

**PESSOAL EM CONTRATO DE TRABALHO  
EM FUNÇÕES PÚBLICAS**

*Catálogo de Ausências*

Versão 0.8

**Novembro 2009**

**Divisão de Gestão de Recursos Humanos**

## Controlo do Documento

<b>Responsável:</b>	Ana Pina – Chefe da Divisão de Recursos Humanos
---------------------	-------------------------------------------------

## Histórico de Alterações

Versão	Data	Autor	Descrição
0.1	Junho-2009	Dr.ª Cláudia Rosa Esmeralda Villalva	Levantamento das ausências previstas na Lei 59/2008, de 11 de Setembro
0.2	Julho-2009	Dr.ª Cláudia Rosa Esmeralda Villalva	Inserção das ausências previstas na Lei 7/2009, de 22 de Fevereiro
0.3	24-Set-2009	Dr.ª Ana Pina	Revisão da versão 0.2
0.4	29-10-2009	Dr.ª Cláudia Rosa Esmeralda Villalva	Introdução das alterações recolhidas
0.5	11-11-2009	Esmeralda Villalva	Introdução da ausência por motivo de campanha eleitoral
0.6	14-11-2009	Dr.ª Ana Pina	Eliminação das ausências para o pessoal nomeado
0.7		Dr.ª Ana Pina	Compatibilidade com o parecer jurídico da DSJC
0.8		Dr.ª Cláudia Rosa Esmeralda Villalva	Compatibilidade com as indicações do Site da DGAEP

## Índice

### Gestão de Tempos – Catálogo de Ausências

<b>I. PROCEDIMENTOS GERAIS EM CASO DE AUSÊNCIA .....</b>	<b>6</b>
1. COMUNICAÇÃO DA FALTA JUSTIFICADA (ARTIGO 189º DA LEI Nº 59/2009, DE 11 DE SETEMBRO).....	6
2. PROVA DA FALTA JUSTIFICADA (AO ABRIGO DA PARENTALIDADE ARTIGO 33.º A 65.º DA LEI Nº7/2009, DE 22 DE FEVEREIRO E RESTANTES FALTAS AO ABRIGO DO ARTIGO 189º E 190º DA LEI Nº 59/2009, DE 11 DE SETEMBRO).....	6
3. EFEITOS DAS FALTAS NO DIREITO A FÉRIAS (ARTIGO 193º DA LEI Nº 59/2009, DE 11 DE SETEMBRO, AO ABRIGO DA PARENTALIDADE ALÍNEA A) DO N.º3 DO ARTIGO 65º DA LEI Nº7/2009, DE 22 DE FEVEREIRO) .....	7
4. PROTECÇÃO NA PARENTALIDADE (DECRETO-LEI Nº 89/2009, DE 09 DE ABRIL – RPSC E DECRETO-LEI N.º 91/2009, DE 09 DE ABRIL).....	7
<b>II. TIPOS DE FALTAS .....</b>	<b>9</b>
1. ACIDENTE DE TRABALHO .....	9
2. ACTIVIDADE SINDICAL .....	10
3. ASSISTÊNCIA A FILHO < 12 ANOS .....	11
4. ASSISTÊNCIA A FILHO >12 ANOS.....	12
5. ASSISTÊNCIA A MEMBROS DO AGREGADO FAMILIAR .....	13
6. ASSISTÊNCIA A NETO.....	14
7. ASSISTÊNCIA A NETO EM SUBSTITUIÇÃO DOS PROGENITORES <12 .....	15
8. ASSISTÊNCIA A NETO EM SUBSTITUIÇÃO DOS PROGENITORES> 12 .....	16
4. AUTOFORMAÇÃO .....	17
5. BOLSEIRO OU EQUIPARADO.....	18
6. CASAMENTO.....	19
7. CUMPRIMENTO DE OBRIGAÇÕES.....	19
8. DESCANSO COMPENSATÓRIO.....	20
9. DESLOCAÇÕES INTERNACIONAIS .....	20
10. DESLOCAÇÕES NACIONAIS.....	21
11. DESLOCAÇÕES PARA A PERIFERIA.....	21
12. DISPENSA DA PRESTAÇÃO DE TRABALHO POR PARTE DA TRABALHADORA GRÁVIDA.....	22

13. DISPENSA PARA AVALIAÇÃO PARA ADOÇÃO .....	23
14. DISPENSA PARA CONSULTA PRÉ-NATAL.....	23
15. DISPENSA POR CAMPANHA ELEITORAL .....	24
16. DOAÇÃO DE SANGUE.....	24
17. DOENÇA .....	25
18. DOENÇA PROFISSIONAL .....	26
19. DOENÇA PROLONGADA.....	27
20. FALECIMENTO DE PARENTES DA LINHA RECTA E DO 2º GRAU DAS LINHAS COLATERAIS .....	28
21. FALECIMENTO DO CÔNJUGE OU PARENTE DO 1º GRAU DA LINHA RECTA.....	29
22. FÉRIAS.....	29
23. FORMAÇÃO.....	30
24. GREVE .....	30
25. INJUSTIFICADA .....	31
26. INTERNAMENTO DO TRABALHADOR.....	32
27. ISOLAMENTO PROFILÁCTICO .....	32
28. LICENÇA EM SITUAÇÃO DE RISCO CLÍNICO DURANTE A GRAVIDEZ .....	33
29. LICENÇA ESPECIAL DE MACAU.....	34
30. LICENÇA ESPECIAL DE TIMOR.....	34
31. LICENÇA PARA ASSISTÊNCIA A FILHO .....	35
32. LICENÇA PARA ASSISTÊNCIA A FILHO COM DEFICIÊNCIA OU DOENÇA CRÓNICA.....	35
33. LICENÇA PARENTAL COMPLEMENTAR .....	36
34. LICENÇA PARENTAL EXCLUSIVA DO PAI .....	37
35. LICENÇA PARENTAL INICIAL .....	38
36. LICENÇA PARENTAL INICIAL A GOZAR POR UM PROGENITOR POR IMPOSSIBILIDADE DO OUTRO.....	39
37. LICENÇA PARENTAL INICIAL EXCLUSIVA DA MÃE .....	40
38. LICENÇA POR ADOÇÃO.....	41
39. LICENÇA POR INTERRUÇÃO DE GRAVIDEZ .....	42
40. LICENÇA SEM REMUNERAÇÃO .....	43
41. LICENÇA SEM REMUNERAÇÃO PARA ACOMPANHAMENTO DO CÔNJUGE COLOCADO NO ESTRANGEIRO .....	43
42. LICENÇA SEM REMUNERAÇÃO PARA EXERCÍCIO DE FUNÇÕES DE ORGANISMO INTERNACIONAL .....	44
43. LICENÇA SEM REMUNERAÇÃO PARA EXERCÍCIO DE FUNÇÕES EM ORGANISMO INTERNACIONAL - CARÁCTER PRECÁRIO OU EXPERIMENTAL.....	45
44. LICENÇA TRABALHADOR ESTUDANTE.....	45

45. MOTIVOS NÃO IMPUTÁVEIS AO TRABALHADOR.....	46
46. PARA DESLOCAÇÃO, DO RESPONSÁVEL PELA EDUCAÇÃO DO MENOR, AO ESTABELECIMENTO DE ENSINO .....	46
47. PARA PARTICIPAÇÃO EM ÓRGÃOS E ESTRUTURAS DE ADMINISTRAÇÃO E GESTÃO DOS ESTABELECIMENTOS DE ENSINO .....	47
48. PARTICIPAÇÃO NAS MESAS DE VOTO.....	48
49. PENA DISCIPLINAR DE SUSPENSÃO .....	48
50. POR CONTA DO PERÍODO DE FÉRIAS .....	49
51. REABILITAÇÃO PROFISSIONAL POR ACIDENTE DE TRABALHO .....	49
52. REABILITAÇÃO PROFISSIONAL.....	50
53. SOCORRISMO .....	51
54. SUBMISSÃO A PROCEDIMENTO CONCURSAL.....	51
55. TOLERÂNCIA DE PONTO .....	52
56. TRABALHADOR ESTUDANTE.....	52
57. TRABALHADOR ESTUDANTE – DESLOCAÇÃO PARA PRESTAÇÃO DE PROVAS.....	53
58. TRATAMENTO AMBULATORIO.....	53
III. TIPOS DE DISPENSAS DO HORÁRIO DE TRABALHO.....	55
1. A JUSTIFICAR.....	55
2. DISPENSA DE 2H30M .....	55
3. DISPENSA DE 4H30M .....	56
4. DISPENSA PARA AMAMENTAÇÃO E ALEITAÇÃO .....	56
5. REGULARIZAÇÃO.....	57
6. SERVIÇO EXTERNO.....	57
7. TOLERÂNCIA DE 60 MIN (JC) .....	58

### Glossário de termos:

**RPSC** - Regime da Protecção Social Convergente

**RGSS** - Regime Geral da Segurança Social

## **I. PROCEDIMENTOS GERAIS EM CASO DE AUSÊNCIA**

### **1. Comunicação da falta justificada (artigo 189º da Lei nº 59/2009, de 11 de Setembro)**

- As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas à entidade empregadora pública com a antecedência mínima de cinco dias;
- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas à entidade empregadora pública logo que possível;
- A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos pontos anteriores.

### **2. Prova da falta justificada (ao abrigo da parentalidade artigo 33.º a 65.º da Lei nº 7/2009, de 22 de Fevereiro e restantes faltas ao abrigo do artigo 189º e 190º da Lei nº 59/2009, de 11 de Setembro)**

- Ao abrigo da parentalidade a justificação é feita consoante a licença ou falta de que se pretende usufruir e está definida no artigo referente à falta pretendida;
- Para as restantes faltas a entidade empregadora pública pode, nos 15 dias seguintes à comunicação da falta, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação;
- A prova da situação de doença é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico;
- Em caso de incumprimento das obrigações previstas para a comunicação e justificação das faltas, as mesmas são consideradas injustificadas.

**Nota:** Os trabalhadores integrados no regime de protecção social convergente (RPSC) e até à regulamentação deste regime de protecção social na eventualidade da doença, ser-lhes-ão aplicáveis, relativamente à justificação da falta por motivo de doença, as normas legais que lhes eram aplicáveis à data da entrada em vigor da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, conforme decorre do disposto no art. 19º n.º 2 e 3 da referida Lei, ou seja, é-lhes ainda aplicável o disposto

nos artigos 30º e 31º do Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de Março, na redacção introduzida pelo Decreto-Lei n.º 187/2007, de 9 de Maio.

Em suma, para a justificação da falta por doença dos trabalhadores contratados integrados no regime de protecção social convergente, é necessário uma declaração emitida pelas entidades competentes do Serviço Nacional de Saúde, por médico privativo dos serviços que dele disponham, por médico de outros estabelecimentos públicos de saúde ou por médicos que tenham acordos com qualquer dos subsistemas de saúde na Administração Pública.

### **3. Efeitos das faltas no direito a férias (artigo 193º da Lei nº 59/2009, de 11 de Setembro, ao abrigo da parentalidade alínea a) do n.º3 do artigo 65º da Lei nº 7/2009, de 22 de Fevereiro)**

- Nos casos em que as faltas determinem a perda de remuneração, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias;
- As licenças ao abrigo da parentalidade suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes serem gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte.

### **4. Protecção na parentalidade (Decreto-Lei nº 89/2009, de 09 de Abril – RPSC e Decreto-Lei n.º 91/2009, de 09 de Abril)**

- A protecção na parentalidade, no âmbito da eventualidade maternidade, paternidade e adopção, destina-se a compensar a perda de remuneração presumida, em consequência da ocorrência de situações determinantes de impedimento temporário para o trabalho. Sendo de salientar que o conceito de remuneração é o estabelecido no artigo 67º da Lei nº12-A, de 27 de Fevereiro, o qual se transcreve:

“Artigo 67.º

#### **Componentes da remuneração**

A **remuneração** dos trabalhadores que exerçam funções ao abrigo de relações jurídicas de emprego público é composta por:

- a) Remuneração base;
- b) Suplementos remuneratórios;
- c) Prémios de desempenho.”

