

3 — Consideram-se abrangidas pelo disposto no número anterior as licenças previstas no n.º 4 do artigo 281.º

### SECÇÃO III

#### Outras situações de redução da atividade ou suspensão do vínculo de emprego público

##### SUBSECÇÃO I

Disposições gerais

#### Artigo 276.º

##### Factos que determinam a redução ou a suspensão

1 — A redução do período normal de trabalho ou a suspensão do vínculo de emprego público pode fundamentar-se na impossibilidade temporária, respetivamente, parcial ou total, da prestação do trabalho, por facto respeitante ao trabalhador, e no acordo das partes.

2 — Permite também a redução do período normal de trabalho ou a suspensão do vínculo de emprego público a celebração, entre trabalhador e empregador público, de um acordo de pré-reforma.

#### Artigo 277.º

##### Efeitos da redução e da suspensão

1 — Durante a redução ou suspensão mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que não pressuponham a efetiva prestação do trabalho.

2 — O tempo de redução ou suspensão conta-se para efeitos de antiguidade.

3 — A redução ou suspensão não interrompe o decurso do prazo para efeitos de caducidade, nem obsta a que qualquer das partes faça cessar o contrato nos termos gerais.

##### SUBSECÇÃO II

Suspensão do vínculo de emprego público por facto respeitante ao trabalhador

#### Artigo 278.º

##### Factos determinantes

1 — Determina a suspensão do vínculo de emprego público o impedimento temporário por facto não imputável ao trabalhador que se prolongue por mais de um mês, nomeadamente doença.

2 — O vínculo de emprego público considera-se suspenso, mesmo antes de decorrido o prazo de um mês, a partir do momento em que seja previsível que o impedimento vai ter duração superior àquele prazo.

3 — O vínculo de emprego público extingue-se no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

4 — O impedimento temporário por facto imputável ao trabalhador determina a suspensão do vínculo de emprego público nos casos previstos na lei.

#### Artigo 279.º

##### Regresso do trabalhador

No dia imediato ao da cessação do impedimento, o trabalhador deve apresentar-se ao empregador público para retomar a atividade, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

### SUBSECÇÃO III

Licenças

#### Artigo 280.º

##### Concessão e recusa da licença

1 — O empregador público pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem remuneração.

2 — Sem prejuízo do disposto em legislação especial ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, o trabalhador tem direito a licenças sem remuneração de longa duração, para frequência de cursos de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou frequência de cursos ministrados em estabelecimento de ensino.

3 — O empregador público pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes situações:

a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim, nos últimos 24 meses;

b) Quando a antiguidade do trabalhador no órgão ou serviço seja inferior a três anos;

c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com uma antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;

d) Para além das situações referidas nas alíneas anteriores, tratando-se de trabalhadores titulares de cargos dirigentes que chefiem equipas multidisciplinares ou integrados em carreiras ou categorias de grau 3 de complexidade funcional, quando não seja possível a substituição dos mesmos durante o período da licença, sem prejuízo sério para o funcionamento do órgão ou serviço.

4 — Para efeitos do disposto no n.º 2, considera-se de longa duração a licença superior a 60 dias.

#### Artigo 281.º

##### Efeitos

1 — A concessão da licença determina a suspensão do vínculo, com os efeitos previstos nos n.ºs 1 e 3 do artigo 277.º

2 — O período de tempo da licença não conta para efeitos de antiguidade, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 — Nas licenças previstas para acompanhamento do cônjuge colocado no estrangeiro, bem como para o exercício de funções em organismos internacionais e noutras licenças fundadas em circunstâncias de interesse público, o trabalhador tem direito à contagem do tempo para efeitos de antiguidade e pode continuar a efetuar descontos para a ADSE ou outro subsistema de saúde de que beneficie, com base na remuneração auferida à data do início da licença.

4 — Nas licenças de duração inferior a um ano, nas previstas para acompanhamento do cônjuge colocado no estrangeiro, bem como para o exercício de funções em organismos internacionais e noutras licenças fundadas em circunstâncias de interesse público, o trabalhador tem direito à ocupação de um posto de trabalho no órgão ou serviço quando terminar a licença.

