

Título I
Trabalhador e empregador

Capítulo I
Trabalhador

Secção I
Requisitos para a constituição do vínculo de emprego público

Artigo 17.º
Requisitos relativos ao trabalhador

1 - Além de outros requisitos especiais que a lei preveja, a constituição do vínculo de emprego público depende da reunião, pelo trabalhador, dos seguintes requisitos:

- a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial;
- b) 18 anos de idade completos;
- c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
- d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

2 - A nacionalidade portuguesa para o desempenho de funções públicas só pode ser exigida nas situações previstas no n.º 2 do artigo 15.º da Constituição.

Artigo 18.º
Grau académico ou título profissional

1 - O exercício de funções públicas pode ser condicionado à titularidade de grau académico ou título profissional, nos termos definidos nas normas reguladoras das carreiras.

2 - A falta do requisito previsto no número anterior, quando exigível, determina a nulidade do vínculo de emprego público.

3 - A perda, a título definitivo, do grau ou do título referidos no n.º 1 determina a cessação do vínculo de emprego público, por caducidade.

Secção II
Garantias de imparcialidade

Artigo 19.º
Incompatibilidades e impedimentos

LEGISLAÇÃO CONSOLIDADA

1 - No exercício das suas funções, os trabalhadores em funções públicas estão exclusivamente ao serviço do interesse público, tal como é definido, nos termos da lei, pelos órgãos competentes da Administração.

2 - Sem prejuízo de impedimentos previstos na Constituição e noutros diplomas, os trabalhadores com vínculo de emprego público estão sujeitos ao regime de incompatibilidades e impedimentos previsto na presente secção.

Artigo 20.º

Incompatibilidade com outras funções

As funções públicas são, em regra, exercidas em regime de exclusividade.

Artigo 21.º

Acumulação com outras funções públicas

1 - O exercício de funções públicas pode ser acumulado com outras funções públicas não remuneradas, desde que a acumulação revista manifesto interesse público.

2 - O exercício de funções públicas pode ser acumulado com outras funções públicas remuneradas, desde que a acumulação revista manifesto interesse público e apenas nos seguintes casos:

- a) Participação em comissões ou grupos de trabalho;
- b) Participação em conselhos consultivos e em comissões de fiscalização ou outros órgãos colegiais de fiscalização ou controlo de dinheiros públicos;
- c) Atividades docentes ou de investigação de duração não superior à fixada em despacho dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças, da Administração Pública e da educação e que, sem prejuízo do cumprimento da duração semanal do trabalho, não se sobreponha em mais de um quarto ao horário inerente à função principal;
- d) Realização de conferências, palestras, ações de formação de curta duração e outras atividades de idêntica natureza.

Artigo 22.º

Acumulação com funções ou atividades privadas

1 - O exercício de funções públicas não pode ser acumulado com funções ou atividades privadas, exercidas em regime de trabalho autónomo ou subordinado, com ou sem remuneração, concorrentes, similares ou conflituantes com as funções públicas.

2 - Para efeitos do disposto no artigo anterior, consideram-se concorrentes, similares ou conflituantes com as funções públicas as atividades privadas que, tendo conteúdo idêntico ao das funções públicas desempenhadas, sejam desenvolvidas de forma permanente ou habitual e se dirijam ao mesmo círculo de destinatários.

3 - O exercício de funções públicas pode ser acumulado com funções ou atividades privadas que:

- a) Não sejam legalmente consideradas incompatíveis com as funções públicas;
- b) Não sejam desenvolvidas em horário sobreposto, ainda que parcialmente, ao das funções públicas;
- c) Não comprometam a isenção e a imparcialidade exigidas pelo desempenho das funções públicas;
- d) Não provoquem prejuízo para o interesse público ou para os direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos.

4 - No exercício das funções ou atividades privadas autorizadas, os trabalhadores da Administração Pública não podem praticar quaisquer atos contrários aos interesses do serviço a que pertencem ou com eles conflituantes.

5 - A violação do disposto no número anterior determina a revogação da autorização para acumulação de funções, constituindo ainda infração disciplinar grave.

Artigo 23.º

Autorização para acumulação de funções

- 1 - A acumulação de funções nos termos previstos nos artigos anteriores depende de prévia autorização da entidade competente.
- 2 - Do requerimento a apresentar para efeitos de acumulação de funções devem constar as seguintes indicações:
 - a) Local do exercício da função ou atividade a acumular;
 - b) Horário em que ela se deve exercer, quando aplicável;
 - c) Remuneração a auferir, quando aplicável;
 - d) Natureza autónoma ou subordinada do trabalho a desenvolver e respetivo conteúdo;
 - e) Justificação do manifesto interesse público na acumulação, quando aplicável;
 - f) Justificação da inexistência de conflito com as funções públicas, quando aplicável;
 - g) Compromisso de cessação imediata da função ou atividade acumulada, no caso de ocorrência superveniente de conflito.
- 3 - Compete aos titulares de cargos dirigentes, sob pena de cessação da respetiva comissão de serviço, nos termos do respetivo estatuto, verificar da existência de situações de acumulação de funções não autorizadas, bem como fiscalizar o cumprimento das garantias de imparcialidade no desempenho de funções públicas.

Artigo 24.º

Proibições específicas

- 1 - Os trabalhadores não podem prestar a terceiros, por si ou por interposta pessoa, em regime de trabalho autónomo ou subordinado, serviços no âmbito do estudo, preparação ou financiamento de projetos, candidaturas ou requerimentos que devam ser submetidos à sua apreciação ou decisão ou à de órgãos ou serviços colocados sob sua direta influência.
- 2 - Os trabalhadores não podem beneficiar, pessoal e indevidamente, de atos ou tomar parte em contratos em cujo processo de formação intervenham órgãos ou unidades orgânicas colocados sob sua direta influência.
- 3 - Para efeitos do disposto nos números anteriores, consideram-se colocados sob direta influência do trabalhador os órgãos ou serviços que:
 - a) Estejam sujeitos ao seu poder de direção, superintendência ou tutela;
 - b) Exerçam poderes por ele delegados ou subdelegados;
 - c) Tenham sido por ele instituídos, ou relativamente a cujo titular tenha intervindo como representante do empregador público, para o fim específico de intervir nos procedimentos em causa;
 - d) Sejam integrados, no todo ou em parte, por trabalhadores por ele designados;
 - e) Cujo titular ou trabalhadores neles integrados tenham, há menos de um ano, sido beneficiados por qualquer vantagem remuneratória, ou obtido menção relativa à avaliação do seu desempenho, em cujo procedimento ele tenha tido intervenção;
 - f) Com ele colaborem, em situação de paridade hierárquica, no âmbito do mesmo órgão ou serviço.
- 4 - Para efeitos das proibições constantes dos n.os 1 e 2, é equiparado ao trabalhador:
 - a) O seu cônjuge, não separado de pessoas e bens, ascendentes e descendentes em qualquer grau, colaterais até ao segundo grau e pessoa que com ele viva em união de facto;
 - b) A sociedade em cujo capital o trabalhador detenha, direta ou indiretamente, por si mesmo ou conjuntamente com as pessoas referidas na alínea anterior, uma participação não inferior a 10 %.
- 5 - A violação dos deveres referidos nos n.os 1 e 2 constitui infração disciplinar grave.
- 6 - Para efeitos do disposto no Código do Procedimento Administrativo, os trabalhadores devem comunicar ao respetivo superior hierárquico, antes de tomadas as decisões, praticados os atos ou celebrados os contratos referidos nos n.os 1 e 2, a existência das situações referidas no n.º 4.
- 7 - É aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto no artigo 51.º do Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 442/91, de 15 de novembro, na redação atual.

LEGISLAÇÃO CONSOLIDADA

«Afirmo solenemente que cumprirei as funções que me são confiadas com respeito pelos deveres que decorrem da Constituição e da lei.»

4 - O termo de aceitação é assinado pelo órgão competente para a nomeação.

5 - A competência prevista no número anterior pode, a solicitação do órgão ou serviço, ainda que por iniciativa do trabalhador, ser exercida no estrangeiro pela autoridade diplomática ou consular.

6 - A entidade competente para a assinatura do termo de aceitação não pode, sob pena de responsabilidade civil, financeira e disciplinar, recusar-se a fazê-lo.

7 - Sem prejuízo do disposto em lei especial, a falta de aceitação do nomeado determina a caducidade automática do ato de nomeação, o qual não pode ser repetido no procedimento em que foi praticado.

Artigo 43.º

Prazo para aceitação

1 - Sem prejuízo do disposto em lei especial, o prazo para aceitação da nomeação é de 20 dias, a contar, de forma contínua, da data da publicitação do ato de nomeação.

2 - Em casos devidamente justificados, designadamente de doença e férias, o prazo previsto no número anterior pode ser prorrogado, por períodos determinados, pela entidade competente para a assinatura do respetivo termo.

3 - Nos casos de ausência no âmbito do regime da parentalidade e de faltas por acidente de trabalho ou doença profissional, o prazo previsto no n.º 1 é automaticamente prorrogado para o termo destas situações.

Artigo 44.º

Efeitos da aceitação

1 - A aceitação determina o início de funções para todos os efeitos legais, designadamente os de percepção de remuneração e de contagem do tempo de serviço.

2 - Nos casos de ausência por maternidade, paternidade ou adoção e de faltas por acidente de trabalho ou doença profissional, a percepção de remuneração decorrente de nomeação definitiva retroage à data da publicitação do ato de aceitação.

3 - Nos casos previstos no n.º 3 do artigo anterior, a contagem do tempo de serviço decorrente de nomeação definitiva retroage à data da publicitação do respetivo ato.

Secção II

Período experimental

Artigo 45.º

Regras gerais

1 - O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução das funções do trabalhador, nas modalidades de contrato de trabalho em funções públicas e de nomeação, e destina-se a comprovar se o trabalhador possui as competências exigidas pelo posto de trabalho que vai ocupar.

2 - O período experimental tem duas modalidades:

- a) Período experimental do vínculo, que corresponde ao tempo inicial de execução do vínculo de emprego público;
- b) Período experimental de função, que corresponde ao tempo inicial de desempenho de nova função em diferente posto de trabalho, por trabalhador que já seja titular de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado.

- 3 - Concluído sem sucesso o período experimental do vínculo, este cessa os seus efeitos automaticamente, sem direito a qualquer indemnização ou compensação.
- 4 - Concluído sem sucesso o período experimental de função, o trabalhador regressa à situação jurídico-funcional que detinha anteriormente.
- 5 - Por ato fundamentado da entidade competente, o período experimental pode ser feito cessar antes do respetivo termo, quando o trabalhador manifestamente revele não possuir as competências exigidas pelo posto de trabalho que ocupa.