- A protecção é efectuada através da atribuição de prestações pecuniárias, denominadas por subsídios, os quais são calculados pela aplicação de uma percentagem ao valor da remuneração de referência do trabalhador.
- O montante mínimo diário dos subsídios previstos no decreto-lei não pode ser inferior a 80 % de 1/30 do valor do IAS, sem prejuízo do montante diário mínimo do subsídio parental alargado não poder ser inferior a 40% de 1/30 do IAS.



## **II. TIPOS DE FALTAS**

### **1. Acidente de trabalho**

**Conceito:** Acidente de trabalho é todo o que se verifique no decurso da prestação de trabalho pelos trabalhadores da Administração Pública, incluindo o ocorrido no trajeto de ida e de regresso para e do local de trabalho.

**Suporte legal:** Artigo n.º7 a n.º24, do Decreto-Lei n.º503/99, de 20 de Novembro, com especial atenção ao artigo 15º do referido Decreto-Lei.

É entendimento da SGME que o regime de faltas relativo aos acidentes de trabalho é aplicável aos trabalhadores contratados por via do artigo 81º n.º 1 alínea b) da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, prevalecendo sobre o disposto na Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro. Nesse sentido, não é aplicável a este tipo de faltas a suspensão do contrato prevista para as faltas por doença constante no artigo 232º do Regime.

**Descrição:** As faltas ao serviço, motivadas por acidente, são consideradas como exercício efectivo de funções, não implicando, em caso algum, a perda de quaisquer direitos ou regalias, nomeadamente o desconto de tempo de serviço para qualquer efeito. Ao abrigo do artigo 15º, 19º e 20º do Decreto-Lei n.º 503/99, de 20 de Novembro, no período de faltas ao serviço, em resultado de acidente, o trabalhador mantém o direito à remuneração, incluindo os suplementos de carácter permanente sobre os quais incidam descontos para o respectivo regime de segurança social, e ao subsídio de refeição.

Caso a ausência por motivo de acidente exceda 90 dias consecutivos, é submetido a junta médica para verificar e confirmar a doença. As faltas dadas até à realização da junta médica são justificadas. Ao abrigo da alínea d), do artigo n.º185 e do artigo n.º 191 da Lei n.º59/2008 são consideradas faltas justificadas as motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a acidente e não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador.

**Limites máximos:** Sem limite

Impacto				
Remuneração	Subsídio de refeição	Antiguidade na Função Pública	Antiguidade na carreira	Antiguidade na categoria
Não desconta	Não desconta	Não desconta	Não desconta	Não desconta

Código SAP: Z210

## 2. Actividade Sindical

**Conceito:** Ausência no âmbito do exercício da actividade sindical.

**Suporte legal:** Artigos 338º e 339º do Regime, 241º, 250º a 253º, do Regulamento, da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro

**Descrição:** Ao abrigo do n.º 1, do artigo 241º do Regulamento da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, os membros da assembleia-geral eleitoral e da comissão fiscalizadora eleitoral têm direito a dispensa de serviço, num total de sete membros, no máximo de 10 dias úteis, com possibilidade de utilização de meios-dias, os membros efectivos e suplentes que integram as listas candidatas têm direito no máximo de 6 dias úteis com possibilidade da utilização de meios-dias, os membros da mesa têm direito até ao limite de três dias ou até ao limite do número de listas concorrentes, se o número destas for superior a três por período não superior a um dia, os trabalhadores com direito de voto, têm dispensa o tempo necessário ao exercício do respectivo direito e os trabalhadores que participem em actividades de fiscalização do acto eleitoral têm dispensa durante o período de votação e contagem de votos.

Ao abrigo dos artigos 338º e 339º do regime da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções de um crédito de 12 horas por mês e cada membro da direcção beneficia de um crédito de horas por mês e do direito a faltas justificadas para o exercício das funções sindicais. Ao abrigo do n.º 6, do artigo 250º do regulamento da Lei n.º 59/2008, cada membro da direcção beneficia do créditos de horas correspondente a **quatro dias de trabalho por mês, podendo ser utilizado em período de meio dia**, mantendo o direito à remuneração.

O artigo 253º do mesmo regulamento estabelece que às faltas determinadas pelo exercício da actividade sindical que excedam um mês aplica-se o regime de suspensão do contrato por facto respeitante ao trabalhador, contudo esta medida não se aplica aos membros da direcção, cuja ausência seja motivada pela acumulação do crédito de horas.

**Limites máximos:** Conforme as funções desempenhadas

Impacto				
Remuneração	Subsídio de refeição	Antiguidade na Função Pública	Antiguidade na carreira	Antiguidade na categoria
Dependente da situação	Dependente da situação	Não desconta	Não desconta	Não desconta

**Código SAP:** Z610 (não desconta)

**Código SAP:** Z611 (desconta)

### 3. Assistência a filho < 12 anos

**Conceito:** O trabalhador tem direito a faltar para assistência a filho menor de 12 anos.

**Suporte legal:** Artigo 35º n.º 1 alínea j), 49º n.º 2 e 3 a 7 e 65º n.º 1 alínea f) da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, Decreto-Lei n.º 89/2009, de 09 de Abril (RPSC) e Decreto-Lei n.º 91/2009, de 09 de Abril (RGSS).

**Descrição:** O trabalhador pode faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, a filho com deficiência ou doença crónica, até 30 dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização. A este período de ausência acresce um dia por cada filho além do primeiro. A possibilidade de faltar prevista não pode ser exercida simultaneamente pelo pai e pela mãe. Estas faltas não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efectiva de trabalho.

Para efeitos de justificação de falta o empregador pode exigir ao trabalhador:

- Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;
- Declaração de que o outro progenitor tem actividade profissional e não falta pelo mesmo motivo ou está impossibilitado de prestar a assistência;
- Em caso de hospitalização, declaração comprovativa, passada pelo estabelecimento hospitalar.

**Limites máximos:** 30 dias por ano civil, sendo que acresce um 1 dia por cada filho além do primeiro. Em caso de internamento não tem limite.

Impacto				
Remuneração	Subsídio de refeição	Antiguidade na Função Pública	Antiguidade na carreira	Antiguidade na categoria
Desconta	Desconta	Não desconta	Não desconta	Não desconta

1. Suspende remuneração, subsídio de refeição, desconto para a CGA ou SS e desconto de IRS.
2. Mantém o desconto para a ADSE sobre o valor da remuneração base que vinha auferindo caso tenha remuneração suficiente. Mantém os descontos judiciais, execuções fiscais, pensões de alimentos, dívidas à CGA e os descontos facultativos, sobre a remuneração remanescente.
3. Confere direito a subsídio por assistência a filho a 65%.

Código SAP: Z245

## 4. Assistência a filho >12 anos

**Conceito:** O trabalhador tem direito a faltar para assistência a filho maior de 12 anos.

**Suporte legal:** Artigo 35º n.º 1 alínea j), 49º n.º 2 e 3 a 7 e 65º n.º 1 alínea f) da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, Decreto-Lei n.º 89/2009, de 09 de Abril (RPSC) e Decreto-Lei n.º 91/2009, de 09 de Abril (RGSS).

**Descrição:** O trabalhador pode faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente a filho com 12 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, faça parte do seu agregado familiar. A este período de ausência acresce um dia por cada filho além do primeiro. A possibilidade de faltar prevista não pode ser exercida simultaneamente pelo pai e pela mãe. Estas faltas não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efectiva de trabalho. Para efeitos de justificação de falta o empregador pode exigir ao trabalhador:

- Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;
- Declaração de que o outro progenitor tem actividade profissional e não falta pelo mesmo motivo ou está impossibilitado de prestar a assistência;
- Em caso de hospitalização, declaração comprovativa, passada pelo estabelecimento hospitalar.

**Limites máximos:** 15 dias por ano civil, sendo que acresce um 1 dia por cada filho além do primeiro.

Impacto				
Remuneração	Subsídio de refeição	Antiguidade na Função Pública	Antiguidade na carreira	Antiguidade na categoria
Desconta	Desconta	Não desconta	Não desconta	Não desconta

1. Suspende remuneração, subsídio de refeição, desconto para a CGA ou SS e desconto de IRS.

2. Mantém o desconto para a ADSE sobre o valor da remuneração base que vinha auferindo caso tenha remuneração suficiente. Mantém os descontos judiciais, execuções fiscais, pensões de alimentos, dívidas à CGA e os descontos facultativos, sobre a remuneração remanescente.
3. Confere direito a subsídio por assistência a filho a 65%.

Código SAP: Z246

## 5. Assistência a membros do agregado familiar

**Descrição:** O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente ao cônjuge, parente ou afim na linha recta ascendente ou no 2º grau da linha colateral.

Este tipo de falta não determina a perda de quaisquer direitos e são consideradas, salvo quanto à remuneração, como prestação efectiva de serviço.

Para efeitos de justificação de falta o empregador pode exigir ao trabalhador:

- Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;
- Declaração de que os outros membros do agregado familiar, caso exerçam actividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência;

**Limites máximos:** 15 dias por ano.

### Trabalhadores contratados abrangidos pelo Regime Geral da Segurança Social - RGSS

**Suporte legal:** Artigo 185º do Regime e artigo 128º e 129º do Regulamento da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro

Impacto				
Remuneração	Subsídio de refeição	Antiguidade na Função Pública	Antiguidade na carreira	Antiguidade na categoria
Desconta sem direito a subsídio	Desconta	Não desconta	Não desconta	Não desconta

Código SAP: AssisFamilia RGSS - Z248

## **Trabalhadores contratados abrangidos pelo Regime de Protecção Social Convergente - RPSC**

**Suporte legal:** Artigo 128º e 129º do Regulamento, n.º 2 e 3 do artigo 19º da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, pelo que se comporta como a doença, descontando 1/6 do vencimento.

Remuneração base	Subsídio de refeição	Antiguidade na Função Pública	Antiguidade na carreira	Antiguidade na categoria
Desconta 1/6 do vencimento	Desconta	Não desconta	Não desconta	Não desconta

Código SAP: Assistência Fam RPSC – Z241

## **Trabalhadores nomeados**

**Suporte legal:** Artigo 85º do Regulamento, perdendo a remuneração mas tendo direito a um subsídio a aplicar nos termos do artigo 36º, n.º 1 e 3 do Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de Abril.

Remuneração	Subsídio de refeição	Antiguidade na Função Pública	Antiguidade na carreira	Antiguidade na categoria
Desconta	Desconta	Não desconta	Não desconta	Não desconta

1. Suspende remuneração, subsídio de refeição, desconto para a CGA e desconto de IRS.
2. Mantém o desconto para a ADSE sobre o valor da remuneração base que vinha auferindo caso tenha remuneração suficiente. Mantém os descontos judiciais, execuções fiscais, pensões de alimentos, dívidas à CGA e os descontos facultativos, sobre a remuneração remanescente.
3. Confere direito a subsídio por assistência à família a 65%.

Código SAP: Z248

## **6. Assistência a nascimento de neto**

**Conceito:** O trabalhador tem direito a faltas para assistência a netos.

**Suporte legal:** Artigo 35º, n.º 1 alínea l), artigo 50º n.º 1, 2, 4, 5, e 7 e artigo 65º n.º 1 alínea g) da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, Decreto-Lei n.º 89/2009, de 09 de Abril (RPSC) e Decreto-Lei n.º 91/2009, de 09 de Abril (RGSS).

**Descrição:** O trabalhador pode faltar até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de neto que consigo viva em comunhão de mesa e habitação e que seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos. Se houver dois titulares do direito, há apenas lugar a um período de faltas, a gozar por um deles, ou por

ambos em tempo parcial ou em períodos sucessivos, conforme decisão conjunta. Para gozo deste direito o trabalhador informa o empregador com a antecedência de cinco dias, declarando que:

- O neto vive consigo em comunhão de mesa e habitação;
- O neto é filho de adolescente com idade inferior a 16 anos;
- O cônjuge do trabalhador exerce actividade profissional ou se encontra física ou psiquicamente impossibilitado de cuidar do neto ou não vive em comunhão de mesa e habitação com este.

O disposto para esta falta é ainda aplicável a tutor do adolescente, a trabalhador a quem tenha sido deferida a confiança judicial ou administrativa do mesmo, bem como ao seu cônjuge ou pessoa em união de facto. Este tipo de faltas não implica a perda de quaisquer direitos, salvo quanto à perda de remuneração, sendo considerada como prestação efectiva de serviço para todos os efeitos.

