



O SEU BRAÇO DIREITO

Regimes de Vinculação, de Carreiras e de Remunerações

Aprovado pela Lei nº 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

O presente diploma entrou em vigor no 1º dia do mês seguinte, sem prejuízo das exceções previstas no artigo 118º.

As alterações, posteriormente, aprovadas estão inseridas no próprio articulado.

Última alteração: Lei nº 66-B/2012, de 31 de dezembro.

Gerado automaticamente em 22-Jan-2013 referente a 31-Dez-2012 a partir do LegiX.
Não dispensa a consulta do Diário da República.



Índice

L 12-A/2008	3
TÍTULO I – Objecto e âmbito de aplicação	3
TÍTULO II – Gestão dos recursos humanos	4
TÍTULO III – Regimes de vinculação	8
CAPÍTULO I – Constituição da relação jurídica de emprego público	8
SECÇÃO I – Requisitos relativos ao trabalhador	8
SECÇÃO II – Modalidades da relação jurídica de emprego público	8
SECÇÃO III – Nomeação	9
SECÇÃO IV – Contrato	12
SECÇÃO V – Comissão de serviço	13
CAPÍTULO II – Garantias de imparcialidade	14
CAPÍTULO III – Cessação da relação jurídica de emprego público	17
CAPÍTULO IV – Contratos de prestação de serviços	19
CAPÍTULO V – Publicitação das modalidades de vinculação	21
TÍTULO IV – Regime de carreiras	22
CAPÍTULO I – Âmbito de aplicação do regime de carreiras	22
CAPÍTULO II – Carreiras	22
SECÇÃO I – Organização das carreiras	22
SECÇÃO II – Carreiras gerais	27
CAPÍTULO III – Recrutamento	28
CAPÍTULO IV – Mobilidade geral	33
TÍTULO V – Regime de remunerações	41
CAPÍTULO I – Remunerações	41
SECÇÃO I – Componentes da remuneração	41
SECÇÃO II – Remuneração base	42
SECÇÃO III – Suplementos remuneratórios	44
SECÇÃO IV – Prémios de desempenho	44
CAPÍTULO II – Descontos	46
TÍTULO VI – Regime jurídico-funcional das modalidades de constituição da relação jurídica de emprego público	47
TÍTULO VII – Disposições finais e transitórias	49
ANEXO – (referido no nº 2 do artigo 49º)	68

Regimes de Vinculação, de Carreiras e de Remunerações

L 12-A/2008

Estabelece os regimes de vinculação, de carreiras e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas

A Assembleia da República decreta, nos termos da alínea c) do artigo 161º da Constituição, o seguinte:

TÍTULO I

Objecto e âmbito de aplicação

Artigo 1º

Objecto

1 – A presente lei define e regula os regimes de vinculação, de carreiras e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas.

2 – Complementarmente, a presente lei define o regime jurídico-funcional aplicável a cada modalidade de constituição da relação jurídica de emprego público.

Nota: O presente artigo produz efeitos a partir de 1 de Março de 2008.

Artigo 2º

Âmbito de aplicação subjectivo

1 – A presente lei é aplicável a todos os trabalhadores que exercem funções públicas, independentemente da modalidade de vinculação e de constituição da relação jurídica de emprego público ao abrigo da qual exercem as respectivas funções.

2 – A presente lei é também aplicável, com as necessárias adaptações, aos actuais trabalhadores com a qualidade de funcionário ou agente de pessoas colectivas que se encontrem excluídas do seu âmbito de aplicação objectivo.

3 – Sem prejuízo do disposto nas alíneas a) e e) do artigo 10º, a presente lei não é aplicável aos militares das Forças Armadas e da Guarda Nacional Republicana, cujos regimes de vinculação, de carreiras e de remunerações constam de leis especiais.

4 – As leis especiais de revisão dos regimes de vinculação, de carreiras e de remunerações referidas no número anterior obedecem aos princípios subjacentes aos artigos 4º a 8º, nºs 1 a 3 do artigo 9º, artigos 25º a 31º, 40º e 41º, nºs 1 a 4 do artigo 42º, nºs 1 e 2 do artigo 43º, nº 1 do artigo 45º, artigos 46º, 47º e 50º, nºs 1 e 3 do artigo 66º, artigo 67º, nºs 1 e 2 do artigo 68º, nº 1 do artigo 69º, artigos 70º, 72º, 73º, 76º a 79º, 83º e 84º, nº 1 do artigo 88º, artigos 101º a 103º, nºs 1 a 3 do artigo 104º, artigo 109º, nº 1 do artigo 112º, artigos 113º e 114º, nºs 1 a 3 e 6 a 10 do artigo 117º e artigo 118º, com as adaptações impostas pela organização das Forças Armadas ou da Guarda Nacional Republicana e pelas competências dos correspondentes órgãos e serviços.

(A redacção do nº 3 foi corrigida pela Declaração de Rectificação nº 22-A/2008, de 24 de Abril.)

Nota: O presente artigo produz efeitos a partir de 1 de Março de 2008.

Artigo 3º **Âmbito de aplicação objectivo**

1 – A presente lei é aplicável aos serviços da administração directa e indirecta do Estado.

2 – A presente lei é também aplicável, com as necessárias adaptações, designadamente no que respeita às competências em matéria administrativa dos correspondentes órgãos de governo próprio, aos serviços das administrações regionais e autárquicas.