Artigo 46.º

Avaliação do trabalhador durante o período experimental

- 1 - Durante o período experimental, o trabalhador é acompanhado por um júri, especialmente constituído para o efeito, que procede, no final, à avaliação do trabalhador.
- 2 - Nos vínculos de emprego público a termo, o júri do período experimental é substituído pelo superior hierárquico imediato do trabalhador.
- 3 - A avaliação final toma em consideração os elementos que o júri tenha recolhido, o relatório que o trabalhador deve apresentar e os resultados das ações de formação frequentadas.
- 4 - A avaliação final traduz-se numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se concluído com sucesso o período experimental quando o trabalhador tenha obtido uma avaliação não inferior a 14 ou a 12 valores, consoante se trate ou não, respetivamente, de carreira ou categoria de grau 3 de complexidade funcional.
- 5 - O termo do período experimental é assinalado por ato escrito, que deve indicar o resultado da avaliação final.
- 6 - As regras previstas na lei geral sobre procedimento concursal para efeitos de recrutamento de trabalhadores são aplicáveis, com as necessárias adaptações, à constituição, composição, funcionamento e competência do júri, bem como à homologação e impugnação administrativa dos resultados da avaliação final.

Artigo 47.º

Denúncia pelo trabalhador

Durante o período experimental, o trabalhador pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a indemnização.

Artigo 48.º

Tempo de serviço durante o período experimental

- 1 - O período experimental é tido em conta, para todos os efeitos legais, como tempo de serviço efetivo.
- 2 - O tempo de serviço decorrido no período experimental por trabalhador titular de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado é contado, para todos os efeitos legais, nos seguintes termos:
 - a) No caso de período experimental concluído com sucesso, na carreira e categoria onde tenha decorrido.
 - b) No caso de período experimental concluído sem sucesso, na carreira e categoria à qual o trabalhador regresse, quando seja o caso.

Artigo 49.º

Duração do período experimental

- 1 - No contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 90 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de assistente operacional e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;
- b) 180 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de assistente técnico e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;
- c) 240 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de técnico superior e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional.

2 - No contrato de trabalho em funções públicas a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 30 dias, no contrato a termo certo de duração igual ou superior a seis meses e no contrato a termo incerto cuja duração se preveja vir a ser superior àquele limite.
- b) 15 dias, no contrato a termo certo de duração inferior a seis meses e no contrato a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

3 - Na falta de lei especial em contrário, o período experimental na nomeação definitiva tem a duração de um ano.

4 - Os diplomas que disponham sobre carreiras especiais podem estabelecer outra duração para o respetivo período experimental.

Artigo 50.º

Contagem do período experimental

1 - O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação pelo trabalhador, compreendendo as ações de formação ministradas pelo empregador público ou frequentadas por determinação deste, desde que não excedam metade do período experimental.

2 - Para efeitos da contagem do período experimental, não são tidos em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do vínculo.

Artigo 51.º

Redução e exclusão do período experimental e denúncia do contrato

1 - A duração do período experimental pode ser reduzida por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

2 - O período experimental não pode ser excluído por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

3 - São nulas as disposições do contrato ou de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que estabeleçam qualquer indemnização em caso de denúncia do vínculo durante o período experimental.

Secção III

Invalidez do vínculo de emprego público

Artigo 52.º

Causas específicas de invalidade do vínculo de emprego público

Para além das causas comuns, são causas específicas de invalidade total ou parcial do vínculo de emprego público as seguintes:

- a) Declaração de nulidade ou anulação da decisão final do procedimento concursal que deu origem à constituição do vínculo;
- b) Declaração de nulidade ou anulação da decisão final do procedimento concursal que deu origem à ocupação de novo posto de trabalho pelo trabalhador.

Capítulo II

Outras modalidades especiais de vínculo de emprego público~~Artigo 68.º~~~~**Remissão**~~

- 1 - Sem prejuízo do disposto na presente lei, é aplicável aos trabalhadores titulares de um vínculo de emprego público o regime previsto no Código do Trabalho em matéria de trabalho a tempo parcial e de teletrabalho.
- 2 - O empregador público não pode excluir o recurso ao trabalho a tempo parcial por regulamento.
- 3 - Não é aplicável ao vínculo de emprego público o regime da comissão de serviço e do trabalho intermitente previstos no Código do Trabalho.

~~Artigo 69.º~~~~**Trabalho a tempo parcial e teletrabalho para os trabalhadores nomeados**~~

- 1 - A aplicação do regime do tempo parcial e do teletrabalho a trabalhadores nomeados pode ser determinada pelo empregador mediante requerimento do trabalhador.
- 2 - Relativamente aos trabalhadores com vínculo de nomeação, o empregador público pode, por regulamento, estabelecer para a admissão em regime de tempo parcial preferências em favor dos trabalhadores com responsabilidades familiares, dos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, pessoa com deficiência ou doença crónica e dos trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino médio ou superior.

Título IV

Conteúdo do vínculo de emprego público

Capítulo I

Direitos, deveres e garantias do trabalhador e do empregador público

Secção I

Disposições gerais

Artigo 70.º

Deveres gerais do empregador público e do trabalhador

- 1 - O empregador público e o trabalhador, no cumprimento das respetivas obrigações, assim como no exercício dos correspondentes direitos, devem agir de boa-fé.
- 2 - O empregador público e o trabalhador devem colaborar na obtenção da qualidade do serviço e da produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador.

Artigo 71.º***Deveres do empregador público***

1 - Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador público deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a remuneração, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional, incluindo a que seja obrigatória à manutenção ou renovação dos títulos profissionais exigidos por lei para o desempenho da respetiva atividade profissional;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adotar, no que se refere à segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para o órgão ou serviço ou para a atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- j) Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal em cada um dos seus órgãos ou serviços, com indicação dos nomes, datas de nascimento e de admissão, modalidades de vínculo, categorias, promoções, remunerações, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da remuneração ou diminuição dos dias de férias.
- k) Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho e instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

2 - O empregador público deve proporcionar ao trabalhador ações de formação profissional adequadas à sua qualificação e necessidades socioprofissionais, a definir em legislação especial.

Notas:

Artigo 3.º, Lei n.º 82/2019 - Diário da República n.º 167/2019, Série I de 2019-09-02. A presente lei entra em vigor com o Orçamento do Estado subsequente à sua publicação.

Alterações

Alterado pelo/a Artigo 2.º do/a Lei n.º 82/2019 - Diário da República n.º 167/2019, Série I de 2019-09-02

Alterado pelo/a Artigo 3.º do/a Lei n.º 73/2017 - Diário da República n.º 157/2017, Série I de 2017-08-16, em vigor a partir de 2017-10-01

Artigo 72.º***Garantias do trabalhador***

1 - É proibido ao empregador público:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como aplicar-lhe sanções disciplinares ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que influencie desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos colegas;
- d) Diminuir a remuneração, salvo nos casos previstos na lei;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- f) Sujeitar o trabalhador a mobilidade, salvo nos casos previstos na lei;
- g) Ceder trabalhadores do mapa de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direção próprios do empregador público ou por pessoa por ela indicada, salvo nos casos

especialmente previstos;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador público ou por pessoa por ele indicada;

i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

j) Fazer cessar o vínculo e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

2 - Os trabalhadores têm o direito de frequentar ações de formação e aperfeiçoamento para o seu desenvolvimento profissional, incluindo as necessárias à renovação dos títulos profissionais obrigatórios para o desempenho das funções integradas no conteúdo funcional das respetivas carreiras.

3 - Consideram-se incluídos no disposto do número anterior:

a) O reembolso das despesas com formação obrigatória sempre que esta não seja diretamente assegurada pelo empregador público;

b) Os encargos com a obtenção do título habilitante, quando posterior à constituição da relação jurídica de emprego público e suceda por causa ou no interesse da mesma.

Notas:

Artigo 3.º, Lei n.º 82/2019 - Diário da República n.º 167/2019, Série I de 2019-09-02 A presente lei entra em vigor com o Orçamento do Estado subsequente à sua publicação.

Alterações

Alterado pelo/a Artigo 2.º do/a Lei n.º 82/2019 - Diário da República n.º 167/2019, Série I de 2019-09-02

Artigo 73.º

Deveres do trabalhador

1 - O trabalhador está sujeito aos deveres previstos na presente lei, noutros diplomas legais e regulamentos e no instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que lhe seja aplicável.

2 - São deveres gerais dos trabalhadores:

a) O dever de prossecução do interesse público;

b) O dever de isenção;

c) O dever de imparcialidade;

d) O dever de informação;

e) O dever de zelo;

f) O dever de obediência;

g) O dever de lealdade;

h) O dever de correção;

i) O dever de assiduidade;

j) O dever de pontualidade.

3 - O dever de prossecução do interesse público consiste na sua defesa, no respeito pela Constituição, pelas leis e pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos.

4 - O dever de isenção consiste em não retirar vantagens, diretas ou indiretas, pecuniárias ou outras, para si ou para terceiro, das funções que exerce.

5 - O dever de imparcialidade consiste em desempenhar as funções com equidistância relativamente aos interesses com que seja confrontado, sem discriminar positiva ou negativamente qualquer deles, na perspetiva do respeito pela igualdade dos cidadãos.

LEGISLAÇÃO CONSOLIDADA

- 6 - O dever de informação consiste em prestar ao cidadão, nos termos legais, a informação que seja solicitada, com ressalva daquela que, naqueles termos, não deva ser divulgada.
- 7 - O dever de zelo consiste em conhecer e aplicar as normas legais e regulamentares e as ordens e instruções dos superiores hierárquicos, bem como exercer as funções de acordo com os objetivos que tenham sido fixados e utilizando as competências que tenham sido consideradas adequadas.
- 8 - O dever de obediência consiste em acatar e cumprir as ordens dos legítimos superiores hierárquicos, dadas em objeto de serviço e com a forma legal.
- 9 - O dever de lealdade consiste em desempenhar as funções com subordinação aos objetivos do órgão ou serviço.
- 10 - O dever de correção consiste em tratar com respeito os utentes dos órgãos ou serviços e os restantes trabalhadores e superiores hierárquicos.
- 11 - Os deveres de assiduidade e de pontualidade consistem em comparecer ao serviço regular e continuamente e nas horas que estejam designadas.
- 12 - O trabalhador tem o dever de frequentar ações de formação e aperfeiçoamento profissional na atividade em que exerce funções, das quais apenas pode ser dispensado por motivo atendível.
- 13 - Na situação de requalificação, o trabalhador deve observar os deveres especiais inerentes a essa situação.

Secção II

Poderes do empregador público

Artigo 74.º

Poder de direção

Compete ao empregador público, dentro dos limites decorrentes do vínculo de emprego público e das normas que o regem, fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

Artigo 75.º

Regulamento interno do órgão ou serviço

- 1 - O empregador público elabora regulamentos internos do órgão ou serviço contendo normas de organização e disciplina do trabalho.
- 2 - Na elaboração do regulamento interno do órgão ou serviço é ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, quando existam, a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais.
- 3 - O empregador público deve dar publicidade ao conteúdo do regulamento interno do órgão ou serviço, designadamente afixando-o na sede do órgão ou serviço e nos locais de trabalho, bem como nas páginas eletrónicas do organismo ou serviço, de modo a possibilitar o seu pleno conhecimento, a todo o tempo, pelos trabalhadores.
- 4 - A elaboração de regulamento interno do órgão ou serviço sobre determinadas matérias pode ser tornada obrigatória por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

Artigo 76.º

Poder disciplinar

Sem prejuízo do disposto no artigo 176.º, o empregador público tem poder disciplinar sobre o trabalhador ao seu serviço, enquanto vigorar o vínculo de emprego público.

