso de faltas motivadas por doença profissional:

(n.º 7 do art.º 30.º)

- Quando a ausência ao serviço exceder 18 meses

### **Nota:**

Para efeitos do limite de 18 meses contam-se todas as faltas, seguidas ou interpoladas quando entre elas não se verificar um intervalo superior a 30 dias, excluindo o período de férias.

## **O REGRESSO AO SERVIÇO**

O funcionário deverá regressar ao serviço no primeiro dia útil a seguir à alta.

A alta é dada no Boletim de Acompanhamento Médico.

A alta é dada pelo médico assistente ou pela junta médica, conforme os casos, quando o funcionário for considerado:

- Clinicamente curado

ou

- as lesões ou a doença se apresentarem insusceptíveis de modificação com terapêutica adequada.

**Nota:**

*No caso de alta dada pelo médico assistente, o funcionário pode requerer ao serviço (se não se considerar em condições de regressar) a sua apresentação à junta médica da ADSE (n.º 2 do art.º 20.º).*

*Esta deverá realizar-se no prazo máximo de 15 dias úteis, considerando-se justificadas as faltas dadas até à sua realização.*

*O parecer desta junta é comunicado ao interessado pessoalmente e ao serviço pela via mais expedita no prazo de dois dias úteis (n.º 3 do art.º 20.º).*

**APÓS A ALTA:**

**1** - Se a ausência tiver sido superior a 30 dias consecutivos o funcionário deve ser examinado por médico de trabalho para confirmação da sua:

- Aptidão;
- Inaptidão temporária; <sup>(1)</sup>
- Incapacidade permanente. <sup>(2)</sup>

<sup>(1)</sup> - Neste caso deve ser presente à junta médica da ADSE.

<sup>(2)</sup> - Neste caso deve ser presente à junta médica da CGA, sem prejuízo do direito da reclassificação ou conversão profissional (n.º 4, art.º 20.º).

**2** - Se ao funcionário for reconhecido:

Uma incapacidade permanente

ou

Se a incapacidade temporária exceder os 36 meses seguidos ou interpolados, deve este ser presente à junta médica da Caixa Geral de Aposentações para confirmar ou verificar a incapacidade permanente e avaliar o grau de desvalorização (n.º 5, art.º 20.º)

**3** - Caso não lhe tenha sido reconhecida uma incapacidade permanente, o funcionário pode sempre requerer no prazo de 90 dias a sua apresentação à Caixa Geral de Aposentações com vista ao reconhecimento dessa incapacidade permanente (n.º 6 do art.º 20.º e n.º 11 do art.º 30.º).

## **A RECIDIVA NO ACIDENTE EM SERVIÇO**

No prazo de 10 anos a contar da alta e em caso de recidiva, agravamento ou recaída, o funcionário deve apresentar à entidade empregadora um requerimento fundamentado com parecer médico a solicitar a sua apresentação à junta médica da ADSE.

Caso o parecer da junta médica reconheça que houve recidiva, agravamento ou recaída tal facto, determinará a reabertura do processo que seguirá com as necessárias adaptações, os trâmites previstos para o acidente em serviço (art.º 24.º)

### **EFEITOS**

#### **1. Direito a férias**

Não produzem quaisquer efeitos - n.º 1 do art.º 19.º do Dec.-Lei n.º 503/99 de 20/11 e art.º 50.º do Dec.-Lei n.º 100/99 de 31/03, na redacção dada pela Lei n.º 117/99 de 11/08.

#### **2. Contagem da antiguidade**

Não produzem quaisquer efeitos (art.º 50.º do Dec.-Lei n.º 100/99 de 31/3, na redacção dada pela Lei n.º 117/95 de 11/8).

#### **3. Direito à aposentação**

Não descontam como "tempo de serviço" para este efeito.  
n.º 1 do art.º 19.º do Dec.-Lei n.º 503/99 de 20/11 e  
art.º 50.º do Dec.-Lei n.º 100/99 de 31/03, na redacção dada pela Lei n.º 117/99 de 11/08.

#### **4. Direito ao vencimento**

Não produzem quaisquer efeitos.  
n.º 1 do art.º 19.º do Dec.-Lei n.º 503/99 de 20/11 e  
art.º 50.º do Dec.-Lei n.º 100/99 de 31/03, na redacção dada pela Lei n.º 117/99 de 11/08.

#### **5. Direito ao subsídio de férias**

Não produzem quaisquer efeitos.  
N.º 1 do art.º 19.º do Dec.-Lei n.º 503/99 de 20/11 e art.º 50.º do Dec.-Lei n.º 100/99 de 31/03, na redacção dada pela Lei n.º 117/99 de 11/08.

## **6. Direito ao subsídio de Natal**

Não produzem quaisquer efeitos.

n.º 1 do art.º 19.º do Dec.-Lei n.º 503/99 de 20/11 e

art.º 50.º do Dec.-Lei n.º 100/99 de 31/03, na redacção dada pela Lei n.º 117/99 de 11/08.

## **7. Direito ao subsídio de refeição**

Não produzem quaisquer efeitos.

N.º 1 do art.º 19.º do Dec.-Lei n.º 503/99 de 20/11 e

Art.º 50.º do Dec.-Lei n.º 100/99 de 31/03, na redacção dada pela Lei n.º 117/99 de 11/08.

## **8. Outros:**

Os trabalhadores têm direito, independentemente do respectivo tempo de serviço, à reparação em espécie e em dinheiro dos danos resultantes de acidente em serviço e de doenças profissionais (art.º 4.º).

---

## **FALTAS PARA REABILITAÇÃO PROFISSIONAL**

### **CONCEITO**

Faltas dadas pelo funcionário que, por doença ou acidente em serviço ou doença profissional foi considerado incapaz para o exercício das suas funções pela junta médica, mas apto para o desempenho de outras, enquanto decorrer o processo de reconversão ou reclassificação profissional.

### **SUPORTE LEGAL**

Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de Março (artigo 51.º).

### **REGIME**

Até ao termo do prazo de 18 meses de faltas por doença, ou de 36 meses, (nos casos do art.º 49.º) o funcionário julgado pela junta médica incapaz para o exercício das suas funções, mas apto para o desempenho de outras, deverá apresentar requerimento para reconversão ou reclassificação profissional (art.º 51.º, n.º 2, do Dec.-Lei. n.º 100/99, de 31/03).

O funcionário sinistrado por acidente em serviço ou por doença profissional deve apresentar esse requerimento até ao termo do prazo de 36 meses a que se refere o n.º 5 do art.º 20.º do Dec.-Lei n.º 503/99, de 20/11.

Enquanto decorrer o processo de reconversão ou reclassificação profissional, o funcionário ou agente encontra-se em regime de faltas para reabilitação profissional (art.º 51.º, n.º 5).

O período de faltas para reabilitação profissional tem a duração inicial de 6 meses e pode ser prorrogado por duas vezes, por períodos não superiores a 3 meses (art.º 51.º, n.º 6).

## **EFEITOS**

### **1. Direito a férias**

Não produzem quaisquer efeitos.  
Dec.-Lei n.º 100/99, art.º 13.º, n.º 1.

### **2. Contagem da antiguidade**

Com excepção das situações de internamento as faltas para reabilitação profissional, descontam na antiguidade para efeitos de carreira quando ultrapassem 30 dias seguidos ou interpolados em cada ano civil (art.º 51.º, n.º 7).

### **3. Direito à aposentação**

Descontam como "tempo de serviço" para este efeito, nos mesmos termos em que descontam para a antiguidade.

### **4. Direito ao vencimento**

Não produzem quaisquer efeitos (art.º 51.º, n.º 7)

### **5. Direito ao subsídio de férias**

Não produzem quaisquer efeitos.

### **6. Direito ao subsídio de Natal**

Não produzem quaisquer efeitos.

### **7. Direito ao subsídio de refeição**

O trabalhador não tem direito à percepção do subsídio de refeição.  
Dec.-Lei n.º 100/99, de 31/3 (art.º 51.º, n.º 7).

### **8. Outros**

---

**FICHA- 12**

**FALTAS PARA TRATAMENTO AMBULATORIO,  
REALIZAÇÃO DE CONSULTAS MÉDICAS  
E EXAMES COMPLEMENTARES DE DIAGNÓSTICO  
DO PRÓPRIO FUNCIONÁRIO**

**CONCEITO**

Ausência do funcionário durante o período normal de trabalho pelo tempo necessário para receber tratamento ambulatorio de que careça por doença, deficiência, acidente em serviço, ou para realização de consultas médicas e exames complementares de diagnóstico.

**SUPORTE LEGAL**

Decreto-Lei. n.º 100/99, de 31 de Março (artigo 52.º).

**REGIME**

O funcionário só deverá beneficiar deste regime se o tratamento, a consulta, ou o exame médico não puderem efectuar-se fora do período normal de trabalho.

Para efeito de tratamento ambulatorio: deve apresentar declaração passada por médico, ou por estabelecimento hospitalar público ou privado, ou centro de saúde, a qual deve indicar a necessidade de ausência ao serviço para tratamento ambulatorio e os termos em que se processará o tratamento.

Por cada ausência para tratamento, consulta ou exame médico, o funcionário tem de apresentar no serviço documento comprovativo da sua presença no local de realização do tratamento, consulta ou exame médico.

As horas utilizadas são convertidas através da respectiva soma em dias completos de faltas.

## **EFEITOS**

### **1. Direito a férias**

Não produzem quaisquer efeitos  
Dec.-Lei. n.º 100/99, de 31/3 (art.º 13.º, n.º 1)

### **2. Contagem da antiguidade**

Não produzem quaisquer efeitos  
(art.º 52.º, n.º 4)

### **3. Direito à aposentação**

Não descontam como "tempo de serviço" para este efeito.  
(art.º 52.º, n.º 4)

### **4. Direito ao vencimento**

Não produzem quaisquer efeitos.  
(art.º 52.º, n.º 4)

### **5. Direito ao subsídio de férias**

Não produzem quaisquer efeitos.  
(art.º 52.º, n.º 4)

### **6. Direito ao subsídio de Natal**

Não produzem quaisquer efeitos.  
(art.º 52.º, n.º 4)

### **7. Direito ao subsídio de refeição**

Não produzem quaisquer efeitos.  
(art.º 52.º, n.º 4)

### **8. Outros**

---

**FALTAS PARA TRATAMENTO AMBULATORIO,  
REALIZAÇÃO DE CONSULTAS MÉDICAS E EXAMES  
COMPLEMENTARES DE DIAGNÓSTICO DE FAMILIARES**

**CONCEITO**

Ausência do funcionário durante o período normal de trabalho pelo tempo necessário para prestar assistência imprescindível ao cônjuge, ascendentes, descendentes e afins na linha recta que careçam de tratamento ambulatorio, consultas médicas ou exames complementares de diagnóstico.

**SUPORTE LEGAL**

Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de Março (artigo 53.º)

Lei n.º 35/04 de 29 de Julho (artigos 109.º n.º 2, 112.º n.º 5 e 113.º n.º 3)

**REGIME**

O funcionário só poderá beneficiar deste regime se o tratamento, a consulta ou o exame médico do familiar não puderem efectuar-se fora do período normal de trabalho.

Para efeito de tratamento ambulatorio do familiar: o funcionário deve apresentar declaração passada por médico, ou por estabelecimento hospitalar público ou privado, ou centro de saúde, a qual deve indicar a necessidade de tratamento ambulatorio do familiar e os termos em que se processará o tratamento.

Este documento deve ser acompanhado por declaração da qual conste que o funcionário é a pessoa mais adequada para prestar acompanhamento ao doente e a indicação da respectiva ligação familiar.

Por cada ausência para acompanhamento ao tratamento, à consulta ou ao exame médico do familiar, o funcionário tem de apresentar no serviço documento comprovativo da sua presença no local de realização do tratamento, consulta ou exame médico.

## **EFEITOS**

**As horas utilizadas são convertidas através da respectiva soma em dias completos de faltas.**

### **1. Direito a férias**

Não produzem quaisquer efeitos  
Dec.-Lei n.º 100/99, de 31/3 (art.º 13.º, n.º 1)

### **2. Contagem da antiguidade**

Não descontam para este efeito.  
Art.º 53.º n.º 2 do Dec.-Lei n.º 100/99, de 31/03;  
Art.º 109.º n.º 2 da Lei n.º 35/04 de 29/07  
Art.º 110.º n.º 5 da Lei n.º 35/04 de 29/07

### **3. Direito à aposentação**

Não descontam para este efeito, nos mesmos termos da antiguidade.

### **4. Direito ao vencimento**

No caso da assistência a filhos menores de 10 anos:  
Descontam no vencimento de exercício até perfazerem 30 dias de faltas em cada ano, em conjunto com as faltas por doença do próprio ou para a assistência a filhos menores de 10 anos.

Art.º 53.º n.º 2 do Dec.-Lei n.º 100/99, de 31/3, conjugado com o art.º 112.º n.º 5 da Lei n.º 35/04 de 29/07.

No caso de assistência a filhos maiores de 10, e outros familiares:  
Perde o vencimento

### **5. Direito ao subsídio de férias**

Não produzem quaisquer efeitos.  
Dec.-Lei n.º 496/80, de 20/10.  
Desp.-Norm. n.º 389/80, in DR n.º 301, I Série, de 31.12.80.

### **6. Direito ao subsídio de Natal**

Não produzem quaisquer efeitos.  
Dec.-Lei n.º 496/80, de 20/10.  
Desp.-Norm. n.º 389/80, in DR n.º 301, I Série, de 31.12.80.

### **7. Direito ao subsídio de refeição**

No caso da assistência a filhos menores de 10 anos:

Determinam a perda do subsídio de refeição - art.º 53.º, n.º 2 do Dec.-Lei. n.º 100/99, de 31/3, conjugado com o art.º 113.º, n.º 3 da Lei n.º 35/04 de 29/07.

No caso de assistência a filhos maiores de 10, e outros familiares:

Determinam sempre a perda do subsídio de refeição, uma vez que não dão direito a retribuição.

### **8. Outros**

---

**FALTAS PARA ASSISTÊNCIA  
A MENORES DOENTES OU FILHO  
COM DEFICIÊNCIA OU DOENÇA CRÓNICA**

**CONCEITO**

Faltas ao serviço, dadas pelo funcionário, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente a filhos, adoptados ou enteados menores de 10 anos.

**SUPORTE LEGAL**

Lei n.º 99/03, de 27 de Agosto, que aprova o Código do Trabalho “CT” (artigos 40.º e 42.º).

Lei n.º 35/04, de 29 de Julho, que Regulamenta o Código do Trabalho “RCT” (artigos 109.º, n.º2, 4, 5, 6, 7; artigo 112.º n.º 5 e artigo 113.º n.º3).

Decreto-Lei n.º 100/99, de 31/3 (artigo 54.º, n.º 1 e n.º 5).

**REGIME**

Os funcionários têm direito a faltar ao trabalho até 30 dias em cada ano, para prestação de assistência inadiável e imprescindível a filhos, adoptados ou enteados menores de 10 anos (n.º1 do art.º 40.º do “CT”).

As faltas por doença, com internamento não contam para efeitos do limite máximo de 30 dias (n.º7 do art.º 109.º do “RCT”).

Mesmo atingido o limite das 30 faltas, quando há lugar a internamento o direito a faltar estende-se, ao período em que aquele durar, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe ou equiparados (n.º2 do art.º 40.º do “CT”).

**Nota:**

O até agora exposto é aplicável com as necessárias adaptações aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela ou confiada a guarda da criança por decisão judicial (n.º3 do art.º 40.º do “CT”).

Tal regulamentação aplica-se independentemente da idade caso o filho adoptado ou filho do cônjuge que com este resida seja portador de deficiência ou doença crónica (art.º 42.º do “CT”).

A justificação e o controlo destas faltas deverão ser feitos em termos idênticos aos previstos na lei para as faltas por doença do próprio trabalhador (cf. Ficha n.º 7) (n.º4 do art.º 109.º do “RCT”).

O documento comprovativo da doença do familiar deve mencionar expressamente que o doente necessita de acompanhamento ou assistência permanente com carácter inadiável e imprescindível (n.º5 do art.º 109.º do “RCT”).

Com o documento deve o trabalhador entregar uma declaração da qual conste que é ele o familiar em melhores condições para prestar acompanhamento ou assistência ao doente e a indicação da respectiva ligação familiar (n.º6 do art.º 109.º do “RCT”).

## **EFEITOS**

### **1. Direito a férias**

Não descontam no direito a férias.

Lei n.º 99/03, de 27/08 (art.º 50.º n.º 1 alíneas d) e g))

Dec.-Lei n.º 100/99, de 31/3 (n.º 1 do art.º 13.º)

### **2. Contagem da antiguidade**

Não descontam como "tempo de serviço" para este efeito.

Lei n.º 99/03, de 27/08 (art.º 50.º n.º 1 alíneas d) e g))

Lei n.º 35/04, de 29/07 (art.º 109.º n.º2)

### **3. Direito a aposentação**

Não descontam como "tempo de serviço" para este efeito, nos mesmos termos da antiguidade.

Lei n.º 99/03, de 27/08 (art.º 50.º n.º 1 alíneas d) e g))

Lei n.º 35/04, de 29/07 (art.º 109.º n.º2)

#### **4. Direito ao vencimento**

Descontam o vencimento de exercício até perfazerem 30 dias de faltas nesse ano, em conjunto com as faltas dadas por doença do próprio funcionário  
Lei n.º 35/04, de 29/07 (art.º 112.º n.º5)

#### **5. Direito ao subsídio de férias**

Não produzem quaisquer efeitos.  
Dec.-Lei n.º 496/80, de 20/10.  
Disp.-Norm. n.º 389/80, in DR. n.º 301, I Série, de 31.12.80.

#### **6. Direito ao subsídio de Natal**

Não produzem quaisquer efeitos.  
Dec.-Lei n.º 496/80, de 20/10.  
Disp.-Norm. n.º 389/80, in DR. n.º 301, I Série, de 31.12.80.