**Limites máximos:** 30 dias consecutivos.

Impacto				
Remuneração	Subsídio de refeição	Antiguidade na Função Pública	Antiguidade na carreira	Antiguidade na categoria
Desconta	Não desconta	Não desconta	Não desconta	Não desconta

1. Suspende remuneração, desconto para a CGA ou SS e desconto de IRS.
2. Mantém o desconto para a ADSE sobre o valor da remuneração base que vinha auferindo caso tenha remuneração suficiente. Mantém os descontos judiciais, execuções fiscais, pensões de alimentos, dívidas à CGA e os descontos facultativos, sobre a remuneração remanescente.
3. Confere direito a subsídio por assistência a neto a 100%.

**Código SAP:** Z244

## 7. Assistência a neto em substituição dos progenitores <12

**Conceito:** O trabalhador pode faltar, em substituição dos progenitores, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente a neto menor ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

**Suporte legal:** Artigo 35º n.º 1 alínea I), 50º n.º 3, 5, 6 e 7 e 65º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, Decreto-Lei n.º 89/2009, de 09 de Abril (RPSC) e Decreto-Lei n.º 91/2009, de 09 de Abril (RGSS).

**Descrição:** O trabalhador pode faltar ao trabalho, em substituição dos progenitores, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a neto menor de 12 anos ou,

independentemente da idade, a neto com deficiência ou doença crónica, até 30 dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização.

Este tipo de faltas não implica a perda de quaisquer direitos, salvo quanto à perda de remuneração, sendo considerada como prestação efectiva de serviço para todos os efeitos.

**Limites máximos:** 30 dias por ano

Impacto				
Remuneração	Subsídio de refeição	Antiguidade na Função Pública	Antiguidade na carreira	Antiguidade na categoria
Desconta	Desconta	Não desconta	Não desconta	Não desconta

1. Suspende remuneração, subsídio de refeição, desconto para a CGA ou SS e desconto de IRS.
2. Mantém o desconto para a ADSE sobre o valor da remuneração base que vinha auferindo caso tenha remuneração suficiente. Mantém os descontos judiciais, execuções fiscais, pensões de alimentos, dívidas à CGA e os descontos facultativos, sobre a remuneração remanescente.
3. Confere direito a subsídio por assistência a neto a 65%.

Código SAP: Z251

## 8. Assistência a neto em substituição dos progenitores > 12

**Conceito:** O trabalhador pode faltar, em substituição dos progenitores, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente a neto menor ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

**Suporte legal:** Artigo 35º n.º 1 alínea l), 50º n.º 3, 5, 6 e 7 e 65º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, Decreto-Lei n.º 89/2009, de 09 de Abril (RPSC) e Decreto-Lei n.º 91/2009, de 09 de Abril (RGSS).

**Descrição:** O trabalhador pode faltar ao trabalho, em substituição dos progenitores, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente a neto com 12 ou mais anos de idade e até o mesmo ser maior, até 15 dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização. Este tipo de faltas não implica a perda de quaisquer direitos, salvo quanto à perda de remuneração, sendo considerada como prestação efectiva de serviço para todos os efeitos.

**Limites máximos:** 15 dias por ano



Impacto				
Remuneração	Subsídio de refeição	Antiguidade na Função Pública	Antiguidade na carreira	Antiguidade na categoria
Desconta	Desconta	Não desconta	Não desconta	Não desconta

1. Suspende remuneração, subsídio de refeição, desconto para a CGA ou SS e desconto de IRS.
2. Mantém o desconto para a ADSE sobre o valor da remuneração base que vinha auferindo caso tenha remuneração suficiente. Mantém os descontos judiciais, execuções fiscais, pensões de alimentos, dívidas à CGA e os descontos facultativos, sobre a remuneração remanescente.
3. Confere direito a subsídio por assistência a neto a 65%.

Código SAP: Z249

## 4. Autoformação

**Conceito:** Ausência em caso de autoformação.

**Suporte legal:** Artigo 90º do Decreto-Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro e artigo 24º do Decreto-Lei n.º 50/98, de 11 de Março, com a redacção dada pelo artigo 42º do Decreto-Lei n.º 70-A/2000, de 5 de Maio, e com a redacção dada pelo artigo 1º do Decreto-Lei n.º 174/2001, de 31 de Maio

**Descrição:** Entende-se por auto-formação o acesso à formação por iniciativa individual do pessoal e que corresponda, directa ou indirectamente, às áreas funcionais em que se encontre inserido ou contribua para o aumento da respectiva qualificação. Os trabalhadores em RCTFP têm direito, dentro do período laboral, a um crédito para a sua autoformação, por ano civil, correspondente a cem horas, para a carreira técnica superior, e setenta horas, para as restantes carreiras.

**Quando se trate de acções formativas com relevância directa nas respectivas áreas funcionais, a apreciar pelo dirigente máximo do serviço, estes créditos previstos podem ser ultrapassados até ao limite da carga horária prevista para a acção de formação que o trabalhador pretende frequentar.**

A autoformação, quando realizada dentro do período laboral, corresponde, para todos os efeitos legais, ao exercício efectivo de funções.

**Limites máximos:** 100 horas ano para carreira técnica superior e 70 horas para as restantes carreiras.

Impacto				
Remuneração	Subsídio de refeição	Antiguidade na Função Pública	Antiguidade na carreira	Antiguidade na categoria
Não desconta	Desconta quando se prolongue por mais de ½ dia de trabalho	Não desconta	Não desconta	Não desconta

**Código SAP:** Z631

**Nota:** Esta ausência é inserida na aplicação no infotipo 2002 - Presenças/Trabalho Suplementar, pelo que não consta do infotipo 2001 – Ausências.

## 5. Bolseiro ou equiparado

**Conceito:** Dispensa temporária, total ou parcial, para realização programas de trabalho ou estudo, bem como frequentar cursos ou estágios de reconhecido interesse público.

**Suporte legal:** Alínea o), do artigo 185º e 191º da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro e artigos 3º e 4º, do Decreto-Lei n.º 220/84, de 4 de Julho, artigos 1º, 2º e 3º do Decreto-Lei n.º 272/88, de 3 de Agosto e artigos 1º e 2º, do Decreto-Lei n.º 282/89, de 23 de Agosto.

**Descrição:** As faltas dadas por trabalhador ou agente na situação de bolseiro ou de equiparado a bolseiro consideram-se justificadas. A equiparação a bolseiro caracteriza-se pela dispensa temporária, total ou parcial, do exercício das funções, sem prejuízo das regalias inerentes ao seu efectivo desempenho, designadamente o abono da respectiva remuneração e a contagem de tempo de serviço para todos os efeitos legais.

É entendimento da SGME que, uma vez que os diplomas legais que regulamentam o estatuto de bolseiro ou equiparado não consagram a perda da remuneração, não é aplicável a este tipo de falta o disposto no artigo 191º n.º 2 alínea b) do Regime quanto à perda de remuneração, até porque esse normativo legal ressalva essa hipótese (*“sem prejuízo de outras disposições legais...”*).

**Limites máximos:** Sem limite

Impacto				
Remuneração	Subsídio de refeição	Antiguidade na Função Pública	Antiguidade na carreira	Antiguidade na categoria
Não desconta	Não desconta	Não desconta	Não desconta	Não desconta

**Código SAP:** Z330

## 6. Casamento

**Conceito:** Direito que o trabalhador tem de faltar por altura do casamento.

**Suporte legal:** Nº 2 alínea a) do artigo 185º e artigo 189º a 191º, da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro.

**Descrição:** Por altura do casamento, o trabalhador tem direito a faltar 15 dias seguidos. As faltas por casamento são faltas justificadas que não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador.

**Limites máximos:** 15 dias seguidos

Impacto				
Remuneração	Subsídio de refeição	Antiguidade na Função Pública	Antiguidade na carreira	Antiguidade na categoria
Não desconta	Desconta	Não desconta	Não desconta	Não desconta

Código SAP: Z310

## 7. Cumprimento de Obrigações

**Conceito:** Ausência para cumprimento de obrigações legais.

**Suporte legal:** Alínea d) do artigo 185º e artigo 191º da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro

**Descrição:** Consideram-se justificadas as faltas motivadas pelo cumprimento de obrigações legais ou por imposição de autoridade judicial, policial ou militar. Estas faltas não implicam a perda de quaisquer direitos ou regalias. Importa referir que este tipo de falta é sempre por motivo não imputável ao trabalhador.

**Limites máximos:** Sem limite

Impacto				
Remuneração	Subsídio de refeição	Antiguidade na Função Pública	Antiguidade na carreira	Antiguidade na categoria
Não desconta	Desconta quando se prolongue por mais de ½ dia de trabalho	Não desconta	Não desconta	Não desconta

Código SAP: Z620

Suspende o contrato a partir de 30 dias de faltas seguidas.

## 8. Descanso Compensatório

**Conceito:** Ausência por compensação de trabalho extraordinário.

**Suporte legal:** Artigo 163º e artigo 164º da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro

**Descrição:** A prestação de trabalho extraordinário em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho extraordinário realizado. O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes. Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes. Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório é fixado pela entidade empregadora pública.

**Limites máximos:** Sem limite

Impacto				
Remuneração	Subsídio de refeição	Antiguidade na Função Pública	Antiguidade na carreira	Antiguidade na categoria
Não desconta	Desconta	Não desconta	Não desconta	Não desconta

**Código SAP:** Z960

## 9. Deslocações Internacionais

**Conceito:** Ausência atribuída aos trabalhadores da administração central, regional e local e dos institutos públicos, nas modalidades de serviços públicos personalizados e de fundos públicos, quando deslocados do seu domicílio no estrangeiro por motivo de serviço público.

**Suporte legal:** Diploma do abono de ajudas de custo - Decreto-Lei n.º 192/95, de 28 de Julho e Decreto-Lei n.º 106/98, de 24 de Abril.

**Descrição:** Deslocação em território internacional considerada prestação de trabalho.

**Limites máximos:** Sem limite

Impacto				
Remuneração	Subsídio de refeição	Antiguidade na Função Pública	Antiguidade na carreira	Antiguidade na categoria
Não desconta	Desconta	Não desconta	Não desconta	Não desconta

Código SAP: Z110

## 10. Deslocações Nacionais

**Conceito:** Ausência a utilizar quando o trabalhador se desloca do seu domicílio necessário por serviço público.

**Suporte legal:** Diploma do abono de ajudas de custo - Decreto-Lei n.º 106/98, de 24 de Abril.

**Descrição:** As deslocações em território nacional classificam-se em diárias e por dias sucessivos. Consideram-se deslocações diárias as que se realizam num período de 24 horas e, bem assim, as que, embora ultrapassando este período, não impliquem a necessidade de realização de novas despesas. Consideram-se deslocações por dias sucessivos as que se efectivam num período de tempo superior a 24 horas e não estejam abrangidas na parte final do parágrafo anterior.

**Limites máximos:** Sem limite

Impacto				
Remuneração	Subsídio de refeição	Antiguidade na Função Pública	Antiguidade na carreira	Antiguidade na categoria
Não desconta	Desconta	Não desconta	Não desconta	Não desconta

Código SAP: Z100

## 11. Deslocações para a Periferia

**Conceito:** Ausência para o caso de deslocação à periferia.

**Suporte legal:** Artigo 13º, do Decreto-Lei n.º 190/99, de 5 de Junho e artigos 185º e 191º da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro.

**Descrição:** Aplica-se ao pessoal das carreiras do regime geral, cuja mobilidade se verifique para e entre serviços ou organismos desconcentrados e descentralizados da administração central que venham a ser

declarados como carenciados de recursos humanos. O trabalhador que se desloque para a periferia terá direito a cinco dias no período imediatamente anterior ou posterior à viagem.

**Limites máximos:** Sem limite

Impacto				
Remuneração	Subsídio de refeição	Antiguidade na Função Pública	Antiguidade na carreira	Antiguidade na categoria
Não desconta	Não desconta	Não desconta	Não desconta	Não desconta

**Código SAP:** Z670

Suspende o contrato a partir de 30 dias de faltas seguidas.