1 - A aplicação dos regimes de adaptabilidade individual e de banco de horas individual aos trabalhadores nomeados é feita por proposta do empregador e com a aceitação do trabalhador, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 - A aplicação dos regimes previstos no número anterior a todos os trabalhadores nomeados do órgão ou serviço segue os termos previstos no Código do Trabalho.

Secção III

Horário de trabalho

Subsecção I

Disposições gerais

Artigo 108.º

Definição de horário de trabalho e períodos de funcionamento e de atendimento

1 - Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário ou dos respetivos limites, bem como dos intervalos de descanso.

2 - O empregador público deve respeitar os períodos de funcionamento e de atendimento na organização dos horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço.

Artigo 109.º

Intervalo de descanso

1 - O intervalo de descanso não pode ter duração inferior a uma hora nem superior a duas, de modo a que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo, exceto quando se trate de jornada contínua ou regime previsto em norma especial.

2 - Pode ser fixado para os trabalhadores com deficiência, pelo respetivo dirigente máximo e a pedido do interessado, mais do que um intervalo de descanso e com duração diferente da prevista no regime geral, mas sem exceder no total os limites legais.

3 - Não é permitida a alteração aos intervalos de descanso sempre que implique a prestação de mais de seis horas consecutivas de trabalho, exceto quanto a atividades de vigilância, transporte e tratamento de sistemas eletrónicos de segurança e a atividades que não possam ser interrompidas por motivos técnicos e, bem assim, quanto a trabalhadores que ocupem cargos de administração e de direção e outras pessoas com poder de decisão autónomo que estejam isentos de horário de trabalho.

Subsecção II

Modalidades de horário

Artigo 110.º

Adoção das modalidades de horário

1 - Em função da natureza das suas atividades, podem os órgãos ou serviços adotar uma ou, simultaneamente, mais do que uma das seguintes modalidades de horário de trabalho:

a) Horário flexível;

- b) Horário rígido;
- c) Horário desfasado;
- d) Jornada contínua;
- e) Meia jornada;
- f) Trabalho por turnos.

2 - Para além dos horários referidos no número anterior, podem ser fixados horários específicos de harmonia com o previsto na presente lei.

3 - Associados às modalidades de horário de trabalho previstas no n.º 1 podem ser criados regimes especiais de prevenção, a definir em diplomas próprios.

Alterações

Alterado pelo/a Artigo 2.º do/a Lei n.º 84/2015 - Diário da República n.º 153/2015, Série I de 2015-08-07, em vigor a partir de 2015-09-07

Artigo 111.º

Horário flexível

1 - Horário flexível é o que permite ao trabalhador de um serviço gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída.

2 - A adoção de qualquer horário flexível está sujeita às seguintes regras:

- a) A flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos órgãos ou serviços, especialmente no que respeita às relações com o público;
- b) É obrigatória a previsão de plataformas fixas da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas;
- c) Não podem ser prestadas, por dia, mais de 10 horas de trabalho;
- d) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido à semana, à quinzena ou ao mês.

3 - O débito de horas, apurado no final de cada período de aferição, dá lugar à marcação de uma falta, que deve ser justificada nos termos da legislação aplicável, por cada período igual ou inferior à duração média diária do trabalho.

4 - Relativamente aos trabalhadores com deficiência, o excesso ou débito de horas apurado no final de cada um dos períodos de aferição pode ser transportado para o período imediatamente seguinte e nele compensado, desde que não ultrapasse o limite de cinco e 10 horas, respetivamente, para a quinzena e para o mês.

5 - Para efeitos do disposto no n.º 3, a duração média do trabalho é de sete horas e, nos serviços com funcionamento ao sábado de manhã, a que resultar do respetivo regulamento.

6 - As faltas a que se refere o n.º 3 são reportadas ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

Alterações

Alterado pelo/a Artigo 2.º do/a Lei n.º 18/2016 - Diário da República n.º 116/2016, Série I de 2016-06-20, em vigor a partir de 2016-07-01

Artigo 112.º

Horário rígido

1 - Horário rígido é aquele que, exigindo o cumprimento da duração semanal do trabalho, se reparte por dois períodos diários, com horas de entrada e de saída fixas idênticas, separados por um intervalo de descanso.

2 - Sem prejuízo de determinação em contrário do dirigente máximo do serviço, o horário rígido é o seguinte:

- a) Serviços de regime de funcionamento comum que encerram ao sábado:

Período da manhã - das 9 horas às 12 horas e 30 minutos;

Período da tarde - das 14 horas às 17 horas e 30 minutos.

- b) Serviços de regime de funcionamento especial que funcionam ao sábado de manhã:

Período da manhã - das 9 horas e 30 minutos às 12 horas e 30 minutos, de segunda-feira a sexta-feira, e até às 12 horas, aos sábados;

Período da tarde - das 14 horas às 17 horas e 30 minutos, de segunda-feira a sexta-feira.

3 - A adoção do horário rígido não prejudica a possibilidade de fixação, para os trabalhadores com deficiência, pelo respetivo dirigente máximo e a pedido do interessado, de mais do que um intervalo de descanso e com duração diferente da prevista no regime geral, mas sem exceder no total os limites neste estabelecidos.

Alterações

Alterado pelo/a Artigo 2.º do/a Lei n.º 18/2016 - Diário da República n.º 116/2016, Série I de 2016-06-20, em vigor a partir de 2016-07-01

Artigo 113.º

Horário desfasado

Horário desfasado é aquele que, embora mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permite estabelecer, serviço a serviço ou para determinado grupo ou grupos de pessoal, e sem possibilidade de opção, horas fixas diferentes de entrada e de saída.

Artigo 114.º

Jornada contínua

1 - A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso nunca superior a trinta minutos, que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho.

2 - A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determinar uma redução do período normal de trabalho diário nunca superior a uma hora.

3 - A jornada contínua pode ser adotada nos casos de horários específicos previstos na presente lei e em casos excecionais, devidamente fundamentados, designadamente nos seguintes:

- a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
- b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
- c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;
- d) Trabalhador adotante, tutor ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
- e) Trabalhador estudante;
- f) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem;
- g) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

4 - O tempo máximo de trabalho seguido, em jornada contínua, não pode ter uma duração superior a cinco horas.

Artigo 114.º-A

Meia jornada

1 - A meia jornada consiste na prestação de trabalho num período reduzido em metade do período normal de trabalho a tempo completo a que se refere o artigo 105.º, sem prejuízo da contagem integral do tempo de serviço para efeito de antiguidade.

2 - A prestação de trabalho na modalidade de meia jornada não pode ter duração inferior a um ano, tendo a mesma de ser requerida por escrito pelo trabalhador.

LEGISLAÇÃO CONSOLIDADA

3 - A opção pela modalidade de meia jornada implica a fixação do pagamento de remuneração correspondente a 60 % do montante total auferido em regime de prestação de trabalho em horário completo.

4 - Podem beneficiar da modalidade de meia jornada os trabalhadores que reúnam um dos seguintes requisitos:

a) Tenham 55 anos ou mais à data em que for requerida a modalidade de meia jornada e tenham netos com idade inferior a 12 anos;

b) Tenham filhos menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

5 - A autorização para a adoção da modalidade de horário de trabalho em regime de meia jornada cabe ao superior hierárquico do trabalhador em funções públicas.

6 - Em caso de indeferimento do pedido de autorização a que se refere o número anterior, deve o superior hierárquico fundamentar claramente e sempre por escrito as razões que sustentam a recusa da concessão do horário de trabalho na modalidade de meia jornada.

Artigo 115.º

Trabalho por turnos

1 - Considera-se trabalho por turnos qualquer organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas.

2 - Devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento do órgão ou serviço ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho.

3 - A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

4 - A prestação de trabalho por turnos deve obedecer às seguintes regras:

a) Os turnos são rotativos, estando o respetivo pessoal sujeito à sua variação regular;

b) Nos serviços de funcionamento permanente não podem ser prestados mais de seis dias consecutivos de trabalho;

c) As interrupções a observar em cada turno devem obedecer ao princípio de que não podem ser prestadas mais de cinco horas de trabalho consecutivo;

d) As interrupções destinadas a repouso ou refeição, quando não superiores a 30 minutos, consideram-se incluídas no período de trabalho;

e) O dia de descanso semanal deve coincidir com o domingo, pelo menos uma vez em cada período de quatro semanas;

f) A mudança de turno só pode ocorrer após o dia de descanso.

Artigo 116.º

Regimes de turnos

1 - O regime de turnos é:

a) Permanente, quando o trabalho for prestado em todos os dias da semana;

b) Semanal prolongado, quando for prestado em todos os cinco dias úteis e no sábado ou domingo;

c) Semanal, quando for prestado apenas de segunda-feira a sexta-feira.

2 - O regime de turnos é total quando for prestado em, pelo menos, três períodos de trabalho diário e parcial quando prestado em apenas dois períodos.

Subsecção III

Isenção de horário de trabalho

Secção IV
Trabalho suplementar

Artigo 120.º

Limites da duração do trabalho suplementar

- 1 - É aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público, com as necessárias adaptações e sem prejuízo do disposto no presente artigo e nos artigos seguintes, o regime do Código do Trabalho em matéria de trabalho suplementar.
- 2 - O trabalho suplementar fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:
 - a) 150 horas de trabalho por ano;
 - b) Duas horas por dia normal de trabalho;
 - c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados;
 - d) Um número de horas igual a meio período normal de trabalho diário em meio dia de descanso complementar.
- 3 - Os limites fixados no número anterior podem ser ultrapassados, desde que não impliquem uma remuneração por trabalho suplementar superior a 60 % da remuneração base do trabalhador:
 - a) Quando se trate de trabalhadores que ocupem postos de trabalho de motoristas ou telefonistas e de outros trabalhadores integrados nas carreiras de assistente operacional e de assistente técnico, cuja manutenção ao serviço para além do horário de trabalho seja fundamentadamente reconhecida como indispensável;
 - b) Em circunstâncias excepcionais e delimitadas no tempo, mediante autorização do membro do Governo competente ou, quando esta não for possível, mediante confirmação da mesma entidade, a proferir nos 15 dias posteriores à ocorrência.
- 4 - O limite máximo a que se refere a alínea a) do n.º 2 pode ser aumentado até 200 horas por ano, por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

Artigo 121.º

Registo

- 1 - O empregador público deve possuir e manter durante cinco anos a relação nominal dos trabalhadores que efetuaram trabalho suplementar, com discriminação do número de horas prestadas e indicação do dia em que gozaram o respetivo descanso compensatório, para efeitos de fiscalização pela IGF ou por outro serviço de inspeção legalmente competente.
- 2 - O registo de trabalho suplementar deve conter os elementos e ser efetuado de acordo com o modelo aprovado por portaria do membro do Governo responsável pela área da Administração Pública.