3 – A presente lei é ainda aplicável, com as adaptações impostas pela observância das correspondentes competências, aos órgãos e serviços de apoio do Presidente da República, da Assembleia da República, dos tribunais e do Ministério Público e respectivos órgãos de gestão e de outros órgãos independentes.

4 – A aplicabilidade da presente lei aos serviços periféricos externos do Estado, quer relativamente aos trabalhadores recrutados localmente quer aos que, de outra forma recrutados, neles exerçam funções, não prejudica a vigência:

- a) Das normas e princípios de direito internacional que disponham em contrário;
- b) Dos regimes legais que sejam localmente aplicáveis; e
- c) Dos instrumentos e normativos especiais de mobilidade interna.

5 – Sem prejuízo do disposto no nº 2 do artigo anterior, a presente lei não é aplicável às entidades públicas empresariais nem aos gabinetes de apoio quer dos membros do Governo quer dos titulares dos órgãos referidos nos nºs 2 e 3.

Nota: O presente artigo produz efeitos a partir de 1 de Março de 2008.

TÍTULO II **Gestão dos recursos humanos**

Artigo 4º **Planificação da actividade e dos recursos**

1 – Tendo em consideração a missão, as atribuições, a estratégia, os objectivos superiormente fixados, as competências das unidades orgânicas e os recursos financeiros disponíveis, os órgãos e serviços planeiam, aquando da preparação da proposta de orçamento, as actividades, de natureza permanente ou temporária, a desenvolver durante a sua execução, as eventuais alterações a introduzir nas unidades orgânicas flexíveis, bem como o respectivo mapa de pessoal.

2 – Os elementos referidos no número anterior acompanham a respectiva proposta de orçamento.

Nota: O presente artigo produz efeitos a partir de 1 de Março de 2008.

Artigo 5º **Mapas de pessoal**

1 – Os mapas de pessoal contêm a indicação do número de postos de trabalho de que o órgão ou serviço carece para o desenvolvimento das respectivas actividades, caracterizados em função:

- a) Da atribuição, competência ou actividade que o seu ocupante se destina a cumprir ou a executar;
- b) Do cargo ou da carreira e categoria que lhes correspondam;
- c) Dentro de cada carreira e, ou, categoria, quando imprescindível, da área de formação académica ou profissional de que o seu ocupante deva ser titular.
- d) Do perfil de competências transversais da respectiva carreira e, ou, categoria, a aprovar nos termos do nº 2 do artigo 54º, complementado com as competências associadas à especificidade do posto de trabalho.

(Redacção dada pela Lei nº 55-A/2010, de 31 de Dezembro, com entrada em vigor no dia 1 de Janeiro de 2011.)

2 – Nos órgãos e serviços desconcentrados, os mapas de pessoal são desdobrados em tantos mapas quantas as unidades orgânicas desconcentradas.

3 – Os mapas de pessoal são aprovados, mantidos ou alterados pela entidade competente para a aprovação da proposta de orçamento e tornados públicos por afixação no órgão ou serviço e inserção em página electrónica, assim devendo permanecer.

4 – As alterações aos mapas de pessoal que impliquem um aumento de postos de trabalho carecem de autorização prévia fundamentada do membro do Governo de que dependa o órgão ou o serviço, desde que devidamente comprovado o seu cabimento orçamental, e do reconhecimento da sua sustentabilidade futura pelo membro do Governo responsável pela área das finanças, sem prejuízo do direito de ocupação de posto de trabalho no órgão ou serviço pelo trabalhador que, nos termos legais, a estes deva regressar.

(Redacção dada pela Lei nº 3-B/2010, de 28 de Abril, com entrada em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.)

5 – A alteração dos mapas de pessoal que implique redução de postos de trabalho fundamenta-se em reorganização do órgão ou serviço nos termos legalmente previstos.

(Redacção renumerada pela Lei nº 3-B/2010, de 28 de Abril, correspondente ao anterior nº 4.)

Artigo 6º **Gestão dos recursos humanos em função dos mapas de pessoal**

1 – Face aos mapas de pessoal, o órgão ou serviço verifica se se encontram em funções trabalhadores em número suficiente, insuficiente ou excessivo.

2 – Sendo insuficiente o número de trabalhadores em funções, o órgão ou serviço, sem prejuízo do disposto na alínea b) do nº 1 e nos nºs 3 e 4 do artigo seguinte, pode promover o recrutamento dos necessários à ocupação dos postos de trabalho em causa.

3 – O recrutamento referido no número anterior, para ocupação dos postos de trabalho necessários à execução das actividades, opera-se com recurso à constituição de relações jurídicas de emprego público por tempo indeterminado, excepto quando tais actividades sejam de natureza temporária, caso em que o recrutamento é efectuado com recurso à constituição de relações jurídicas de emprego público por tempo determinado ou determinável.

4 – O recrutamento para constituição de relações jurídicas de emprego público por tempo indeterminado nas modalidades previstas no nº 1 do artigo 9º inicia-se sempre de entre trabalhadores

com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida.

5 – O recrutamento para constituição de relações jurídicas de emprego público por tempo determinado ou determinável nas modalidades previstas no nº 1 do artigo 9º inicia-se sempre de entre trabalhadores que:

- a) Não pretendam conservar a qualidade de sujeitos de relações jurídicas de emprego público constituídas por tempo indeterminado; ou
- b) Se encontrem colocados em situação de mobilidade especial.