## 12. Dispensa da prestação de trabalho por parte da trabalhadora grávida

**Conceito:** Aplicável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante cuja actividade ponha em risco a sua segurança.

**Suporte legal:** Artigo 35º n.º 1 alínea f), 62º n.º 3 alínea c) e 65º n.º 1 alínea i) da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, Decreto-Lei n.º 89/2009, de 09 de Abril (RPSC) e Decreto-Lei n.º 91/2009, de 09 de Abril (RGSS).

**Descrição:** Esta dispensa não determina a perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e é considerada como prestação efectiva de trabalho. A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direitos a especiais condições de trabalho de modo a evitar riscos para a sua segurança e saúde. Caso não estejam reunidas as condições necessárias à segurança da trabalhadora o empregador deve dispensar a trabalhadora de prestar trabalho durante o período necessário.

**Limites máximos:** Sem limite

Impacto				
Remuneração	Subsídio de refeição	Antiguidade na Função Pública	Antiguidade na carreira	Antiguidade na categoria
Desconta	Não desconta	Não desconta	Não desconta	Não desconta

1. Suspende remuneração, desconto para a CGA ou SS e desconto de IRS.
2. Mantém o desconto para a ADSE sobre o valor da remuneração base que vinha auferindo.  
Mantém os descontos judiciais, execuções fiscais, pensões de alimentos, dívidas à CGA e os descontos facultativos, sobre a remuneração remanescente.

### 3. Confere direito a subsídio por riscos específicos a 65%.

Código SAP: Z261

## 13. Dispensa para avaliação para adoção

**Conceito:** Esta dispensa é aplicável a todos os trabalhadores candidatos à adoção.

**Suporte legal:** Artigo 35º n.º 1 alínea h), 45º e 65º n.º 1 alínea j) da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

**Descrição:** Esta dispensa não determina perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efectiva de trabalho. Para efeitos de realização da avaliação para a adoção, os trabalhadores têm direito a três dispensas de trabalho para deslocação aos serviços da segurança social ou recepção dos técnicos em seu domicílio, devendo apresentar a devida justificação ao empregador.

**Limites máximos:** 3 dispensas

Impacto				
Remuneração Base	Subsídio de refeição	Antiguidade na Função Pública	Antiguidade na carreira	Antiguidade na categoria
Desconta	Desconta quando se prolongue por mais de ½ dia de trabalho	Não desconta	Não desconta	Não desconta

Código SAP: Z270

## 14. Dispensa para consulta pré-natal

**Conceito:** Esta dispensa é aplicável à trabalhadora grávida ou ao pai para acompanhar a grávida às consultas pré-natais.

**Suporte legal:** Artigo 35º n.º 1 alínea g), artigo 46º n.º 1 (mãe) e n.º 5 (pai), e artigo 65º n.º 2 da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

**Descrição:** Esta dispensa não determina a perda de quaisquer direitos, e é considerada como prestação efectiva de trabalho. A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários. A **preparação para o parto** é equiparada a consulta pré-natal. O pai também tem direito a três dispensas do trabalho para acompanhar a trabalhadora às consultas pré-natais.

**Limites máximos:** Sem limite para a grávida. Limite de 3 dispensas para o pai.

Impacto				
Remuneração	Subsídio de refeição	Antiguidade na Função Pública	Antiguidade na carreira	Antiguidade na categoria
Não desconta	Desconta quando se prolongue por mais de ½ dia de trabalho	Não desconta	Não desconta	Não desconta

Código SAP: Z262

## 15. Dispensa por campanha eleitoral

**Conceito:** Ausência para participação em campanha eleitoral.

**Suporte legal:**

**Assembleia da República:** Lei n.º 14/79, de 16 de Maio e respectivas alterações.

**Presidência da República:** Decreto-Lei n.º 319-A/76, de 3 de Maio e respectivas alterações.

**Autarquias Locais:** Artigo 8º da Lei Orgânica nº1/2001, de 14 de Agosto, na redacção dada pela Lei Orgânica nº 3/2005, de 29 de Agosto.

**Descrição:** Os trabalhadores (candidatos efectivos e suplentes), têm direito à dispensa do exercício das respectivas funções, por motivo de campanha eleitoral, contando esse tempo para todos os efeitos legal, incluindo o direito à respectiva retribuição, contando como tempo de serviço efectivo.

**Limites máximos:** Durante o período da campanha eleitoral

Impacto				
Remuneração	Subsídio de refeição	Antiguidade na Função Pública	Antiguidade na carreira	Antiguidade na categoria
Não desconta	Desconta quando se prolongue por mais de ½ dia de trabalho	Não desconta	Não desconta	Não desconta

Código SAP: Z312

## 16. Doação de sangue

**Conceito:** Ausência para o caso de doação de sangue.

**Suporte legal:** Alínea i) do artigo 185º e artigo 191º da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro.



**Descrição:** O trabalhador que pretenda dar sangue benevolmente tem direito a faltar ao serviço pelo tempo necessário para o efeito, mediante prévia autorização, a qual só pode ser denegada com fundamento em motivos urgentes e inadiáveis decorrentes do funcionamento do serviço. Estas faltas não implicam a perda de quaisquer direitos ou regalias.

**Limites máximos:** Sem limite

Impacto				
Remuneração	Subsídio de refeição	Antiguidade na Função Pública	Antiguidade na carreira	Antiguidade na categoria
Não desconta	Não desconta	Não desconta	Não desconta	Não desconta

**Código SAP:** Z700

## 17. Doença

**Conceito:** Ausência para o caso de doença do trabalhador.

**Descrição:** O trabalhador, inserido no Regime de Protecção Social Convergente, e o trabalhador nomeado pode faltar ao serviço por motivo de doença devidamente comprovada. Salvo nos casos de internamento hospitalar, as faltas por doença determinam a perda do vencimento de exercício apenas nos primeiros 30 dias de ausência, seguidos ou interpolados, em cada ano civil. As faltas por doença descontam na antiguidade para efeitos de carreira quando ultrapassem 30 dias seguidos ou interpolados em cada ano civil (não se aplica às faltas por doença dadas por deficientes quando decorrentes da própria deficiência). As faltas por doença implicam sempre a perda do subsídio de refeição. O dirigente máximo do serviço pode, a requerimento do interessado e tendo em conta a assiduidade e o mérito evidenciado no desempenho das funções, autorizar o abono do vencimento de exercício perdido. A falta de entrega do documento comprovativo da doença, no prazo de cinco dias úteis, implica, se não for devidamente fundamentada, a injustificação das faltas dadas até à data da entrada do documento comprovativo nos serviços.

**Trabalhadores contratados abrangidos pelo Regime de Protecção Social Convergente e pessoal nomeado.**

**Suporte legal:** Artigo 29º, do Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de Março.

Impacto				
Remuneração Base	Subsídio de refeição	Antiguidade na Função Pública	Antiguidade na carreira	Antiguidade na categoria
Desconta 1/6 do 1º ao 30º dia seguidos ou interpolados em cada ano civil	Desconta	Não desconta	Desconta a partir do 30º dia de falta seguidos ou interpolados em cada ano civil	Desconta a partir do 30º dia de falta seguidos ou interpolados em cada ano civil

Código SAP: Z207

### Trabalhadores contratados abrangidos pelo Regime Geral da Segurança Social

O trabalhador, inserido no Regime Geral da Segurança Social pode faltar ao serviço por motivo de doença devidamente comprovada. As faltas por doença implicam a suspensão da remuneração e do subsídio de refeição por parte da entidade empregadora, devendo o trabalhador dirigir-se à Segurança Social para receber um subsídio no âmbito da protecção social. A falta de entrega do documento comprovativo da doença, no prazo de cinco dias úteis, implica, se não for devidamente fundamentada, a injustificação das faltas dadas até à data da entrada do documento comprovativo nos serviços.

**Suporte legal:** Artigos 185º n.º 2 alínea d), e 191º n.º 2 alínea a) e n.º 3 do Regime da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro.

Impacto				
Remuneração	Subsídio de refeição	Antiguidade na Função Pública	Antiguidade na carreira	Antiguidade na categoria
Desconta	Desconta	Não desconta	Não desconta	Não desconta

Código SAP: Z207

Suspende o contrato a partir de 30 dias de faltas seguidas.

## 18. Doença profissional

**Conceito:** Ausência por motivo de doença profissional

**Suporte legal:** Alínea d) artigo 185º e artigo 191º do Regime da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro e artigo 19º e 30º e 32º do Decreto-Lei nº 503/99, de 20 de Novembro.

**Descrição:** São doenças profissionais as constantes na lista de doenças profissionais publicada no Diário da República e as lesões, perturbações funcionais ou doenças não incluídas na referida lista, desde que sejam

consequência necessária e directa da actividade exercida pelo trabalhador e não representem normal desgaste do organismo. As faltas ao serviço, resultantes de incapacidade temporária absoluta motivadas por doença profissional, são consideradas como exercício efectivo de funções, não implicando, em caso algum, a perda de quaisquer direitos ou regalias, nomeadamente o desconto de tempo de serviço para qualquer efeito.

**Limites máximos:** Não aplicável

Impacto				
Remuneração	Subsídio de refeição	Antiguidade na Função Pública	Antiguidade na carreira	Antiguidade na categoria
Não desconta	Não desconta	Não desconta	Não desconta	Não desconta

Código SAP: Z209

## 19. Doença prolongada

**Conceito:** Ausência por motivo de doença prolongada.

**Suporte legal:** Alínea d) do artigo 185º e artigo 191º do Regime da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro

**Descrição:** As faltas dadas por doença incapacitante que exija tratamento oneroso e ou prolongado conferem ao trabalhador o direito a 18 meses e à prorrogação por 18 meses, do prazo máximo de ausência previsto no artigo 38º do Decreto-Lei n.º 100/99 de 31 de Março. Estas doenças são definidas no Despacho conjunto A-79/89-XI de 12 de Setembro.

**Trabalhadores contratados abrangidos pelo Regime de Protecção Social Convergente e pessoal nomeado.**

Impacto				
Remuneração Base	Subsídio de refeição	Antiguidade na Função Pública	Antiguidade na carreira	Antiguidade na categoria
Desconta 1/6 do 1º ao 30º dia seguidos ou interpolados em cada ano civil	Desconta	Não desconta	Não desconta	Não desconta

Código SAP: Z217

**Trabalhadores contratados abrangidos pelo Regime Geral da Segurança Social Trabalhadores do RGSS**

**Suporte legal:** Alínea d) do artigo 185º e artigo 191º do Regime da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro

As faltas por doença prolongada implicam a suspensão da remuneração e do subsídio de refeição por parte da entidade empregadora, devendo o trabalhador dirigir-se à Segurança Social para receber um subsídio no âmbito da protecção social.

Impacto				
Remuneração Base	Subsídio de refeição	Antiguidade na Função Pública	Antiguidade na carreira	Antiguidade na categoria
Desconta	Desconta	Não desconta	Não desconta	Não desconta

**Código SAP:** Z217

Suspende o contrato ao fim de 30 dias de falta para os trabalhadores inseridos no Regime Geral da Segurança Social

## 20. Falecimento de parentes da linha recta e do 2º grau das linhas colaterais

**Conceito:** Direito que o trabalhador tem de faltar por falecimento de parentes da linha recta (que não os de 1º grau) e do 2º grau das linhas colaterais.

**Suporte legal:** Alínea b), do artigo 185º e 187º a 191º, da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro

**Descrição:** Por motivo de falecimento de parente da linha recta, excepto 1º grau e do 2º grau das linhas colaterais, o trabalhador pode faltar justificadamente até dois dias consecutivos. As faltas por falecimento de familiar ou equiparado são consideradas justificadas e não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador.

**Limites máximos:** 2 dias consecutivos

Impacto				
Remuneração Base	Subsídio de refeição	Antiguidade na Função Pública	Antiguidade na carreira	Antiguidade na categoria
Não desconta	Desconta	Não desconta	Não desconta	Não desconta

**Código SAP:** Z531

## 21. Falecimento do cônjuge ou parente do 1º grau da linha recta

**Conceito:** Direito que o trabalhador tem de faltar por falecimento do cônjuge ou parente do 1º grau da linha recta.

**Suporte legal:** Alínea b), do artigo 185º e 187º a 191º, da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro

**Descrição:** Por motivo de falecimento do cônjuge ou parente do 1º grau da linha recta, o trabalhador pode faltar justificadamente até cinco dias consecutivos. As faltas por falecimento de familiar ou equiparado são consideradas justificadas e não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador.