Capítulo V
Tempos de não trabalho

Secção I
Disposição

Artigo 122.º

Disposições gerais

- 1 - É aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público o regime do Código do Trabalho em matéria de tempos de não trabalho, com as necessárias adaptações e sem prejuízo das especificidades constantes do presente capítulo.
- 2 - Sem prejuízo do disposto nos números seguintes ou em lei especial, é aplicável aos trabalhadores que exercem funções públicas o regime de feriados estabelecido no Código do Trabalho.
- 3 - É observado o feriado municipal das localidades.
- 4 - A observância da Terça-Feira de Carnaval como dia feriado depende de decisão do Conselho de Ministros ou dos órgãos de governo próprio das regiões autónomas, sendo nulas as disposições de contrato ou de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho que disponham em contrário.

Artigo 123.º

Descanso diário

- 1 - É garantido ao trabalhador um período mínimo de descanso de 11 horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.
- 2 - O disposto no número anterior não é aplicável quando seja necessária a prestação de trabalho suplementar por motivo de força maior ou por ser indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o órgão ou serviço devidos a acidente ou a risco de acidente iminente.
- 3 - A regra constante do n.º 1 não é aplicável nos casos em que o exercício de funções é caracterizado pela sua natureza permanente e obrigatória, no âmbito dos respetivos estatutos profissionais, ou quando os períodos normais de trabalho sejam fracionados ao longo do dia com fundamento nas características da atividade, nomeadamente no caso dos serviços de limpeza.
- 4 - O disposto no n.º 1 não é aplicável a atividades caracterizadas pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço, nomeadamente as atividades a seguir indicadas, desde que através de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho sejam garantidos ao trabalhador os correspondentes descansos compensatórios:
 - a) Vigilância, transporte e tratamento de sistemas eletrónicos de segurança;
 - b) Receção, tratamento e cuidados dispensados em estabelecimentos e serviços prestadores de cuidados de saúde, instituições residenciais, estabelecimentos prisionais e centros educativos;
 - c) Distribuição e abastecimento de água;
 - d) Ambulâncias, bombeiros e proteção civil;
 - e) Recolha de lixo e incineração;
 - f) Atividades em que o processo de trabalho não possa ser interrompido por motivos técnicos;
 - g) Investigação e desenvolvimento.
- 5 - O disposto no número anterior é extensivo aos casos de acréscimo previsível de atividade no turismo.

Artigo 124.º

Semana de trabalho e descanso semanal

- 1 - A semana de trabalho é, em regra, de cinco dias.
- 2 - Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório, acrescido de um dia de descanso semanal complementar, que devem coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente.
- 3 - Os dias de descanso referidos no número anterior só podem deixar de coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente, quando o trabalhador exerça funções em órgão ou serviço que encerre a sua atividade noutros dias da semana.
- 4 - Os dias de descanso semanal podem ainda deixar de coincidir com o domingo e o sábado nos casos:

- a) De trabalhador necessário para assegurar a continuidade de serviços que não possam ser interrompidos ou que devam ser desempenhados em dia de descanso de outros trabalhadores;
- b) Do pessoal dos serviços de limpeza ou encarregado de outros trabalhos preparatórios e complementares que devam necessariamente ser efetuados no dia de descanso dos restantes trabalhadores;
- c) De trabalhador diretamente afeto a atividades de vigilância, transporte e tratamento de sistemas eletrónicos de segurança;
- d) De trabalhador que exerça atividade em exposições e feiras;
- e) De pessoal dos serviços de inspeção de atividades que não encerrem ao sábado e, ou, ao domingo;
- f) Nos demais casos previstos em legislação especial.

5 - Quando a natureza do órgão ou serviço ou razões de interesse público o exijam, pode o dia de descanso complementar ser gozado, segundo opção do trabalhador, do seguinte modo:

- a) Dividido em dois períodos imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de descanso semanal obrigatório;
- b) Meio dia imediatamente anterior ou posterior ao dia de descanso semanal obrigatório, sendo o tempo restante deduzido na duração do período normal de trabalho dos restantes dias úteis, sem prejuízo da duração do período normal de trabalho semanal.

6 - Sempre que seja possível, o empregador público deve proporcionar aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal nos mesmos dias.

Artigo 125.º

Duração do descanso semanal obrigatório

1 - Quando o dia de descanso complementar não seja contíguo ao dia de descanso semanal obrigatório, adiciona-se a este um período de 11 horas, correspondente ao período mínimo de descanso diário estabelecido no n.º 1 do artigo 123.º

2 - O disposto no número anterior não é aplicável a trabalhadores titulares de cargos dirigentes e a chefes de equipas multidisciplinares.

3 - O disposto no n.º 1 não é igualmente aplicável:

- a) Quando seja necessária a prestação de trabalho suplementar por motivo de força maior ou por ser indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o órgão ou serviço devidos a acidente ou a risco de acidente iminente;
- b) Quando os períodos normais de trabalho são fracionados ao longo do dia, com fundamento nas características da atividade, nomeadamente serviços de limpeza;
- c) Às atividades caracterizadas pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço, nomeadamente as atividades indicadas no número seguinte, desde que através de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou de acordo individual sejam garantidos ao trabalhador os correspondentes descansos compensatórios.

4 - Para efeitos do disposto na alínea c) do número anterior, são consideradas as seguintes atividades:

- a) Vigilância, transporte e tratamento de sistemas eletrónicos de segurança;
- b) Receção, tratamento e cuidados dispensados em estabelecimentos e serviços prestadores de cuidados de saúde, instituições residenciais, estabelecimentos prisionais e centros educativos;
- c) Ambulâncias, bombeiros e proteção civil;
- d) Recolha de lixo e incineração;
- e) Atividades em que o processo de trabalho não possa ser interrompido por motivos técnicos;
- f) Investigação e desenvolvimento.

5 - O disposto na alínea c) do n.º 3 é extensivo aos casos de acréscimo previsível de atividade no turismo.

Secção II

Férias

Artigo 126.º

Direito a férias

- 1 - O trabalhador tem direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil, nos termos previstos no Código do Trabalho e com as especificidades dos artigos seguintes.
- 2 - O período anual de férias tem a duração de 22 dias úteis.
- 3 - O período de férias referido no número anterior vence-se no dia 1 de janeiro, sem prejuízo do disposto no Código do Trabalho.
- 4 - Ao período de férias previsto no n.º 1 acresce um dia útil de férias por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado.
- 5 - A duração do período de férias pode ainda ser aumentada no quadro de sistemas de recompensa do desempenho, nos termos previstos na lei ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.
- 6 - Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

Artigo 127.º

Vínculos de duração inferior a seis meses

- 1 - O trabalhador cuja duração total do vínculo não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.
- 2 - Para efeitos da determinação do mês completo, devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.
- 3 - Nos vínculos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

Artigo 128.º

Doença no período de férias

- 1 - No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o empregador público seja do facto informado, e cuja prova é feita nos termos da lei, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias ainda compreendidos naquele período.
- 2 - Compete ao empregador público, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, que podem decorrer em qualquer período.
- 3 - (Revogado.)
- 4 - Para efeitos de verificação da situação de doença, o empregador público pode requerer a designação de médico dos serviços da segurança social da área da residência habitual do trabalhador, do facto lhe dando conhecimento na mesma data, podendo também, para aquele efeito, designar um médico que não tenha qualquer vínculo contratual anterior ao empregador público.
- 5 - Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida por qualquer das partes a intervenção de junta médica.
- 6 - Em caso de não cumprimento do dever de informação previsto no n.º 1, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização da doença, os dias de alegada doença são considerados dias de férias.

Alterações

Alterado pelo/a Artigo 7.º do/a Decreto-Lei n.º 53/2023 - Diário da República n.º 129/2023, Série I de 2023-07-05, em vigor a partir de 2023-07-06, produz efeitos a partir de 2023-05-01

Artigo 129.º

Efeitos da suspensão do contrato por impedimento prolongado

- 1 - No ano da suspensão do contrato por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, verificando-se a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador tem direito à remuneração correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio.
- 2 - No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador tem direito a férias nos termos previstos no artigo 127.º
- 3 - No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de abril do ano civil subsequente.
- 4 - Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à remuneração e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

Artigo 130.º

Violação do direito a férias

Caso o empregador público, com culpa, obste ao gozo das férias nos termos previstos nos artigos anteriores, o trabalhador recebe, a título de compensação, o triplo da remuneração correspondente ao período em falta, o qual deve obrigatoriamente ser gozado até 30 de abril do ano civil subsequente.

Artigo 131.º

Exercício de outra atividade durante as férias

- 1 - O trabalhador não pode exercer qualquer outra atividade remunerada durante as férias, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente, com autorização, ou o empregador público a isso o autorizar.
- 2 - A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá ao empregador público o direito de reaver a remuneração correspondente às férias e respetivo subsídio, da qual metade reverte para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, I.P., no caso de o trabalhador ser beneficiário do regime geral de segurança social para todas as eventualidades, ou constitui receita do Estado, nos restantes casos.
- 3 - Para os efeitos previstos no número anterior, o empregador público pode proceder a descontos na remuneração do trabalhador, até ao limite de um sexto, em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

Artigo 132.º

Contacto em período de férias

Antes do início das férias, o trabalhador deve indicar, se possível, ao respetivo empregador público, a forma como pode ser eventualmente contactado.

Secção III

Faltas

Subsecção I

Disposições comuns

Artigo 133.º

Noção

- 1 - Considera-se falta a ausência de trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho diário.
- 2 - Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respetivos tempos são adicionados para determinação da falta.

Artigo 134.º

Tipos de faltas

- 1 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
- 2 - São consideradas faltas justificadas:
 - a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
 - b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins;
 - c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;
 - d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;
 - e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar do trabalhador;
 - f) As motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada menor;
 - g) As de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos do artigo 316.º;
 - h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral, nos termos da correspondente lei eleitoral;
 - i) As motivadas pela necessidade de tratamento ambulatorio, realização de consultas médicas e exames complementares de diagnóstico, que não possam efetuar-se fora do período normal de trabalho e só pelo tempo estritamente necessário;
 - j) As motivadas por isolamento profilático;
 - k) As dadas para doação de sangue e socorrismo;
 - l) As motivadas pela necessidade de submissão a métodos de seleção em procedimento concursal;
 - m) As dadas por conta do período de férias;
 - n) As que por lei sejam como tal consideradas.
- 3 - O disposto na alínea i) do número anterior é extensivo à assistência ao cônjuge ou equiparado, ascendentes, descendentes, adotando, adotados e enteados, menores ou deficientes, quando comprovadamente o trabalhador seja a pessoa mais adequada para o fazer.
- 4 - As faltas referidas no n.º 2 têm os seguintes efeitos:
 - a) As dadas ao abrigo das alíneas a) a h) e n) têm os efeitos previstos no Código do Trabalho;
 - b) Sem prejuízo do disposto na alínea anterior, as dadas ao abrigo das alíneas i) a l) não determinam perda de remuneração;
 - c) As dadas ao abrigo da alínea m) têm os efeitos previstos no artigo seguinte.
- 5 - As disposições relativas aos tipos de faltas e à sua duração não podem ser objeto de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, salvo tratando-se das situações previstas na alínea g) do n.º 2.
- 6 - São consideradas injustificadas as faltas não previstas no n.º 2.