#### **7. Direito ao subsídio de refeição**

O trabalhador não tem direito à percepção do subsídio de refeição.  
Lei n.º 35/04 de 29/07 (art.º 113.º n.º 3)

#### **8. Outros**

---

## **FALTAS PARA ASSISTÊNCIA À FAMÍLIA**

### **CONCEITO**

Faltas ao serviço dadas pelo funcionário para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença, ao cônjuge ou pessoa em união de facto, ascendentes, descendentes maiores de 10 anos e afins na linha recta.

### **SUPORTE LEGAL**

Lei n.º 35/04, de 29 de Julho, que Regulamenta o Código do Trabalho “RCT” (artigo 110.º)

Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de Março (artigo 54.º).

### **REGIME**

Os funcionários têm direito a faltar ao trabalho, até 15 dias em cada ano, para prestação de assistência ao cônjuge, parente ou afim na linha recta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral, filho, adoptado ou enteado com mais de 10 anos (n.º1 do art.º 110.º do “RCT”).

Ao direito de faltar até 15 dias acresce um dia por cada filho adoptado ou enteado além do primeiro (n.º2 do art.º 110.º do “RCT”).

#### **Nota:**

*O disposto no parágrafo anterior aplica-se com as necessárias adaptações aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela de outra pessoa ou confiada a guarda da criança com mais de 10 anos por decisão judicial ou administrativa.*

A justificação e controlo destas faltas devem ser feitos em termos idênticos aos previstos na lei para as faltas por doença do próprio trabalhador (n.º5 do art.º 110.º que remete para o n.º4 do art.º 109.º do “RCT”).

O atestado médico ou declaração de doença do familiar terão de mencionar expressamente que o doente necessita de acompanhamento ou assistência permanente com carácter inadiável e imprescindível, podendo a doença ser verificado nos termos previstos na lei para os funcionários ou agentes.

O funcionário deve entregar igualmente uma declaração da qual conste que os outros membros do agregado familiar, caso exerçam actividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar assistência (art.º 110.º n.º4 alínea b) do “RCT”).

## **EFEITOS**

### **1. Direito a férias**

Não descontam no direito a férias, nem no próprio ano nem no ano seguinte.  
Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho (art.º 110.º n.º5 que remete para o n.º2 do art.º 109.º)

### **2. Contagem da antiguidade**

Não descontam para este efeito  
(n.º5 do art.º 110.º que remete para o n.º2 do art.º 109.º do “RCT”).

### **3. Direito à aposentação**

Conta como "tempo de serviço" para este efeito, nos mesmos termos em que descontam na antiguidade  
(n.º5 do art.º 110.º que remete para o n.º2 do art.º 109.º do “RCT”).

### **4. Direito ao vencimento**

Não dão direito a retribuição.

### **5. Direito ao subsídio de férias**

Não produzem quaisquer efeitos.  
Dec.-Lei. n.º496/80, de 20/10.  
Desp.-Norm. n.º 389/80, in DR. n.º 301, I Série, de 31.12.80.

### **6. Direito ao subsídio de Natal**

Não produzem quaisquer efeitos.  
Dec.-Lei. n.º496/80, de 20/10.  
Desp.-Norm. n.º 389/80, in DR. n.º 301, I Série, de 31.12.80.

### **7. Direito ao subsídio de refeição**

O trabalhador não tem direito à percepção do subsídio de refeição, uma vez que não dão direito a retribuição.

### **8. Outros**

---

**LICENÇA PARENTAL, LICENÇA ESPECIAL  
E LICENÇA PARA ASSISTÊNCIA A PESSOA  
COM DEFICIÊNCIA OU DOENÇA CRÓNICA**

### CONCEITO

Interrupção da prestação de trabalho por um determinado período para acompanhamento de filho, adoptado ou filho do conjugue ou de pessoa em união de facto.

### SUPORTE LEGAL

Lei n.º 99/03, de 27 de Agosto, que aprova o Código do Trabalho “CT” (artigo 43.º)

Lei n.º 35/04, de 29 de Julho, que Regulamenta o Código do Trabalho “RCT” (artigo 76.º)

### LICENÇA PARENTAL

Para assistência a filho, adoptado ou filho do cônjuge ou de pessoa em união de facto e até aos seis anos de idade da criança o pai e a mãe que não estejam impedidos ou inibidos totalmente de exercer o poder paternal têm direito em alternativa:

- A licença parental de três meses;
- A trabalhar o tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;
- A períodos de licença parental e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

## **REGIME**

O pai e a mãe podem gozar qualquer dos direitos referidos de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitido a acumulação por um dos progenitores do direito do outro (n.º 2 do art.º 43º “CT”);

Se ambos pretenderem gozar simultaneamente a licença e estiverem ao serviço do mesmo empregador, este pode adiar a licença de um deles com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento do serviço e desde que seja fornecida por escrito a respectiva fundamentação (n.º 2 do art.º 76º “RCT”);

O exercício deste direito depende de pré-aviso dirigido por escrito ao Director-Geral da Administração da Justiça com a antecedência de 30 dias relativamente ao início do período de licença ou de trabalho a tempo parcial, indicando a data de início e termo do período de licença ou dos períodos intercalados pretendidos.  
(n.º 1 do art.º 76º “RCT”)

### **Nota:**

*Durante o período de licença o trabalhador não pode exercer outra actividade incompatível com a respectiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.*

## **LICENÇA ESPECIAL**

Depois de esgotadas qualquer daquelas possibilidades o funcionário tem ainda direito a licença especial até ao limite de 2 anos, a gozar de modo consecutivo ou interpolado. (n.º 3 do art.º 43º “CT”);

No caso de nascimento de um terceiro filho ou mais esta licença pode ser prorrogada até ao limite de 3 anos (n.º 4 do art.º 43º “CT”);

## **REGIME**

Este direito só pode ser exercido se o outro progenitor exercer actividade profissional ou estiver impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal (n.º 1 do art.º 77.º do “RCT”).

Se houver dois titulares do direito a licença pode ser gozada por qualquer deles ou por ambos em períodos sucessivos (n.º 2 do art.º 77.º do “RCT”).

O exercício deste direito depende de pré-aviso dirigido por escrito ao Director-Geral da Administração da Justiça com a antecedência de 30 dias relativamente ao início do período de licença.

Este pré-aviso deve indicar para além da data de início, a data do termo da licença e informar que o outro progenitor tem actividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de licença ou está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal, que o filho faz parte do agregado familiar e que não está esgotado o período máximo da duração da licença. (n.º3 do art.º 77.º do “RCT”).

Se não for indicado o termo da licença esta considera-se pedida por 6 meses. (n.º 4 do art.º 77.º do “RCT”).

O funcionário deve indicar à DGAJ com a antecedência de 15 dias relativamente ao termo do período de licença a sua intenção de regressar ou de a prorrogar, excepto se o período máximo de licença se completar.

(n.º5 do art.º 77.º do “RCT”).

**Nota:**

*Durante o período de licença o trabalhador não pode exercer outra actividade incompatível com a respectiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.*

**LICENÇA PARA ASSISTÊNCIA A PESSOA**  
**COM DEFICIÊNCIA OU DOENÇA CRÓNICA**

No caso do filho ou adoptado ser portador de deficiência ou doença crónica a licença pode ser prorrogada até ao limite de 4 anos a ser pedida durante os primeiros 12 anos de vida da criança (n.º 1 do art.º 44º “CT”);

**REGIME**

Igual à Licença Especial

**EFEITOS**

**1. Direito a férias**

**2. Contagem da antiguidade**

### **3. Direito à aposentação**

O período da licença não desconta como "tempo de serviço" para este efeito.  
Lei n.º 35/2004, de 29/07 (art.º 108.º)

### **4. Direito ao vencimento**

Suspenso durante o período da licença.

Lei n.º 35/2004, de 29/07 (art.º 112.º n.º3)

Porém, os primeiros 15 dias da licença parental serão pagos por inteiro quando esta for gozada pelo pai e imediatamente a seguir á licença por maternidade ou paternidade.

Lei n.º 35/2004, de 29/07 (art.º 112.º n.º 2)

### **5. Direito ao subsídio de férias**

O trabalhador terá direito ao o subsídio de férias equivalente ao tempo de férias a que tiver direito.

### **6. Direito ao subsídio de Natal**

O trabalhador terá direito a receber um subsídio equivalente a tantos duodécimos quantos os meses completos de serviço prestados no ano em que iniciou o gozo de licença.

O subsídio de Natal, do ano em que as funções forem retomadas, será calculado nos termos do n.º 1 do art.º 4.º do Dec.-Lei n.º 496/80, de 20/10.

Desp.-Norm. n.º 389/80, in DR. n.º 301, I Série, de 31.12.80 (n.º 4).

### **7. Direito ao subsídio de refeição**

O funcionário não tem direito à percepção do subsídio de refeição durante o período da licença à excepção dos primeiros 15 dias quando gozados pelo pai e imediatamente a seguir á licença por maternidade ou paternidade.

Lei n.º 35/2004, de 29/07 (art.º 113.º n.º 2)

### **8. Outros**

O tempo de duração da licença especial é considerado para efeitos de pensão de sobrevivência atribuição dos benefícios, dos SSMJ.

Lei n.º 35/2004, de 29/07 (art.º 108.º)

---

## **FALTAS POR ISOLAMENTO PROFILÁCTICO**

### **CONCEITO**

Faltas dadas ao serviço por funcionário que, embora não atingido por doença, ou já restabelecido da mesma, se encontre impossibilitado de comparecer ao serviço por determinação de autoridade sanitária da respectiva área.

### **SUPORTE LEGAL**

Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de Março (artigos. 55.º a 58.º).

### **REGIME**

Deverão ser justificados por declaração da autoridade sanitária da respectiva área, que deve conter a menção do período de isolamento.

Esta declaração deve ser enviada aos serviços no prazo de 8 dias contados desde a primeira falta por este motivo.

Serão consideradas injustificadas todas as faltas dadas até à apresentação da declaração, se esta não se verificar dentro do prazo fixado e ainda as verificadas entre o termo do prazo determinado pela autoridade sanitária para apresentação do resultado dos exames e a data de apresentação dos mesmos, quando o atraso for de responsabilidade do funcionário.

### **EFEITOS**

#### **1. Direito a férias**

Não produzem quaisquer efeitos (art.º 57.º).

**2. Contagem na antiguidade**

Não produzem quaisquer efeitos (art.º 57.º) .

**3. Direito à aposentação**

Não descontam como "tempo de serviço" para este efeito.  
(art.º 57.º).

**4. Direito ao vencimento**

Não produzem quaisquer efeitos (art.º 57.º).

**5. Direito ao subsídio de férias**

Não produzem quaisquer efeitos (art.º 57.º).

**6. Direito ao subsídio de Natal**

Não produzem quaisquer efeitos (art.º 57.º).

**7. Direito ao subsídio de refeição**

Não produzem quaisquer efeitos. (art.º 57.º)

**8. Outros**

---

## **FALTAS AO ABRIGO DO ESTATUTO DO TRABALHADOR - ESTUDANTE**

### **CONCEITO**

Direito que os funcionários de Justiça, que frequentem qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, em instituição de ensino, têm de se ausentar do serviço em determinadas circunstâncias, ou de beneficiarem de um horário especial, desde que devidamente autorizados.

### **SUPORTE LEGAL**

Lei n.º 99/03, de 27 de Agosto, que aprova o Código do Trabalho “CT” (subsecção VIII).

Lei n.º 35/04, de 29 de Julho, que Regulamenta o Código do Trabalho “RCT” (capítulo IX).

### **REGIME**

#### **1. Pressupostos da fruição das regalias do estatuto de trabalhador - estudante:**

Para usufruir de qualquer dos direitos previstos no Código do Trabalho, o funcionário terá que, perante o Secretário de Justiça, fazer prova da sua condição de estudante, apresentar o respectivo horário escolar e comprovar o aproveitamento no final de cada ano escolar (n.º 1 do art.º 148.º do “RCT”).

Considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em, pelo menos, metade das disciplinas a que estiver matriculado ou, no âmbito do ensino recorrente por unidades capitalizáveis, a capitalização de um número de unidades igual ou superior ao dobro das disciplinas em que estiver matriculado, com o mínimo de uma unidade por disciplina. (n.º 3 do art.º 148.º do “RCT”).

**Nota:**

*É considerado com aproveitamento o funcionário que não preencha os requisitos indicados por causa de ter gozado licença por maternidade ou licença parental não inferior a 1 mês ou devido a acidente de trabalho ou doença profissional.*

## **2. Horário específico ou dispensa de horas**

O funcionário deve beneficiar de horários de trabalho específicos com flexibilidade ajustável à frequência de aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

### **2.1. Dispensa de horas:**

Quando não for possível a elaboração de um horário específico para o estudante trabalhador, o funcionário terá direito a dispensa que, no caso dos funcionários de Justiça, com um horário de trabalho de 35 horas semanais, no limite poderá ir até às 5 horas semanais na estrita medida das necessidades impostas pelo horário escolar e pela deslocação para o estabelecimento de ensino. (art.º 149.º do “RCT”)

Esta dispensa poderá ser utilizada de uma vez só ou fraccionadamente.

## **3. Ausências para prestação de exames ou provas de avaliação:**

Para prestação de provas de avaliação os trabalhadores têm direito a faltar justificadamente 4 dias por ano por disciplina, que deverão ser gozados nos seguintes modos: (art.º 151.º do “RCT”)

Só poderão usar por cada prova o limite máximo de dois dias, sendo um o da realização da prova e outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados.

No caso de provas em dias consecutivos, ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados.

Este direito porém só pode ser exercido em 2 anos lectivos relativamente a cada disciplina.

Se, para além destas ausências, as necessidades de deslocações determinarem faltas ao serviço, consideram-se estas justificadas na estrita medida daquelas necessidades, não sendo retribuídas, independentemente do número de disciplinas, mais de 10 faltas.

*Nota:*

*Consideram-se provas de avaliação todas as provas escritas e orais, incluindo exames, bem como a apresentação de trabalhos, quando estes os substituam (n.º 4 do art.º 5.º).*

Este direito é também concedido ao funcionário ou agente não matriculado em estabelecimento de ensino, mas que pretenda prestar provas de avaliação ou exames desde que:

a) Indique, por cada disciplina, os dias pretendidos para a realização de provas de exame, testes ou provas de avaliação de conhecimentos, sempre que possível com a antecedência mínima de dois dias úteis;

b) Comprove que os dias solicitados para a prestação das provas foram de facto utilizados para esse fim.

Dec.-Lei n.º 100/99, de 31/3 (n.º 2 do art.º 59.º).

#### **4. Licença com desconto do vencimento:**

Em cada ano civil, os trabalhadores estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença, sem retribuição, desde que o requeiram com antecedência de:

- 48 horas, ou sendo inviável logo que possível, quando pretenda 1 dia de licença;
- 8 dias quando pretenda 2 a 5 dias de licença;
- 1 mês quando pretenda mais de 5 dias de licença, (n.º 2 do art.º 152.º do “RCT”).

#### **5. Cessação de direitos:**

As regalias previstas no art.º 80.º do “CT” (horário específico ou dispensa de horas) e no art.º 83.º do “CT” (licença sem vencimento) cessam, quando o trabalhador - estudante não conclua com aproveitamento o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiara dessas mesmas regalias (n.º 1 do art.º 153.º do “RCT”).

As restantes regalias cessam, quando o trabalhador - estudante não tenha aproveitamento em 2 anos consecutivos ou 3 anos interpolados (n.º 2 do art.º 153.º do “RCT”).

Os direitos dos trabalhadores estudantes cessam imediatamente, no ano lectivo em causa, em caso de falsas declarações relativamente aos factos de que dependa a concessão do estatuto ou a factos constitutivos de direitos, bem como quando tenham sido utilizados para fins diversos. (n.º 3 do art.º 153.º do “RCT”)

No ano lectivo subsequente aquele que cessaram os direitos, pode ao trabalhador - estudante ser concedido o exercício dos mesmos, não podendo esta situação ocorrer mais do que duas vezes. (n.º 4 do art.º 153.º do “RCT”).

## **EFEITOS**

### **1. Direito a férias**

Não afectam o direito a férias dando inclusive a trabalhador estudante o direito a marcar o gozo de 15 dias interpolados de férias, sem prejuízo do número de dias de férias a que tem direito. (n.º 1 do art.º 152.º do “RCT”)

### **2. Contagem da antiguidade**

Não produzem quaisquer efeitos.

### **3. Direito ao vencimento**

Não produzem quaisquer efeitos.

### **4. Direito ao subsídio de férias**

Não produzem quaisquer efeitos.

### **5. Direito ao subsídio de Natal**

Não produzem quaisquer efeitos.

### **6. Direito a aposentação**

Não produzem quaisquer efeitos

### **7. Direito ao subsídio de refeição**

Não produzem quaisquer efeitos.

### **8. Outros**

Os dias de ausência previstos no art.º 83.º n.º2 do “CT” até ao limite de 10 dias úteis são de licença sem vencimento.

---

## **FALTAS DADAS NA SITUAÇÃO DE BOLSEIRO OU EQUIPARADO**

### **CONCEITO**

Dispensa temporária, total ou parcial, do exercício das funções, concedida aos funcionários e agentes que tenham obtido autorização para a frequência de cursos, estágios ou seminários, ou realização de estudos ou trabalhos de reconhecido interesse público.