**Limites máximos:** 5 dias consecutivos

Impacto				
Remuneração Base	Subsídio de refeição	Antiguidade na Função Pública	Antiguidade na carreira	Antiguidade na categoria
Não desconta	Desconta	Não desconta	Não desconta	Não desconta

**Código SAP:** Z530

## 22. Férias

**Conceito:** Ausência para gozo de férias.

**Suporte legal:** Artigo 171º a 175º do Regime, da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro

**Descrição:** Os trabalhadores têm direito em cada ano civil a um período de férias remuneradas. O direito a férias é irrenunciável. O direito a férias reporta-se em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior. O período de férias tem, em função da idade do trabalhador, a seguinte duração:

- 25 dias úteis até o trabalhador completar 39 anos;
- 26 dias úteis até o trabalhador completar 49 anos;
- 27 dias úteis até o trabalhador completar 59 anos;
- 28 dias úteis até a partir dos 59 anos.

Ao período de férias previsto nas alíneas anteriores acresce 1 dia útil de férias por cada 10 anos de serviço efectivamente prestado.

Impacto				
Remuneração Base	Subsídio de refeição	Antiguidade na Função Pública	Antiguidade na carreira	Antiguidade na categoria
Não desconta	Desconta	Não desconta	Não desconta	Não desconta

Código SAP: Z120

## 23. Formação

**Conceito:** Ausência em caso de formação.

**Suporte legal:** Artigo 4º do Decreto-Lei nº 50/98, de 11 de Março e artigo 90º da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro

**Descrição:** Os trabalhadores têm direito a frequentar acções de formação profissional. Os trabalhadores da Administração Pública, bem como os candidatos sujeitos a um processo de recrutamento e selecção, são obrigados a frequentar as acções de formação profissional para que forem designados, especialmente as que se destinem a melhorar o seu desempenho profissional ou a suprir as carências detectadas na avaliação do seu desempenho.

Impacto				
Remuneração	Subsídio de refeição	Antiguidade na Função Pública	Antiguidade na carreira	Antiguidade na categoria
Não desconta	Não desconta	Não desconta	Não desconta	Não desconta

Código SAP: Z630

**Nota:** Esta ausência é inserida na aplicação no infotipo 2002 - Presenças/Trabalho Suplementar, pelo que não consta do infotipo 2001 – Ausências.

## 24. Greve

**Conceito:** Ausência em caso de greve.

**Suporte legal:** Artigo 398º do Regime da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro

**Descrição:** A greve constitui, nos termos da Constituição, um direito dos trabalhadores, sendo um direito irrenunciável. A greve suspende, no que respeita aos trabalhadores que a ela aderirem, as relações emergentes do contrato de trabalho, nomeadamente o direito à remuneração e, em consequência,

desvincula-os dos deveres de subordinação e assiduidade. Desconta subsídio de refeição quando a ausência for superior a meio dia de trabalho. Pode ser contabilizada em horas.

**Limites máximos:** Sem limite

Impacto				
Remuneração	Subsídio de refeição	Antiguidade na Função Pública	Antiguidade na carreira	Antiguidade na categoria
Desconta	Desconta quando se prolongue por mais de ½ dia de trabalho	Não desconta	Não desconta	Não desconta

Código SAP: Z600

## 25. Injustificada

**Conceito:** Falta injustificada.

**Suporte legal:** N.º 4 do artigo 185º e 192º do Regime da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro

**Descrição:** São consideradas injustificadas as faltas não previstas no artigo 185º da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro. As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda de remuneração correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador. Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios-dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infracção grave. No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a 30 ou 70 minutos, pode a entidade empregadora pública recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

**Limites máximos:** Sem limite

Impacto				
Remuneração	Subsídio de refeição	Antiguidade na Função Pública	Antiguidade na carreira	Antiguidade na categoria
Desconta	Desconta	Desconta	Desconta	Desconta

Código SAP: Z950

## 26. Internamento do trabalhador

**Conceito:** Ausência em caso de internamento do trabalhador é aplicável apenas aos trabalhadores contratados inseridos no regime de protecção social convergente. Aos demais são aplicáveis, ainda que em caso de internamento, o disposto quanto às faltas por doença, nos termos do disposto no artigo 185º n.º 2 alínea d) do Regime da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro.

**Suporte legal:** N.º 2, do artigo 29º, do Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de Março.

**Descrição:** Nos casos de internamento hospitalar, as faltas não determinam a perda do vencimento de exercício, mas descontam nos 30 dias de faltas por doença que desconta no vencimento.

**Limites máximos:** Sem limite

Impacto				
Remuneração	Subsídio de refeição	Antiguidade na Função Pública	Antiguidade na carreira	Antiguidade na categoria
Não desconta	Desconta	Não desconta	Não desconta	Não desconta

Código SAP: Z204

## 27. Isolamento profilático

**Conceito:** Ausência em caso de isolamento profilático.

**Suporte legal:** Artigo 185º n.º 2 alínea g) e 191º do Regime da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro

**Descrição:** As faltas dadas por trabalhador que, embora não atingido por doença infecto-contagiosa ou já restabelecido da mesma, estiver impedido de comparecer ao serviço em cumprimento de determinação emitida pela autoridade sanitária da respectiva área, ao abrigo da legislação em vigor sobre doenças dessa natureza, são justificadas mediante declaração passada por aquela autoridade sanitária que deve conter obrigatoriamente a menção do período de isolamento ou, na sua impossibilidade, a autoridade sanitária deve marcar os exames laboratoriais ou de outra natureza que entender serem necessários e fixar prazo para apresentação, pelo interessado, dos resultados desses exames. As faltas dadas por isolamento profilático não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador.

**Limites máximos:** Sem limite



Impacto				
Remuneração	Subsídio de refeição	Antiguidade na Função Pública	Antiguidade na carreira	Antiguidade na categoria
Não desconta	Desconta	Não desconta	Não desconta	Não desconta

Código SAP: Z250

## 28. Licença em situação de risco clínico durante a gravidez

**Conceito:** A trabalhadora grávida tem direito a licença em situação de risco clínico, impeditivo do exercício de funções para ela para o nascituro.

**Suporte legal:** Artigo 35º n.º 1 alínea a), 40º e 65º n.º 1 alínea a) da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, Decreto-Lei n.º 89/2009, de 09 de Abril (RPSC) e Decreto-Lei n.º 91/2009, de 09 de Abril (RGSS).

**Descrição:** Em situação de risco clínico para a trabalhadora grávida ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento e esteja este ou não relacionado com as condições de prestação do trabalho, caso o empregador não lhe proporcione o exercício de actividade compatível com o seu estado e categoria profissional, a trabalhadora tem direito a licença, pelo período de tempo que por prescrição médica for considerado necessário para prevenir o risco, sem prejuízo da licença parental inicial.

A trabalhadora informa o empregador e apresenta atestado médico com indicação da duração previsível da licença, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

Ao abrigo do artigo 65º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro esta licença não determina perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição e é considerada como prestação efectiva de trabalho.

**Limites máximos:** Não tem limite

Impacto				
Remuneração	Subsídio de refeição	Antiguidade na Função Pública	Antiguidade na carreira	Antiguidade na categoria
Desconta	Não desconta	Não desconta	Não desconta	Não desconta

1. Suspende remuneração, desconto para a CGA ou SS e desconto de IRS.

2. Mantém o desconto para a ADSE sobre o valor da remuneração base que vinha auferindo. Mantém os descontos judiciais, execuções fiscais, pensões de alimentos, dívidas à CGA e os descontos facultativos, sobre a remuneração remanescente.
3. Confere direito a subsídio por gravidez de risco a 100%.

Código SAP: Z541

## 29. Licença especial de Macau

**Conceito:** Ausência por licença para o exercício de funções em Macau.

**Suporte legal:** Decreto-Lei nº 89-G/98, de 13 de Abril.

**Descrição:** A licença especial para exercício de funções transitórias em Macau pode ser concedida aos trabalhadores da administração central, local e regional autónoma que a requeiram, por períodos de duração não superior a dois anos, renováveis.

**Limites máximos:** 2 anos renováveis

Impacto				
Remuneração	Subsídio de refeição	Antiguidade na Função Pública	Antiguidade na carreira	Antiguidade na categoria
Desconta	Desconta	Desconta	Desconta	Desconta

Código SAP: Z519

**Suspende o contrato**

## 30. Licença especial de Timor

**Conceito:** Ausência por licença para o exercício de funções em Timor.

**Suporte legal:** Decreto-Lei nº 10/2000, de 10 de Fevereiro.

**Descrição:** Licença especial que visa possibilitar o exercício de funções públicas ou de interesse público em Timor-Leste. A licença especial pode ser concedida aos trabalhadores que a requeiram por períodos de duração não superior a dois anos, renováveis, até ao limite de três renovações.

**Limites máximos:** 2 anos prorrogáveis até ao limite de 3 prorrogações

Impacto				
Remuneração	Subsídio de refeição	Antiguidade na Função Pública	Antiguidade na carreira	Antiguidade na categoria
Desconta	Desconta	Não desconta	Não desconta	Não desconta

Código SAP: Z523

Suspende o contrato

## 31. Licença para assistência a filho

**Conceito:** Os trabalhadores têm direito a uma licença para assistência a filhos.

**Suporte legal:** Artigo 35º n.º 1 alínea m), 52º e 65º n.º 6 da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

**Descrição:** O trabalhador tem direito a licença para assistência a filho, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos, **depois de esgotado o direito à licença parental complementar.**

No caso de terceiro filho ou mais, esta licença tem o limite de 3 anos. Esta licença suspende os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, designadamente a retribuição.

**Limites máximos:** 2 anos seguidos ou interpolados ou até 3 anos a partir do 3º filho

Impacto				
Remuneração	Subsídio de refeição	Antiguidade na Função Pública	Antiguidade na carreira	Antiguidade na categoria
Desconta	Desconta	Desconta	Desconta	Desconta

Código SAP: Z550

Suspende o contrato

## 32. Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica

**Conceito:** Ausência por licença para assistência a filho em caso de deficiência ou doença crónica.

**Suporte legal:** Artigo 35º n.º 1 alínea n), 53º e 65º n.º 6 da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, Decreto-Lei n.º 89/2009, de 09 de Abril (RPSC) e Decreto-Lei n.º 91/2009, de 09 de Abril (RGSS).

**Descrição:** Os progenitores têm direito a licença por período até seis meses, prorrogável até quatro anos, para assistência de filho que seja portador de deficiência ou doença crónica de vida. Caso o filho com

deficiência ou doença crónica tenha 12 ou mais anos de idade a necessidade de assistência é confirmada por atestado médico. Esta licença suspende os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, designadamente a retribuição.

**Limites máximos:** Até 4 anos.

Impacto				
Remuneração	Subsídio de refeição	Antiguidade na Função Pública	Antiguidade na carreira	Antiguidade na categoria
Desconta	Desconta	Desconta	Desconta	Desconta

1. Suspende remuneração, subsídio de refeição, desconto para a CGA ou SS e desconto de IRS.
2. Mantém o desconto para a ADSE sobre o valor da remuneração base que vinha auferindo. Mantém os descontos judiciais, execuções fiscais, pensões de alimentos, dívidas à CGA e os descontos facultativos, sobre a remuneração remanescente.
3. Confere direito a subsídio para assistência a filho com deficiência ou doença crónica a 65% (limite máximo 2xIAS)

Código SAP: Z551

**Suspende o contrato**

## 33. Licença parental complementar

**Conceito:** Ausência por licença para assistência a filho ou adoptado com idade não superior a 6 anos.

**Suporte legal:** Artigo 35º n.º 1 alínea e), 51º e 65º n.º 1 alínea e) da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, Decreto-Lei n.º 89/2009, de 09 de Abril (RPSC) e Decreto-Lei n.º 91/2009, de 09 de Abril (RGSS).