5 — Nas restantes licenças, o trabalhador que pretenda regressar ao serviço e cujo posto de trabalho se encontre ocupado, deve aguardar a previsão, no mapa de pessoal, de um posto de trabalho não ocupado, podendo candidatar-se a procedimento concursal para outro órgão ou serviço para o qual reúna os requisitos exigidos.

6 — Ao regresso antecipado do trabalhador em gozo de licença sem remuneração é aplicável o disposto no número anterior.

#### Artigo 282.º

##### **Licença sem remuneração para acompanhamento do cônjuge colocado no estrangeiro**

1 — O trabalhador tem direito a licença sem remuneração para acompanhamento do respetivo cônjuge, quando este, tenha ou não a qualidade de trabalhador em funções públicas, for colocado no estrangeiro por período de tempo superior a 90 dias ou indeterminado, em missões de defesa ou representação de interesses do País ou em organizações internacionais de que Portugal seja membro.

2 — A licença é concedida pelo dirigente competente, a requerimento do interessado, devidamente fundamentado.

3 — À licença prevista na presente subsecção aplica-se o disposto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 281.º, se tiver sido concedida por período inferior a dois anos, e o disposto no n.º 5 do mesmo artigo, se tiver sido concedida por período igual ou superior àquele.

4 — A licença tem a mesma duração que a da colocação do cônjuge no estrangeiro, podendo iniciar-se em data posterior à do início das funções do cônjuge no estrangeiro, desde que o interessado alegue conveniência nesse sentido ou antecipar-se o regresso a pedido do trabalhador.

5 — Finda a colocação do cônjuge no estrangeiro, o trabalhador pode requerer ao dirigente máximo do respetivo serviço o regresso à atividade, no prazo de 90 dias, a contar da data do termo da situação de colocação daquele no estrangeiro.

6 — Caso o trabalhador não requeira o regresso à atividade nos termos do número anterior, presume-se a sua vontade de extinguir o vínculo de emprego público por denúncia ou exoneração a pedido do trabalhador.

#### Artigo 283.º

##### **Licença sem remuneração para exercício de funções em organismos internacionais**

1 — A licença sem remuneração para exercício de funções em organismos internacionais pode ser concedida por despacho dos membros do Governo responsáveis pela área dos negócios estrangeiros e pelo serviço a que pertence o trabalhador revestindo, conforme os casos, uma das seguintes modalidades:

a) Licença para o exercício de funções com caráter precário ou experimental, com vista a uma integração futura no respetivo organismo;

b) Licença para o exercício de funções em quadro de organismo internacional.

2 — A licença prevista na alínea a) do número anterior tem a duração do exercício de funções com caráter precário ou experimental para que foi concedida.

3 — A licença prevista na alínea b) do n.º 1 é concedida pelo período de exercício de funções.

4 — O exercício de funções nos termos do presente artigo implica que o interessado faça prova, no requerimento

a apresentar para concessão da licença ou para o regresso, da sua situação face à organização internacional, mediante documento comprovativo a emitir pela mesma.

#### SUBSECÇÃO IV

##### Pré-reforma

#### Artigo 284.º

##### **Acordo de pré-reforma**

1 — Considera-se pré-reforma a situação de redução ou de suspensão da prestação do trabalho em que o trabalhador com idade igual ou superior a 55 anos mantém o direito a receber do empregador público uma prestação pecuniária mensal até à data da verificação de qualquer das situações previstas no n.º 1 do artigo 287.º

2 — A situação de pré-reforma constitui-se por acordo entre o empregador público e o trabalhador e depende da prévia autorização dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública.

3 — Do acordo de pré-reforma devem constar as seguintes indicações:

- a) Data de início da situação de pré-reforma;
- b) Montante da prestação de pré-reforma;
- c) Forma de organização do tempo de trabalho, no caso de redução da prestação de trabalho.

4 — O empregador público deve remeter o acordo de pré-reforma à segurança social ou, sendo o caso, à Caixa Geral de Aposentações, I.P., conjuntamente com a folha de remunerações relativa ao mês da sua entrada em vigor.