### **SUPORTE LEGAL**

Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de Março (n.º 2 do artigo 60.º)  
Decreto-Lei n.º 220/84, de 4 de Julho  
Decreto-Lei n.º 282/89, de 23 de Agosto  
Decreto-Lei n.º 272/88, de 3 de Agosto  
Despacho Normativo n.º 18/2001, de 19 de Abril

### **REGIME**

O direito à dispensa do exercício de funções nos termos do art. 60.º do Dec.-Lei n.º 100/99, de 31/3, depende da prévia concessão ao funcionário de subsídio ou bolsa de estudo, ou da prévia colocação do funcionário na situação de equiparado a bolseiro, por despacho do membro do Governo que tiver a seu cargo a pasta da Cultura, precedido de autorização do Director-Geral da Administração da Justiça (art.ºs 1.º e 3.º do Dec.-Lei n.º 220/84), ou por despacho do Ministro da Justiça, em caso de equiparação a bolseiro no País, precedido de parecer emitido pela DGAJ (n.º 1 do art.º 3.º do Dec.-Lei n.º 272/88, de 3/08 e art.º 7.º, do Desp.-Norm. n.º 18/2001, de 19/4).

A dispensa terá a duração, e será concedida nas condições e termos fixados no despacho de autorização da equiparação a bolseiro, ou de concessão da bolsa (n.º 1 do art.º 3.º do Dec.-Lei n.º 272/88, de 3/8).

## **EFEITOS**

### **1. Direito a férias**

Não produzem quaisquer efeitos. (art.º 3.º do Dec.-Lei n.º 220/84 e n.º 1 do art.º 2.º do Dec.-Lei n.º 272/88).

### **2. Contagem da antiguidade**

O funcionário tem direito à contagem do tempo de serviço para este efeito (art.º 3.º do Dec.-Lei n.º 220/84 e n.º 1 do art.º 2.º do Dec.-Lei n.º 272/88).

### **3. Direito a aposentação**

O funcionário tem direito à contagem do tempo de serviço para este efeito (art.º 3.º do Dec.-Lei n.º 220/84 e n.º 1 do art.º 2.º do Dec.-Lei n.º 272/88).

O funcionário tem direito ao abono da respectiva remuneração (art.º 3.º do Dec.-Lei n.º 220/84 e n.º 1 do art.º 2.º do Dec.-Lei n.º 272/88).

### **4. Direito ao subsídio de férias**

O funcionário tem direito ao subsídio de férias (art.º 3.º do Dec.-Lei n.º 220/84 e n.º 1 do art.º 2.º do Dec.-Lei n.º 272/88).

### **5. Direito ao subsídio de Natal**

O funcionário tem direito ao subsídio de Natal (art.º 3.º do Dec.-Lei n.º 220/84 e n.º 1 do art.º 2.º do Dec.-Lei n.º 272/88).

### **6. Direito ao subsídio de refeição**

O funcionário não perde o direito ao subsídio de refeição (art.º 3.º do Dec.-Lei n.º 272/88).

### **7. Outros**

---

## **FALTAS PARA DOAÇÃO DE SANGUE**

### **CONCEITO**

Falta ao serviço dada por funcionário que pretenda dar sangue, pelo tempo necessário para o efeito.

### **SUPORTE LEGAL**

Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de Março (artigo 61.º)

### **REGIME**

A falta para doação de sangue tem que ser previamente autorizada, no entanto, esta só pode ser negada ao funcionário com fundamento em motivos urgentes e inadiáveis decorrentes do funcionamento do serviço (art.º 61.º, n.º 2).

Não sendo obrigatória a junção de prova ou de justificação, pode, no entanto, o Secretário de Justiça, quando entender insuficiente a mera solicitação do funcionário, a apresentação de documento passado no local de extracção (art.º 21.º, n.º 2).

### **EFEITOS**

#### **1. Direito a férias**

Não produzem quaisquer efeitos. (n.º 3 do art.º 61.º)

#### **2. Contagem da antiguidade**

Não produzem quaisquer efeitos. (n.º 3 do art.º 61.º)

**3. Direito a aposentação**

Não descontam como "tempo de serviço" para este efeito (n.º 3 do art.º 61.º).

**4. Direito ao vencimento**

Não produzem quaisquer efeitos (n.º 3 do art.º 61.º).

**5. Direito ao subsídio de férias**

Não produzem quaisquer efeitos (n.º 3 do art.º 61.º).

**6. Direito ao subsídio de Natal**

Não produzem quaisquer efeitos (n.º 3 do art.º 61.º).

**7. Direito ao subsídio de refeição**

Não produzem quaisquer efeitos (n.º 3 do art.º 61.º).

**8. Outros**

---

## **FALTAS PARA SOCORRISMO**

### **CONCEITO**

Faltas dadas pelo funcionário ou agente que pertença a associações de bombeiros voluntários ou associações humanitárias, para acorrer a incêndios ou quaisquer outros acidentes.

### **SUPORTE LEGAL**

Decreto-Lei n.º 100/99 de 31 de Março (artigo 62.º).

### **REGIME**

Para utilizar esta faculdade, o funcionário ou agente deve pertencer a associações de bombeiros voluntários ou a associações humanitárias, designadamente a Cruz Vermelha Portuguesa (n.º 1 do art.º 62.º).

A sua presença no local dos acidentes deve ser exigida pelos regulamentos aplicáveis nas respectivas associações, sendo as faltas justificadas mediante apresentação de declaração da respectiva associação no prazo de 2 dias úteis contados após o regresso do funcionário ou agente (n.º 2 do art.º 62.º).

### **EFEITOS**

#### **1. Direito a férias**

Não produzem quaisquer efeitos (n.º 3 do art.º 62.º).

#### **2. Contagem da antiguidade**

Não produzem quaisquer efeitos (n.º 3 do art.º 62.º).

**3. Direito a aposentação**

Não descontam como "tempo de serviço" para este efeito (n.º 3 do art.º 62.º).

**4. Direito ao vencimento**

Não produzem quaisquer efeitos (n.º 3 do art.º 62.º).

**5. Direito ao subsídio de férias**

Não produzem quaisquer efeitos (n.º 3 do art.º 62.º).

**6. Direito ao subsídio de Natal**

Não produzem quaisquer efeitos (n.º 3 do art.º 62.º).

**7. Direito ao subsídio de refeição**

Não produzem quaisquer efeitos (n.º 3 do art.º 62.º).

**8. Outros**

---

## **FALTAS PARA CUMPRIMENTO DE OBRIGAÇÕES LEGAIS OU POR IMPOSIÇÃO DE AUTORIDADE**

### **CONCEITO**

Ausência ao serviço do funcionário ou agente, a fim de poder cumprir uma obrigação que lhe é imposta por lei ou por uma autoridade judicial, policial ou militar.

### **SUPORTE LEGAL**

Decreto-Lei n.º 100/99 de 31 de Março (artigo 63.º).  
Código de Processo Penal (artigo 114.º, n.º 2).

### **REGIME**

O funcionário só pode utilizar esta faculdade, caso a obrigação a cumprir por força da lei ou por imposição de autoridades judiciais, policiais ou militares, só possa ser efectuada, ou lhe tenha sido marcada para hora (e) ou local que lhe impossibilitem o cumprimento dos deveres de pontualidade ou de assiduidade.

Deve informar previamente o superior hierárquico da obrigação que lhe é imposta podendo este exigir nos termos do n.º 2 do art.º 21.º do Dec.-Lei n.º 100/99 de 31/3, documento comprovativo do cumprimento.

### **EFEITOS**

#### **1. Direito a férias**

Não produzem quaisquer efeitos (n.º 2 do art.º 63.º).

## **2. Contagem da antiguidade**

Não produzem quaisquer efeitos (n.º 2 do art.º 63.º).

## **3. Direito a aposentação**

Não descontam como "tempo de serviço" para este efeito (n.º 2 do art.º 63.º).

## **4. Direito ao subsídio de Natal**

Não produzem quaisquer efeitos (n.º 2 do art.º 63.º).

## **5. Direito ao subsídio de refeição**

Não produzem quaisquer efeitos (n.º 2 do art.º 63.º).

## **6. Direito ao vencimento**

Não produzem quaisquer efeitos (n.º 2 do art.º 63.º).

## **7. Direito ao subsídio de refeição**

Não produzem quaisquer efeitos. (n.º 2 do art.º 63.º).

## **8. Outros**

---

## **FALTAS POR SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DA FUNÇÃO**

### **CONCEITO**

Faltas dadas pelo funcionário em situação de prisão preventiva ou em cumprimento de pena de prisão que não implique demissão.

### **SUPORTE LEGAL**

Decreto-Lei n.º 100/99 de 31 de Março (artigo 63.º).  
Código Penal (artigos 67.º e 68.º).

### **REGIME**

De acordo com o entendimento da DGAP, "entendendo-se que o que está fundamentalmente na base do art.º 67.º do Código Penal é a impossibilidade material de exercício do cargo pelo funcionário que se encontra preso, teremos que conjugar este preceito com os actuais regimes de prisão por dias livres e de semidetenção."

"Assim, e visando aqueles regimes a salvaguarda dos deveres profissionais e familiares do condenado, o funcionário que cumpre a sua pena nos dias livres ou no regime de semidetenção não fica, em consequência do art.º 67.º do Código Penal, automaticamente suspenso."

### **EFEITOS**

#### **1. Direito a férias**

O período da duração de suspensão desconta no direito a férias do ano em que o funcionário regressa à actividade de serviço, mantendo-se, no entanto, o direito à licença residual.

Dec-Lei n.º 100/99, de 31/3 (n.º 3 do art.º 64.º e n.º 4 do art.º 13.º).

## **2. Contagem da antiguidade**

### Nos casos de prisão preventiva:

O período de duração da suspensão é contado como "tempo de serviço" para este efeito.

### Nos casos de cumprimento de pena de prisão:

Desconta para efeitos de antiguidade (n.º 3 do art.º 64.º).

## **3. Direito a aposentação**

### Nos casos de prisão preventiva:

O período de duração da suspensão é contado como "tempo de serviço" para este efeito.

### Nos casos de cumprimento de pena de prisão efectiva:

Desconta para efeitos de aposentação (n.º 3 do art.º 64.º).

## **4. Direito ao vencimento**

### Nos casos de prisão preventiva:

A suspensão temporária determina a perda do vencimento de exercício pelo número exacto de dias da sua duração (n.º 1 do art.º 64.º).

Tal perda será porém reparada em caso de revogação ou extinção da prisão preventiva (n.º 2 do art.º 64.º).

### Nos casos de cumprimento de pena de prisão:

Implica a perda total do vencimento (n.º 3 do art.º 64.º).

## **5. Direito ao subsídio de férias**

Em relação ao ano em que o trabalhador regressar à efectividade de serviço, o subsídio de férias será de montante igual à remuneração correspondente ao período de férias a que tenha direito.

## **6. Direito ao subsídio de Natal**

O trabalhador terá direito a receber um subsídio de Natal equivalente a tantos duodécimos quantos os meses completos de serviço prestado no ano em que iniciou o cumprimento da pena. O subsídio de Natal no ano em que retoma funções, será calculado nos termos do n.º 1 do art. 4.º do Dec.-Lei n.º 496/80 (cf. n.º 4 do Desp.-Norm. n.º 389/80).

Dec-Lei n.º 496/80, de 20/10

Desp.-Norm. n.º 389/80, in D.R. n.º 301, I Série, de 31.12.80.

## **7. Direito ao subsídio de refeição**

### Nos casos de prisão preventiva:

O trabalhador não tem direito à percepção do subsídio de refeição pelo período correspondente à suspensão.

Dec.-Lei n.º 100/99 de 31/3 (art.º 64.º, n.º 1).

Tal perda será porém reparada em caso de revogação ou extinção da prisão preventiva (n.º 2 do art.º 64.º).

### Nos casos de cumprimento de pena de prisão:

Não tem direito á recepção do subsídio de refeição (n.º 3 do art.º 64.º).

## **8. Outros**

Nos casos em que, na sequência da prisão preventiva, o funcionário ou agente venha a ser condenado definitivamente, aplica-se, ao período de prisão preventiva que não exceda a pena de prisão que lhe for aplicada, a perda total do vencimento e não lhe será contado este tempo para qualquer efeito (n.º 4 do art.º 64.º).

---

**FICHA - 24**

## **FALTAS PARA PRESTAÇÃO DE PROVAS DE CONCURSO**

### **CONCEITO**

Ausências ao serviço motivadas pela prestação de provas de concurso público no âmbito de serviços de Administração ou das Comunidades Europeias.

### **SUPORTE LEGAL**

Decreto-Lei n.º 100/99 de 31 de Março (artigo 65.º).

### **REGIME**

O funcionário ou agente deve comunicar antecipadamente ao respectivo superior hierárquico a necessidade de se ausentar, não podendo este opor-se, mas assistindo-lhe o direito de exigir apresentação de meios de prova (n.º 2 do art.º 21.º).

### **EFEITOS**

#### **1. Direito a férias**

Não produzem quaisquer efeitos.  
Dec.-Lei n.º 100/99 de 31/3 (art.º 13.º, n.º 1).

#### **2. Contagem da antiguidade**

Não produzem quaisquer efeitos (n.º 2 do art.º 65.º).

### **3. Direito a aposentação**

Não descontam como "tempo de serviço" para este efeito (n.º 2 do art.º 65.º).

### **4. Direito ao vencimento**

Não produzem quaisquer efeitos (n.º 2 do art.º 65.º).

### **5. Direito ao subsídio de férias**

Não produzem quaisquer efeitos (n.º 2 do art.º 65.º).

### **6. Direito ao subsídio de Natal**

Não produzem quaisquer efeitos (n.º 2 do art.º 65.º).

### **7. Direito ao subsídio de refeição**

Não produzem quaisquer efeitos (n.º 2 do art.º 65.º).

### **8. Outros**

---

## **FALTAS POR CONTA DO PERÍODO DE FÉRIAS**

### **CONCEITO**

Ausências ao serviço, por conta do período de férias a que o funcionário ou agente tenha direito, com o limite máximo de duas por mês e 13 por ano, previamente solicitadas por escrito e autorizadas pelo superior hierárquico.

Estas faltas podem ser utilizadas em períodos de meios dias.

### **SUPORTE LEGAL**

Artigos 66.º e 67.º do Decreto-Lei n.º 100/99 de 31 de Março.

### **REGIME**

Devem ser solicitadas ao superior hierárquico (Secretário de Justiça) por escrito na véspera, ou, se não for possível no próprio dia oralmente, podendo este recusar fundamentadamente a autorização, atento o interesse do serviço (n.º 1 do art.º 67.º)

Em caso de participação oral, esta deve ser reduzida a escrito no dia em que o funcionário regressar ao serviço (n.º 2 do art.º 67.º).

### **EFEITOS**

#### **1. Direito a férias**

Determinam o desconto no período de férias do próprio ano ou do seguinte, segundo opção do funcionário ou agente (n.º 2 do art.º 66.º).

#### **2. Contagem da antiguidade**

Não produzem quaisquer efeitos.

### **3. Direito a aposentação**

Não descontam como "tempo de serviço" para este efeito.  
Dec.-Lei n.º 498/72, de 9/2

### **4. Direito ao vencimento**

Não produzem quaisquer efeitos.  
(n.º 1 do art.º 4.º do Dec.-Lei n.º 100/99 de 31/3).

### **5. Direito ao subsídio de férias**

Não produzem quaisquer efeitos.

### **6. Direito ao subsídio de Natal**

Não produzem quaisquer efeitos.  
Dec.-Lei n.º 496/80, de 20/10.

### **7. Direito ao subsídio de refeição**

O funcionário não tem direito ao subsídio de refeição.  
Dec.-Lei n.º 100/99, de 31/3 (n.º 1 do art.º 4.º, por analogia)  
Dec.-Lei n.º 57-B/84, de 20/2 (al. h) do n.º 2 do art.º 2.º, por analogia).

### **8. Outros**

---

## **FALTAS COM PERDA DE VENCIMENTO**

### **CONCEITO**

Ausências ao serviço, a título excepcional, até ao limite de seis dias em cada ano civil e de um dia por mês com perda de vencimento.

### **SUPORTE LEGAL**

Decreto-Lei n.º 100/99 de 31 de Março (artigo 68.º).

### **REGIME**

O funcionário ou agente que pretenda faltar ao abrigo do art.º 68.º do Dec.-Lei n.º 100/99 de 31/3, deve solicitar autorização ao respectivo dirigente (Secretário Justiça), na véspera, por escrito, ou, se isso não for possível, no próprio dia, oralmente, devendo a participação oral ser reduzida a escrito no dia em que o funcionário regressar ao serviço (n.º 1 do art.º 68.º).

Não podem ultrapassar seis dias em cada ano civil e um dia por mês (n.º 2 do art.º 68.º).

### **EFEITOS**

#### **1. Direito a férias**

Não produzem quaisquer efeitos. (n.º 1 do art.º 13.º do Dec.-Lei n.º 100/99 de 31/3).

#### **2. Contagem da antiguidade**

Descontam na antiguidade (n.º 3 do art.º 68.º),

### **3. Direito a aposentação**

Descontam na aposentação (n.º 1, al. a) do art.º 26.º do Dec.-Lei n.º 497/72, de 9/12, a contrário).

### **4. Direito ao vencimento**

Determinam a perda da remuneração correspondente aos dias de faltas, sendo o respectivo desconto efectuado no mês de Dezembro ou no último vencimento percebido nos casos de suspensão ou de cessação definitiva de funções (n.º 3 do art.º 68.º).

### **5. Direito ao subsídio de férias**

Não produzem quaisquer efeitos.

### **6. Direito ao subsídio de Natal**

Não produzem quaisquer efeitos.

### **7. Direito ao subsídio de refeição**

Determinam a perda do subsídio de refeição correspondente aos dias de faltas, sendo o respectivo desconto efectuado em termos idênticos aos do vencimento.

### **8. Outros**

---

**FICHA - 27**

## **FALTAS POR DESLOCAÇÃO PARA OUTRA SECRETARIA JUDICIAL OU JUÍZO**

### **CONCEITO**

Ausência justificada ao serviço, pelo prazo fixado no despacho de nomeação, motivada pela colocação do funcionário noutra secretaria judicial ou juízo.

### **SUPORTE LEGAL**

Decreto-Lei n.º 343/99, de 26 de Agosto (artigo 48.º e alínea c) do artigo 50.º)

### **REGIME**

O despacho de nomeação fixa o prazo para o funcionário iniciar funções, tendo em conta a localização geográfica da secretaria judicial de destino, relativamente à origem (n.ºs 1 e 2 do art.º 48.º), até um máximo de 30 dias.