Artigo 135.º

Faltas por conta do período de férias

- 1 - Sem prejuízo do disposto em lei especial, o trabalhador pode faltar dois 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.
- 2 - As faltas previstas no número anterior relevam, segundo opção do interessado, no período de férias do próprio ano ou do ano seguinte.
- 3 - As faltas por conta do período de férias devem ser comunicadas com a antecedência mínima de 24 horas ou, se não for possível, no próprio dia, e estão sujeitas a autorização, que pode ser recusada se forem suscetíveis de causar prejuízo para o normal funcionamento do órgão ou serviço.
- 4 - Nos casos em que as faltas determinem perda de remuneração, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador assim o preferir, por dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias de férias ou da correspondente proporção, se se tratar do ano de admissão, mediante comunicação expressa do trabalhador ao empregador público.

Subsecção II

Faltas por doença e justificação da doença

Artigo 136.º

Verificação da situação de doença por médico designado pela segurança social

- 1 - Para efeitos de verificação da situação de doença do trabalhador, o empregador público deve requerer a designação de médico aos serviços de segurança social da área da residência habitual do trabalhador, informando o trabalhador do requerimento nessa mesma data.
- 2 - Os serviços da segurança social referidos no número anterior devem, no prazo de 24 horas, a contar da receção do requerimento:
 - a) Designar o médico, de entre os que integram comissões de verificação de incapacidade temporária;
 - b) Comunicar a designação do médico ao empregador público;
 - c) Convocar o trabalhador para o exame médico, indicando o local, dia e hora da sua realização, que deve ocorrer nas 72 horas seguintes;
 - d) Comunicar ao trabalhador que a sua não comparência ao exame médico, sem motivo atendível, tem como consequência que os dias de alegada doença são considerados dias de férias, bem como que deve apresentar, aquando da sua observação, informação clínica e os elementos auxiliares de diagnóstico de que disponha, comprovativos da sua incapacidade.
- 3 - Os serviços de segurança social, caso não possam cumprir o disposto no número anterior, devem, dentro do mesmo prazo, comunicar essa impossibilidade ao empregador público.

Artigo 137.º

Verificação da situação de doença por médico designado pelo empregador público

- 1 - O empregador público pode designar um médico para efetuar a verificação da situação de doença do trabalho, nos seguintes casos:
 - a) Não se tendo realizado o exame no prazo previsto na alínea c) do n.º 2 do artigo anterior por motivo não imputável ao trabalhador ou, sendo caso disso, no prazo previsto no n.º 2 do artigo 140.º;
 - b) Tendo recebido a comunicação prevista no n.º 3 do artigo anterior ou, na falta desta, se não tiver obtido indicação do médico por parte dos serviços da segurança social nas 24 horas após a apresentação do seu requerimento.

- 1 - O dirigente máximo do órgão ou serviço pode, ouvido o Conselho Coordenador da Avaliação ou o órgão com competência equiparada, alterar o posicionamento remuneratório de trabalhador para a posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que ele se encontra, mesmo que não se encontrem reunidos os requisitos previstos no n.º 2 do artigo anterior, desde que o trabalhador tenha obtido a menção máxima ou a imediatamente inferior e se inclua nos universos definidos para a alteração de posicionamento remuneratório nos termos e limites do artigo anterior.
- 2 - O dirigente máximo do órgão ou serviço pode, ouvido o Conselho Coordenador da Avaliação ou o órgão com competência equiparada, determinar que a alteração do posicionamento na categoria de trabalhador se opere para qualquer outra posição remuneratória seguinte àquela em que ele se encontra, desde que o trabalhador esteja incluído no universo de trabalhadores incluídos para alteração de posicionamento remuneratório e nos termos e limites fixados no artigo anterior.
- 3 - O disposto no número anterior tem como limite a posição remuneratória máxima para a qual tenham alterado o seu posicionamento os trabalhadores que, no âmbito do mesmo universo, se encontrem ordenados superiormente.
- 4 - As alterações do posicionamento remuneratório previstas no presente artigo são fundamentadas e tornadas públicas, com o teor integral da respetiva fundamentação e do parecer do Conselho Coordenador da Avaliação ou do órgão com competência equiparada, por publicação na 2.ª série do Diário da República, por afixação no órgão ou serviço e por divulgação em página eletrónica, sendo ainda aplicável o disposto no n.º 9 do artigo anterior.

Alterações

Alterado pelo/a Artigo 2.º do/a Decreto-Lei n.º 12/2024 - Diário da República n.º 7/2024, Série I de 2024-01-10, em vigor a partir de 2025-01-01

Artigo 158.º***Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária***

- 1 - O dirigente máximo do serviço, de acordo com as verbas orçamentais previstas, estabelece as verbas destinadas a suportar os encargos decorrentes de alterações do posicionamento remuneratório na categoria dos trabalhadores do órgão ou serviço.
- 2 - A decisão referida no número anterior fixa, fundamentadamente, o montante máximo, com as desagregações necessárias, dos encargos que o órgão ou serviço se propõe suportar, bem como o universo das carreiras e categorias onde as alterações do posicionamento remuneratório na categoria podem ter lugar.
- 3 - O universo referido no número anterior pode ainda ser desagregado, quando assim o entenda o dirigente máximo, em função:
 - a) Da atribuição, competência ou atividade que os trabalhadores integrados em determinada carreira ou titulares de determinada categoria devam cumprir ou executar;
 - b) Da área de formação académica ou profissional dos trabalhadores integrados em determinada carreira ou titulares de determinada categoria, quando tal área de formação tenha sido utilizada na caracterização dos postos de trabalho contidos nos mapas de pessoal.
- 4 - Para efeitos do disposto nos números anteriores, as alterações podem não ter lugar em todas as carreiras, ou em todas as categorias de uma mesma carreira ou ainda relativamente a todos os trabalhadores integrados em determinada carreira ou titulares de determinada categoria.
- 5 - A decisão é tornada pública por afixação no órgão ou serviço e divulgação em página eletrónica.

Secção IV***Suplementos remuneratórios*****Artigo 159.º*****Condições de atribuição dos suplementos remuneratórios***

- 1 - São suplementos remuneratórios os acréscimos remuneratórios devidos pelo exercício de funções em postos de trabalho que apresentam condições mais exigentes relativamente a outros postos de trabalho caracterizados por idêntico cargo ou por idênticas carreira e categoria.
- 2 - Os suplementos remuneratórios estão referenciados ao exercício de funções nos postos de trabalho referidos na primeira parte do número anterior, sendo apenas devidos a quem os ocupe.
- 3 - São devidos suplementos remuneratórios quando trabalhadores, em postos de trabalho determinados nos termos do n.º 1, sofram, no exercício das suas funções, condições de trabalho mais exigentes:
 - a) De forma anormal e transitória, designadamente as decorrentes de prestação de trabalho suplementar, noturno, em dias de descanso semanal, complementar e feriados e fora do local normal de trabalho; ou
 - b) De forma permanente, designadamente as decorrentes de prestação de trabalho arriscado, penoso ou insalubre, por turnos, em zonas periféricas, com isenção de horário e de secretariado de direção.
- 4 - Os suplementos remuneratórios são apenas devidos enquanto perdurem as condições de trabalho que determinaram a sua atribuição e haja exercício de funções efetivo ou como tal considerado em lei.
- 5 - Os suplementos remuneratórios devem ser fixados em montantes pecuniários e só excecionalmente podem ser fixados em percentagem da remuneração base mensal.
- 6 - Os suplementos remuneratórios são criados por lei, podendo ser regulamentados por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

Artigo 160.º

Trabalho noturno

- 1 - O trabalho noturno deve ser remunerado com um acréscimo de 25 % relativamente à remuneração do trabalho equivalente prestado durante o dia.
- 2 - O acréscimo remuneratório previsto no número anterior pode ser fixado em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, através de uma redução equivalente dos limites máximos do período normal de trabalho.
- 3 - O disposto no n.º 1 não se aplica ao trabalho prestado durante o período noturno, salvo se previsto em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho:
 - a) Ao serviço de atividades que sejam exercidas exclusiva ou predominantemente durante esse período, designadamente as de espetáculos e diversões públicas;
 - b) Ao serviço de atividades que, pela sua natureza ou por força da lei, devam necessariamente funcionar à disposição do público durante o mesmo período;
 - c) Quando o acréscimo remuneratório pela prestação de trabalho noturno se encontre integrado na remuneração base.

Artigo 161.º

Suplemento remuneratório de turno

- 1 - Desde que um dos turnos seja total ou parcialmente coincidente com o período de trabalho noturno, os trabalhadores por turnos têm direito a um acréscimo remuneratório cujo montante varia em função do número de turnos adotado, bem como da natureza permanente ou não do funcionamento dos serviços.
- 2 - O acréscimo referido no número anterior, relativamente à remuneração base, varia entre:
 - a) 25 % a 22 %, quando o regime de turnos for permanente, total ou parcial;
 - b) 22 % a 20 %, quando o regime de turnos for semanal prolongado, total ou parcial;
 - c) 20 % a 15 %, quando o regime de turnos for semanal total ou parcial.
- 3 - A fixação das percentagens, nos termos do número anterior, tem lugar em regulamento interno ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

4 - O acréscimo remuneratório inclui o que fosse devido por trabalho noturno, mas não afasta a remuneração por trabalho suplementar.

Artigo 162.º

Trabalho suplementar

1 - A prestação de trabalho suplementar até 100 horas anuais confere ao trabalhador o direito aos seguintes acréscimos:

- a) 25 % pela primeira hora ou fração desta e 37,5 % por hora ou fração subsequente, em dia normal de trabalho;
- b) 50 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia feriado.

2 - A prestação de trabalho suplementar superior 100 horas anuais confere ao trabalhador o direito aos seguintes acréscimos:

- a) 50 % pela primeira hora ou fração desta e 75 % por hora ou fração subsequente, em dia normal de trabalho;
- b) 100 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia feriado.

3 - A compensação horária que serve de base ao cálculo do trabalho suplementar é apurada segundo a fórmula prevista no artigo 155.º, considerando-se, nas situações de determinação do período normal de trabalho semanal em termos médios, que N significa o número médio de horas do período normal de trabalho semanal efetivamente praticado no órgão ou serviço.

4 - Os montantes remuneratórios previstos nos números anteriores podem ser fixados em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

5 - É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada.

6 - A autorização prévia prevista no número anterior é dispensada em situações de prestação de trabalho suplementar motivadas por força maior ou sempre que indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para os órgãos e serviços, desde que as mesmas sejam posteriormente justificadas pelo dirigente máximo do serviço.

7 - Por acordo entre o empregador público e o trabalhador, a remuneração por trabalho suplementar pode ser substituída por descanso compensatório.