#### Artigo 285.º

##### **Direitos do trabalhador**

1 — O trabalhador em situação de pré-reforma tem os direitos constantes do acordo celebrado com o empregador público, sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes.

2 — O trabalhador em situação de pré-reforma pode desenvolver outra atividade profissional remunerada, nos termos previstos nos artigos 19.º a 24.º

#### Artigo 286.º

##### **Prestação de pré-reforma**

1 — Na situação de pré-reforma que corresponda à redução da prestação do trabalho, a prestação de pré-reforma é fixada com base na última remuneração auferida pelo trabalhador, em proporção do período normal de trabalho semanal acordado.

2 — A prestação referida no número anterior é atualizada anualmente em percentagem igual à do aumento de remuneração de que o trabalhador beneficiaria se estivesse no pleno exercício das suas funções.

3 — No caso de falta de pagamento pontual da prestação de pré-reforma, se a mora se prolongar por mais de 30 dias, o trabalhador tem direito a retomar o pleno exercício de funções, sem prejuízo da sua antiguidade, ou a resolver o contrato, com direito à indemnização prevista nos n.ºs 2 e 3 do artigo seguinte.

4 — As regras para a fixação da prestação a atribuir na situação de pré-reforma que corresponda à suspensão da prestação de trabalho são fixadas por decreto regulamentar.

## Artigo 287.º

**Extinção da situação de pré-reforma**

1 — A situação de pré-reforma extingue-se:

- a) Com a passagem à situação de pensionista, por limite de idade ou invalidez;
- b) Com o regresso ao pleno exercício de funções, por acordo entre o trabalhador e o empregador público ou nos termos do artigo anterior;
- c) Com a cessação do contrato.

2 — Sempre que a extinção da situação de pré-reforma resulte de cessação do contrato que conferisse ao trabalhador direito a indemnização ou compensação, caso estivesse no pleno exercício das suas funções, aquele tem direito a uma indemnização correspondente ao montante das prestações de pré-reforma até à idade legal de reforma.

3 — A indemnização referida no número anterior tem por base a última prestação de pré-reforma devida à data da cessação do contrato.

4 — O trabalhador em situação de pré-reforma é considerado requerente da reforma ou aposentação por velhice logo que complete a idade legal, salvo se até essa data tiver ocorrido a extinção da situação de pré-reforma.

## CAPÍTULO IX

**Extinção do vínculo**

## SECÇÃO I

**Disposições gerais**

## Artigo 288.º

**Proibição de despedimento ou demissão sem justa causa**

É proibido o despedimento ou a demissão sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

## Artigo 289.º

**Formas de extinção do vínculo de emprego público**

1 — Sem prejuízo de outras formas de extinção, são causas comuns de extinção do vínculo de emprego público as seguintes:

- a) Caducidade;
- b) Acordo;
- c) Extinção por motivos disciplinares;
- d) Extinção pelo trabalhador com aviso prévio;
- e) Extinção pelo trabalhador com justa causa.

2 — É causa específica de cessação do contrato de trabalho em funções públicas a extinção do vínculo na sequência de processo de requalificação de trabalhadores em caso de reorganização de serviços ou racionalização de efetivos na Administração Pública em conformidade com o disposto no n.º 2 do artigo 245.º

3 — É causa específica de cessação da comissão de serviço a denúncia pelo trabalhador ou pelo empregador.

4 — Na falta de disposição legal em contrário, a comissão de serviço pode ser denunciada com a antecedência mínima de 30 dias.

## Artigo 290.º

**Direitos e deveres do empregador público e do trabalhador decorrentes da extinção do vínculo**

1 — Extinto o vínculo, o empregador público deve entregar ao trabalhador um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou cargos que desempenhou.

2 — O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo pedido do trabalhador nesse sentido.

3 — Além do certificado de trabalho, o empregador público é obrigado a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquele devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação de proteção social.

4 — Extinto o vínculo, o trabalhador deve devolver imediatamente ao empregador público os instrumentos de trabalho e quaisquer outros objetos que sejam pertença deste, sob pena de incorrer em responsabilidade civil pelos danos causados.