### **EFEITOS**

#### **1. Direito a férias**

Não produzem quaisquer efeitos.

#### **2. Contagem da antiguidade**

Não produzem quaisquer efeitos (n.º 1 do art.º 75.º do Dec.-Lei n.º 343/99, de 26/8).

#### **3. Direito a aposentação**

Não produzem qualquer efeitos.

#### **4. Direito ao vencimento**

Sempre que um funcionário seja provido em nova categoria ou lugar tem direito a receber o vencimento correspondente à situação anterior até tomar posse da nova categoria ou lugar (art.º 83.º do Dec.-Lei n.º 343/99, de 26/8)

#### **5. Direito ao subsídio de férias**

Não produzem quaisquer efeitos.

#### **6. Direito ao subsídio de Natal**

Não produzem quaisquer efeitos.

#### **7. Direito ao subsídio de refeição**

O funcionário não tem direito ao subsídio de refeição.

#### **8. Outros**

---

## **FALTAS POR MOTIVO NÃO IMPUTÁVEIS AO FUNCIONÁRIO OU AGENTE**

### **CONCEITO**

Ausências ao serviço motivadas por facto qualificado como calamidade pública pelo Conselho de Ministros, ou por outro facto que impossibilite o cumprimento do dever de assiduidade ou o dificulte em termos que afastem a sua exigibilidade, desde que tal facto não seja imputável ao funcionário e não constitua fundamento de ausência ao abrigo de outra disposição legal.

### **SUPORTE LEGAL**

Decreto-Lei n.º 100/99 de 31 de Março (artigo 70.º).

### **REGIME**

O funcionário ou agente impedido de comparecer ao serviço deve, por si ou por interposta pessoa, comunicar o facto ao dirigente competente no próprio dia ou, excepcionalmente, no dia seguinte, devendo apresentar justificação por escrito no dia em que regressar ao serviço.

Se a ausência tiver sido motivada por facto qualificado como calamidade pública pelo Conselho de Ministros, bastará ao funcionário ou agente mencionar tal facto, quer verbalmente, quer por escrito.

Mas se a ausência tiver sido determinada por outro motivo, importa ter em atenção os requisitos exigidos pelo n.º 2 do art.º 70.º do Dec.-Lei n.º 100/99 de 31/3:

- O motivo determinante da falta terá de ser um motivo residual, isto é, não constituir fundamento de justificação ao abrigo de qualquer outra disposição legal. Se o for, a justificação deverá obedecer aos trâmites especialmente previstos na lei para esse facto;

- O motivo determinante da falta terá de impossibilitar ou pelo menos dificultar o cumprimento do dever de assiduidade em termos que afastem a sua exigibilidade (em caso de dúvida sobre este requisito, o dirigente poderá, ao abrigo do n.º 2 do art.º 21.º, solicitar ao funcionário a apresentação de meios adequados à prova da dificuldade do cumprimento do dever de assiduidade);

- O motivo determinante da falta não pode ser imputável ao funcionário ou agente.

Exemplo de motivo não imputável ao funcionário ou agente que pode dificultar ou impossibilitar o cumprimento do dever de assiduidade é a greve nos transportes públicos.

## **EFEITOS**

### **1. Direito a férias**

Não produzem quaisquer efeitos (n.º 4 do art.º 70.º)

### **2. Contagem da antiguidade**

Não produzem quaisquer efeitos (n.º 4 do art.º 70.º)

### **3. Direito a aposentação**

Não produzem quaisquer efeitos (n.º 4 do art.º 70.º)

### **4. Direito ao vencimento**

Não produzem quaisquer efeitos (n.º 4 do art.º 70.º)

### **5. Direito ao subsídio de férias**

Não produzem quaisquer efeitos (n.º 4 do art.º 70.º)

### **6. Direito ao subsídio de Natal**

Não produzem quaisquer efeitos (n.º 4 do art.º 70.º)

### **7. Direito ao subsídio de refeição**

Não produzem quaisquer efeitos (n.º 4 do art.º 70.º)

### **8. Outros**

## **FALTAS POR MOTIVO DE PARTICIPAÇÃO NOS ÓRGÃOS DOS ESTABELECIMENTOS DE ENSINO**

### **CONCEITO**

Faltas dadas ao serviço pelos funcionários que na sua qualidade de pais ou encarregados de educação, pertençam aos órgãos sociais das associações de pais ou às suas estruturas representativas, ou sejam membros dos órgãos de administração e gestão de estabelecimentos de educação.

### **SUPORTE LEGAL**

Decreto-Lei n.º 100/99 de 31 de Março (alínea z) do n.º 1 do artigo 21.º).

Decreto-Lei n.º 372/90, de 27 de Novembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 80/99, de 16 de Março (artigos 10.º; 11.º; 12.º e 15.º).

*A – Enquanto titulares de órgãos sociais de associações de pais*

### **REGIME**

Os funcionários pais ou encarregados de educação que sejam titulares dos órgãos sociais das associações de pais ou das suas estruturas representativas podem faltar ao serviço quando (no âmbito dos art.ºs 10.º; 11.º e 12.º do Dec.-Lei n.º 372/90 de 27/11, na redacção dada pelo Dec.-Lei n.º 80/90 de 16/3) forem devidamente convocados para participarem em reuniões com os órgãos de administração e gestão dos estabelecimentos de ensino ou em reuniões para definição da política educativa ou elaboração de legislação.

Estas faltas podem ser dadas em meios dias (n.º 5 do art.º 15.º do Dec.-Lei n.º 372/90 de 27/11, na redacção dada pelo Dec.-Lei n.º 80/90 de 16/3).

***B - Enquanto membros dos órgãos de administração e gestão dos estabelecimentos públicos de ensino***

**REGIME**

Os funcionários, pais ou encarregados de educação que sejam membros dos órgãos de administração e gestão dos estabelecimentos públicos de educação têm direito a um crédito de dias remunerado para a participação em reuniões desde que devidamente convocados, nos seguintes termos:

- Assembleia, um dia por trimestre;
- Conselho Pedagógico, um dia por mês;
- Conselho de turma, um dia por trimestre  
(n.º 2 do art.º 15.º)

**Nota:**

*Este crédito pode ser ultrapassado, desde que as faltas dadas se destinem comprovadamente ao mesmo fim. Estas faltas serão consideradas justificadas.*

**Nota:**

*1 - Estas faltas podem ser dadas em meios dias;  
2 - Este regime aplica-se da mesma forma às escolas particulares ou cooperativas que tenham celebrado com o Estado contratos de associação nos termos do Estatuto do Ensino Particular e Cooperativo (n.º 6 do art.º 15.º).*

O funcionário que falte por este motivo tem que apresentar no serviço a convocatória e um documento comprovativo da sua presença na reunião passada pela entidade ou órgão que convocou a reunião (n.º 5 do art.º 15.º).

**EFEITOS**

**1. Direito a férias**

Não produzem quaisquer efeitos. (art.º 15.º do Dec.-Lei n.º 372/90, de 27/11, na redacção dada pelo Dec.-Lei n.º 80/99, de 16/3).

## 2. Contagem de antiguidade

### **A – Enquanto titulares de órgãos sociais de associações de pais**

Descontam para este efeito (n.º 1 do art.º 15.º do Dec.-Lei n.º 372/90, de 27/11, na redacção dada pelo Dec.-Lei n.º 80/99, de 16/3).

### **B – Enquanto membros dos órgãos de administração e gestão dos estabelecimentos públicos de ensino**

Não descontam para este efeito (n.º 3 e n.º 4 do art.º 15.º do Dec.-Lei n.º 372/90, de 27/11, na redacção dada pelo Dec.-Lei n.º 80/99, de 16/3).

## 3. Direito a aposentação

### **A – Enquanto titulares de órgãos sociais de associações de pais**

Descontam para este efeito (n.º 1 do art. 15.º do do Dec.-Lei n.º 372/90, de 27/11, na redacção dada pelo Dec.-Lei n.º 80/99, de 16/3).

### **B – Enquanto membros dos órgãos de administração e gestão dos estabelecimentos públicos de ensino**

Não descontam para este efeito (n.º 3 e n.º 4 do art.º 15.º do Dec.-Lei n.º 372/90, de 27/11, na redacção dada pelo Dec.-Lei n.º 80/99, de 16/3).

## 4. Direito ao vencimento

### **A – Enquanto titulares de órgãos sociais de associações de pais**

Descontam para este efeito (n.º 1 do art. 15.º do Dec.-Lei n.º 372/90, de 27/11, na redacção dada pelo Dec.-Lei n.º 80/99, de 16/3).

### **B – Enquanto membros dos órgãos de administração e gestão dos estabelecimentos públicos de ensino**

Desde que não ultrapassem o crédito legal não descontam para este efeito.  
Se ultrapasarem o crédito legal descontam para este efeito.

(n.º 3 do art.º 15.º do Dec.-Lei n.º 372/90, de 27/11, na redacção dada pelo Dec.-Lei n.º 80/99, de 16/3).

#### **5 . Direito ao subsídio de férias**

Não produzem efeitos. (art. 15.º do Dec.-Lei n.º 372/90, de 27/11, na redacção dada pelo Dec.-Lei n.º 80/99, de 16/3).

#### **6. Direito ao subsídio de natal**

Não produzem efeitos. (art. 15.º do Dec.-Lei n.º 372/90, de 27/11, na redacção dada pelo Dec.-Lei n.º 80/99, de 16/3).

#### **7. Direito ao subsídio de refeição**

Não dão direito à recepção do subsídio de refeição. ( n.º 1 e n.º 3 do art. 15.º do Dec.-Lei n.º 372/90, de 27/11, na redacção dada pelo Dec.-Lei n.º 80/99, de 16/3).

#### **8. Outros**

---

**FALTAS POR MOTIVO DE PARTICIPAÇÃO  
EM ACTOS ELEITORAIS**

- **COMO CANDIDATO**
- **COMO MEMBRO DAS MESAS DE ASSEMBLEIAS ELEITORAIS**
- **COMO MEMBRO DAS JUNTAS DE FREGUESIA**
- **ENQUANTO MEMBRO DAS ASSEMBLEIAS DE APURAMENTO  
GERAL**

**COMO CANDIDATO**

**SUPORTE LEGAL**

Lei n.º 1/2001, de 14 de Agosto, com declaração de rectificação n.º 20-A/2001 publicada no D.R. n.º 237 de 12 de Outubro com a redacção dada pela Lei Orgânica n.º 3/2005 de 29 de Agosto – art.º 8.º, art.º 14.º, art.º 23.º n.º 9 e art.º 47.º.

(Lei que regula a eleição dos titulares dos órgãos das autarquias locais)

Lei n.º 14/79, de 16 de Maio, na redacção dada pela: — Lei n.º 14-A/85 de 10 de Julho; Decreto-Lei n.º 55/88 de 26 de Fevereiro; Lei n.º 18/90 de 24 de Julho; Lei n.º 10/95 de 7 de Abril; Lei n.º 35/95 de 18 de Agosto; Lei Orgânica n.º 1/99 de 22 de Junho e Lei Orgânica n.º 2/2001 de 25 de Agosto – art. 8.º

(Lei Eleitoral para a Assembleia da República)

**REGIME**

Durante o período da campanha eleitoral (1) os oficiais de justiça que sejam candidatos efectivos ou suplentes no mínimo legal exigível (2) têm direito a dispensa do

exercício das respectivas funções, contando esse tempo para todos os efeitos, incluindo o direito à retribuição, como tempo de serviço efectivo.

- (1) *O período de campanha eleitoral tem a duração de 12 dias (art.º 47.º da Lei n.º 1/2001 citada)*
- (2) *«As listas para além dos candidatos efectivos, devem indicar os candidatos suplentes em número não inferior a um terço, arredondado por excesso.» - art.º 23.º, n.º 9 da Lei n.º 1/2001*

## **COMO MEMBRO DAS MESAS DE ASSEMBLEIAS ELEITORAIS**

### **SUPORTE LEGAL**

Lei n.º 1/2001, de 14 de Agosto, com declaração de rectificação n.º 20-2/2001 publicada no D.R. n.º 237 de 12 de Outubro – art.º 81.º  
(Lei que regula a eleição dos titulares dos órgãos das autarquias locais)

Lei 14/79, de 16 de Maio, na redacção dada pelas: — Lei n.º 14-A/85 de 10 de Julho; Decreto-Lei n.º 55/88 de 26 de Fevereiro; Lei n.º 18/90 de 24 de Julho; Lei n.º 10/95 de 7 de Abril; Lei n.º 35/95 de 18 de Agosto; Lei Orgânica n.º 1/99 de 22 de Junho e Lei Orgânica n.º 2/2001 de 25 de Agosto – art. 48.º, n.º 5  
(Lei Eleitoral para a Assembleia da República)

### **REGIME**

Os oficiais de justiça que sejam membros das mesas de assembleias eleitorais são dispensados do dever de comparência ao serviço no dia das eleições e no dia seguinte, sem prejuízo de todos os seus direitos e regalias, incluindo o direito a retribuição, devendo para o efeito fazer prova dessa qualidade.

## **COMO MEMBRO DAS JUNTAS DE FREGUESIA**

### **SUPORTE LEGAL**

Lei 11/96, de 18 de Abril – art. 9.º

### **REGIME**

Os **oficiais de justiça** que sejam membros das juntas de freguesia e que não exerçam o mandato em regime de permanência têm direito à dispensa do desempenho

das suas actividades profissionais para o exercício das suas funções autárquicas, ficando obrigados a avisar o Secretário de Justiça com vinte e quatro horas de antecedência, nas seguintes condições:

- a) Nas freguesias com 20 000 ou mais eleitores – o presidente da junta, até trinta e seis horas mensais, e dois membros, até vinte e sete horas;
- b) Nas freguesias com mais de 5 000 e até 20 000 eleitores – o presidente da junta, até trinta e seis horas mensais, e dois membros, até dezoito horas;
- c) Nas restantes freguesias – o presidente da junta, até trinta e seis horas mensais, e um membro, até dezoito horas.

**NOTA:**

*Os Secretários de Justiça, não são elegíveis para os órgãos das autarquias locais dos círculos eleitorais onde exerçam funções (alínea b) do art. 7.º da Lei Orgânica n.º 1/2001, de 14 de Agosto).*

## **ENQUANTO MEMBRO DAS ASSEMBLEIAS DE APURAMENTO GERAL**

### **SUPORTE LEGAL**

Lei n.º 1/2001, de 14 de Agosto, com declaração de rectificação n.º 20-2/2001 publicada no D.R. n.º 237 de 12 de Outubro – art.º 145.º

(Lei que regula a eleição dos titulares dos órgãos das autarquias locais)

Lei 14/79, de 16 de Maio, na redacção dada pelas: — Lei n.º 14-A/85 de 10 de Julho; Decreto-Lei n.º 55/88 de 26 de Fevereiro; Lei n.º 18/90 de 24 de Julho; Lei n.º 10/95 de 7 de Abril; Lei n.º 35/95 de 18 de Agosto; Lei Orgânica n.º 1/99 de 22 de Junho e Lei Orgânica n.º 2/2001 de 25 de Agosto – art. 108.º, n.º 4.

(Lei Eleitoral para a Assembleia da República)

### **REGIME**

Os oficiais de justiça que façam parte das assembleias de apuramento geral (al. *d*) e *e*) do n.º 1 do art.º 108º da Lei n.º 14/79 e al. *d*) do art.º 142.º da Lei n.º 1/2001) são dispensados do dever de comparência ao serviço durante o período de funcionamento daquela, sem prejuízo de todos os direitos ou regalias, incluindo o direito à retribuição, desde que provem o exercício de funções através de documento assinado pelo Presidente da Assembleia.

## **FALTAS INJUSTIFICADAS**

### **CONCEITO**

Faltas não justificadas, designadamente quando não seja apresentada a prova exigida pela lei ou pelo superior hierárquico, ou quando o motivo invocado seja comprovadamente falso.

### **SUPORTE LEGAL**

Decreto-Lei n.º 100/99 de 31 de Março (artigo 71.º).

### **REGIME**

Estas faltas podem dar lugar a consequências disciplinares, podendo ainda o funcionário que invocar motivos falsos para justificação de faltas, incorrer em infracção criminal por falsas declarações (n.ºs 2 e 3 do art.º 71.º).

### **EFEITOS**

#### **1. Direito a férias**

As faltas injustificadas descontam nas férias do ano civil seguinte, na proporção de um dia de férias por cada falta, mantendo contudo o funcionário o direito a um período de férias não inferior a oito dias úteis (n.ºs 2 e 4 do art.º 13.º do Dec.-Lei n.º 100/99 de 31/3).

#### **2. Contagem da antiguidade**

Descontam na antiguidade pelo número exacto de dias de ausência (n.º 2 do art.º 71.º).

### **3. Direito à aposentação**

Descontam pelo número exacto de dias de ausência ao serviço.  
Dec.-Lei n.º 498/72, de 9/12, art.º 26.º a contrário.

### **4. Direito ao vencimento**

Determinam a perda das remunerações correspondentes aos dias de ausência (n.º 2 do art.º 71.º).

### **5. Direito ao subsídio de férias**

Determinam redução, na medida em que determinam o desconto nas férias do ano seguinte, pois o subsídio de férias de cada ano é de montante igual à remuneração correspondente aos dias de férias a que o funcionário tem direito Dec.-Lei n.º 496/80, de 20/10.

### **6. Direito ao subsídio de Natal**

Não produzem quaisquer efeitos.  
Dec.-Lei n.º 496/80, de 20/10.

### **7. Direito ao subsídio de refeição**

Descontam pelo número exacto de dias de ausência ao serviço.  
Dec.-Lei n.º 100/99 de 31/3 (art.º 71.º, n.º 2).  
Dec.-Lei n.º 57-B/84, de 20/2, al. i) do n.º 2 do art.º 2.º.