6 – Em caso de impossibilidade de ocupação de todos ou de alguns postos de trabalho por aplicação do disposto nos números anteriores, o órgão ou serviço, precedendo parecer favorável dos membros do Governo responsáveis pelas finanças e pela Administração Pública, pode proceder ao recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida.

7 – O sentido e a data do parecer referido no número anterior é expressamente mencionado no procedimento de recrutamento ali em causa.

8 – Nas condições previstas no nº 4 do artigo anterior, sendo excessivo o número de trabalhadores em funções, o órgão ou serviço começa por promover as diligências legais necessárias à cessação das relações jurídicas de emprego público constituídas por tempo determinado ou determinável de que não careça e, quando ainda necessário, aplica às restantes o regime legalmente previsto, incluindo o de colocação de pessoal em situação de mobilidade especial.

9 – O recrutamento previsto no nº 5 pode ainda ocorrer, quando especialmente admitido na lei, mediante selecção própria estabelecida em razão de aptidão científica, técnica ou artística, devidamente fundamentada.

Nota: A produção de efeitos do presente artigo está dependente da entrada em vigor do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas.

Artigo 7º

Orçamentação e gestão das despesas com pessoal

1 – As verbas orçamentais dos órgãos ou serviços afectas a despesas com pessoal destinam-se a suportar os seguintes tipos de encargos:

- a) Com as remunerações dos trabalhadores que se devam manter em exercício de funções no órgão ou serviço;
- b) Com o recrutamento de trabalhadores necessários à ocupação de postos de trabalho previstos, e não ocupados, nos mapas de pessoal aprovados e, ou, com alterações do posicionamento remuneratório na categoria dos trabalhadores que se mantenham em exercício de funções;
- c) Com a atribuição de prémios de desempenho dos trabalhadores do órgão ou serviço.

2 – Sem prejuízo do disposto no nº 6 do artigo 47º, a orçamentação dos tipos de encargos referidos nas alíneas b) e c) do número anterior é efectuada de forma equitativa entre os órgãos ou serviços e tem por base a ponderação:

- a) Dos objectivos e actividades do órgão ou serviço e da motivação dos respectivos trabalhadores, quanto ao referido na alínea b) do número anterior;
- b) Do nível do desempenho atingido pelo órgão ou serviço no ano anterior ao da preparação da proposta de orçamento, quanto ao referido na alínea c).

3 – Compete ao dirigente máximo do órgão ou serviço, ponderados os factores referidos na alínea a) do número anterior, decidir sobre o montante máximo de cada um dos tipos de encargos referidos na alínea b) do nº 1 que se propõe suportar, podendo optar, sem prejuízo do disposto no nº 6 do artigo 47º, pela afectação integral das verbas orçamentais correspondentes a apenas um dos tipos.

4 – A decisão referida no número anterior é tomada no prazo de 15 dias após o início de execução do orçamento.

5 – Quando não seja utilizada a totalidade das verbas orçamentais destinadas a suportar o tipo de encargos referido na alínea b) do nº 1, a parte remanescente acresce às destinadas a suportar o tipo de encargos referido na alínea c) do mesmo número.

6 – A decisão a que se referem os n.os 3 e 4 inclui, se for o caso, a discriminação dos montantes máximos para:

(A redacção do presente número e respectivas alíneas foi dada pela Lei nº 3-B/2010, de 28 de Abril, com entrada em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.)

- a) O recrutamento de trabalhadores;
- b) As alterações obrigatórias do posicionamento remuneratório previstas no nº 6 do artigo 47º;
- c) As alterações gestionárias do posicionamento remuneratório previstas nos n.os 1 a 5 do artigo 47º;
- d) As alterações excepcionais do posicionamento remuneratório previstas no artigo 48º.

7 – No decurso da execução orçamental, os montantes orçamentados a que se referem as alíneas b) e c) do número anterior não podem ser utilizados para suprir eventuais insuficiências orçamentais no âmbito das restantes despesas com pessoal.

(Redacção dada pela Lei nº 3-B/2010, de 28 de Abril, com entrada em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.)

8 – Em caso de desocupação permanente de postos de trabalho previstos no mapa de pessoal e anteriormente ocupados podem as correspondentes verbas orçamentais acrescer ao montante previsto para os encargos com o recrutamento de trabalhadores.

(Redacção dada pela Lei nº 3-B/2010, de 28 de Abril, com entrada em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.)

9 – No caso das alterações previstas nos números anteriores, considera-se alterada, em conformidade, a decisão a que se referem os n.os 3, 4 e 6.

(Redacção dada pela Lei nº 3-B/2010, de 28 de Abril, com entrada em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.)

TÍTULO III

Regimes de vinculação

CAPÍTULO I

Constituição da relação jurídica de emprego público

SECÇÃO I

Requisitos relativos ao trabalhador

Artigo 8º

Requisitos

A constituição da relação jurídica de emprego público depende da reunião, pelo trabalhador, além de outros que a lei preveja, dos seguintes requisitos:

- a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou 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.

Nota: O presente artigo produz efeitos a partir de 1 de Março de 2008.

SECÇÃO II

Modalidades da relação jurídica de emprego público

Artigo 9º

Modalidades

1 – A relação jurídica de emprego público constitui-se por nomeação ou por contrato de trabalho em funções públicas, doravante designado por contrato.