**Descrição:** Esta licença não determina a perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e é considerada como prestação efectiva de trabalho. O pai e a mãe têm direito, para assistência a filho ou adoptado com idade não superior a seis anos, a licença parental complementar, em qualquer das seguintes modalidades:

- a) **Licença parental complementar alargada**, por três meses;
- b) **Trabalho a tempo parcial durante 12 meses**, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;

c) **Períodos intercalados de licença parental alargada 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;

d) **Ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses**, desde que previstas em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

O pai e a mãe podem gozar qualquer das modalidades referidas no número anterior de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a cumulação por um dos progenitores do direito do outro.

**Limites máximos:** Licença parental alargada – 3 meses; trabalho a tempo parcial – 12 meses; licença parental alargada e tempo parcial em períodos intercalados – 3 meses e ausências interpoladas ao trabalho – 3 meses.

Impacto				
Remuneração	Subsídio de refeição	Antiguidade na Função Pública	Antiguidade na carreira	Antiguidade na categoria
Desconta	Desconta	Não desconta	Não desconta	Não desconta

1. **Suspende remuneração, subsídio de refeição, desconto para a CGA ou SS e desconto de IRS.**
2. **Mantém o desconto para a ADSE sobre o valor da remuneração base que vinha auferindo. Mantém os descontos judiciais, execuções fiscais, pensões de alimentos, dívidas à CGA e os descontos facultativos, sobre a remuneração remanescente.**
3. **Confere direito a subsídio parental alargado a 25%.**

Código SAP: Z552

### 34. Licença Parental exclusiva do pai

**Conceito:** O pai é obrigado a gozar de uma licença parental de **10 dias úteis**, nos 30 dias a seguir ao nascimento de um filho.

**Suporte legal:** Artigo 35º n.º 1 alínea c), 43º e 65º n.º 1 alínea c) da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, Decreto-Lei n.º 89/2009, de 09 de Abril (RPSC) e Decreto-Lei n.º 91/2009, de 09 de Abril (RGSS).

**Descrição:** Esta licença não determina a perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e é considerada como prestação efectiva de trabalho. Tem carácter obrigatório o gozo de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, 5 dos quais gozados de modo

consecutivos imediatamente a seguir a este. Após o gozo dos 10 dias obrigatórios, o pai tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe. No caso de nascimentos múltiplos, a esta licença acrescem dois dias úteis por cada gémeo além do primeiro.

**Limites máximos:** Máximo **20 dias úteis**, excepto quando se trata de nascimentos múltiplos em que acresce 2 dias úteis por cada gémeo além do primeiro.

Impacto				
Remuneração	Subsídio de refeição	Antiguidade na Função Pública	Antiguidade na carreira	Antiguidade na categoria
Desconta	Não desconta	Não desconta	Não desconta	Não desconta

1. Suspende remuneração, desconto para a CGA ou SS e desconto de IRS.
2. Mantém o desconto para a ADSE sobre o valor da remuneração base que vinha auferindo. Mantém os descontos judiciais, execuções fiscais, pensões de alimentos, dívidas à CGA e os descontos facultativos, sobre a remuneração remanescente.
3. Confere direito a subsídio parental inicial exclusivo do pai a 100% (só pago nos dias úteis).

Código SAP: Z553

## 35. Licença Parental inicial

**Conceito:** A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto.

**Suporte legal:** Artigo 35º n.º 1 alínea c), 40º e 65º n.º 1 alínea c) da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, Decreto-Lei n.º 89/2009, de 09 de Abril (RPSC) e Decreto-Lei n.º 91/2009, de 09 de Abril (RGSS).

**Descrição:** Esta licença não determina a perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e é considerada como prestação efectiva de trabalho. Os trabalhadores podem optar por uma licença de 120 dias ou 150, se partilharem a licença é acrescida de 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe. No caso de nascimentos múltiplos, o período da licença acresce ainda de 30 dias por cada gémeo além do primeiro. Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.

**Limites máximos:** Máximo de 180 dias, excepto quando se trata de nascimentos múltiplos em que acresce 30 dias por cada gémeo além do primeiro.

Impacto				
Remuneração	Subsídio de refeição	Antiguidade na Função Pública	Antiguidade na carreira	Antiguidade na categoria
Desconta	Não desconta	Não desconta	Não desconta	Não desconta

1. Suspende remuneração, desconto para a CGA ou SS e desconto de IRS.
2. Mantém o desconto para a ADSE sobre o valor da remuneração base que vinha auferindo. Mantém os descontos judiciais, execuções fiscais, pensões de alimentos, dívidas à CGA e os descontos facultativos, sobre a remuneração remanescente.
3. Confere direito a subsídio parental inicial com variação de 80%, 83% ou 100%.

**Código SAP:** Z556 - Lic.Parental Inicial 100%;

Z555 - Lic.Parental Inicial 83%;

Z554 - Lic.Parental Inicial 80%

### 36. Licença Parental inicial a gozar por um progenitor por impossibilidade do outro

**Conceito:** O pai ou a mãe têm direito a licença com a duração da licença parental inicial, ou do período remanescente da licença no caso de impossibilidade do progenitor que esteja a gozar a licença parental inicial.

**Suporte legal:** Artigo 35º n.º 1 alínea c), 42º e 65º n.º 1 alínea c) da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, Decreto-Lei n.º 89/2009, de 09 de Abril (RPSC) e Decreto-Lei n.º 91/2009, de 09 de Abril (RGSS).

**Descrição:** Esta licença não determina a perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e é considerada como prestação efectiva de trabalho. O pai ou a mãe têm direito a licença, com a duração igual à da licença parental inicial, 120 ou 150 ou do período remanescente da licença em caso de incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver ou morte do progenitor que estiver a gozar a licença.

Apenas há lugar à duração total da licença parental inicial partilhada caso se verifiquem as condições previstas para a mesma, à data dos factos que impossibilitem um dos progenitores.

Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias. Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai mantém o direito à licença com as necessárias adaptações.

**Limites máximos:** Mínimo de 30 dias e máximo de 180 dias, excepto quando se trata de nascimentos múltiplos em que acresce 30 dias por cada gémeo além do primeiro.

Impacto				
Remuneração	Subsídio de refeição	Antiguidade na Função Pública	Antiguidade na carreira	Antiguidade na categoria
Desconta	Não desconta	Não desconta	Não desconta	Não desconta

1. Suspende remuneração, desconto para a CGA ou SS e desconto de IRS.
2. Mantém o desconto para a ADSE sobre o valor da remuneração base que vinha auferindo. Mantém os descontos judiciais, execuções fiscais, pensões de alimentos, dívidas à CGA e os descontos facultativos, sobre a remuneração remanescente.
3. Confere direito a subsídio parental inicial do outro progenitor por impossibilidade do outro com variação de 80%, 83% ou 100%.

**Código SAP:** Z559 - Lic.Par.Inic.Subst.Progenitor 100%;

Z558 - Lic.Par.Inic.Subst.Progenitor 83%;

Z557 - Lic.Par.Inic.Subst.Progenitor 80%

## 37. Licença Parental inicial exclusiva da mãe

**Conceito:** É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de 6 semanas de licença a seguir ao parto. A trabalhadora tem ainda direito a gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto (opcional).

**Suporte legal:** Artigo 35º n.º 1 alínea c), 41º e 65º n.º 1 alínea c) da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, Decreto-Lei n.º 89/2009, de 09 de Abril (RPSC) e Decreto-Lei n.º 91/2009, de 09 de Abril (RGSS).

**Descrição:** Esta licença não determina a perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e é considerada como prestação efectiva de trabalho.

**Limites máximos:** 6 semanas imediatamente a seguir ao parto, ou até 30 dias antes do parto por opção.



Impacto				
Remuneração	Subsídio de refeição	Antiguidade na Função Pública	Antiguidade na carreira	Antiguidade na categoria
Desconta	Não desconta	Não desconta	Não desconta	Não desconta

1. Suspende remuneração, desconto para a CGA ou SS e desconto de IRS.
2. Mantém o desconto para a ADSE sobre o valor da remuneração base que vinha auferindo. Mantém os descontos judiciais, execuções fiscais, pensões de alimentos, dívidas à CGA e os descontos facultativos, sobre a remuneração remanescente.
3. Confere direito a subsídio parental inicial exclusivo da mãe com variação de 80%, 83% ou 100%.

**Código SAP:** Z562-Lic.Parental Inicial Exclusiva Mãe 100%;

Z561- Lic.Parental Inicial Exclusiva Mãe 83%;

Z560- Lic.Parental Inicial Exclusiva Mãe 80%

## 38. Licença por adoção

**Conceito:** Esta licença é aplicável em caso de adoção de menor de 15 anos.

**Suporte legal:** Artigo 35º n.º 1 alínea d), 44º e 65º n.º 1 alínea d) da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, Decreto-Lei n.º 89/2009, de 09 de Abril (RPSC) e Decreto-Lei n.º 91/2009, de 09 de Abril (RGSS).

**Descrição:** Esta licença não determina a perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e é considerada como prestação efectiva de trabalho. Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato a adoptante tem direito a optar por uma licença equivalente à licença inicial parental de 120 dias ou 150, e existindo dois candidatos, em caso de partilha a licença é acrescida de 30 dias, sendo que cada um dos adoptantes deve gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos. No caso de adoção múltipla, o período da licença acresce ainda de 30 dias por cada adoção além da primeira. Em caso de incapacidade ou falecimento do candidato a adoptante durante a licença, o cônjuge sobrevivente, que não seja candidato a adoptante e com quem o adoptando viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a licença correspondente ao período não gozado ou a um mínimo de 14 dias. A licença tem início a partir da confiança judicial ou administrativa, nos termos do regime jurídico da adoção. Quando a confiança administrativa consistir na confirmação da permanência do menor a cargo do adoptante, este tem direito a licença, pelo período remanescente, desde que a data em que o menor ficou de facto a seu cargo tenha ocorrido antes do termo da licença parental inicial.

Em caso de internamento hospitalar do candidato a adoptante ou do adoptando, o período de licença é suspenso pelo tempo de duração do internamento.

**Limites máximos:** Máximo de 180 dias, excepto quando se trata de adopção múltipla em que acresce 30 dias por cada adopção além da primeira.

Impacto				
Remuneração	Subsídio de refeição	Antiguidade na Função Pública	Antiguidade na carreira	Antiguidade na categoria
Desconta	Não desconta	Não desconta	Não desconta	Não desconta

1. Suspende remuneração, desconto para a CGA ou SS e desconto de IRS.
2. Mantém o desconto para a ADSE sobre o valor da remuneração base que vinha auferindo. Mantém os descontos judiciais, execuções fiscais, pensões de alimentos, dívidas à CGA e os descontos facultativos, sobre a remuneração remanescente.
3. Confere direito a subsídio por adopção com variação de 80%, 83% ou 100%.

**Código SAP: Z565** – Licença por adopção 100%;

**Z564** – Licença por adopção 83%;

**Z563** – Licença por adopção 80%

### 39. Licença por interrupção de gravidez

**Conceito:** A trabalhadora tem direito a uma licença por interrupção de gravidez.

**Suporte legal:** Artigo 35º n.º 1 alínea b), 38º n.º 3 e 65º n.º 1 alínea b) da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, Decreto-Lei n.º 89/2009, de 09 de Abril (RPSC) e Decreto-Lei n.º 91/2009, de 09 de Abril (RGSS).

**Descrição:** No caso de interrupção da gravidez, a trabalhadora tem direito a uma licença, com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30, fixado por indicação médica, a qual não determina a perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e é considerada como prestação efectiva de trabalho.

**Limites máximos:** 30 dias seguidos

Impacto				
Remuneração	Subsídio de refeição	Antiguidade na Função Pública	Antiguidade na carreira	Antiguidade na categoria
Desconta	Não desconta	Não desconta	Não desconta	Não desconta

1. Suspende remuneração, desconto para a CGA ou SS e desconto de IRS.

2. Mantém o desconto para a ADSE sobre o valor da remuneração base que vinha auferindo. Mantém os descontos judiciais, execuções fiscais, pensões de alimentos, dívidas à CGA e os descontos facultativos, sobre a remuneração remanescente.
3. Confere direito a subsídio por interrupção de gravidez a 100%.