### **8. Outros**

Poderão ter como consequência uma pena disciplinar e / ou criminal.

---

## **O DIREITO A FÉRIAS**

### **CONCEITO**

Ausência ao serviço previamente autorizada com duração variável e retribuída até ao limite de 22 dias úteis.

### **SUPORTE LEGAL**

Decreto-Lei n.º 343/99, de 26 de Agosto, na redacção dada pelos Decretos – Leis n.º 175/00 de 8 de Agosto, n.º 96/02 de 12 de Abril, n.º 169/03 de 1 de Agosto e pela Lei n.º 42/05 de 29 de Agosto.

Decreto-Lei n.º 100/99 de 31 de Março na redacção dada pela Lei n.º 117/99 de 11 de Agosto, art. 42.º, do Decreto-Lei. n.º 70-A/00, de 5 de Maio e Decreto-Lei n.º 157/01, de 11 de Maio.

### **REGIME**

#### **1. Aquisição do direito a férias**

O direito a férias adquire-se com a constituição da relação jurídica de emprego público (n.º 4 do art.º 2.º) e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano, reportando-se, em regra, ao serviço prestado no ano civil anterior (n.º 6 do art.º 2.º).

No ano civil de ingresso, o funcionário de Justiça tem direito, decorrido um período de 60 dias de prestação efectiva de serviço, a 2 dias úteis de férias por cada um dos meses completos de serviço até 31 de Dezembro desse ano (art.º 3.º).

Nos anos seguintes o funcionário de justiça tem direito em cada ano civil, a um período de férias igual ao previsto no regime geral do funcionário público..." isto é:

- a)- 25 dias úteis de férias até completarem 39 anos de idade;
- b)- 26 dias úteis de férias até completarem 49 anos de idade;
- c)- 27 dias úteis de férias até completarem 59 anos de idade;
- d)- 28 dias úteis de férias a partir de 59 anos de idade;

e mais um dia útil de férias por cada 10 anos de serviço efectivamente prestado (art.º 2.º do Dec.-Lei n.º 100/99, de 31/03) acrescido de tantos dias de descanso quantos os de prestação de serviço de turno em dias feriados, relativos ao ano anterior (n.º 1 do art.º 59.º do Dec.-Lei n.º 343/99, de 26/8), ressalvados os descontos estipulados na lei (Dec.-Lei n.º 100/99 de 31/3, e art.º 13.º, n.ºs 1 e 2).

**NOTA:**

*A idade relevante para efeito da aquisição dos dias de férias é aquela que o funcionário completar até 31 de Dezembro do ano em que as férias se vencem.*

Nas férias são descontados:

- As faltas dadas ao abrigo do artigo 66.º do DL n.º 100/99, de 31/3 (n.º 1 do art.º 13.º do mesmo diploma);
- As faltas injustificadas do ano civil anterior (n.º 2 do art.º 13.º do Dec.-Lei n.º 100/99 de 31/3;
- Os funcionários têm sempre direito a um período residual de férias de oito dias úteis (n.º 4 do art.º 13.º do Dec.-Lei n.º 100/99 de 31/3).

**NOTA:**

*Caso não exista inconveniente para o serviço, o Secretário de Justiça pode conceder aos funcionários dispensas de serviço até ao limite de 6 dias por ano, por períodos não superiores a 2 dias consecutivos, não acumuláveis entre si, com o período de férias ou dias de descanso (n.º 6 do art.º 59.º do Estatuto dos Funcionários de justiça).*

## 2. Marcação de férias

As férias devem ser gozadas, preferencialmente, durante o período de férias judiciais, podendo ainda aquelas ser gozadas no período compreendido entre 15 e 31 de Julho (Dec.-Lei n.º 343/99, de 26/8, art.º 59.º n.º 2), sem prejuízo porém de, por sua iniciativa, o funcionário poder gozar durante o ano, em meios dias, 2 dias, das férias a que tenha direito nesse ano.

Por ano em cada Tribunal é elaborado um Mapa de Férias pelo Secretário de Justiça sob proposta e com audição dos interessados (n.º 1 do art.º 59.º-A do Estatuto dos Funcionários de Justiça).

Este mapa é remetido para aprovação ao Juiz Presidente do Tribunal, garantida que esteja a harmonização com os Mapas de Férias anuais propostos para os Magistrados (n.º 2 do art.º 59.º-A do Estatuto dos Funcionários de Justiça).

A aprovação ocorre até ao 30º dia que anteceda o Domingo de Ramos ficando depois disponível para consulta nas instalações do Tribunal. (n.º 3 do art.º 59.º-A do Estatuto dos Funcionários de Justiça).

Este mapa é elaborado de acordo com modelo aprovado pela Senhora Directora – Geral da Administração da Justiça. (n.º 4 do art.º 59.º-A do Estatuto dos Funcionários de Justiça).

### **3. Indicação do local de férias**

Antes do início das férias o funcionário deve indicar ao respectivo superior hierárquico o local onde pode ser encontrado e a forma como poderá eventualmente ser contactado (Dec.-Lei n.º 100/99 de 31/3, art.º 17.º e Dec.-Lei n.º 343/99, de 26/8, art.º 59.º, n.º 6).

### **4. Interrupção das férias**

As férias podem ser interrompidas por três motivos:

- Maternidade, paternidade ou adopção, nos termos do disposto do n.º1 do art.º 10.º do Dec.-Lei n.º 100/99, de 31/03.
- Doença e assistência a familiares doentes, situação a que se aplica o respectivo regime;
- Razões imperiosas decorrentes do funcionamento do serviço (Dec.-Lei n.º 100/99 de 31/3, art.º 10.º e Dec.-Lei n.º 343/99, de 26/8, art.º 59, n.º 4).

Nos casos de suspensão de férias por maternidade, paternidade ou adopção os restantes dias de férias devem ser gozados após o termo da licença, mesmo que tal se verifique no ano seguinte (al. a) do n.º 2 do art.º 101.º do “RCT”).

Em caso de interrupção por doença e assistência a familiares doentes, os restantes dias de férias serão gozados em momento a acordar com o secretário, até ao termo do ano civil imediato, devendo ser fixado em período ou períodos coincidentes com férias judiciais (Dec.-Lei n.º 100/99 de 31/3, art.º 10.º, n.º 4 conjugado com o art.º 59.º n.º 2, do Dec.-Lei n.º 343/99, de 26/8).

Em caso de interrupção de férias por razões de serviço os restantes dias deverão ser gozados em momento a acordar com o secretário, até ao termo do ano civil imediato

ao ano do regresso ao serviço (art.º 59.º, n.ºs 2, 3 e 4 do Dec.-Lei n.º 343/99, de 26/8, conjugados com o art.º 10.º, n.º 5, do Dec.-Lei n.º 100/99 de 31/3).

Em caso de interrupção de férias por razões de serviço e desde que o funcionário tenha, antes do respectivo início, comunicado o local e forma como podia ser contactado, tem direito:

- Ao pagamento das despesas de transporte efectuadas com o regresso, de acordo com a legislação em vigor sobre a matéria;
- O funcionário terá ainda direito a uma indemnização até ao montante das ajudas de custo por inteiro, relativas aos dias de férias não gozados, salvo se outra mais elevada for de atribuir, no caso de o funcionário o demonstrar inequivocamente (Dec.-Lei n.º 100/99 de 31/3, art.º 10.º, n.º 7).

**Nota:**

*O direito à indemnização aplica-se independentemente do local em que o funcionário ou agente gozar férias (n.º 8 do art.º 10.º).*

## **EFEITOS**

### **1. Contagem da antiguidade**

Não produzem quaisquer efeitos.

### **2. Direito a aposentação**

Não produzem quaisquer efeitos.

### **3. Direito ao vencimento**

Durante o período de férias o funcionário é abonado das remunerações a que teria direito se se encontrasse em serviço efectivo (n.º 1 do art.º 4.º do Dec.-Lei n.º 100/99 de 31/3).

### **4. Direito ao subsídio de férias**

O subsídio é de montante igual à remuneração correspondente aos dias de férias a que o funcionário ou agente tem direito, até um máximo de 22 dias úteis e é calculado

através da multiplicação da remuneração diária pelo coeficiente 1,365. Dec.-Lei n.º 496/80, de 20/10 e Dec.-Lei n.º 100/99 de 31/3.

#### **5. Direito ao subsídio de Natal**

Não produzem quaisquer efeitos.  
Dec.-Lei n.º 496/80, de 20/10

#### **6. Direito ao subsídio de refeição**

O funcionário ou agente não tem direito ao subsídio de refeição, durante o período de férias (al. a) do n.º 2 do art.º 2.º do Dec.-Lei n.º 57-B/84, de 20/2 e n.º 1, do art.º 4.º do Dec.-Lei n.º 100/99 de 31/3.

#### **7. Outros**

---

**FICHA - 33**

## **LICENÇA SEM VENCIMENTO**

### **ATÉ 90 DIAS**

#### **CONCEITO**

Ausência ao serviço, previamente autorizada, com a duração máxima de 90 dias.

#### **SUPORTE LEGAL**

Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de Março (artigos 74.º a 77.º).

#### **REGIME**

O funcionário pode requerer em cada ano civil licença sem vencimento com a duração máxima de 90 dias, a gozar seguida ou interpoladamente.

O limite máximo de 90 dias é aplicável mesmo nos casos em que, no decurso da licença, ocorra o final de um ano civil e o início do imediato. A concessão da licença depende ainda da prévia ponderação da conveniência de serviço (n.º 2 do art.º 74.º).

O funcionário pode requerer o regresso antecipado do serviço (n.º 3 do art.º 74.º).

#### **EFEITOS**

##### **1. Direito a férias**

- Quando o início e o fim da licença ocorram no mesmo ano civil, o funcionário tem direito, no ano seguinte, a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da licença (n.º 2 do art.º 75.º);

- Quando a licença abranja dois anos civis, o funcionário ou agente tem direito, no ano de regresso e no seguinte, a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado, respectivamente, no ano da suspensão de funções e no ano de regresso à actividade.

- Em qualquer circunstância, o funcionário tem sempre direito a um período residual de férias de oito dias úteis consecutivos (n.º 4 do art.º 75.º).

## **2. Contagem da antiguidade**

A licença sem vencimento implica o desconto na antiguidade (n.º 1 do art.º 75.º).

## **3. Direito a aposentação**

O período da licença sem vencimento é excluído como "tempo de serviço" para este efeito (n.º 1 do art.º 75.º).

## **4. Direito ao vencimento**

Implica a perda do vencimento (n.º. 1 do art.º 75.º).

## **5. Direito ao subsídio de férias**

O funcionário terá direito a receber o subsídio de férias do ano em que iniciou o gozo da licença.

Em relação ao ano em que regressa à efectividade de serviço receberá um subsídio equivalente ao período de férias a que tenha direito.

Dec.-Lei n.º 496/80, de 20/10 (n.º 2 do art.º14.º)

## **6. Direito ao subsídio de Natal**

O funcionário terá direito a receber um subsídio equivalente a tantos duodécimos quantos os meses completos de serviço prestados nesse ano.

O subsídio de Natal do pessoal que retome funções em ano diferente daquele em que estas foram suspensas, será calculado nos termos do n.º 1 do art.º 4.º do Dec.-Lei n.º 496/80, de 20/10. cf. n.º 4 do Desp.-Norm. n.º 389/80, in D.R. n.º 301, I Série de 31.12.80.

### **7. Direito ao subsídio de refeição**

O funcionário não tem direito à percepção do subsídio de refeição durante o período da licença sem vencimento.

Dec.-Lei n.º 57-B/84, de 20/2 (n.º 1 do art.º 2.º)

Dec.-Lei. n.º 100/99, de 31/3 (art.º 75.º, n.º 1)

### **8. Outros**

---

## **LICENÇA SEM VENCIMENTO**

### **POR UM ANO**

#### **CONCEITO**

Licença concedida ao funcionário pelo período de um ano, por motivos de interesse público.

#### **SUPORTE LEGAL**

Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de Março, na redacção dada pela Lei n.º 117/99, de 11 de Agosto (artigos 76.º e 77.º)

#### **REGIME**

O funcionário deverá requerer esta licença ao senhor Ministro da Justiça fundamentando-a devidamente, dependendo a sua concessão da ponderação da conveniência de serviço e do interesse público, sendo, porém, motivo especialmente atendível a valorização profissional do funcionário (n.º 2 do art.º 76.º e n.º 2 do art.º 73.º).

Esta licença é renovável até ao limite de três anos (n.º 1 do art.º 76.º).

Quando as circunstâncias de interesse público que determinaram a concessão da licença cessarem, o funcionário pode requerer o regresso antecipado ao serviço (n.º 3 do art.º 76.º).

#### **EFEITOS**

##### **1. Direito a férias**

O funcionário deve gozar as férias a que tem direito antes do seu início (n.º 3 do art.º 77.º).

Quando haja manifesta impossibilidade do cumprimento do disposto no número anterior, o funcionário tem direito a receber, nos 60 dias subsequentes ao início daquela situação remuneração correspondente ao período de férias não gozado, bem como o respectivo subsídio.

No ano do regresso o funcionário tem direito a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da suspensão de funções, mas nunca inferior a oito dias úteis (n.ºs 5 e 6 do art.º 77.º).

No ano seguinte ao do regresso o funcionário tem direito a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano, mas nunca inferior a oito dias úteis (n.ºs 5 e 6 do art.º 77.º).

## **2. Contagem da antiguidade**

O período da licença é excluído como "tempo de serviço" para este efeito (n.º 1 do art.º 77.º).

## **3. Direito a aposentação**

O período da licença é excluído como "tempo de serviço" para este efeito (n.º 1 do art.º 77.º).

Porém, se o funcionário mantiver os correspondentes descontos durante o período de licença, com base na remuneração que auferia à data da sua concessão, é-lhe este contado como tempo de serviço para efeito de aposentação (n.º 2 do art.º 77.º).

## **4. Direito ao vencimento**

Implica a perda do vencimento (n.º 1 do art.º 77.º).

## **5. Direito ao subsídio de férias**

O funcionário tem direito a receber o subsídio de férias do ano em que inicia o gozo da licença.

Esse subsídio será pago com o mês em que as férias são gozadas ou, se não for possível o seu gozo, com o vencimento do mês anterior aquele em que ocorrer o início da licença ou, em caso de impossibilidade, nos 60 dias subsequentes (n.º 1 do art.º 14.º do Dec.-Lei n.º 496/80, de 20/10).

No ano de regresso o funcionário recebe um subsídio equivalente ao período de férias a que tenha direito nesse ano, o mesmo sucedendo no ano seguinte. (n.º 2 do art.º 14.º do Dec.-Lei n.º 496/80, de 20/10).

## **6. Direito ao subsídio de Natal**

No ano em que inicia a licença o funcionário tem direito a receber subsídio de Natal de montante equivalente a tantos duodécimos quantos os meses de serviço prestados nesse ano, o subsídio será abonado com o último vencimento pago ou, em caso de impossibilidade, nos 60 dias subsequentes (art.º 5.º do Dec.-Lei n.º 496/80, de 20/10).

No ano do regresso, o funcionário tem direito a receber um subsídio equivalente a tantos duodécimos quantos os meses completos de serviço que vierem a perfazer-se até 31 de Dezembro contados nos termos do n.º 1 do art.º 4.º do Dec.-Lei n.º 496/80, de 20 de Outubro (Desp.-Norm. n.º 389/80, de 31/12, n.º 4).

## **7. Direito ao subsídio de refeição**

O funcionário não tem direito ao subsídio de refeição durante o período da licença (n.º 1 do art.º 77.º).

## **8. Outros**

O tempo de licença pode contar para efeitos de aposentação, sobrevivência e fruição dos benefícios da ADSE, se o interessado mantiver os correspondentes descontos com base na remuneração auferida á data da sua concessão (n.º 2 do art.º 77.º).

---

## **LICENÇAS SEM VENCIMENTO DE LONGA DURAÇÃO**

### **CONCEITOS**

Situação em que se constitui o funcionário que se encontrou a faltar por doença durante 18 meses, e não regressou ao serviço após esse prazo, nem requereu a aposentação .

Licença concedida ao funcionário com mais de cinco anos de serviço, a pedido deste, não podendo a respectiva duração, ser inferior a um ano.

### **SUPORTE LEGAL**

Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de Março (artigos 78.º a 83.º), na redacção dada pela Lei n.º 117/99 de 11 de Agosto e Decreto-Lei n.º 157/01, de 11 de Maio.

Decreto-Lei n.º 343/99, de 26 de Agosto.

### **REGIME**

#### **1. Licença sem vencimento de longa duração decorrente de faltas por doença**

Esta situação pode constituir-se por vontade do funcionário (1.1), ou automaticamente (1.2 e 1.3).

**1.1-** Constitui-se por vontade do funcionário, se este, após ter faltado por doença durante 18 meses (contados nos termos do art.º 44.º), requerer a passagem à situação de licença sem vencimento de longa duração (al. b) do n.º 1 do art.º 47.º).

Nestas circunstâncias (isto é, após os 18 meses de faltas por doença), o funcionário pode obter a licença sem possuir um mínimo de tempo de serviço prestado à administração (al. b) do n.º 1 do art.º 47.º).

E pode pedir o seu regresso ao serviço em qualquer altura, isto é, não tem de sujeitar-se ao decurso do prazo de um ano, para poder iniciar funções (n.º 7 do art.º 47.º).

**1.2** - A situação de licença sem vencimento de longa duração pode constituir-se independentemente da vontade do funcionário, no termo do período de 18 meses de faltas por doença, se o funcionário não se apresentar ao serviço, nem vier requerer a aposentação no prazo de 30 dias, ou a licença por um ano ou de 90 dias.

Caso o funcionário não reúna os requisitos para aposentação, deve o serviço notificá-lo para, no dia imediato ao da notificação, retomar o exercício de funções, sob pena de passar automaticamente à situação de licença sem vencimento.