2 – A nomeação é o acto unilateral da entidade empregadora pública cuja eficácia depende da aceitação do nomeado.

3 – O contrato é o acto bilateral celebrado entre uma entidade empregadora pública, com ou sem personalidade jurídica, agindo em nome e em representação do Estado, e um particular, nos termos do qual se constitui uma relação de trabalho subordinado de natureza administrativa.

4 – A relação jurídica de emprego público constitui-se ainda por comissão de serviço quando se trate:

- a) Do exercício de cargos não inseridos em carreiras, designadamente dos dirigentes;
- b) Da frequência de curso de formação específico ou da aquisição de certo grau académico ou de certo título profissional antes do período experimental com que se inicia a nomeação ou o contrato para o exercício de funções integrado em carreira, em ambos os casos

por parte de quem seja sujeito de uma relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado constituída previamente.

(A redacção da al. b) do nº 4 foi corrigida pela Declaração de Rectificação nº 22-A/2008, de 24 de Abril.)

Nota:

a) A alínea a) do nº 4 produz efeitos a partir de 1 de Março de 2008;

b) A produção de efeitos das restantes disposições está dependente da entrada em vigor do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas.

SECÇÃO III

Nomeação

Artigo 10º

Âmbito da nomeação

São nomeados os trabalhadores a quem compete, em função da sua integração nas carreiras adequadas para o efeito, o cumprimento ou a execução de atribuições, competências e actividades relativas a:

- a) Missões genéricas e específicas das Forças Armadas em quadros permanentes;
- b) Representação externa do Estado;
- c) Informações de segurança;
- d) Investigação criminal;
- e) Segurança pública, quer em meio livre quer em meio institucional;
- f) Inspecção.

Nota: O presente artigo produz efeitos a partir de 1 de Março de 2008.

Artigo 11º

Modalidades da nomeação

1 – A nomeação reveste as modalidades de nomeação definitiva e de nomeação transitória.

2 – A nomeação definitiva é efectuada por tempo indeterminado, sem prejuízo do período experimental previsto e regulado no artigo seguinte.

3 – A nomeação transitória é efectuada por tempo determinado ou determinável.

Nota: A produção de efeitos do presente artigo está dependente da entrada em vigor do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas.

Artigo 12º

Período experimental da nomeação definitiva

1 – A nomeação definitiva de um trabalhador para qualquer carreira e categoria inicia-se com o decurso de um período experimental destinado a comprovar se o trabalhador possui as competências exigidas pelo posto de trabalho que vai ocupar.

- 2 – Na falta de lei especial em contrário, o período experimental tem a duração de um ano.
- 3 – Durante o período experimental, o trabalhador é acompanhado por um júri especialmente constituído para o efeito, ao qual compete a sua avaliação final.
- 4 – A avaliação final toma em consideração os elementos que o júri tenha recolhido, o relatório que o trabalhador deve apresentar e os resultados das acções de formação frequentadas.
- 5 – 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, respectivamente, de carreira ou categoria de grau 3 de complexidade funcional.
- 6 – Concluído com sucesso o período experimental, o seu termo é formalmente assinalado por acto escrito da entidade competente para a nomeação.
- 7 – O tempo de serviço decorrido no período experimental que se tenha concluído com sucesso é contado, para todos os efeitos legais, na carreira e categoria em causa.
- 8 – Concluído sem sucesso o período experimental, a nomeação é feita cessar e o trabalhador regressa à situação jurídico-funcional de que era titular antes dela, quando constituída e consolidada por tempo indeterminado, ou cessa a relação jurídica de emprego público, no caso contrário, em qualquer caso sem direito a indemnização.
- 9 – Por acto especialmente fundamentado da entidade competente, ouvido o júri, o período experimental e a nomeação podem ser feitos cessar antecipadamente quando o trabalhador manifestamente revele não possuir as competências exigidas pelo posto de trabalho que ocupa.
- 10 – O tempo de serviço decorrido no período experimental que se tenha concluído sem sucesso é contado, sendo o caso, na carreira e categoria às quais o trabalhador regressa.
- 11 – 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.

Nota: A produção de efeitos do presente artigo está dependente da entrada em vigor do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas.

Artigo 13º **Regime da nomeação transitória**

- 1 – Aos pressupostos do recurso à nomeação transitória, ao período experimental e à sua duração e renovação são aplicáveis, com as necessárias adaptações, as disposições adequadas do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP) relativas ao contrato a termo resolutivo.
- 2 – A área de recrutamento da nomeação transitória é constituída pelos trabalhadores que não tenham ou não pretendam conservar a qualidade de sujeitos de relações jurídicas de emprego público constituídas por tempo indeterminado, bem como pelos que se encontrem em situação de mobilidade especial.

Nota: A produção de efeitos do presente artigo está dependente da entrada em vigor do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas.

Artigo 14º

Forma da nomeação

1 – A nomeação reveste a forma de despacho e pode consistir em mera declaração de concordância com proposta ou informação anterior que, nesse caso, faz parte integrante do acto.

2 – Do despacho de nomeação consta a referência aos dispositivos legais habilitantes e à existência de adequado cabimento orçamental.

Nota: A produção de efeitos do presente artigo está dependente da entrada em vigor do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas.

Artigo 15º

Aceitação da nomeação

1 – A aceitação é o acto público e pessoal pelo qual o nomeado declara aceitar a nomeação.