Alterações

Alterado pelo/a Artigo 8.º do/a Decreto-Lei n.º 13/2024 - Diário da República n.º 7/2024, Série I de 2024-01-10, produz efeitos a partir de 2024-01-01

Artigo 163.º

Limites remuneratórios

1 - Os trabalhadores nomeados não podem, em cada mês, receber por trabalho suplementar mais do que um terço da remuneração base respetiva, pelo que não pode ser exigida a sua realização quando exceda aquele limite.

2 - Os limites fixados para os trabalhadores das carreiras de assistente técnico e operacional afetos às residências oficiais do Presidente da República e do Primeiro-Ministro mantêm-se nos termos da legislação em vigor.

Artigo 164.º

Isenção de horário de trabalho

1 - O trabalhador isento de horário de trabalho nas modalidades previstas nas alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 118.º tem direito a um suplemento remuneratório, nos termos fixados por lei ou por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

2 - O disposto no número anterior pode não se aplicar a carreiras especiais e a cargos em que o regime de isenção de horário de trabalho constitua o regime normal de prestação do trabalho.

Artigo 165.º

Exercício do poder disciplinarSecção I
Disposições gerais

Artigo 176.º

Sujeição ao poder disciplinar

- 1 - Todos os trabalhadores são disciplinarmente responsáveis perante os seus superiores hierárquicos.
- 2 - Os titulares dos órgãos dirigentes dos serviços da administração direta e indireta do Estado são disciplinarmente responsáveis perante o membro do Governo que exerça a respetiva superintendência ou tutela.
- 3 - Os trabalhadores ficam sujeitos ao poder disciplinar desde a constituição do vínculo de emprego público, em qualquer das suas modalidades.
- 4 - A cessação do vínculo de emprego público ou a alteração da situação jurídico-funcional do trabalhador não impedem a punição por infrações cometidas no exercício da função.
- 5 - Em caso de cessação do vínculo de emprego público, o procedimento disciplinar ou a execução de qualquer das sanções previstas nas alíneas b) a d) do n.º 1 do artigo 180.º suspende-se por um período máximo de 18 meses, podendo prosseguir caso o trabalhador constitua novo vínculo de emprego público para as mesmas funções a que o procedimento disciplinar diz respeito e desde que do seu início, ressalvado o tempo de suspensão, não decorram mais de 18 meses até à notificação ao trabalhador da decisão final.

Notas:

Artigo 7.º, Decreto-Lei n.º 6/2019 - Diário da República n.º 9/2019, Série I de 2019-01-14 As alterações introduzidas a este artigo são aplicáveis aos processos instaurados após a entrada em vigor do presente decreto-lei.

Alterações

Alterado pelo/a Artigo 2.º do/a Decreto-Lei n.º 6/2019 - Diário da República n.º 9/2019, Série I de 2019-01-14, em vigor a partir de 2019-02-01

Artigo 177.º

Exclusão da responsabilidade disciplinar

- 1 - É excluída a responsabilidade disciplinar do trabalhador que atue no cumprimento de ordens ou instruções emanadas de legítimo superior hierárquico e em matéria de serviço, quando previamente delas tenha reclamado ou exigido a sua transmissão ou confirmação por escrito.
- 2 - Considerando ilegal a ordem ou instrução recebidas, o trabalhador faz expressamente menção desse facto ao reclamar ou ao pedir a sua transmissão ou confirmação por escrito.
- 3 - Quando a decisão da reclamação ou a transmissão ou confirmação da ordem ou instrução por escrito não tenham lugar dentro do tempo em que, sem prejuízo, o cumprimento destas possa ser demorado, o trabalhador comunica, também por escrito, ao seu imediato superior hierárquico, os termos exatos da ordem ou instrução recebidas e da reclamação ou do pedido formulados, bem como a não satisfação destes, executando seguidamente a ordem ou instrução.
- 4 - Quando a ordem ou instrução sejam dadas com menção de cumprimento imediato e sem prejuízo do disposto nos n.os 1 e 2, a comunicação referida na parte final do número anterior é efetuada após a execução da ordem ou instrução.
- 5 - Cessa o dever de obediência sempre que o cumprimento das ordens ou instruções implique a prática de qualquer crime.

Artigo 178.º

Prescrição da infração disciplinar e do procedimento disciplinar

- 1 - A infração disciplinar prescreve no prazo de um ano sobre a respetiva prática, salvo quando consubstancie também infração penal, caso em que se sujeita aos prazos de prescrição estabelecidos na lei penal à data da prática dos factos.
- 2 - O direito de instaurar o procedimento disciplinar prescreve no prazo de 60 dias sobre o conhecimento da infração por qualquer superior hierárquico.
- 3 - Suspendem os prazos prescricionais referidos nos números anteriores, por um período até seis meses, a instauração de processo de sindicância aos órgãos ou serviços, ou de processo de inquérito ou disciplinar, mesmo que não dirigidos contra o trabalhador a quem a prescrição aproveite, quando em qualquer deles venham a apurar-se infrações por que seja responsável.
- 4 - A suspensão do prazo prescricional da infração disciplinar opera quando, cumulativamente:
 - a) Os processos referidos no número anterior tenham sido instaurados nos 30 dias seguintes à suspeita da prática de factos disciplinarmente puníveis;
 - b) O procedimento disciplinar subsequente tenha sido instaurado nos 30 dias seguintes à receção daqueles processos, para decisão, pela entidade competente;
 - c) À data da instauração dos processos e procedimento referidos nas alíneas anteriores, não se encontre já prescrito o direito de instaurar procedimento disciplinar.
- 5 - O procedimento disciplinar prescreve decorridos 18 meses, a contar da data em que foi instaurado quando, nesse prazo, o trabalhador não tenha sido notificado da decisão final.
- 6 - A prescrição do procedimento disciplinar referida no número anterior suspende-se durante o tempo em que, por força de decisão ou de apreciação judicial de qualquer questão, a marcha do correspondente processo não possa começar ou continuar a ter lugar.
- 7 - A prescrição volta a correr a partir do dia em que cesse a causa da suspensão.

Artigo 179.º

Efeitos da pronúncia e da condenação em processo penal

- 1 - Quando o agente de um crime cujo julgamento seja da competência do tribunal de júri ou do tribunal coletivo seja um trabalhador em funções públicas, a secretaria do tribunal por onde corra o processo, no prazo de 24 horas sobre o trânsito em julgado do despacho de pronúncia ou equivalente, entrega, por termo nos autos, cópia de tal despacho ao Ministério Público, a fim de que este a remeta ao órgão ou serviço em que o trabalhador desempenha funções.
- 2 - Quando um trabalhador em funções públicas seja condenado pela prática de crime, aplica-se, com as necessárias adaptações, o disposto no número anterior.
- 3 - A condenação em processo penal não prejudica o exercício da ação disciplinar quando a infração penal constitua também infração disciplinar.
- 4 - Quando os factos praticados pelo trabalhador sejam passíveis de ser considerados infração penal, dá-se obrigatoriamente notícia deles ao Ministério Público competente para promover o procedimento criminal, nos termos do artigo 242.º do Código de Processo Penal, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 78/87, de 17 de fevereiro, na redação atual.

Secção II

Sanções disciplinares

Subsecção I

Disposições gerais

Artigo 180.º

Escala das sanções disciplinares

1 - As sanções disciplinares aplicáveis aos trabalhadores em funções públicas pelas infrações que cometam são as seguintes:

- a) Repreensão escrita;
- b) Multa;
- c) Suspensão;
- d) Despedimento disciplinar ou demissão.

2 - Aos titulares de cargos dirigentes e equiparados é aplicável a sanção disciplinar de cessação da comissão de serviço, a título principal ou acessório.

3 - Não pode ser aplicada mais de uma sanção disciplinar por cada infração, pelas infrações acumuladas que sejam apreciadas num único processo ou pelas infrações apreciadas em processos apensados.

4 - As sanções disciplinares são registadas no processo individual do trabalhador.

Artigo 181.º

Caracterização das sanções disciplinares

1 - A sanção de repreensão escrita consiste em mero reparo pela irregularidade praticada.

2 - A sanção de multa é fixada em quantia certa e não pode exceder o valor correspondente a seis remunerações base diárias por cada infração e um valor total correspondente à remuneração base de 90 dias por ano.

3 - A sanção de suspensão consiste no afastamento completo do trabalhador do órgão ou serviço durante o período da sanção.

4 - A sanção de suspensão varia entre 20 e 90 dias por cada infração, num máximo de 240 dias por ano.

5 - A sanção de despedimento disciplinar consiste no afastamento definitivo do órgão ou serviço do trabalhador com contrato de trabalho em funções públicas, cessando o vínculo de emprego público.

6 - A sanção de demissão consiste no afastamento definitivo do órgão ou serviço do trabalhador nomeado, cessando o vínculo de emprego público.

7 - A sanção de cessação da comissão de serviço consiste na cessação compulsiva do exercício de cargo dirigente ou equiparado.

Artigo 182.º

Efeitos das sanções disciplinares

1 - As sanções disciplinares produzem unicamente os efeitos previstos na presente lei.

2 - A sanção de suspensão 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.

3 - A aplicação da sanção de suspensão não prejudica o direito dos trabalhadores à manutenção, nos termos legais, das prestações do respetivo regime de proteção social.

4 - As sanções de despedimento disciplinar ou de demissão importam a perda de todos os direitos do trabalhador, salvo quanto à reforma por velhice ou à aposentação, nos termos e condições previstos na lei, mas não o impossibilitam de voltar a exercer funções em órgão ou serviço que não exijam as particulares condições de dignidade e confiança que aquelas de que foi despedido ou demitido exigiam.

5 - A sanção de cessação da comissão de serviço implica o termo do exercício do cargo dirigente ou equiparado e a impossibilidade de exercício de qualquer cargo dirigente ou equiparado durante o período de três anos, a contar da data da notificação da decisão.

Subsecção II

Infrações a que são aplicáveis as sanções disciplinares

Artigo 183.º

Infração disciplinar

Considera-se infração disciplinar o comportamento do trabalhador, por ação ou omissão, ainda que meramente culposos, que viole deveres gerais ou especiais inerentes à função que exerce.

Artigo 184.º

Repreensão escrita

A sanção disciplinar de repreensão escrita é aplicável a infrações leves de serviço.

Alterações

Rectificado pelo/a Declaração de Retificação n.º 37-A/2014 - Diário da República n.º 158/2014, 1.º Suplemento, Série I de 2014-08-19, em vigor a partir de 2014-08-01

Artigo 185.º

Multa

A sanção disciplinar de multa é aplicável a casos de negligência ou má compreensão dos deveres funcionais, nomeadamente aos trabalhadores que:

- a) Não observem os procedimentos estabelecidos ou cometam erros por negligência, de que não resulte prejuízo relevante para o serviço;
- b) Desobedeçam às ordens dos superiores hierárquicos, sem consequências importantes;
- c) Não usem de correção para com os superiores hierárquicos, subordinados ou colegas ou para com o público;
- d) Pelo defeituoso cumprimento ou desconhecimento das disposições legais e regulamentares ou das ordens superiores, demonstrem falta de zelo pelo serviço;
- e) Não façam as comunicações de impedimentos e suspeições previstas no Código do Procedimento Administrativo.