5 — Cessada a comissão de serviço, o trabalhador regressa à situação jurídico-funcional de que era titular, quando constituída e consolidada por tempo indeterminado, ou cessa o vínculo de emprego público, havendo lugar ao pagamento de indemnização quando prevista em lei especial.

## SECÇÃO II

**Causas de extinção comuns**

## SUBSECÇÃO I

## Caducidade do vínculo de emprego público

## Artigo 291.º

**Situações de caducidade**

O vínculo de emprego público caduca, nomeadamente, nos seguintes casos:

- a) Com a verificação do seu termo;
- b) Em caso de impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho;
- c) Com a reforma ou aposentação do trabalhador, por velhice ou invalidez, ou, em qualquer caso, quando o trabalhador completar 70 anos de idade.

## Artigo 292.º

**Reforma ou aposentação por velhice ou invalidez**

1 — O vínculo de emprego público caduca pela reforma ou aposentação do trabalhador, por velhice ou invalidez, em qualquer caso, quando o trabalhador complete 70 anos de idade.

2 — A caducidade do vínculo verifica-se decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da reforma ou aposentação do trabalhador por velhice ou invalidez.

## Artigo 293.º

**Caducidade do contrato de trabalho em funções públicas a termo certo**

1 — O contrato de trabalho em funções públicas a termo certo caduca no final do prazo estipulado, desde que o empregador público ou o trabalhador não comuniquem,

por escrito, até 30 dias antes de o prazo expirar, a vontade de o renovar.

2 — Caso o empregador público comunique a vontade de renovar o contrato nos termos do número anterior, presume-se o acordo do trabalhador, se, no prazo de sete dias úteis, este não manifestar por escrito vontade em contrário.

3 — Exceto quando decorra da vontade do trabalhador, a caducidade do contrato a termo certo confere ao trabalhador o direito a uma compensação, calculada nos termos previstos no Código do Trabalho para os contratos a termo certo.

#### Artigo 294.º

##### **Caducidade do contrato de trabalho em funções públicas a termo incerto**

1 — O contrato de trabalho em funções públicas a termo incerto caduca quando, prevendo-se a ocorrência do termo, o empregador público comunique ao trabalhador a data da cessação do contrato, com a antecedência mínima de sete, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses até dois anos ou por período superior, respetivamente.

2 — Tratando-se da situação prevista na alínea *h*) do n.º 1 do artigo 57.º, que dê lugar à contratação de vários trabalhadores, a comunicação a que se refere o número anterior deve ser feita, sucessivamente, a partir da verificação da diminuição gradual da respetiva ocupação, com a aproximação da conclusão do projeto para o desenvolvimento do qual foram contratados.

3 — A falta da comunicação a que se refere o n.º 1 implica para o empregador público o pagamento da remuneração correspondente ao período de aviso prévio em falta.

4 — A caducidade do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação calculada nos termos previstos no Código do Trabalho para os contratos a termo incerto.

#### 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, noutra 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, indiciada 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) Comparte 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 realizar;

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

**Invalidez 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 exoneração 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.

### Artigo 305.º

#### Exoneração a pedido do trabalhador

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.

### Artigo 306.º

#### Falta de cumprimento dos prazos de aviso prévio

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.

### 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.

### Artigo 308.º

#### Procedimento

1 — A declaração de extinção do vínculo pelo trabalhador deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, nos 30 dias subsequentes ao conhecimento desses factos.

2 — Se o fundamento da extinção for o da alínea *a*) do n.º 3 do artigo anterior, o trabalhador deve notificar o empregador público logo que possível.

#### Artigo 309.º

##### Indemnização devida ao trabalhador

1 — A extinção do vínculo com fundamento nos factos previstos no n.º 2 do artigo 307.º confere ao trabalhador o direito a uma indemnização, a determinar entre 30 e 60 dias de remuneração base auferida pelo trabalhador por cada ano completo de antiguidade no exercício de funções públicas, mas nunca podendo ser inferior a três meses de remuneração base.