Também neste caso a passagem automática à situação de licença sem vencimento não está dependente de um mínimo de tempo de serviço prestado.

**Nota:**

*O funcionário passa igualmente à situação de licença sem vencimento de longa duração se, após os 18 meses de faltas por doença, tiver sido considerado apto pela junta médica da Caixa Geral de Aposentações, e voltar a adoecer sem que tenha prestado mais de 30 dias de serviço consecutivos (n.º 5 do art.º 47.º).*

## **2. Licença sem vencimento de longa duração pedida pelo funcionário**

Esta licença só pode ser concedida aos funcionários que tenham provimento definitivo e que possuam pelo menos cinco anos de serviço efectivo prestado à Administração, ainda que em diversas situações e interpoladamente (n.º 1 do art.º 78.º).

A sua concessão depende de prévia ponderação da conveniência de serviço (n.º 2 do art.º 73.º) e é da competência do senhor Ministro da Justiça.

A licença solicitada pelo funcionário não pode ter duração inferior a um ano (art.º 79.º).

O funcionário em gozo de licença sem vencimento de longa duração não pode ser provido, a qualquer título (provimento provisório, definitivo, em comissão, etc.) em lugares dos quadros da administração central, regional e local, incluindo os institutos públicos (n.º 3 do art.º 78.º).

Podendo, no entanto, candidatar-se a concurso interno geral para a categoria que detêm, ou para categoria superior, se preencher os requisitos legais, desde que o faça

depois de ter manifestado vontade de regressar ao serviço efectivo (n.º 1 do art.º 82.º), sem prejuízo do funcionário ter de cumprir o previsto no art.º 83.º.

Esgotado o período mínimo do gozo de licença sem vencimento de longa duração solicitada pelo Oficial de Justiça, e pretendendo este regressar ao serviço, deve requerer os lugares das secretarias judiciais em que pode ser provido, ficando em condições de igualdade com os que estão no exercício efectivo de funções.

(primeira parte do n.º 1 do art.º 82.º do Dec.-Lei n.º 100/99, de 31/03, conjugado com o art.º 53.º do Dec.-Lei n.º 343/99, de 26/8).

Enquanto se encontrar a aguardar a colocação requerida, o funcionário mantém-se na situação de licença.

Se o funcionário estiver na situação de licença sem vencimento de longa duração por período superior a dois anos, só pode retomar funções após inspecção médica (art.º 83.º).

## **EFEITOS**

### **1. Direito a férias**

O funcionário deve gozar as férias a que tem direito antes do início da licença (n.º 1 do art.º 81.º).

Regressado ao serviço, o funcionário adquire o direito a férias nos termos dos art.ºs 2.º e 3.º do Dec.-Lei n.º 100/99, de 31/03.

### **2. Contagem da antiguidade**

O período de licença desconta na antiguidade (n.º 2 do art.º 80.º).

### **3. Direito à aposentação**

O período da licença desconta na aposentação (n.º 2 do art.º 80.º).

#### **Nota:**

*O funcionário pode requerer que lhe continue a ser contado o tempo para efeitos de aposentação, mediante o pagamento, nos termos legais aplicáveis das respectivas quotas (n.º 3, art.º 80.º).*

#### **4. Direito ao vencimento**

A licença sem vencimento de longa duração implica a perda total do vencimento (n.º 2 do art.º 80.º).

#### **5. Direito ao subsídio de férias**

O funcionário tem direito ao subsídio correspondente ao período de férias que lhe pertence gozar no ano da passagem à licença, com o limite de 22 dias. O subsídio será pago com a remuneração correspondente ao período de férias, nos 60 dias subsequentes, ao início da licença (n.º 2 do art.º 81.º). Tem ainda direito ao subsídio de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano do início da licença (n.º 3 do art.º 81.º).

#### **6. Direito ao subsídio de Natal**

No ano em que inicia a licença o funcionário tem direito a receber subsídio de Natal de montante equivalente a tantos duodécimos quantos os meses de serviço prestados nesse ano. o subsídio será abonado com o último vencimento pago ou, em caso de impossibilidade, nos 60 dias subsequentes (art.º 5.º do Dec.-Lei n.º 496/80).

No ano do regresso, o funcionário tem direito a receber um subsídio equivalente a tantos duodécimos quantos os meses completos de serviço que a perfazer-se até 31 de Dezembro contados nos termos do n.º 1 do art.º 4.º do Dec.-Lei n.º 496/80, de 20/10 (Disp.-Norm. n.º 389/80, de 31/12, n.º 4).

#### **7. Direito ao subsídio de refeição**

O funcionário não tem direito ao subsídio de refeição durante o período da licença (n.º 2 do art.º 80.º).

#### **8. Outros**

A concessão da licença determina a abertura de vaga e a suspensão do vínculo com a administração (n.º 1 do art.º 81.º).

O funcionário pode requerer que lhe continue a ser contado o tempo para efeitos de sobrevivência, mediante o pagamento, nos termos legais aplicáveis, das respectivas quotas (n.º 3 do art.º 80.º).

**FICHA - 36**

**LICENÇA SEM VENCIMENTO  
PARA ACOMPANHAMENTO DO  
CÔNJUGE COLOCADO NO ESTRANGEIRO**

### CONCEITO

Direito à suspensão do exercício de funções que assiste ao funcionário ou agente cujo cônjuge funcionário ou não seja colocado no estrangeiro em missões de defesa ou representação de interesses do País, ou em organizações internacionais de que Portugal seja membro, por período superior a 90 dias, para acompanhamento deste.

### SUPORTE LEGAL

Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de Março, na redacção dada pela Lei n.º 117/99 de 11 de Agosto (art.º 84.º a 88.º).

### REGIME

#### 1. Concessão

A licença é concedida pelo Director-Geral da Administração da Justiça, a requerimento do interessado devidamente fundamentado (n.º 1 do art.º 85.º).

#### 2. Início, duração e regresso

O início da licença pode coincidir com o início das funções do cônjuge ou verificar-se em data posterior, devendo, nesta última hipótese, o interessado alegar conveniência nesse sentido (n.º 2 do art.º 86.º).

O termo da licença pode ser antecipado a pedido do funcionário (n.º 3 do art.º 86.º).

Não havendo antecipação, o funcionário deve requerer o regresso à actividade ao Director-Geral da Administração da Justiça no prazo de 90 dias a contar da data do despacho que determina o fim da colocação do cônjuge no estrangeiro. Se o não fizer, será exonerado (art.º 87.º).

No caso de ter sido preenchido o lugar que ocupava, o funcionário fica na situação de supranumerário (n.º 1 do art.º 88.º).

Se a sua categoria foi, entretanto, revalorizada ou extinta, tem direito, ao regressar, a ser integrado, respectivamente, na categoria resultante da revalorização ou noutra categoria equivalente à que possuía à data do início da licença (n.º 3 do art.º 88.º).

## **EFEITOS**

### **1. Direito a férias**

**1.1** - Se a licença tiver sido concedida por período inferior a dois anos:

Iniciando-se e esgotando-se no mesmo ano civil, o funcionário tem direito, no ano seguinte, a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da licença (n.º 2 do art.º 75.º, por analogia).

Iniciando-se e esgotando-se a licença em anos civis diferentes, no ano do regresso e no seguinte o funcionário tem direito a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da suspensão de funções e no ano de regresso, mas nunca inferior a oito dias consecutivos (n.ºs 5 e 6 do art.º 77.º, por remissão do n.º 3 do art.º 85.º).

**1.2** - Se tiver sido concedido por período superior a dois anos (n.º 3 do art. 85.º).

O funcionário deve gozar as férias a que tem direito antes do início da licença (n.º 1 do art.º 81.º).

Regressado ao serviço, o funcionário adquire o direito a férias nos termos dos art.ºs 2.º e 3.º deste diploma.

### **2. Contagem da antiguidade**

O período da licença é excluído como "tempo de serviço" para este efeito (n.º 4 do art.º 85.º).

### **3. Direito a aposentação**

Se o funcionário mantiver os correspondentes descontos durante o período de licença, com base na remuneração que auferia à data da sua concessão, é-lhe este contado como tempo de serviço para efeito de aposentação (n.º 4 do art.º 85.º).

### **4. Direito ao vencimento**

Implica a perda do vencimento

### **5. Direito ao subsídio de férias**

O funcionário tem direito a receber o subsídio de férias do ano em que inicia o gozo da licença.

Esse subsídio será pago com o mês em que as férias são gozadas ou, se não for possível o seu gozo, com o vencimento do mês anterior aquele em que ocorrer o início da licença ou, em caso de impossibilidade, nos 60 dias subsequentes (n.º 1 do art.º 14.º do Dec.-Lei n.º 496/80, de 20/10).

No ano de regresso, o funcionário recebe um subsídio equivalente ao período de férias a que tenha direito nesse ano, o mesmo sucedendo no ano seguinte.

### **6. Direito ao subsídio de Natal**

No ano em que inicia a licença o funcionário tem direito a receber subsídio de Natal de montante equivalente a tantos duodécimos quantos os meses de serviço prestados nesse ano. o subsídio será abonado com o último vencimento pago ou, em caso de impossibilidade, nos 60 dias subsequentes (art.º 5.º do Dec.-Lei n.º 496/80, de 20/10).

No ano do regresso, o funcionário tem direito a receber um subsídio equivalente a tantos duodécimos quantos os meses completos de serviço que vierem a perfazer-se até 31 de Dezembro contados nos termos do n.º 1 do art.º 4.º do Dec.-Lei n.º 496/80, de 20/10 (Disp.-Norm. n.º 389/80, de 31/12, n.º 4).

### **7. Direito ao subsídio de refeição**

O funcionário não tem direito ao subsídio de refeição durante o período da licença.

## **8. Outros**

O período de tempo da licença pode contar para efeitos da pensão de sobrevivência e benefícios da ADSE, se o funcionário mantiver os correspondentes descontos com base na remuneração auferida à data da sua concessão (n.º 4 do art.º 85.º).

---

**LICENÇA SEM VENCIMENTO  
PARA EXERCÍCIO DE FUNÇÕES EM  
ORGANISMOS INTERNACIONAIS**

**CONCEITO**

Licença concedida ao funcionário para o exercício de funções em organismos internacionais, variando os respectivos efeitos consoante esse exercício tenha carácter precário ou experimental, ou seja já na qualidade de funcionário ou agente do quadro de organismo internacional.

**SUPORTE LEGAL**

Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de Março (artigos 89.º a 92.º).

**REGIME**

O funcionário interessado deve requerer a licença aos Ministros da Justiça e dos Negócios Estrangeiros, instruindo o pedido com documento comprovativo da sua situação face à organização internacional, emitido por esta (n.º 2 do art.º 92.º).

**a)- Licença por exercício de funções com carácter precário ou experimental:**

Durante a licença o funcionário deve continuar a efectuar os descontos para a aposentação ou reforma, sobrevivência (e ADSE, para quem tenha direito), com base na remuneração auferida à data do início da licença (n.º 3 do art.º 90.º).

**b)- Licença para o exercício de funções na qualidade de funcionário ou agente:**

É concedida pelo período de exercício de funções e determina a abertura de vaga.

Em ambas as modalidades, no regresso, o funcionário deve fazer prova da sua situação perante a organização internacional, mediante documento comprovativo a emitir pela mesma (n.º 2 do art.º 92.º).

## EFEITOS

### 1. Direito a férias

#### a) Licença por exercício de funções com carácter experimental:

No ano do regresso o funcionário tem direito a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da suspensão de funções mas nunca inferior a oito dias úteis (n.º s. 5 e 7 do art.º 77.º).

No ano seguinte ao do regresso o funcionário tem direito a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano de regresso, mas nunca inferior a oito dias úteis (n.º s. 5 e 6 do art.º 77.º).

#### b) Licença por exercício de funções como funcionário:

O funcionário deve gozar as férias a que tem direito antes do início da licença (n.º 1 do art.º 81.º, aplicável por força do n.º 3 do art.º 91.º).

Regressado ao serviço, o funcionário adquire o direito a férias nos termos dos art.ºs 2.º e 3.º deste diploma.

### 2. Contagem da antiguidade

No caso da licença para exercício de funções com carácter experimental, o respectivo período conta como tempo de serviço para efeito de antiguidade (n.º 2 do art.º 90.º).

No caso da licença para exercício de funções na qualidade de funcionário, o respectivo período conta na antiguidade (n.º 2 do art.º 90.º, aplicável por força do n.º 3 do art.º 91.º).

### 3. Direito a aposentação

No caso da licença por exercício de funções com carácter experimental, o respectivo período conta para a aposentação (n.º 2 do art.º 90.º).

No caso da licença para exercício de funções na qualidade de funcionário, o respectivo período conta para a aposentação (n.º 2 do art.º 90.º, aplicável por força do n.º 3 do art.º 91.º).

#### **4. Direito ao vencimento**

Implicam a perda do vencimento. (n.º 2 do art.º 90.º, aplicável por força do n.º 3 do art.º 91.º).

No caso da licença para exercício de funções na qualidade de funcionário, este receberá, mesmo que não tenha gozado as férias a que tinha direito no ano da passagem à licença, o vencimento correspondente ao período de férias a que tinha direito, nos 60 dias subsequentes ao início da licença (n.º 2 do art.º 81.º, aplicável por força do n.º 3 do art.º 91.º), bem como a remuneração correspondente a dois dias e meio por cada mês completo de serviço prestado nesse ano (n.º 3 do art.º 81.º, aplicável por força do n.º 3 do art.º 91.º).

#### **5. Direito ao subsídio de férias**

##### **a) Licença por exercício de funções com carácter experimental:**

O funcionário tem direito a receber o subsídio de férias do ano em que inicia o gozo da licença.

Esse subsídio será pago com o mês em que as férias são gozadas ou, se não for possível o seu gozo, com o vencimento do mês anterior aquele em que ocorrer o início da licença ou, em caso de impossibilidade, nos 60 dias subsequentes (n.º 1 do art.º 14.º do Dec.-Lei n.º 496/80, de 20/10).

No ano de regresso o funcionário recebe um subsídio equivalente ao período de férias a que tenha direito nesse ano, o mesmo sucedendo no ano seguinte (n.º 2 do art.º 14.º do Dec.-Lei n.º 496/80, de 20/10).

##### **b) Licença para exercício de funções na qualidade de funcionário:**

O funcionário tem direito ao subsídio correspondente ao período de férias que lhe pertence gozar no ano da passagem à licença, mesmo que não o utilize. O subsídio será pago com a remuneração correspondente ao período de férias, nos 60 dias subsequentes, ao início da licença (n.º 2 do art.º 81.º, aplicável por força do n.º 3 do art.º 91.º). Tem ainda direito ao subsídio de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano do início da licença (n.º 3 do art.º 81.º, aplicável por força do n.º 3 do art.º 91.º).

## 6. Direito ao subsídio de Natal

No ano em que inicia a licença o funcionário tem direito a receber subsídio de Natal de montante equivalente a tantos duodécimos quantos os meses de serviço prestados nesse ano. o subsídio será abonado com o último vencimento pago ou, em caso de impossibilidade, nos 60 dias subsequentes art.º 5.º do Dec.-Lei n.º 496/80, de 20/10).

No ano do regresso, o funcionário tem direito a receber um subsídio equivalente a tantos duodécimos quantos os meses completos de serviço que vierem a perfazer-se até 31 de Dezembro contados nos termos do n.º 1 do art.º 4.º do Dec.-Lei n.º 496/80, de 20/10 (Desp.-Norm. n.º 389/80, de 31/12, n.º 4).

## 7. Direito ao subsídio de refeição

O funcionário perde o direito ao subsídio de refeição durante o período de qualquer das modalidades da licença (n.º 2 do art.º 90º e n.º 3 do art.º 91.º).

## 8. Outros

### **a) Licença para o exercício de funções com carácter experimental:**

Esta licença não determina a abertura de vaga mas implica a cessação das situações de requisição e comissão de serviço (n.º 1 do art.º 90.º).

### **b) Licença para o exercício de funções na qualidade de funcionário:**

Determina a abertura de vaga (n.º 1 do art.º 91.º).

Quando do seu regresso, o funcionário tem direito a ser provido em vaga da sua categoria, ficando como supranumerário enquanto a mesma não ocorrer (n.º 2 do art.º 91.º).

---

## **DISPENSA PARA AUTOFORMAÇÃO**

### **CONCEITO**

Ausência ao serviço para frequência de acções de formação que correspondam directa ou indirectamente às áreas funcionais em que se encontrem inseridos ou que contribuam para o aumento da respectiva qualificação.

### **SUPORTE LEGAL**

Artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 50/98, de 11 de Março, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 174/01, de 31 de Maio.

### **REGIME**

O funcionário tem direito, dentro do período laboral, a um crédito para a sua autoformação, por ano civil, correspondente a:

- 100 horas para as carreiras técnicas e técnicas superiores,
- 70 horas para as restantes carreiras.

Estes créditos podem porém ser ultrapassados até ao limite da carga horária prevista para a acção de formação que o funcionário pretenda frequentar, quando se trate de acção formativa com relevância directa nas respectivas áreas funcionais, por despacho do Senhor Director Geral da Administração da Justiça.

Os funcionários que por sua iniciativa pretendam frequentar cursos de formação cujo horário coincida total ou parcialmente com o seu horário de trabalho, têm que solicitar ao Senhor Director-Geral da Administração da Justiça autorização para tal frequência, pedido de autorização esse que deverá vir acompanhado de informação sobre a conveniência para o serviço do imediato superior hierárquico.

**Nota:**

*Os serviços não podem impedir a frequência de acções de autoformação, quando estas tenham lugar fora do período laboral.*

**EFEITOS**

Não se tratando de faltas ao serviço mas de uma dispensa, estas ausências não têm que ser assinaladas e comunicadas pelos Srs. Secretários de Justiça à Direcção-Geral.

O período de dispensa ao serviço devidamente autorizado, é equiparado para todos os efeitos legais ao serviço efectivo de funções (n.º 5 do art.º 24.º).