Artigo 186.º

Suspensão

A sanção disciplinar de suspensão é aplicável aos trabalhadores que atuem com grave negligência ou com grave desinteresse pelo cumprimento dos deveres funcionais e àqueles cujos comportamentos atentem gravemente contra a dignidade e o prestígio da função, nomeadamente quando:

- a) Deem informação errada a superior hierárquico;
- b) Compareçam ao serviço em estado de embriaguez ou sob o efeito de estupefacientes ou drogas equiparadas;
- c) Exerçam funções em acumulação, sem autorização ou apesar de não autorizados ou, ainda, quando a autorização tenha sido concedida com base em informações ou elementos, por eles fornecidos, que se revelem falsos ou incompletos;
- d) Demonstrem desconhecimento de normas essenciais reguladoras do serviço, do qual haja resultado prejuízos para o órgão ou serviço ou para terceiros;

- e) Dispensem tratamento de favor a determinada entidade, singular ou coletiva;
- f) Omitam informação que possa ou deva ser prestada ao cidadão ou, com violação da lei em vigor sobre acesso à informação, revelem factos ou documentos relacionados com os procedimentos administrativos, em curso ou concluídos;
- g) Desobedeçam escandalosamente, ou perante o público e em lugar aberto ao mesmo, às ordens superiores;
- h) Prestem falsas declarações sobre justificação de faltas;
- i) Violem os procedimentos da avaliação do desempenho, incluindo a aposição de datas sem correspondência com o momento da prática do ato;
- j) Agridam, injuriem ou desrespeitem gravemente superior hierárquico, colega, subordinado ou terceiro, fora dos locais de serviço, por motivos relacionados com o exercício das funções;
- k) Recebam fundos, cobrem receitas ou recolham verbas de que não prestem contas nos prazos legais;
- l) Violem, com culpa grave ou dolo, o dever de imparcialidade no exercício das funções;
- m) Usem ou permitam que outrem use ou se sirva de quaisquer bens pertencentes aos órgãos ou serviços, cuja posse ou utilização lhes esteja confiada, para fim diferente daquele a que se destinam;
- n) Violem os deveres previstos nos n.os 1 e 2 do artigo 24.º

Artigo 187.º

Despedimento disciplinar ou demissão

As sanções de despedimento disciplinar ou de demissão são aplicáveis em caso de infração que inviabilize a manutenção do vínculo de emprego público nos termos previstos na presente lei.

Artigo 188.º

Cessação da comissão de serviço

1 - A sanção disciplinar de cessação da comissão de serviço é aplicável, a título principal, aos titulares de cargos dirigentes e equiparados que:

- a) Não procedam disciplinarmente contra os trabalhadores seus subordinados pelas infrações de que tenham conhecimento;
- b) Não participem criminalmente infração disciplinar de que tenham conhecimento no exercício das suas funções, que revista carácter penal;
- c) Autorizem, informem favoravelmente ou omitam informação, relativamente à situação jurídico-funcional de trabalhadores, em violação das normas que regulam o vínculo de emprego público;
- d) Violem as normas relativas à celebração de contratos de prestação de serviço.

2 - A sanção disciplinar de cessação da comissão de serviço é sempre aplicada acessoriamente aos titulares de cargos dirigentes e equiparados por qualquer infração disciplinar punida com sanção disciplinar igual ou superior à de multa.

Artigo 189.º

Medida das sanções disciplinares

Na aplicação das sanções disciplinares atende-se aos critérios gerais enunciados nos artigos 184.º a 188.º, à natureza, à missão e às atribuições do órgão ou serviço, ao cargo ou categoria do trabalhador, às particulares responsabilidades inerentes à modalidade do seu vínculo de emprego público, ao grau de culpa, à sua personalidade e a todas as circunstâncias em que a infração tenha sido cometida que militem contra ou a favor dele.

Artigo 190.º

Circunstâncias dirimentes e atenuantes da responsabilidade disciplinar

1 - São circunstâncias dirimentes da responsabilidade disciplinar:

- a) A coação física;
- b) A privação accidental e involuntária do exercício das faculdades intelectuais no momento da prática da infração;
- c) A legítima defesa, própria ou alheia;
- d) A não exigibilidade de conduta diversa;
- e) O exercício de um direito ou o cumprimento de um dever.

2 - São circunstâncias atenuantes especiais da infração disciplinar:

- a) A prestação de mais de 10 anos de serviço com exemplar comportamento e zelo;
- b) A confissão espontânea da infração;
- c) A prestação de serviços relevantes ao povo português e a atuação com mérito na defesa da liberdade e da democracia;
- d) A provocação;
- e) O acatamento bem intencionado de ordem ou instrução de superior hierárquico, nos casos em que não fosse devida obediência.

3 - Quando existam circunstâncias atenuantes que diminuam substancialmente a culpa do trabalhador, a sanção disciplinar pode ser atenuada, aplicando-se sanção disciplinar inferior.

Artigo 191.º

Circunstâncias agravantes especiais da responsabilidade disciplinar

1 - São circunstâncias agravantes especiais da infração disciplinar:

- a) A intenção de, pela conduta seguida, produzir resultados prejudiciais ao órgão ou serviço ou ao interesse geral, independentemente de estes se terem verificado;
- b) A produção efetiva de resultados prejudiciais ao órgão ou serviço ou ao interesse geral, nos casos em que o trabalhador pudesse prever essa consequência como efeito necessário da sua conduta;
- c) A premeditação;
- d) A participação com outros indivíduos para a sua prática;
- e) O facto de ter sido cometida durante o cumprimento de sanção disciplinar ou enquanto decorria o período de suspensão da sanção disciplinar;
- f) A reincidência;
- g) A acumulação de infrações.

2 - A premeditação consiste na intenção de cometimento da infração, pelo menos, 24 horas antes da sua prática.

3 - A reincidência ocorre quando a infração é cometida antes de decorrido um ano sobre o dia em que tenha findado o cumprimento de sanção disciplinar aplicada por virtude de infração anterior.

4 - A acumulação ocorre quando duas ou mais infrações são cometidas na mesma ocasião ou quando uma é cometida antes de ter sido punida a anterior.

Artigo 192.º

Suspensão da sanção disciplinar

1 - As sanções disciplinares previstas nas alíneas a) a c) do n.º 1 do artigo 180.º podem ser suspensas quando, atendendo à personalidade do trabalhador, às condições da sua vida, à sua conduta anterior e posterior à infração e às circunstâncias desta, se conclua que a simples censura do comportamento e a ameaça da sanção disciplinar realizam de forma adequada e suficiente as finalidades da punição.

- 2 - O tempo de suspensão da sanção disciplinar não é inferior a seis meses para as sanções disciplinares de repreensão escrita e de multa e a um ano para a sanção disciplinar de suspensão, nem superior a um e dois anos, respetivamente.
- 3 - Os tempos previstos no número anterior contam-se desde a data da notificação ao trabalhador da respetiva decisão.
- 4 - A suspensão caduca quando o trabalhador venha a ser, no seu decurso, condenado novamente em processo disciplinar.

Artigo 193.º

Prescrição das sanções disciplinares

As sanções disciplinares prescrevem nos prazos seguintes, contados da data em que a decisão se tornou inimpugnável:

- a) Um mês, nos casos de sanção disciplinar de repreensão escrita;
- b) Três meses, nos casos de sanção disciplinar de multa;
- c) Seis meses, nos casos de sanção disciplinar de suspensão;
- d) Um ano, nos casos de sanções disciplinares de despedimento disciplinar ou de demissão e de cessação da comissão de serviço.

Secção III

Procedimentos disciplinares

Subsecção I

Disposições gerais

Artigo 194.º

Obrigatoriedade de processo disciplinar

- 1 - As sanções disciplinares de multa e superiores são sempre aplicadas após o apuramento dos factos em processo disciplinar.
- 2 - A sanção disciplinar de repreensão escrita é aplicada sem dependência de processo, mas com audiência e defesa do trabalhador.
- 3 - A requerimento do trabalhador é lavrado auto das diligências referidas no número anterior, na presença de duas testemunhas por ele indicadas.
- 4 - Para os efeitos do disposto no n.º 2, o trabalhador tem o prazo máximo de cinco dias para, querendo, produzir a sua defesa por escrito.

Artigo 195.º

Formas de processo

- 1 - O processo disciplinar é comum ou especial.
- 2 - O processo especial aplica-se nos casos expressamente previstos na lei e o comum em todos os casos a que não corresponda processo especial.
- 3 - Os processos especiais regulam-se pelas disposições que lhes são próprias e, na parte nelas não prevista, pelas disposições respeitantes ao processo comum.

Subsecção II
Extinção por acordo

Artigo 295.º

Acordo de cessação do vínculo de emprego público

1 - O vínculo de emprego público pode cessar por acordo entre o trabalhador e o empregador público, observados os seguintes requisitos:

- a) Comprovada obtenção de ganhos de eficiência e a redução permanente de despesa para o empregador público, designadamente pela demonstração de que o trabalhador não requer substituição;
- b) Demonstração da existência de disponibilidade orçamental, no ano da cessação, para suportar a despesa inerente à compensação a atribuir ao trabalhador.

2 - A celebração de acordo de cessação nos termos do número anterior depende de prévia autorização dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública e do membro do Governo que exerça poderes de direção, superintendência ou tutela sobre o empregador público.

3 - Os membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública podem, previamente à autorização prevista no número anterior, requerer à entidade gestora da requalificação a avaliação da possibilidade de colocação do trabalhador em posto de trabalho compatível com a sua categoria, experiência e qualificações profissionais, noutro órgão ou serviço da Administração Pública.

4 - Quando o trabalhador se encontre integrado na carreira de assistente operacional ou de assistente técnico, é dispensada a autorização prevista no n.º 2, observados os requisitos enunciados no n.º 1.

Artigo 296.º

Compensação pela extinção por acordo

1 - O acordo de cessação deve discriminar as quantias pagas a título de compensação pela extinção do vínculo e, sendo caso disso, as decorrentes de créditos já vencidos ou exigíveis em virtude dessa extinção.

2 - Salvo regime especial, a compensação a atribuir ao trabalhador no âmbito do acordo de cessação do vínculo corresponde, no máximo, a 20 dias de remuneração base por cada ano completo de antiguidade e é determinada do seguinte modo:

- a) O valor diário de remuneração base é o resultante da divisão por 30 da remuneração base mensal auferida pelo trabalhador;
- b) Em caso de fração de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente;
- c) O montante global da compensação não pode ser superior a 100 vezes a RMMG, sem prejuízo do previsto nos números seguintes;
- d) O montante global da compensação não pode ser superior ao montante das remunerações base a auferir pelo trabalhador até à idade legal de reforma ou aposentação.

3 - Na situação em que o trabalhador reúna as condições para aceder ao mecanismo legal de antecipação da aposentação, no âmbito do regime de proteção social convergente ou ao abrigo de regime de flexibilização ou de antecipação da idade de pensão de velhice no regime geral de segurança social, o acordo de cessação carece de demonstração de redução efetiva de despesa e da autorização prévia do membro do Governo responsável pela área das finanças.