Código SAP: Z566

## 40. Licença sem remuneração

**Conceito:** Ausência por licença sem remuneração.

**Suporte legal:** Artigo 234º da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro

**Descrição:** A entidade pública pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem remuneração. A concessão da licença determina a suspensão do contrato, não contando o período de licença para efeitos de antiguidade. Nas situações de licença fundada em circunstâncias de interesse público, o trabalhador pode requerer que lhe seja contado o tempo para efeitos de reforma, aposentação e fruição de benefícios sociais, mantendo os correspondentes descontos com base na remuneração auferida à data da concessão da licença

**Limites máximos:** Sem limite

Impacto				
Remuneração	Subsídio de refeição	Antiguidade na Função Pública	Antiguidade na carreira	Antiguidade na categoria
Desconta	Desconta	Desconta	Desconta	Desconta

Código SAP: Z524

**Suspende o contrato**

## 41. Licença sem remuneração para acompanhamento do cônjuge colocado no estrangeiro

**Conceito:** Ausência por licença sem remuneração de longa duração para acompanhamento do cônjuge colocado no estrangeiro.

**Suporte legal:** Artigo 234º n.º 5 da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro e artigo 84º, do Decreto-Lei nº 100/99, de 31 de Março.

**Descrição:** Os trabalhadores podem requerer licença sem vencimento de longa duração para acompanhamento do cônjuge colocado no estrangeiro. O trabalhador pode requerer que lhe seja contado o tempo para efeitos de reforma, aposentação e fruição de benefícios sociais, mantendo os correspondentes descontos com base na remuneração auferida à data da concessão da licença

**Limites máximos:** Sem limite

Impacto				
Remuneração	Subsídio de refeição	Antiguidade na Função Pública	Antiguidade na carreira	Antiguidade na categoria
Desconta	Desconta	Desconta	Desconta	Desconta

**Código SAP:** Z525

**Suspende o contrato**

## 42. Licença sem remuneração para exercício de funções de organismo internacional

**Conceito:** Ausência por licença sem remuneração para exercício de funções em organismo internacional.

**Suporte legal:** Artigo 234º n.º 5 da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro e artigo 89º e 91º do Decreto-Lei nº 100/99, de 31 de Março.

**Descrição:** A licença sem remuneração para exercício de funções como trabalhador ou agente de organismo internacional pode ser concedida aos trabalhadores e tem a duração do exercício das funções para que foi concedida. O trabalhador pode requerer que lhe seja contado o tempo para efeitos de reforma, aposentação e fruição de benefícios sociais, mantendo os correspondentes descontos com base na remuneração auferida à data da concessão da licença

**Limites máximos:** Duração do exercício de funções

Impacto				
Remuneração	Subsídio de refeição	Antiguidade na Função Pública	Antiguidade na carreira	Antiguidade na categoria
Desconta	Desconta	Desconta	Desconta	Desconta

**Código SAP:** Z527

**Suspende o contrato**

## 43. Licença sem remuneração para exercício de funções em organismo internacional - carácter precário ou experimental

**Conceito:** Ausência por licença sem remuneração para exercício de funções em organismo internacional.

**Suporte legal:** Artigo 234º n.º 5 da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro e artigo 89º e 90º do Decreto-Lei nº 100/99, de 31 de Março.

**Descrição:** A licença sem remuneração para exercício de funções com carácter precário ou experimental em organismo internacional e tem a duração do exercício das funções para que foi concedida. O trabalhador pode requerer que lhe seja contado o tempo para efeitos de reforma, aposentação e fruição de benefícios sociais, mantendo os correspondentes descontos com base na remuneração auferida à data da concessão da licença

**Limites máximos:** Duração do exercício de funções

Impacto				
Remuneração	Subsídio de refeição	Antiguidade na Função Pública	Antiguidade na carreira	Antiguidade na categoria
Desconta	Desconta	Desconta	Desconta	Desconta

Código SAP: Z526

Suspende o contrato

## 44. Licença trabalhador estudante

**Conceito:** Ausência por licença para trabalhador estudante.

**Suporte legal:** Artigo 56º do Regime e artigo 92º do Regulamento, da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro

**Descrição:** O trabalhador pode utilizar em cada ano civil, por motivos escolares, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença sem retribuição.

**Limites máximos:** 10 dias úteis em cada ano civil

Impacto				
Remuneração	Subsídio de refeição	Antiguidade na Função Pública	Antiguidade na carreira	Antiguidade na categoria
Desconta	Desconta	Não desconta	Não desconta	Não desconta

Código SAP: Z521

## 45. Motivos não imputáveis ao trabalhador

**Conceito:** Ausência por motivo não imputável ao trabalhador.

**Suporte legal:** Artigo 185º número 2 alínea d) e 191º do Regime da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro

**Descrição:** São consideradas justificadas as faltas determinadas por facto qualificado como calamidade pública pelo Conselho de Ministros, bem como as ocasionadas por factos não imputáveis ao trabalhador, que impossibilitem o cumprimento do dever de assiduidade ou o dificultem em termos que afastem a sua exigibilidade. Estas faltas são equiparadas a serviço efectivo. Se o impedimento se prolongar por mais de 30 dias aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

**Limites máximos:** Sem limite.

Impacto				
Remuneração	Subsídio de refeição	Antiguidade na Função Pública	Antiguidade na carreira	Antiguidade na categoria
Não desconta	Desconta quando se prolongue por mais de ½ dia de trabalho	Não desconta	Não desconta	Não desconta

**Código SAP:** Z650

Suspende o contrato a partir de 30 dias de faltas seguidas.

## 46. Para deslocação, do responsável pela educação do menor, ao estabelecimento de ensino

**Conceito:** Deslocação ao estabelecimento de ensino do menor pelo qual o trabalhador é responsável afim de se inteirar da situação educativa do mesmo.

**Suporte legal:** Artigo 185º n.º 2 alínea h), 189º, 190º e 191º do Regime da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro

**Descrição:** São consideradas justificadas as ausências não superiores a 4 horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do menor. Estas ausências não determinam a perda de quaisquer direitos do trabalhador.

**Limites máximos:** 4 horas por trimestre.

Impacto				
Remuneração	Subsídio de refeição	Antiguidade na Função Pública	Antiguidade na carreira	Antiguidade na categoria
Não desconta	Desconta quando se prolongue por mais de ½ dia de trabalho	Não desconta	Não desconta	Não desconta

Código SAP: Z621

## 47. Para participação em órgãos e estruturas de administração e gestão dos estabelecimentos de ensino

**Legislação Aplicável:** Decreto-Lei nº 80/99, de 16 de Março.

**Objectivo:** Ausência em caso de participação em reuniões dos órgãos para as quais tenham sido convocados.

**Descrição:** Os pais ou encarregados de educação membros dos órgãos de administração e gestão dos estabelecimentos públicos de educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário têm direito, para a participação em reuniões dos órgãos para as quais tenham sido convocados, a gozar um crédito de dias remunerado, nos seguintes termos:

- Assembleia, 1 dia por trimestre;
- Conselho pedagógico, 1 dia por mês;
- Conselho de turma, 1 dia por trimestre.

Às faltas que excedam o crédito acima referido, e que comprovadamente se destinem ao mesmo fim, aplica-se o disposto no n.º2, do artigo 15º, do Decreto-Lei n.º 80/99, de 16 de Março, mas determinam a perda da retribuição correspondente.

**Limites máximos:** Sem limite

Impacto				
Remuneração	Subsídio de refeição	Antiguidade na Função Pública	Antiguidade na carreira	Antiguidade na categoria
Não desconta	Desconta quando se prolongue por mais de ½ dia de trabalho	Não desconta	Não desconta	Não desconta

Código SAP: Z660

## 48. Participação nas Mesas de Voto

**Legislação Aplicável:** Artigo 90º do Decreto-Lei nº 15-A/98, de 3 de Abril

**Objectivo:** Ausência aplicável em caso de eleições

**Descrição:** Os membros das mesas das assembleias ou secções de voto, bem como os delegados dos partidos e grupos de cidadãos eleitores, deverão ser dispensados da sua actividade profissional no dia da votação e no dia seguinte, devendo para o efeito fazer prova do exercício das respectivas funções

**Limites máximos:** 2 dias

Impacto				
Remuneração	Subsídio de refeição	Antiguidade na Função Pública	Antiguidade na carreira	Antiguidade na categoria
Não desconta	Não desconta	Não desconta	Não desconta	Não desconta

Código SAP: Z680

## 49. Pena disciplinar de suspensão

**Conceito:** Ausência em caso de pena disciplinar de suspensão.

**Suporte legal:** Artigo 10º n.º 3 e 4, 11º e 17º, da Lei n.º 58/2008, de 09 de Setembro

**Descrição:** A pena de suspensão consiste no afastamento completo do trabalhador, do serviço durante o período da pena que pode variar entre 20 e 90 dias por cada infracção, num máximo de 240 dias por ano. Esta pena determina, por tantos dias quantos os da sua duração, o não exercício de funções e a perda das remunerações correspondentes e da contagem do tempo de serviço para antiguidade.

**Limites máximos:** Limite máximo de 240 dias ano

Impacto				
Remuneração	Subsídio de refeição	Antiguidade na Função Pública	Antiguidade na carreira	Antiguidade na categoria
Desconta	Desconta	Desconta	Desconta	Desconta

Código SAP: Z812



## 50. Por conta do período de férias

**Conceito:** Ausência por conta do período de férias.

**Suporte legal:** Artigo 185º número 2 alínea j), 188º e 191º do Regime da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro

**Descrição:** O trabalhador pode faltar 2 dias por mês por conta do período de férias até ao máximo de 13 dias por ano, os quais podem ser utilizados em períodos de meios-dias. As faltas aqui previstas relevam, segundo opção do interessado, no período de férias do próprio ano ou do seguinte.

**Limites máximos:** 13 dias por ano civil – 2 dias por mês

Impacto				
Remuneração	Subsídio de refeição	Antiguidade na Função Pública	Antiguidade na carreira	Antiguidade na categoria
Não desconta	Desconta quando se prolongue por mais de ½ dia de trabalho	Não desconta	Não desconta	Não desconta

**Código SAP:** Z130 – Próprio ano;  
Z140 – Ano seguinte.

## 51. Reabilitação Profissional Por Acidente de Trabalho

**Legislação Aplicável:** Artigo 23º número 3 e 5 do Decreto-Lei nº 503/99 de 20 de Novembro, com a redacção introduzida pelo artigo 27º da Lei n.º 64-A/2008, de 31 de Dezembro.

**Objectivo:** Ausência no caso de reabilitação profissional decorrente de acidente de trabalho ou doença profissional.

**Descrição:** Quando se verifique incapacidade permanente que impossibilite o trabalhador de exercer plenamente as suas anteriores funções ou quando destas possa resultar um agravamento do seu estado de saúde, este tem direito a ocupação em funções compatíveis com o respectivo estado. Enquanto tal não suceder, ou seja, enquanto não haja reinício de funções, é aplicável o regime de faltas previsto nos artigos 15º e 19º do Decreto-Lei n.º 503/99, de 20 de Novembro. Em suma, as faltas para reabilitação profissional na sequência de acidente de trabalho, são consideradas como serviço efectivo de funções, não implicando, em caso algum, a perda de quaisquer direitos ou regalias, nomeadamente, o desconto de tempo de serviço para qualquer efeito. No período de faltas, o trabalhador mantém ainda o direito à

remuneração, incluindo os suplementos de carácter permanente sobre os quais incidam descontos para o respectivo regime de segurança social e subsídio de refeição.

**Limites máximos:** 6 meses podendo ser prorrogado por 2 vezes, por períodos não superiores a 3 meses.

Impacto				
Remuneração	Subsídio de refeição	Antiguidade na Função Pública	Antiguidade na carreira	Antiguidade na categoria
Não desconta	Não Desconta	Não desconta	Não desconta	Não desconta

Código SAP: Z224

## 52. Reabilitação Profissional

**Legislação Aplicável:** Artigo 51º do Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de Março, por via do disposto no artigo 26º n.º 4 da Lei n.º 64-A/2008, de 31 de Dezembro.