2 – A aceitação é titulada pelo respectivo termo, de modelo aprovado por portaria do membro do Governo responsável pela área da Administração Pública.

3 – No acto de aceitação o trabalhador presta o seguinte compromisso de honra:

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

(A redacção do nº 3 foi corrigida pela Declaração de Rectificação nº 22-A/2008, de 24 de Abril.)

Nota: A produção de efeitos do presente artigo está dependente da entrada em vigor do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas.

Artigo 16º

Competência

1 – A entidade competente para a nomeação é-o também para a assinatura do termo de aceitação.

2 – A competência prevista no número anterior pode, a solicitação do órgão ou serviço, ainda que por iniciativa do trabalhador, ser exercida pelo governador civil ou, no estrangeiro, pela autoridade diplomática ou consular.

Nota: A produção de efeitos do presente artigo está dependente da entrada em vigor do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas.

Artigo 17º

Prazo para aceitação

1 – Sem prejuízo do disposto em leis especiais, o prazo para aceitação é de 20 dias contado, continuamente, da data da publicitação do acto 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 respectivo termo.

3 – Em caso de ausência por maternidade, paternidade ou adopção, de faltas por acidente em serviço ou doença profissional e de prestação de serviço militar, o prazo previsto no nº 1 é automaticamente prorrogado para o termo de tais situações.

Nota: A produção de efeitos do presente artigo está dependente da entrada em vigor do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas.

Artigo 18º **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 adopção e de faltas por acidente em serviço ou doença profissional, a percepção de remuneração decorrente de nomeação definitiva retroage à data da publicitação do respectivo acto.

3 – Nos casos previstos no nº 3 do artigo anterior, a contagem do tempo de serviço decorrente de nomeação definitiva retroage à data da publicitação do respectivo acto.

Nota: A produção de efeitos do presente artigo está dependente da entrada em vigor do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas.

Artigo 19º **Falta de aceitação**

1 – 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.

2 – Sem prejuízo do disposto em leis especiais, a falta de aceitação do nomeado importa a revogação automática do acto de nomeação sem que possa ser repetido no procedimento em que foi praticado.

Nota: A produção de efeitos do presente artigo está dependente da entrada em vigor do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas.

SECÇÃO IV **Contrato**

Artigo 20º **Âmbito do contrato**

São contratados os trabalhadores que não devam ser nomeados e cuja relação jurídica de emprego público não deva ser constituída por comissão de serviço.

Nota: A produção de efeitos do presente artigo está dependente da entrada em vigor do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas.

Artigo 21º

Modalidades do contrato

1 – O contrato reveste as modalidades de contrato por tempo indeterminado e de contrato a termo resolutivo, certo ou incerto.

2 – O tempo de serviço decorrido no período experimental que se tenha concluído sem sucesso é contado, sendo o caso, na carreira e categoria às quais o trabalhador regressa.

Nota: A produção de efeitos do presente artigo está dependente da entrada em vigor do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas.

Artigo 22º

Pressupostos e área de recrutamento do contrato a termo resolutivo

1 – Os pressupostos do recurso ao contrato a termo resolutivo são os previstos no RCTFP.

2 – A área de recrutamento do contrato a termo resolutivo é constituída pelos trabalhadores que não tenham ou não pretendam conservar a qualidade de sujeitos de relações jurídicas de emprego público constituídas por tempo indeterminado, bem como pelos que se encontrem em situação de mobilidade especial.

Nota: A produção de efeitos do presente artigo está dependente da entrada em vigor do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas.

SECÇÃO V

Comissão de serviço

Artigo 23º

Duração e renovação

1 – Na falta de lei especial em contrário, a comissão de serviço tem a duração de três anos, sucessivamente renovável por iguais períodos.

2 – O tempo de serviço decorrido em comissão de serviço é contado, sendo o caso, na carreira e categoria às quais o trabalhador regressa.

Nota: A produção de efeitos do presente artigo está dependente da entrada em vigor do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas.

Artigo 24º

Posse

1 – Sem prejuízo do disposto em leis especiais, a aceitação do exercício de cargos em comissão de serviço reveste a forma de posse.

2 – A posse é um acto público, pessoal e solene pelo qual o trabalhador manifesta a vontade de aceitar o exercício do cargo.

3 – É aplicável à comissão de serviço e à posse, com as necessárias adaptações, o disposto no

artigo 14º, nos nºs 2 e 3 do artigo 15º, nos artigos 16º e 17º, no nº 1 do artigo 18º e no artigo 19º.

Nota: A produção de efeitos do presente artigo está dependente da entrada em vigor do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas.

CAPÍTULO II

Garantias de imparcialidade

Artigo 25º

Incompatibilidades e impedimentos

1 – A existência de incompatibilidades e de impedimentos contribui para garantir a imparcialidade no exercício de funções públicas.

2 – Sem prejuízo do disposto na Constituição, nos artigos 44º a 51º do Código do Procedimento Administrativo e em leis especiais, as incompatibilidades e os impedimentos a que se encontram sujeitos os trabalhadores, independentemente da modalidade de constituição da relação jurídica de emprego público ao abrigo da qual exercem funções, são os previstos no presente capítulo.

Nota: O presente artigo produz efeitos a partir de 1 de Março de 2008.