***DIPLOMAS:***

**Férias, Faltas e Licenças** – Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de Março, na redacção dada pela Lei n.º 117/99, de 11 de Agosto, e pelo Decreto-Lei n.º 157/01, de 11 de Maio.

**Férias** – Decreto-Lei n.º 343/99, de 26 de Agosto, na redacção dada pelos Decretos – Leis n.º 175/00 de 8 de Agosto, n.º 96/02 de 12 de Abril, n.º 169/03 de 1 de Agosto e pela Lei n.º 42/05 de 29 de Agosto.

**Artigo 72.º do Código de Procedimento Administrativo** – aprovado pelo Decreto-Lei n.º 442/91, de 15 de Novembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 6/96, de 31 de Janeiro.

**Portaria n.º 118/96, de 16 de Abril (ADSE)**

**Despacho Conjunto n.º A-179/89-XI** – publicado no D. R., II Série, n.º 219, de 22 de Setembro de 1989.

**Decreto Regulamentar n.º 41/90, de 29 de Novembro**

**Decreto-Lei n.º 190/99, de 5 de Junho** – (art.º 13.º)

**Decreto-Lei n.º 372/90, de 27 de Novembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 80/99, de 16 de Maio** – (art.ºs 10.º a 16.º)

***Maternidade, Paternidade, Estatuto do Trabalhador Estudante***

**Lei n.º 99/03, de 27 de Agosto**, que aprova o “Código do Trabalho”.

**Lei n.º 35/04, de 29 de Julho**, que “Regulamenta o Código do Trabalho”.

**Decreto-Lei n.º 77/05, de 13 de Abril** – art.º 2.º.

*Acidente de serviço*

O acidente em serviço – **Decreto-Lei n.º 503/99, de 20 de Novembro.**

O conceito de acidente em serviço:

**Lei n.º 99/03, de 27 de Agosto**, que aprova o “Código do Trabalho”.

*Participação em actos eleitorais*

**Lei n.º 1/2001, de 14 de Agosto**, com declaração de rectificação n.º 20-A/2001 publicada no D.R. n.º 237 de 12 de Outubro, na redacção dada pela Lei Orgânica n.º 3/05 de 29 de Agosto – art.º 8.º, art.º 14.º, art.º 81.º, alínea *d*) do art.º 142.º e art.º 145.º

(Lei que regula a eleição dos titulares dos órgãos das autarquias locais)

**Lei n.º 14/79, de 16 de Maio**, na redacção dada pela: — Lei n.º 14-A/85 de 10 de Julho; Decreto-Lei n.º 55/88 de 26 de Fevereiro; Lei n.º 18/90 de 24 de Julho; Lei n.º 10/95 de 7 de Abril; Lei n.º 35/95 de 18 de Agosto; Lei Orgânica n.º 1/99 de 22 de Junho e Lei Orgânica n.º 2/2001 de 25 de Agosto – art.º 8.º, art.º 45.º, n.º 5 e art.º 108.º, al. *d*) e *c*) do n.º 1 e n.º 4

(Lei Eleitoral para a Assembleia da República)

**Lei n.º 11/96, de 18 de Abril** – art.º 9.º

# Casos Práticos

## INDÍCE

<i>Tema</i>	<b>Pág.</b>
<b>Férias .....</b>	<b>129</b>
<b>Faltas para assistência a filhos menores de 10 anos .....</b>	<b>131</b>
<b>Faltas para tratamento ambulatorio de familiares .....</b>	<b>132</b>
<b>Faltas ao abrigo do estatuto do trabalhador estudante ..</b>	<b>134</b>
<b>Faltas por maternidade .....</b>	<b>137</b>
<b>Faltas por doença (atestado médico) .....</b>	<b>138</b>
<b>Faltas por doença (junta médica) .....</b>	<b>140</b>
<b>Faltas por morte de familiar .....</b>	<b>143</b>
<b>Faltas por conta do período de férias .....</b>	<b>146</b>

## **Férias**

### **Pergunta:**

Andreia, tem 25 anos de idade e era auxiliar de acção médica nos Hospitais da Universidade de Coimbra, cargo que exerceu durante aproximadamente 3 anos.

Em 20 de Março do corrente ano e, na sequência dum concurso interno geral foi nomeada Telefonista do Tribunal da Relação de Coimbra.

Partindo do princípio que Andreia não tem faltas injustificadas nem faltas ao abrigo do art.º 66.º a quantos dias de férias terá direito a Andreia no corrente ano?

Férias

### **Resposta:**

*Andreia terá direito a gozar 25 dias de férias, nos termos da alínea a) do n.º 1 do art.º 66.º do Dec.º- Lei n.º 100/99, de 31 de Março.*

---

### **Pergunta:**

Se Andreia em vez de 25 anos de idade completasse neste ano 39, a quantos dias de férias iria ter direito?

### **Resposta:**

*Teria direito aos mesmos 25 dias de férias nos termos da alínea a) do n.º 1 do art.º 2º, uma vez que é apenas no ano civil em que completar 40 anos que passa a ter direito a 26 dias de férias nos termos da alínea b) do n.º 1 do mesmo preceito.*

---

### **Pergunta:**

E se Andreia completasse em Abril do corrente ano 10 anos de antiguidade na função pública?

**Resposta:**

*Andreia teria direito a 26 dias de férias: 25 nos termos da alínea a) do n.º 1 do citado art.º 2º e mais um dia por antiguidade nos termos do n.º 3 do art.º 2º.*

*O direito a mais um dia por antiguidade vence-se no dia em que se perfaz cada módulo de 10 anos.*

## **Faltas para assistência a filhos menores de 10 anos**

### **Pergunta:**

Manuel é Escrivão Auxiliar no Tribunal de Família e Menores de Coimbra, reside nesta cidade, é casado e pai de dois filhos. A mulher porém está colocada na Repartição de Finanças de Leiria, regressando a casa apenas aos fins de semana.

Na segunda-feira, depois do trabalho, quando regressa a casa, Manuel encontra o seu filho de 6 anos doente, tendo que faltar ao serviço na terça e na quarta-feira seguintes para lhe prestar assistência.

Como deve proceder o Manuel com vista à justificação destas faltas?

### **Resposta:**

*A justificação destas faltas é feita em termos idênticos ao estabelecido na lei para as faltas por doença do próprio (n.º 4 do artigo 109.º da Lei n.º 35/04, de 29 de Julho).*

*Assim, Manuel deve logo na terça-feira de manhã, comunicar ao Secretário de Justiça que não vai trabalhar porque tem que ficar em casa com o seu filho de 6 anos de idade.*

*Manuel tem ainda que providenciar um atestado médico do seu filho onde conste que este se encontra doente e necessita de acompanhamento com carácter inadiável e imprescindível que deverá entregar no prazo de 5 dias úteis contados nos termos do artigo 72.º do CPA, juntamente com uma declaração onde conste que ele é a pessoa em melhores condições para prestar aquele acompanhamento, bem como a sua ligação familiar (n.º 6 do artigo 109.º citado).*

---

### **Pergunta:**

Se o Manuel já tivesse dado nesse ano 25 faltas por motivo de doença quais seriam os efeitos destas duas faltas?

### **Resposta:**

*O efeito destas faltas consiste no desconto do vencimento de exercício, uma vez que o funcionário ainda não ultrapassou o limite anual de faltas (30 dias por ano) a partir do qual este efeito já não acontece, bem como o desconto do subsídio de refeição (artigo 112.º n.º 5 da Lei 35/04, de 29 de Julho e artigo 113.º n.º 3 do mesmo diploma).*

## **Faltas para tratamento ambulatorio de familiares**

### **Pergunta:**

Tiago é Técnico de Justiça Adjunto do DIAP de Lisboa, é solteiro e vive sozinho. Teresa irmã de Tiago é Chefe de Secção do Departamento de Obras da Câmara Municipal de Lisboa.

Teresa vive com o pai de ambos que no corrente ano se viu confrontado com a necessidade de fazer tratamento de diálise numa clínica da capital duas vezes por semana, das 8h30 às 9h.

O pai devido à sua idade avançada necessita de acompanhamento durante o tratamento bem como de transporte, mas Teresa não tem carta de condução.

**Poderá Tiago fazer esse acompanhamento?**

### **Resposta:**

*Tiago poderá faltar pelo tempo necessário para efectuar o acompanhamento ao pai, nos termos do artigo 53.º do Dec.º - Lei n.º 100/99, de 31 de Março (Falta para tratamento ambulatorio de familiares).*

---

### **Pergunta:**

**Como deverá proceder Tiago para ver as suas faltas justificadas?**

### **Resposta:**

*Tiago terá que apresentar ao Secretário de Justiça uma declaração passada pelo médico do pai onde este atestará da necessidade do tratamento bem como os termos em que o tratamento será efectuado (n.º 2 do artigo 52.º por remissão do n.º 1 do artigo 53.º do Dec-Lei n.º 100/99, de 31 de Março).*

*Por cada ausência Tiago terá que entregar um documento comprovativo da sua presença no local de realização do tratamento (n.º 3 do artigo 52.º do Dec-Lei n.º 100/99, de 31 de Março, por remissão do n.º 1 do artigo 53.º do Dec-Lei n.º 100/99, de 31 de Março).*

*Por força do n.º 2 do já citado artigo 53.º, a declaração passada pelo médico deverá constar igualmente que o doente necessita de acompanhamento com carácter inadiável e imprescindível, devendo ainda Tiago entregar no serviço uma declaração*

*onde conste que ele é o familiar em melhores condições para prestar este acompanhamento.*

---

**Pergunta:**

**Partindo do princípio que Tiago irá chegar ao serviço duas vezes por semana às 10 horas da manhã, quantas faltas irá ter o Tiago e quais os seus efeitos?**

**Resposta:**

*As horas em falta são convertidas através da respectiva soma em dias completos de faltas. Quer isto dizer que, se vão sucessivamente somando as horas em falta até perfazer 7 horas, assinalando-se nessa altura uma falta ao abrigo do artigo 53.º, cujos efeitos serão os efeitos das faltas para assistência a familiares (artigo 53.º n.º 2, citado). Isto é, perda total de vencimento não afectando porém a antiguidade na carreira e na categoria (n.º 2 do artigo 109.º da Lei n.º 35/04, de 29 de Julho, por força do n.º 5 do artigo 110.º do mesmo diploma).*

**Nota:**

*Se, após a conversão das horas utilizadas em dias completos de faltas (para acompanhamento de familiares a tratamento ambulatorio e a consultas medicas), a que se refere o n.º 2 do art.º 53.º do Dec.º-Lei n.º 100/99 citado, se verificar a existência de um remanescente, deve este ir transitando, mês a mês, até ao final do ano em que as faltas forem dadas, procedendo-se então à marcação de mais uma falta nos termos do art.º 18.º do mesmo diploma.*

## **Faltas ao abrigo do estatuto do trabalhador estudante**

### **Pergunta:**

Luís, Escrivão Auxiliar do Tribunal de Família e de Menores de Coimbra, encontra-se matriculado, em quatro disciplinas do 2º ano da Faculdade de Física da Universidade de Coimbra.

As aulas correspondentes a estas disciplinas têm todas início depois das 19 horas.

O que precisa o Luís de fazer para usufruir das regalias do Estatuto do Trabalhador Estudante?

### **Resposta:**

*No início do ano lectivo o Luís necessita de provar perante o Secretário de Justiça a sua condição de estudante, através dum certificado de matrícula, apresentando igualmente o respectivo horário escolar, conforme o disposto no artigo 148.º n.º 1 da Lei n.º 35/04, de 29 de Julho.*

*Se no ano anterior o Luís já tiver beneficiado das regalias previstas para o Trabalhador-Estudante, então terá ainda que provar o aproveitamento escolar (art.º 148.º, n.º 2, alínea a)). Entende-se por aproveitamento escolar a passagem de ano ou então a aprovação em pelo menos metade das disciplinas em que esteve matriculado conforme o disposto no n.º 3 do artigo 148.º citado.*

### **Nota:**

A lei ressalva a hipótese de não conseguir atingir aquela meta por ter gozado licença por maternidade, paternidade, parental, não inferior a um mês e ainda devido a doença profissional ou acidente em serviço.

---

### **Pergunta:**

Luís pretende ser dispensado do serviço durante 5 horas por semana. Tem esse direito?

**Resposta:**

*O Luís não tem direito à dispensa prevista no n.º 2 do artigo 80.º do Código do Trabalho, uma vez que tal disposição apenas se aplica para permitir a frequência de aulas e o horário de trabalho do Luís não impede a frequência das mesmas.*

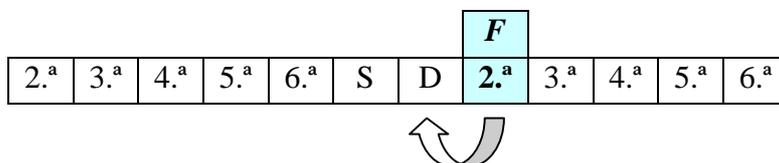
---

**Pergunta:**

**No caso do Luís vir a ter uma prova numa segunda-feira, tem direito a faltar ao serviço? Em caso afirmativo quantos dias?**

**Resposta:**

*Luís tem direito a faltar apenas na segunda-feira, nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 151.º da Lei n.º 35/04, de 29 de Julho.*



***Limites às faltas para exames:***

*O direito a faltar para exames não pode exceder o máximo de 4 dias por disciplina em cada ano lectivo (alínea c) do n.º 1 do artigo 151.º citado).*

*O direito a faltar para exames só pode ser exercido em dois anos lectivos relativamente a cada disciplina (n.º 2 do artigo 151.º citado).*

---

**Pergunta:**

**E se a prova se realizar a uma quarta-feira?**

**Resposta:**

*Luís tem direito a faltar na terça e na quarta-feira, nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 151.º da Lei n.º 35/04, de 29 de Julho.*

2. <sup>a</sup>	3. <sup>a</sup>	4. <sup>a</sup>	5. <sup>a</sup>	6. <sup>a</sup>	S	D	2. <sup>a</sup>	F	F	5. <sup>a</sup>	6. <sup>a</sup>
-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	---	---	-----------------	---	---	-----------------	-----------------



***Limites às faltas para exames:***

*O direito a faltar para exames não pode exceder o máximo de 4 dias por disciplina em cada ano lectivo (alínea c) do n.º 1 do artigo 151.º citado)*

*O direito a faltar para exames só pode ser exercido em dois anos lectivos relativamente a cada disciplina (n.º 2 do artigo 151.º citado)*

---

**Pergunta:**

**A quantas disciplinas precisa o Luís de passar para poder usufruir do Estatuto do Trabalhador Estudante no ano seguinte?**

**Resposta:**

*Luís terá que passar pelo menos a duas disciplinas conforme o exigido no n.º 3 do artigo 148.º da Lei n.º 35/041, de 29 de Julho.*

---

## Faltas por maternidade

### Pergunta:

Graça gozou 10 dias de Licença por maternidade antes do parto que aconteceu no dia 4 de Maio de 2003.

No dia 6 de Maio comunicou ao Secretário de Justiça, nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 68.º da Lei n.º 35/04, de 29 de Julho, que pretendia gozar uma licença por maternidade de 150 dias.

Imagine agora que 110 dias após ao nascimento da criança, ela terá que ser internada no hospital por um período de 30 dias.

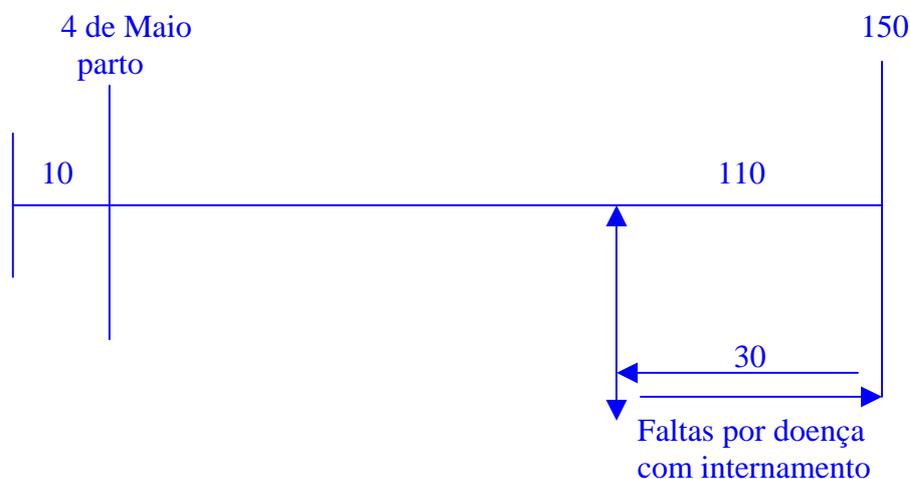
Indique se Graça, após a alta hospitalar ainda terá direito ao gozo da Licença por maternidade e em caso afirmativo por quantos dias.