**Objectivo:** Ausência no caso de reabilitação profissional.

É aplicável aos trabalhadores contratados o disposto no artigo nº 51 do Decreto-Lei nº 100/99, de 31 de Março, relativamente às faltas para reabilitação profissional, ou seja, o trabalhador que for considerado, pela junta médica, incapaz para o exercício das suas funções, mas apto para o desempenho de outras às quais não possa ser afecto através de mobilidade interna, tem o dever de se candidatar a todos os procedimentos concursais para ocupação de postos de trabalho previstos nos mapas de pessoal dos órgãos ou serviços, desde que reúna os requisitos exigidos e se encontre nas condições referidas nos números 2 e 3 do artigo 61.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, aplicáveis com as necessárias adaptações, bem como o direito de frequentar acções de formação para o efeito. Enquanto não haja reinício de funções o trabalhador encontra-se em regime de faltas para reabilitação profissional. As faltas para reabilitação produzem os efeitos das faltas por doença, salvo quanto à perda do vencimento de exercício.

**Limites máximos:**

Impacto				
Remuneração	Subsídio de refeição	Antiguidade na Função Pública	Antiguidade na carreira	Antiguidade na categoria
Não desconta	Desconta	Não desconta	Desconta a partir do 30º dia de falta seguidos ou interpolados em cada ano civil	Desconta a partir do 30º dia de falta seguidos ou interpolados em cada ano civil

Código SAP: Z220

## 53. Socorrismo

**Conceito:** Ausência para o caso de exercer socorrismo.

**Suporte legal:** Artigo 185º número 2 alínea j) e artigo 191º do Regime da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro.

**Descrição:** O trabalhador que pertença a associações de bombeiros voluntários ou a associações humanitárias, designadamente a Cruz Vermelha Portuguesa, tem direito a faltar ao serviço durante os períodos necessários para acorrer a incêndios ou quaisquer outros acidentes ou eventos em que a sua presença seja exigida pelos regulamentos aplicáveis. Estas faltas não implicam a perda de quaisquer direitos ou regalias.

**Limites máximos:** Sem limite

Impacto				
Remuneração	Subsídio de refeição	Antiguidade na Função Pública	Antiguidade na carreira	Antiguidade na categoria
Não desconta	Não desconta	Não desconta	Não desconta	Não desconta

Código SAP: Z701

## 54. Submissão a procedimento concursal

**Conceito:** Ausência no caso de submissão a métodos de selecção em procedimento concursal.

**Suporte legal:** Artigo 185º n.º 2 alínea j) e artigo 191º do Regime da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro

**Descrição:** As motivadas pela necessidade de submissão a métodos de selecção em procedimento concursal.

**Limites máximos:** Sem limite

Impacto				
Remuneração	Subsídio de refeição	Antiguidade na Função Pública	Antiguidade na carreira	Antiguidade na categoria
Não desconta	Desconta quando se prolongue por mais de ½ dia de trabalho	Não desconta	Não desconta	Não desconta

**Código SAP:** Z340

## 55. Tolerância de ponto

**Conceito:** Ausência em caso de tolerância de ponto autorizada pelo Governo.

**Suporte legal:** Circular nº 1061-Série A, de 21 de Maio de 1984, da Direcção-Geral Contabilidade Pública

**Descrição:** Entende-se que há cumprimento de pelo menos, 7 horas de serviço diário em todas as situações de efectividade de funções em que exista tal horário e naquelas em que o trabalhador tenha sido, justificada e legalmente, dispensado da comparência ao serviço (situação esta que inclui as tolerâncias de ponto).

**Limites máximos:** Sem limite

Impacto				
Remuneração	Subsídio de refeição	Antiguidade na Função Pública	Antiguidade na carreira	Antiguidade na categoria
Não desconta	Não desconta	Não desconta	Não desconta	Não desconta

**Código SAP:** Z920

## 56. Trabalhador estudante

**Conceito:** O trabalhador estudante tem direito a faltar para prestação de provas de avaliação em estabelecimentos de ensino.

**Suporte legal:** Artigo 54º, artigo 185º n.º 2 alínea c) e artigo 189º a 191º, do Regime e do artigo 87º a artigo 96º do Regulamento da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro

**Descrição:** O trabalhador tem direito até 2 dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, aí se incluindo sábados, domingos e feriados. No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores são tantos

quantas as provas de avaliação a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados. Em todos os casos não pode ser excedido o máximo de 4 dias por cada disciplina em cada ano lectivo.

**Limites máximos:** Sem limite

Impacto				
Remuneração	Subsídio de refeição	Antiguidade na Função Pública	Antiguidade na carreira	Antiguidade na categoria
Não desconta	Desconta quando se prolongue por mais de ½ dia de trabalho	Não desconta	Não desconta	Não desconta

Código SAP: Z320

## 57. Trabalhador estudante – Deslocação para prestação de provas

**Conceito:** Direito que o trabalhador tem de faltar em caso de deslocação para prestação de provas de avaliação em estabelecimentos de ensino.

**Suporte legal:** Artigo 54º alínea c), do artigo 185.º e artigo 189º a 191º, do Regime e do artigo 87º a artigo 96º do Regulamento da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro

**Descrição:** O trabalhador tem direito à justificação das faltas dadas ao abrigo do estatuto do trabalhador estudante na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação, não sendo remuneradas, independente do número de disciplinas, mais de 10 faltas.

**Limites máximos:** Mais de 10 faltas implica perda de vencimento.

Impacto				
Remuneração	Subsídio de refeição	Antiguidade na Função Pública	Antiguidade na carreira	Antiguidade na categoria
Desconta a partir do 10º dia	Desconta quando se prolongue por mais de ½ dia de trabalho	Não desconta	Não desconta	Não desconta

Código SAP: Z321

## 58. Tratamento ambulatorio

**Conceito:** Direito que o trabalhador tem de faltar em caso de tratamento ambulatorio do próprio ou de familiar.

**Suporte legal:** Artigo 185º n.º2 e n.º3 alínea f), e artigo 189º a 191º, do Regime da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro

**Descrição:** As motivadas pela necessidade de tratamento ambulatorio, realização de consultas médicas e exames complementares de diagnóstico que não possam efectuar-se fora do período normal de trabalho e só pelo tempo estritamente necessário. De acordo com a referida Lei n.º 59 este tipo de falta é extensivo à assistência ao cônjuge ou equiparado, ascendentes, descendentes, adoptandos, adoptados e enteados, menores ou deficientes, em regime de tratamento ambulatorio, quando comprovadamente o trabalhador ou agente seja a pessoa mais adequada para o fazer. Contudo, este ponto está previsto ser rectificado no artigo 24º da Proposta de Lei do Orçamento para abranger a realização de consultas médicas e exames complementares de diagnóstico, uma vez que presentemente apenas se estende aos familiares em regime de tratamento ambulatorio.

**Limites máximos:** O tempo necessário para o efeito

Impacto				
Remuneração	Subsídio de refeição	Antiguidade na Função Pública	Antiguidade na carreira	Antiguidade na categoria
Não desconta	Desconta quando se prolongue por mais de ½ dia de trabalho	Não desconta	Não desconta	Não desconta

**Código SAP:** Z230

## III. TIPOS DE DISPENSAS DO HORÁRIO DE TRABALHO

### 1. A Justificar

**Conceito:** Este tipo de falta é utilizada até que o trabalhador entregue o comprovativo do motivo da ausência.

**Descrição:** Falta a justificar, conforme a sua natureza, nos termos e nos prazos estabelecidos na Lei.

**Limites máximos:** Sem limite

Impacto				
Remuneração	Subsídio de refeição	Antiguidade na Função Pública	Antiguidade na carreira	Antiguidade na categoria
Não desconta	Não desconta	Não desconta	Não desconta	Não desconta

Código SAP: Z980

### 2. Dispensa de 2h30m

**Conceito:** Dispensa da plataforma fixa por 2h30m

**Suporte legal:** N.º 3, do artigo 10º, do Regulamento Interno do Horário de Trabalho da SG do ME.

**Descrição:** Pode ser concedida, em cada mês, mediante autorização do superior hierárquico a dispensa do cumprimento de mais de uma plataforma fixa, de duração não superior a 2 horas e 30 minutos a compensar.

**Limites máximos:** 2h30m por mês

Impacto				
Remuneração	Subsídio de refeição	Antiguidade na Função Pública	Antiguidade na carreira	Antiguidade na categoria
Não desconta	Não desconta	Não desconta	Não desconta	Não desconta

Código SAP: Z940

## 3. Dispensa de 4h30m

**Conceito:** Dispensa da plataforma fixa por 4h30m.

**Suporte legal:** N.º 1, do artigo 10º, do Regulamento Interno do Horário de Trabalho da SG do ME.

**Descrição:** Ao pessoal é concedida em cada mês, uma dispensa isenta de compensação de duração equivalente a 4h30m. Esta dispensa pode ser utilizada no todo, ou em parte, sendo que no primeiro caso ou sempre que o gozo se prolongue por mais de ½ dia de trabalho, depende de autorização do respectivo superior hierárquico.

**Limites máximos:** 4h30m por mês

Impacto				
Remuneração	Subsídio de refeição	Antiguidade na Função Pública	Antiguidade na carreira	Antiguidade na categoria
Não desconta	Não desconta	Não desconta	Não desconta	Não desconta

Código SAP: Z930

## 4. Dispensa para amamentação e aleitação

**Conceito:** Ausência para amamentação e aleitação.

**Suporte legal:** Artigo 35º, 47º e 65º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

**Descrição:** Esta dispensa não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efectiva de trabalho. A mãe que amamenta o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante o tempo que durar a amamentação. No caso de não haver amamentação, desde que ambos os progenitores exerçam actividade profissional, qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta, tem direito a dispensa para aleitação, até o filho perfazer um ano. A dispensa diária para amamentação e aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador. Se qualquer dos trabalhadores trabalhar a tempo parcial, esta dispensa é reduzida na proporção do respectivo período normal de trabalho, não podendo ser inferior a 30 minutos, neste caso a dispensa é gozada em período não superior a uma hora e, sendo caso disso, num segundo período com a duração remanescente, salvo se outro regime for acordado com o empregador.

**Limites máximos:** Limite diário de dois períodos distintos até 1 hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador. Em caso de nascimentos múltiplos acresce 30 minutos por cada gémeo além do primeiro.



Impacto				
Remuneração	Subsídio de refeição	Antiguidade na Função Pública	Antiguidade na carreira	Antiguidade na categoria
Não desconta	Não desconta	Não desconta	Não desconta	Não desconta

Código SAP: Z263 Atribuição de novo horário para o trabalhador

## 5. Regularização

**Legislação Aplicável:**

**Objectivo:** Ausência de picagem autorizada pelo superior hierárquico.

**Descrição:** Falta de picagem

**Limites máximos:** Sem limite

Impacto				
Remuneração	Subsídio de refeição	Antiguidade na Função Pública	Antiguidade na carreira	Antiguidade na categoria
Não desconta	Não desconta	Não desconta	Não desconta	Não desconta

Código SAP: Z910

## 6. Serviço externo

**Legislação Aplicável:** Artigo 12º, do Regulamento do horário de trabalho da SG do ME.

**Objectivo:** Ausência em caso de serviço externo.

**Descrição:** Sempre que seja necessário efectuar serviço externo.

**Limites máximos:** Sem limite

Impacto				
Remuneração	Subsídio de refeição	Antiguidade na Função Pública	Antiguidade na carreira	Antiguidade na categoria
Não desconta	Não desconta	Não desconta	Não desconta	Não desconta

Código SAP: Z640

## 7. Tolerância de 60 min (JC)

**Conceito:** Tolerância de 60 minutos.

**Suporte legal:**

- **Trabalhadores da Secretaria-Geral do ME**

Artigo 11º, do nº 3, do Regulamento do horário de trabalho da SG do ME.

**Descrição:** Tolerância a trabalhadores que exercem o horário de Jornada Contínua.

**Limites máximos:** 60 minutos por mês

Impacto				
Remuneração	Subsídio de refeição	Antiguidade na Função Pública	Antiguidade na carreira	Antiguidade na categoria
Não desconta	Não desconta	Não desconta	Não desconta	Não desconta

**Código SAP:** Z970