Artigo 26º

Incompatibilidade com outras funções

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

Nota: O presente artigo produz efeitos a partir de 1 de Março de 2008.

Artigo 27º

Acumulação com outras funções públicas

1 – O exercício de funções pode ser acumulado com o de outras funções públicas quando estas não sejam remuneradas e haja na acumulação manifesto interesse público.

2 – Sendo remuneradas e havendo manifesto interesse público na acumulação, o exercício de funções apenas pode ser acumulado com o de outras funções públicas nos seguintes casos:

a) (Revogada.);

(Redação revogada pela Lei nº 66/2012, de 31 de dezembro, com entrada em vigor no dia 1 de janeiro de 2013.)

b) (Revogada.);

(Redação revogada pela Lei nº 66/2012, de 31 de dezembro, com entrada em vigor no dia 1 de janeiro de 2013.)

c) Participação em comissões ou grupos de trabalho;

d) Participação em conselhos consultivos e em comissões de fiscalização ou outros órgãos colegiais, neste caso para fiscalização ou controlo de dinheiros públicos;

e) (Revogada.);

(Redação revogada pela Lei nº 66/2012, de 31 de dezembro, com entrada em vigor no dia 1 de janeiro de 2013.)

f) 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;

(Redação dada pela Lei nº 66/2012, de 31 de dezembro, com entrada em vigor no dia 1 de janeiro de 2013.)

g) Realização de conferências, palestras, acções de formação de curta duração e outras actividades de idêntica natureza.

Nota: Na sequência das alterações introduzidas pela Lei nº 66/2012, de 31 de dezembro e, de acordo com o seu artigo 15º, o disposto no presente artigo prevalece sobre quaisquer leis especiais e instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho.

Artigo 28º **Acumulação com funções privadas**

1 – Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, o exercício de funções não pode ser acumulado com o de funções ou actividades privadas.

2 – A título remunerado ou não, em regime de trabalho autónomo ou subordinado, podem ser acumuladas, pelo trabalhador ou por interposta pessoa, funções ou actividades privadas desde que as mesmas não sejam concorrentes ou similares com as funções públicas desempenhadas e que com estas sejam conflituantes.

3 – Consideram-se concorrentes ou similares com as funções públicas desempenhadas e que com estas sejam conflituantes as funções ou actividades que, tendo conteúdo idêntico ao das funções públicas desempenhadas, sejam desenvolvidas de forma permanente ou habitual e se dirijam ao mesmo círculo de destinatários.

4 – A título remunerado ou não, em regime de trabalho autónomo ou subordinado, podem ainda ser acumuladas, pelo trabalhador ou por interposta pessoa, funções ou actividades 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 algum prejuízo para o interesse público ou para os direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos.

(Redação dada pela Lei nº 34/2010, de 2 de Setembro, com entrada em vigor no prazo de 60 dias a contar da data da sua publicação, ou seja, 1 de Novembro de 2011.)

Artigo 29º **Autorização para acumulação de funções**

1 – A acumulação de funções nos termos previstos nos artigos 27º e 28º depende de prévia autorização da entidade competente.

(Redacção dada pela Lei nº 34/2010, de 2 de Setembro, com entrada em vigor no prazo de 60 dias a contar da data da sua publicação, ou seja, 1 de Novembro de 2011.)

2 – Do requerimento a apresentar para o efeito deve constar a indicação:

- a) Do local do exercício da função ou actividade a acumular;
- b) Do horário em que ela se deve exercer;
- c) Da remuneração a auferir, quando seja o caso;
- d) Da natureza autónoma ou subordinada do trabalho a desenvolver e do respectivo conteúdo;
- e) Das razões por que o requerente entende que a acumulação, conforme os casos, é de manifesto interesse público ou não incorre no previsto nas alíneas a) e d) do nº 4 do artigo anterior;
- f) Das razões por que o requerente entende não existir conflito com as funções desempenhadas, designadamente por a função a acumular não revestir as características referidas nos nºs 2 e 3 e na alínea c) do nº 4 do artigo anterior;
- g) Do compromisso de cessação imediata da função ou actividade acumulada no caso de ocorrência superveniente de conflito.

3 – Compete aos titulares de cargos dirigentes, sob pena de cessação da comissão de serviço, nos termos do respectivo estatuto, verificar da existência de situações de acumulação de funções não autorizadas, bem como fiscalizar, em geral, a estrita observância das garantias de imparcialidade no desempenho de funções públicas.

Nota: O presente artigo, com excepção das alterações entretanto introduzidas, produz efeitos a partir de 1 de Março de 2008.

Artigo 30º **Interesse no procedimento**

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 projectos, candidaturas ou requerimentos que devam ser submetidos à sua apreciação ou decisão ou à de órgãos ou unidades orgânicas colocados sob sua directa influência.

2 – Os trabalhadores não podem beneficiar, pessoal e indevidamente, de actos ou tomar parte em contratos em cujo processo de formação intervenham órgãos ou unidades orgânicas colocados sob sua directa influência.

3 – Para efeitos do disposto nos números anteriores, consideram-se colocados sob directa influência do trabalhador os órgãos ou unidades orgânicas que:

- a) Estejam sujeitos ao seu poder de direcção, 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 entidade empregadora pública, para o fim específico de intervir nos procedimentos em causa;
- d) Sejam integrados, no todo ou em parte, por trabalhadores por ele designados por tempo determinado ou determinável;

- 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 intervindo;
- f) Com ele colaborem, em situação de paridade hierárquica, no âmbito do mesmo órgão ou serviço ou unidade orgânica.