Faltas por maternidade

### Resposta:

*Se aquando do seu internamento Graça comunicou esse facto ao Secretário de Justiça e o comprovou com uma declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar, conforme o previsto no n.º 6 do artigo 68.º da Lei n.º 35/04, de 29 de Julho, a licença por maternidade será suspensa pelo tempo de duração do internamento, nos termos do n.º 5 do artigo 35.º do Código do Trabalho e Graça poderá ainda gozar 30 dias de licença por Maternidade.*

### *Licença por Maternidade*



## **Faltas por doença (atestado médico)**

Faltas por doença (atestado médico)

### **Pergunta:**

**Miguel é Escrivão Auxiliar no Tribunal de Comarca de Pombal. Iniciou nos primeiros dias de Janeiro um período de faltas por doença.**

**Partindo do princípio de que só retomou funções depois do dia 15 de Fevereiro, como deve proceder o Miguel para ver as suas faltas justificadas?**

### **Resposta:**

*(artigo 30.º artigo 31º ambos do Dec.º- Lei n.º 100/99, de 31 de Março).*

*Miguel deveria comunicar ao Secretário de Justiça do seu Tribunal que não tinha ido trabalhar em virtude de se encontrar doente (n.º 3 do artigo 30.º).*

*Miguel teria que entregar no Tribunal um documento comprovativo da doença, atestado do médico ou declaração de doença (n.º 1 do artigo 30.º).*

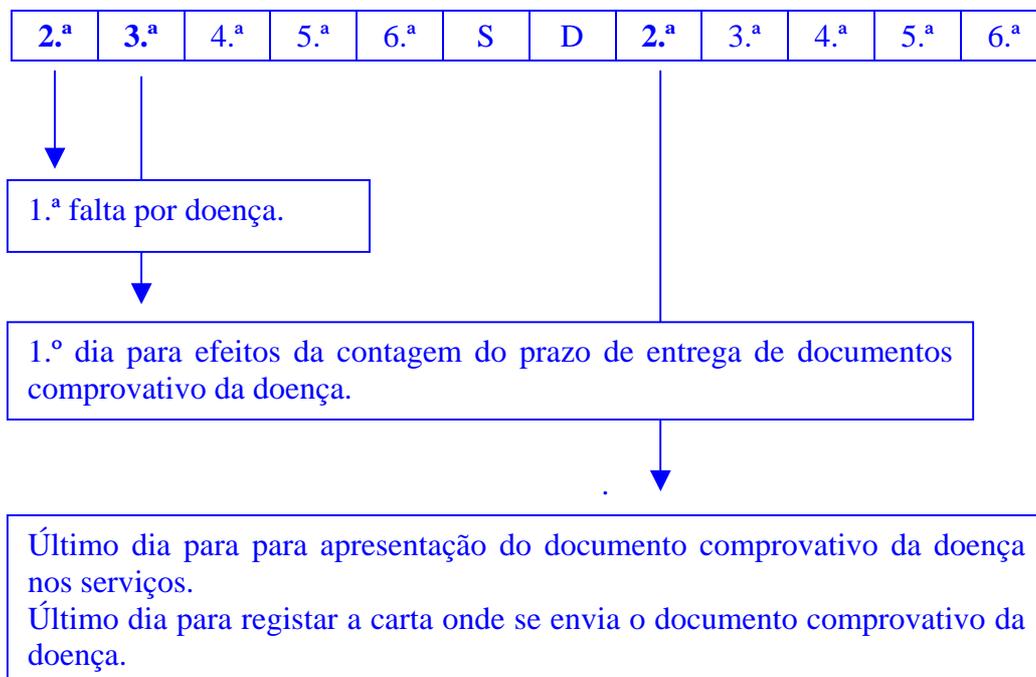
*Estes documentos teriam de dar entrada no Tribunal no prazo de 5 dias úteis, contados nos termos do artigo 75.º do Código de Procedimento Administrativo (n.º 3 do artigo 30.º).*

*Os documentos comprovativos da doença podem ser entregues directamente nos serviços ou enviados através de carta registada, relevando neste caso a data da expedição para feitos de cumprimento do prazo de entrega (n.º 5 do artigo 30.º).*

*Como Miguel vai estar ausente por doença por um período superior a 30 dias e este é o período máximo pelo qual pode ser emitido um atestado médico, ou declaração de doença (n.º 4 do artigo 31.º do Dec.º-Lei n.º 100/99, de 31 de Março), Miguel vai ter de entregar novo documento comprovativo da doença por um novo período, nos termos do n.º 5 artigo 31.º.*

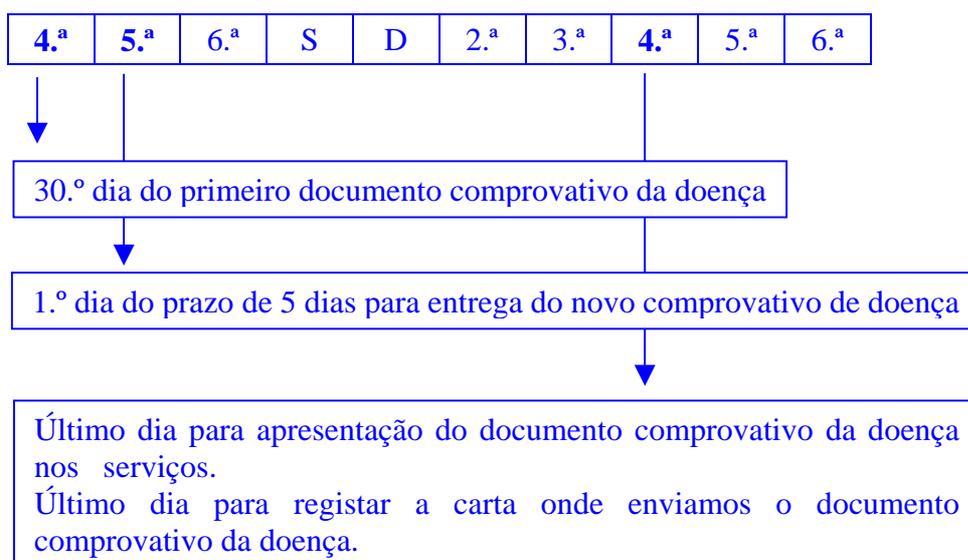


Partindo do princípio de que a primeira falta foi dada numa segunda-feira:



Faltas por doença (atestado médico)

Partindo do princípio de que o primeiro atestado médico foi de 30 dias e acabava a uma quarta-feira:



## **Faltas por doença (junta médica)**

Faltas por doença (junta médica)

### **Pergunta:**

António, Escrivão Auxiliar, encontra-se a faltar ao serviço por motivo de doença devidamente justificada há 40 dias consecutivos.

Ao fim deste tempo e, em virtude de ainda não se encontrar restabelecido envia ao serviço um novo atestado médico por um novo período previsível de 30 dias.

Como deve proceder o Sr. Secretário de Justiça?

### **Resposta:**

*Quando António tiver atingido o limite de 60 faltas consecutivas por motivo de doença é obrigado a ir à junta médica da ADSE nos termos da alínea a) do n.º 1 do art.º 36º do Dec.º - Lei 100/99 de 31 de Março.*

*Para este efeito, nos 5 dias imediatamente anteriores ao limite dos 60 dias (n.º 1 do art.º 37º do Dec.º - Lei 100/99 de 31 de Março) o Secretário de Justiça deverá convocar a junta médica através do preenchimento do impresso da Imprensa Nacional, modelo n.º 1247 e enviá-lo, consoante a morada em que o funcionário se encontra doente, para a respectiva secção da junta médica, conforme o art.º 5º do Decreto Regulamentar n.º 41/90 de 29 de Novembro.*

*O secretário de Justiça deverá igualmente, agora nos termos do art.º 9º do referido Decreto Regulamentar, informar o funcionário doente de que, deverá obter um relatório médico circunstanciado e actualizado....., que deverá levar com ele aquando da sua apresentação à junta médica.*

### **Nota:**

*Atinge o limite de 60 dias para efeitos da obrigatoriedade de apresentação à junta médica o funcionário que falta ao serviço por motivo de doença durante 60 dias consecutivos e não se encontra apto a regressar. Quer isto dizer, que falta ainda no 61º dia.*

---

### **Pergunta:**

E se António se apresentar ao serviço no **60.º dia**? Poderá fazê-lo? Como deve proceder o Secretário de Justiça?

**Resposta:**

*António pode apresentar-se ao serviço sem qualquer formalismo, uma vez que não atingiu o limite previsto na alínea a) do n.º 1 do art.º 36º do Dec.º - Lei 100/99 de 31 de Março.*

*O secretário deverá desconvocar a junta médica da ADSE.*

---

**Pergunta:**

**E se António se apresentar ao serviço no 61.º dia? Poderá fazê-lo? Como deve proceder o Secretário de Justiça?**

**Resposta:**

*António pode apresentar-se ao serviço sem qualquer formalismo, uma vez que atingiu o limite mas não o ultrapassou e a alínea a) do n.º 1 do art.º 36º do Dec.º - Lei 100/99 de 31 de Março, prevê: “... atinja o limite e não se encontre apto a regressar ao serviço”.*

*O secretário deverá desconvocar a junta médica da ADSE.*

---

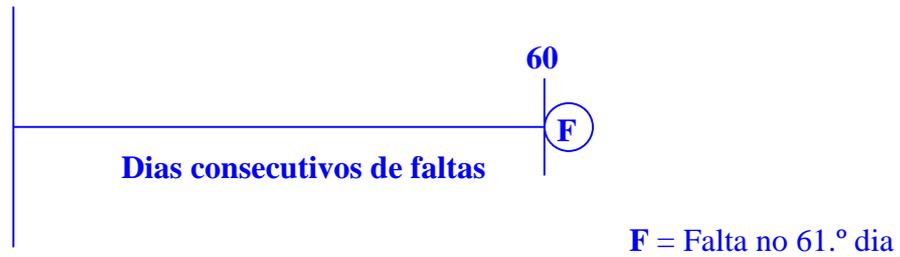
**Pergunta:**

**E se António quiser regressar no 62.º dia?**

**Resposta:**

*António atingiu o limite de faltas por doença, previsto na alínea a) do n.º 1 do referido art.º 36º, pelo que a ida à junta médica é obrigatória. Porém António pode apresentar-se ao serviço antes da data prevista para a junta médica (n.º 1 do art.º 41º do Dec.º - Lei 100/99 de 31 de Março) desde que apresente um atestado médico que o considere apto a retomar a actividade, sem prejuízo da sua posterior apresentação à junta médica (art.º 43º do Dec.º - Lei n.º 100/99 de 31 de Março).*

Limite de faltas para efeitos de junta médica  
*Art.º 36.º, n.º 1 alínea a)*



Faltas por doença (junta médica)

## **Faltas por morte de familiar**

### **Pergunta:**

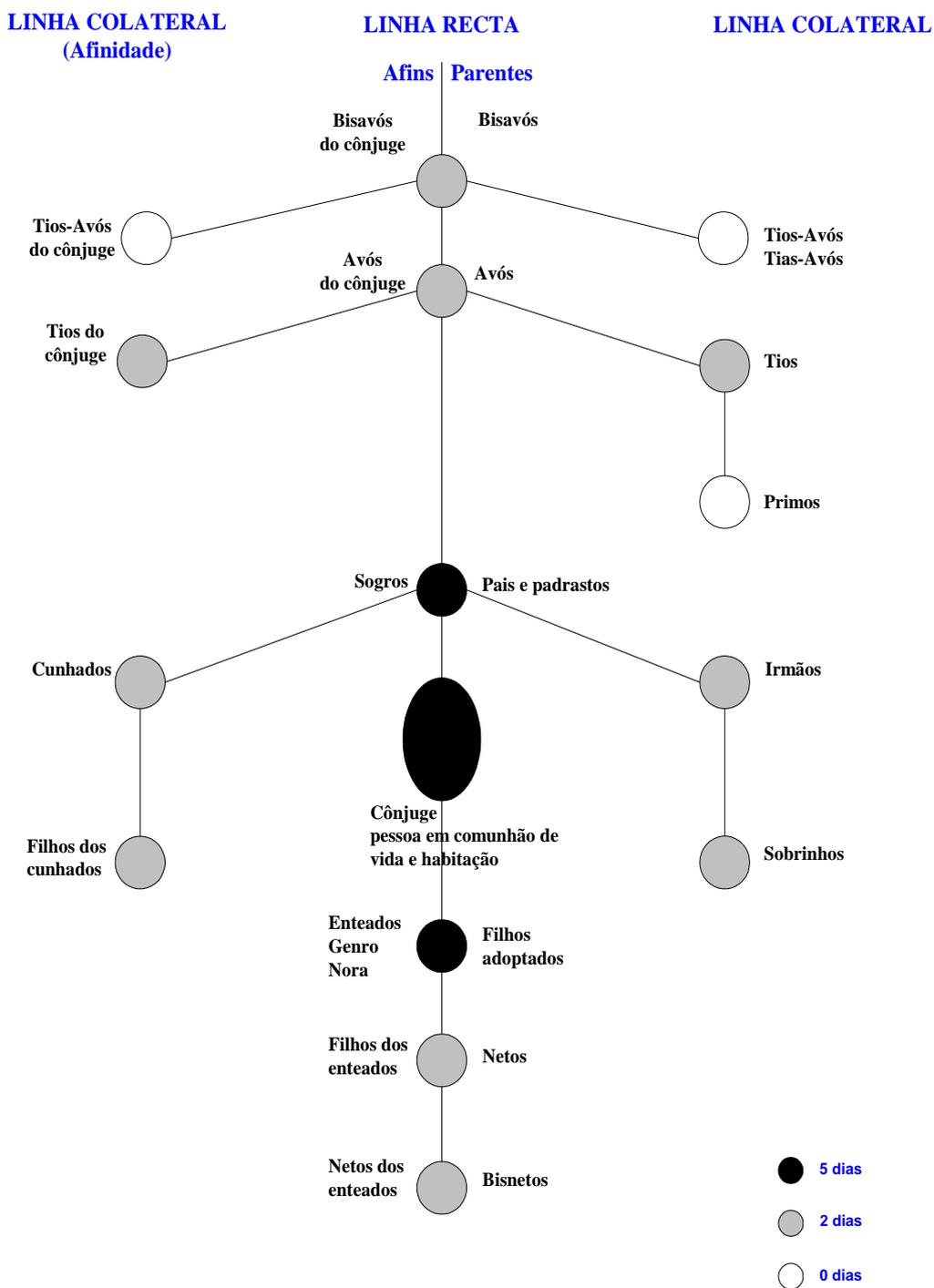
**Pedro é Escrivão Auxiliar do Tribunal Judicial de Loures. Um tio de Pedro veio a falecer num sábado, na sequência dum acidente de viação pelo que se tornou obrigatória a realização de uma autópsia, o que veio a acontecer apenas na segunda-feira, estando o funeral marcado para terça-feira.**

**Terá Pedro direito a faltar ao serviço pela morte de um tio? Por quantos dias?**

### **Resposta:**

*Por morte de um tio, o Pedro pode faltar até dois dias consecutivos, nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 27.º do Dec-Lei n.º 100/99, de 31 de Março.*

**Direito a faltar por morte de familiar**



Faltas por morte de familiar

**Pergunta:**

**A partir de que momento poderá o Pedro iniciar o período de faltas por este motivo?**

**Resposta:**

*O artigo 28.º n.º 1 dá ao Pedro a opção de escolher o momento a partir do qual vai iniciar o período de faltas a que tem direito de entre três hipóteses possíveis:*

- O dia do falecimento;*
- O dia do seu conhecimento;*
- O dia da realização da cerimónia fúnebre*

*No caso em apreço o falecimento e o conhecimento ocorrerem no mesmo dia o sábado, que não é dia de trabalho. No entanto, o funcionário pode ainda iniciar o período de faltas a partir de um outro momento, o da realização da cerimónia fúnebre, o que, no presente caso, vai acontecer na terça-feira.*

*Logo Pedro pode faltar ao serviço na terça-feira e na quarta-feira por morte do tio.*

**Nota:**

*A segunda-feira não pode ser justificada com base neste preceito devendo Pedro apresentar-se ao serviço ou pedir autorização para faltar ao abrigo do artigo 66.º ou 68.º do mesmo diploma (Faltas por conta do período de férias ou faltas com perda de vencimento).*

---

**Pergunta:**

**Qual o efeito destas faltas?**

**Resposta:**

*As faltas por morte de familiar são equiparadas a serviço efectivo mas descontam o subsídio de refeição nos termos do n.º 3 do artigo 28.º do Dec-Lei 100/99, de 31 de Março.*

---

## **Faltas por conta do período de férias**

Faltas por conta do período de férias

### **Pergunta:**

Humberto, escrivão auxiliar, exercendo funções na secção que Marta chefia, deixou ao fim do dia (sexta-feira) uma carta no gabinete do Secretário de Justiça, com o seguinte teor:

«*Exmº Senhor:*

*F....., necessitando de tratar de assuntos da sua vida pessoal no dia ... de ....., (segunda-feira) vem pedir para que esta falta lhe seja justificada ao abrigo do art. 66º do Dec. - Lei n.º 100/99, de 31/3».*

O Secretário de Justiça chamou Marta e perguntou-lhe se Humberto lhe tinha comunicado a necessidade de ausentar-se.

Marta respondeu que não, e que se Humberto o tivesse feito provavelmente teria sido contra essa ausência, uma vez que Humberto tinha o serviço muito atrasado, sem motivo.

Quando regressa ao serviço no dia seguinte, Humberto verifica que lhe foi marcada uma falta injustificada.

**É possível?**

### **Resposta**

*É possível, porque o artigo 66º do Dec. - Lei n.º 100/99 citado, não confere ao funcionário um direito a faltar. O nº 1 do art.º 67.º (processo de justificação) dispõe:*

*«O funcionário ... que pretenda faltar ... deve participar essa intenção ao superior hierárquico ... por escrito, na véspera, ou, se não for possível, no próprio dia, oralmente, podendo este recusar, fundamentadamente, a autorização, atento o interesse do serviço.»*

*O funcionário só adquire o direito a faltar ao serviço ao abrigo do art.º 66.º citado, após a prévia e necessária autorização prevista no artigo 67.º.*

**Pergunta**

**Qual o efeito duma falta injustificada?**

**Resposta**

*Uma falta injustificada determina sempre a perda da remuneração correspondente a esse dia, não conta para efeitos de antiguidade e desconta um dia de férias no ano civil seguinte, conforme o previsto no n.º 2 do art.º 71.º do Dec. - Lei n.º 100/99 de 31 de Março.*

**Pergunta**

**Qual o efeito de uma falta justificada ao abrigo do art.º 66.º do Dec. - Lei n.º 100/99 de 31 de Março?**

**Resposta**

*Uma falta ao abrigo do art.º 66.º determina, conforme o disposto neste preceito, o desconto de um dia de férias, no próprio ano ou no ano seguinte segundo a opção do funcionário.*