2 — No caso de fração de ano de antiguidade, o valor da indemnização é calculado proporcionalmente.

3 — No caso de contrato a termo, a indemnização prevista nos números anteriores não pode ser inferior à quantia correspondente às remunerações vincendas.

#### Artigo 310.º

##### Impugnação da declaração de extinção do vínculo

1 — A ilicitude da extinção do vínculo pode ser declarada judicialmente em ação intentada pelo empregador público no prazo de um ano, a contar da data da declaração.

2 — Na ação em que for apreciada a ilicitude da extinção do vínculo apenas são atendíveis para a justificar os factos constantes da comunicação referida no n.º 1 do artigo 308.º

3 — No caso de ter sido impugnada a extinção do vínculo, com base em ilicitude do procedimento previsto no n.º 1 do artigo 308.º, o trabalhador pode corrigir o vício até ao termo do prazo para contestar, não se aplicando, no entanto, este regime mais de uma vez.

4 — Não se provando a justa causa de extinção do vínculo, o empregador público tem direito a indemnização pelos prejuízos causados, não inferior ao montante calculado nos termos do artigo 306.º

### SECÇÃO III

#### Cessação do contrato de trabalho em funções públicas na sequência de processo de reorganização de serviços e racionalização de efetivos

#### Artigo 311.º

##### Procedimento

1 — O contrato de trabalho em funções públicas cessa na sequência de processo de reorganização de serviços ou de racionalização de efetivos realizado nos termos da presente lei, se, após o decurso da primeira fase do processo de requalificação, o trabalhador não abrangido pela segunda fase não tiver reiniciado funções em órgão ou serviço.

2 — Esgotado o período de requalificação sem reinício de funções, o trabalhador é notificado da declaração emitida pela entidade gestora do sistema de requalificação da inexistência de outros postos de trabalho compatíveis com a sua categoria ou qualificação profissional.

3 — O contrato de trabalho cessa no prazo de 30 dias, a contar da notificação referida no número anterior.

#### Artigo 312.º

##### Compensação pela cessação do contrato

1 — A cessação do contrato de trabalho em funções públicas ao abrigo da presente subsecção confere ao trabalhador o direito a uma compensação calculada nos termos do Código do Trabalho.

2 — A compensação a que se refere o número anterior é calculada com base na remuneração base do trabalhador auferida antes da redução imposta pela situação de requalificação em que se encontrava.

3 — O pagamento da compensação prevista na presente secção é assegurado pela Secretaria-Geral do Ministério das Finanças, nos termos do Decreto-Lei n.º 74/70, de 2 de março, alterado pelos Decretos-Leis n.ºs 793/76, de 5 de novembro, 275-A/93, de 9 de agosto, e 503/99, de 20 de novembro, e pela Lei n.º 67-A/2007, de 31 de dezembro, quando se trate de trabalhadores oriundos de serviços da administração direta e indireta do Estado.

#### Artigo 313.º

##### Ilicitude da cessação do contrato de trabalho em funções públicas

O regime da apreciação judicial do despedimento ou demissão é aplicável ao ato que declara a cessação do contrato de trabalho em funções públicas na sequência de processo de requalificação.

### PARTE III

#### Direito coletivo

### TÍTULO I

#### Estruturas de representação coletiva dos trabalhadores

### CAPÍTULO I

#### Disposições gerais

#### Artigo 314.º

##### Representação coletiva dos trabalhadores em funções públicas

1 — Os trabalhadores em funções públicas têm o direito de criar estruturas de representação coletiva para defesa dos seus direitos e interesses, nomeadamente comissões de trabalhadores e associações sindicais, sem prejuízo das restrições estabelecidas em lei especial.

2 — Às estruturas de representação coletiva dos trabalhadores em funções públicas é aplicável o regime do Código do Trabalho, com as necessárias adaptações e as especificidades constantes da presente lei.

#### Artigo 315.º

##### Crédito de horas dos representantes dos trabalhadores

Os trabalhadores em funções públicas eleitos para as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores beneficiam de crédito de horas, nos termos previstos no Código do Trabalho e na presente lei.