4 – É equiparado ao interesse do trabalhador, definido nos termos dos n.ºs 1 e 2, o interesse:

- a) Do seu cônjuge, não separado de pessoas e bens, dos seus ascendentes e descendentes em qualquer grau, dos colaterais até ao 2.º grau e daquele que com ele viva nas condições do artigo 2020.º do Código Civil;
- b) Da sociedade em cujo capital detenha, directa ou indirectamente, 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 produz as consequências disciplinares previstas no respectivo estatuto.

6 – Para efeitos do disposto no Código do Procedimento Administrativo, os trabalhadores devem comunicar ao respectivo superior hierárquico, antes de tomadas as decisões, praticados os actos 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.

Nota: O presente artigo produz efeitos a partir de 1 de Março de 2008.

CAPÍTULO III

Cessação da relação jurídica de emprego público

Artigo 31.º

Disposições gerais

1 – Quando previsto em lei especial, e nos termos nela estabelecidos, a não reunião superveniente de qualquer dos requisitos referidos no artigo 8.º faz cessar ou modificar a relação jurídica de emprego público.

2 – Em qualquer caso, na falta de lei especial em contrário, a relação jurídica de emprego público cessa quando o trabalhador complete 70 anos de idade.

Nota: A produção de efeitos do presente artigo está dependente da entrada em vigor do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas.

Artigo 32.º

Cessação da nomeação

1 – A nomeação definitiva cessa por:

- a) Conclusão sem sucesso do período experimental, nos termos dos nºs 8, 9 e 10 do artigo 12º;
- b) Exoneração a pedido do trabalhador;
- c) Mútuo acordo entre a entidade empregadora pública e o trabalhador, mediante compensação, nos termos previstos na lei;
(Redação alterada pela Lei nº 66/2012, de 31 de dezembro, com entrada em vigor no dia 1 de janeiro de 2013.)
- d) Aplicação de pena disciplinar expulsiva;
- e) Morte do trabalhador;
- f) Desligação do serviço para efeitos de aposentação.

2 – A exoneração referida na alínea b) do número anterior produz efeitos no 30º dia a contar da data da apresentação do respectivo pedido, excepto quando a entidade empregadora pública e o trabalhador acordarem diferentemente.

3 – À causa de cessação referida na alínea c) do nº 1 são aplicáveis as disposições do RCTFP relativas à cessação por acordo.

(Redação alterada pela Lei nº 66/2012, de 31 de dezembro, com entrada em vigor no dia 1 de janeiro de 2013.)

4 – À cessação da nomeação transitória são aplicáveis, com as necessárias adaptações, as disposições adequadas do RCTFP relativas ao contrato a termo resolutivo, bem como a da alínea d) do nº 1.

Nota: Na sequência das alterações introduzidas pela Lei nº 66/2012, de 31 de dezembro e, de acordo com o seu artigo 15º, o disposto no presente artigo prevalece sobre quaisquer leis especiais e instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho.

Artigo 33º **Cessação do contrato**

1 – Concluído sem sucesso o período experimental, o contrato é feito cessar e o trabalhador regressa à situação jurídico-funcional de que era titular antes dele, quando constituída e consolidada por tempo indeterminado, ou cessa a relação jurídica de emprego público, no caso contrário.

2 – O contrato pode cessar pelas causas previstas no RCTFP.

3 – Quando o contrato por tempo indeterminado deva cessar por despedimento colectivo ou por despedimento por extinção do posto de trabalho, a identificação dos trabalhadores relativamente aos quais tal cessação deva produzir efeitos opera-se por aplicação dos procedimentos previstos na lei em caso de reorganização de serviços.

4 – Identificados os trabalhadores cujo contrato deva cessar aplicam-se os restantes procedimentos previstos no RCTFP.

5 – Confirmando-se a necessidade de cessação do contrato, o trabalhador é notificado para, em 10 dias úteis, informar se deseja ser colocado em situação de mobilidade especial pelo prazo de um ano.

6 – Não o desejando, e não tendo havido acordo de revogação nos termos do RCTFP, é praticado o acto de cessação do contrato.

7 – Sendo colocado em situação de mobilidade especial e reiniciando funções por tempo indeterminado em qualquer órgão ou serviço a que a presente lei é aplicável, os procedimentos para

cessação do contrato são arquivados sem que seja praticado o correspondente acto.

8 – Não tendo lugar o reinício de funções, nos termos do número anterior, durante o prazo de colocação do trabalhador em situação de mobilidade especial, é praticado o acto de cessação do contrato.

9 – O disposto nos n.ºs 5 a 8 é aplicável, com as necessárias adaptações, à cessação do contrato por tempo indeterminado por:

- a) Caducidade por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de a entidade empregadora pública receber o trabalho; ou
- b) Despedimento por inadaptação.

10 – Para os efeitos previstos no RCTFP, a inexistência de alternativas à cessação do contrato ou de outros postos de trabalho compatíveis com a categoria ou com a qualificação profissional do trabalhador é justificada através de declaração emitida pela entidade gestora da mobilidade.

Nota: A produção de efeitos do presente artigo está dependente da entrada em vigor do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas.