4 - A extinção do vínculo de emprego público por acordo impede o trabalhador de constituir um vínculo de trabalho em funções públicas, em qualquer modalidade, com os órgãos e serviços da administração direta e indireta do Estado, da administração regional e da administração autárquica, incluindo as respetivas entidades públicas empresariais, e com os outros órgãos do Estado, pelo período correspondente ao quádruplo dos meses da compensação percebida, calculado com aproximação por excesso.

5 - Os membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública e o membro do Governo que exerça poderes de direção, superintendência ou tutela podem, por portaria, regulamentar programas sectoriais de redução de efetivos, por recurso à celebração de acordo de cessação de contrato, estabelecendo os requisitos e as condições específicas a aplicar nesses programas, as quais devem ser objeto de negociação prévia com as organizações sindicais representativas dos trabalhadores.

Subsecção III

Extinção por motivos disciplinares

Artigo 297.º

Fundamento do despedimento ou demissão por motivo disciplinar

- 1 - O vínculo de emprego público pode cessar em caso de infração disciplinar que inviabilize a sua manutenção.
- 2 - A extinção do vínculo prevista no número anterior opera por despedimento ou demissão, respetivamente nas modalidades de contrato de trabalho em funções públicas e de nomeação.
- 3 - Constituem infração disciplinar que inviabiliza a manutenção do vínculo, nomeadamente, os comportamentos do trabalhador que:
 - a) Agrida, injurie ou desrespeite gravemente superior hierárquico, colega, subordinado ou terceiro, em serviço ou nos locais de serviço;
 - b) Pratique atos de grave insubordinação ou indisciplina ou incite à sua prática;
 - c) No exercício das suas funções, pratique atos manifestamente ofensivos das instituições e princípios consagrados na Constituição;
 - d) Pratique ou tente praticar qualquer ato que lese ou contrarie os superiores interesses do Estado em matéria de relações internacionais;
 - e) Volte a praticar os factos referidos nas alíneas c), h) e i) do artigo 186.º;
 - f) Dolosamente participe infração disciplinar supostamente cometida por outro trabalhador;
 - g) Dentro do mesmo ano civil, dê cinco faltas seguidas ou 10 interpoladas sem justificação;
 - h) Cometa reiterada violação do dever de zelo, iniciada em processo de averiguações instaurado após a obtenção de duas avaliações de desempenho negativas consecutivas;
 - i) Divulgue informação que, nos termos legais, não deva ser divulgada;
 - j) Em resultado da função que exerce, solicite ou aceite, direta ou indiretamente, dádivas, gratificações, participação em lucro ou outras vantagens patrimoniais, ainda que sem o fim de acelerar ou retardar qualquer serviço ou procedimento;
 - k) Comparteipe em oferta ou negociação de emprego público;
 - l) Seja encontrado em alcance ou desvio de dinheiros públicos;
 - m) Tome parte ou tenha interesse, diretamente ou por interposta pessoa, em qualquer contrato celebrado ou a celebrar por qualquer órgão ou serviço;
 - n) Com intenção de obter, para si ou para terceiro, benefício económico ilícito, falte aos deveres funcionais, não promovendo atempadamente os procedimentos adequados, ou lese, em negócio jurídico ou por mero ato material, designadamente por destruição, adulteração ou extravio de documentos ou por viciação de dados para tratamento informático, os interesses patrimoniais que, no todo ou em parte, lhe cumpre, em razão das suas funções, administrar, fiscalizar, defender ou realzar;
 - o) Autorize o exercício de qualquer atividade remunerada nas modalidades que estão vedadas aos trabalhadores que, colocados em situação de requalificação, se encontrem no gozo de licença extraordinária.
- 4 - Tornando-se inviável a manutenção da relação funcional, as penas de demissão e de despedimento por facto imputável ao trabalhador são ainda aplicáveis aos trabalhadores que, encontrando-se em situação de requalificação, exerçam qualquer atividade remunerada fora dos casos previstos na lei.

Artigo 298.º

Procedimento para despedimento ou demissão

A aplicação da sanção de despedimento ou demissão pelo empregador público é obrigatoriamente precedida do procedimento disciplinar previsto na presente lei.

Artigo 299.º

Impugnação judicial do despedimento ou demissão

1 - A ação de impugnação do despedimento ou demissão tem de ser proposta no prazo de um ano sobre a data de produção de efeitos da extinção do vínculo.

2 - A providência cautelar que visa a suspensão do despedimento ou demissão deve ser requerida no prazo de 30 dias a contar da data de produção de efeitos da extinção do vínculo.

Artigo 300.º

Invalidade do despedimento ou da demissão

1 - Sendo anulada ou declarada nula a sanção de despedimento disciplinar ou de demissão, o órgão ou serviço é condenado:

a) A indemnizar o trabalhador por todos os danos, patrimoniais e não patrimoniais, causados;

b) A reconstituir a situação jurídico-funcional atual hipotética do trabalhador.

2 - O trabalhador tem ainda direito a receber a remuneração que deixou de auferir desde a data de produção de efeitos do ato de aplicação da sanção até ao trânsito em julgado da decisão judicial.

3 - Ao montante apurado nos termos do número anterior deduzem-se:

a) As importâncias que o trabalhador tenha comprovadamente obtido com a extinção do vínculo de emprego público e que não receberia se não fosse a sanção aplicada;

b) O montante do subsídio de desemprego eventualmente auferido pelo trabalhador, devendo o órgão ou serviço entregar essa quantia à segurança social;

c) O montante da remuneração respeitante ao período decorrido desde a data de produção de efeitos da extinção do vínculo até 30 dias antes da data da sua impugnação judicial, quando esta não tenha tido lugar nos 30 dias subsequentes àquela data de produção de efeitos.

Artigo 301.º

Indemnização em substituição da reconstituição da situação

1 - Em alternativa à reconstituição da sua situação jurídico-funcional atual hipotética, o trabalhador pode optar, até à data da decisão jurisdicional, pelo recebimento da indemnização prevista no número seguinte.

2 - A indemnização prevista no número anterior é fixada pelo tribunal, entre 15 e 45 dias por cada ano completo ou fração de exercício de funções públicas, atendendo ao valor da retribuição e ao grau de ilicitude, e com o valor mínimo correspondente a três remunerações base mensais.

3 - Quando a sanção seja a de cessação da comissão de serviço, ao valor previsto no número anterior acresce uma remuneração base mensal por cada mês completo, ou respetiva proporção no caso de fração de mês, que faltasse para o termo da comissão de serviço, com um mínimo correspondente a três remunerações base mensais.

4 - O tempo decorrido desde a data de produção de efeitos da sanção até ao trânsito em julgado da decisão jurisdicional é considerado exercício de funções públicas, para efeitos do disposto nos números anteriores.

5 - Efetuada a opção referida no n.º 1, o tribunal deve condenar o órgão ou serviço em conformidade.

Artigo 302.º

Regras especiais relativas ao contrato a termo

1 - Ao contrato a termo aplicam-se as regras gerais de cessação do contrato, com as alterações constantes do número seguinte.

2 - Sendo o despedimento declarado ilícito, o empregador público é condenado:

a) No pagamento da indemnização pelos prejuízos causados, não devendo o trabalhador receber uma compensação inferior à importância correspondente ao valor das remunerações que deixou de auferir desde a data do despedimento até ao termo certo ou incerto do contrato, ou até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal, se aquele termo ocorrer posteriormente;

b) Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria, caso o termo ocorra depois do trânsito em julgado da decisão do tribunal.

Subsecção IV

Extinção pelo trabalhador com aviso prévio

Artigo 303.º

Modalidades de extinção

A extinção do vínculo de emprego público por iniciativa do trabalhador com aviso prévio é feita por denúncia ou excusação a pedido do trabalhador, consoante o trabalhador seja titular de um contrato de trabalho em funções públicas ou de um vínculo de nomeação, respetivamente.

Artigo 304.º

Denúncia do contrato de trabalho em funções públicas

1 - O trabalhador pode denunciar o contrato independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita enviada ao empregador público com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respetivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade no órgão ou serviço.

2 - Sendo o contrato a termo, o trabalhador que se pretenda desvincular antes do decurso do prazo acordado deve avisar o empregador público com a antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a seis meses, ou de 15 dias, se for de duração inferior.

3 - No caso de contrato a termo incerto, para o cálculo do prazo de aviso prévio a que se refere o número anterior atende-se ao tempo de duração efetiva do contrato.

4 - O trabalhador a quem tenha sido reconhecido o estatuto de vítima de violência doméstica, nos termos da legislação específica, fica dispensado do cumprimento do aviso prévio previsto nos números anteriores.

Alterações

Alterado pelo/a Artigo 8.º do/a Decreto-Lei n.º 13/2024 - Diário da República n.º 7/2024, Série I de 2024-01-10, produz efeitos a partir de 2024-01-01

Artigo 305.º

Exoneração a pedido do trabalhador

- 1 - A nomeação definitiva cessa por exoneração do trabalhador, que produz efeitos no trigésimo dia a contar da data da apresentação do respetivo requerimento escrito, exceto quando o empregador público e o trabalhador acordem diferentemente.
- 2 - O trabalhador a quem tenha sido reconhecido o estatuto de vítima de violência doméstica, nos termos da legislação específica, fica dispensado do cumprimento do aviso prévio.

Alterações

Alterado pelo/a Artigo 8.º do/a Decreto-Lei n.º 13/2024 - Diário da República n.º 7/2024, Série I de 2024-01-10, produz efeitos a partir de 2024-01-01

Artigo 306.º**Falta de cumprimento dos prazos de aviso prévio**

- 1 - Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, os prazos de aviso prévio estabelecidos nos artigos anteriores, fica obrigado a pagar ao empregador público uma indemnização de valor igual à remuneração base correspondente ao período de aviso em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados.
- 2 - O disposto no número anterior não é aplicável ao trabalhador a quem tenha sido reconhecido o estatuto de vítima de violência doméstica, nos termos de legislação específica.

Alterações

Alterado pelo/a Artigo 8.º do/a Decreto-Lei n.º 13/2024 - Diário da República n.º 7/2024, Série I de 2024-01-10, produz efeitos a partir de 2024-01-01

Subsecção V**Extinção pelo trabalhador com justa causa****Artigo 307.º****Justa causa de extinção do vínculo de emprego público**

- 1 - Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador extinguir imediatamente o vínculo de emprego público.
- 2 - Constituem justa causa de extinção do vínculo pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos do empregador público:
 - a) Falta culposa de pagamento pontual da remuneração;
 - b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
 - c) Aplicação de sanção ilegal;
 - d) Falta culposa de condições de segurança, higiene e saúde no trabalho;
 - e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
 - f) Ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pelo empregador público ou seu representante legítimo.
- 3 - Constituem ainda justa causa de extinção do vínculo pelo trabalhador, os seguintes factos:
 - a) Necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação do vínculo;
 - b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes do empregador público;
 - c) Falta não culposa de pagamento pontual da remuneração.
- 4 - Para apreciação da justa causa deve atender-se ao grau de lesão dos interesses do trabalhador e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.