Artigo 34.º **Cessação da comissão de serviço**

1 – Na falta de lei especial em contrário, a comissão de serviço cessa, a todo o tempo, por iniciativa da entidade empregadora pública ou do trabalhador, com aviso prévio de 30 dias.

2 – Cessada a comissão de serviço, o trabalhador regressa à situação jurídico-funcional de que era titular antes dela, quando constituída e consolidada por tempo indeterminado, ou cessa a relação jurídica de emprego público, no caso contrário, em qualquer caso com direito a indemnização quando prevista em lei especial.

Nota: A produção de efeitos do presente artigo está dependente da entrada em vigor do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas.

CAPÍTULO IV **Contratos de prestação de serviços**

Artigo 35.º **Âmbito dos contratos de prestação de serviços**

1 – Os órgãos e serviços a que a presente lei é aplicável podem celebrar contratos de prestação de serviços, nas modalidades de contratos de tarefa e de avença, nos termos previstos no presente capítulo.

2 – A celebração de contratos de tarefa e de avença apenas pode ter lugar quando, cumulativamente:

- a) Se trate da execução de trabalho não subordinado, para a qual se revele inconveniente o recurso a qualquer modalidade da relação jurídica de emprego público;
- b) (Revogada.)

(Redacção revogada pela Lei nº 3-B/2010, de 28 de Abril, com entrada em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.)

- c) Seja observado o regime legal da aquisição de serviços;
- d) O contratado comprove ter regularizadas as suas obrigações fiscais e com a segurança social.

3 – Considera-se trabalho não subordinado o que, sendo prestado com autonomia, não se encontra sujeito à disciplina e à direcção do órgão ou serviço contratante nem impõe o cumprimento de horário de trabalho.

4 – Sem prejuízo dos requisitos referidos nas alíneas c) e d) do nº 2, a celebração de contratos de tarefa e de avença depende de prévio parecer favorável dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública, relativamente à verificação do requisito previsto na alínea a) do nº 2, sendo os termos e tramitação desse parecer regulados por portaria dos mesmos membros do Governo.

(Redacção dada pela Lei nº 3-B/2010, de 28 de Abril, com entrada em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.)

5 – Os membros do Governo a que se refere o número anterior podem excepcionalmente autorizar a celebração de um número máximo de contratos de tarefa e de avença, em termos a definir na portaria prevista no número anterior, desde que, a par do cumprimento do disposto no n.º 2, não sejam excedidos os prazos contratuais inicialmente previstos e os encargos financeiros globais anuais, que devam suportar os referidos contratos, estejam inscritos na respectiva rubrica do orçamento do órgão ou do serviço.

(Redacção dada pela Lei nº 3-B/2010, de 28 de Abril, com entrada em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.)

6 – O contrato de tarefa tem como objecto a execução de trabalhos específicos, de natureza excepcional, não podendo exceder o termo do prazo contratual inicialmente estabelecido.

(Redacção renumerada pela Lei nº 3-B/2010, de 28 de Abril, correspondente ao anterior nº 5.)

7 – O contrato de avença tem como objecto prestações sucessivas no exercício de profissão liberal, com retribuição certa mensal, podendo ser feito cessar a todo o tempo, por qualquer das partes, mesmo quando celebrado com cláusula de prorrogação tácita, com aviso prévio de 60 dias e sem obrigação de indemnizar.

(Redacção renumerada pela Lei nº 3-B/2010, de 28 de Abril, correspondente ao anterior nº 6.)

8 – A verificação, através de relatório de auditoria efectuada pela Inspecção-Geral de Finanças em articulação com a Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público, da vigência de contratos de prestação de serviço para execução de trabalho subordinado equivale ao reconhecimento pelo órgão ou serviço da necessidade de ocupação de um posto de trabalho com recurso à constituição de uma relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado ou por tempo determinado ou determinável, conforme caracterização resultante da auditoria, determinando:

(A redacção do presente número e respectivas alíneas foi dada pela Lei nº 3-B/2010, de 28 de Abril, com entrada em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.)

- a) A alteração do mapa de pessoal do órgão ou serviço, por forma a prever aquele posto de trabalho;
- b) A publicitação de procedimento concursal para constituição da relação jurídica de emprego público, nos termos previstos na presente lei.

Artigo 36º
Incumprimento do âmbito da celebração

1 – Sem prejuízo da produção plena dos seus efeitos durante o tempo em que tenham estado em execução, os contratos de prestação de serviços celebrados com violação dos requisitos previstos nos nºs 2 e 4 do artigo anterior são nulos.

2 – A violação referida no número anterior faz incorrer o seu responsável em responsabilidade civil, financeira e disciplinar.

3 – Para efeitos da efectivação da responsabilidade financeira dos dirigentes autores da violação referida no nº 1 pelo Tribunal de Contas, consideram-se os pagamentos despendidos em sua consequência como sendo pagamentos indevidos.

Nota: O presente artigo produz efeitos a partir de 1 de Março de 2008.

CAPÍTULO V
Publicitação das modalidades de vinculação

Artigo 37º
Publicação

1 – São publicados na 2ª série do Diário da República, por extracto:

- a) Os actos de nomeação definitiva, bem como os que determinam, relativamente aos trabalhadores nomeados, mudanças definitivas de órgão ou serviço e, ou, de categoria;
- b) Os contratos por tempo indeterminado, bem como os actos que determinam, relativamente aos trabalhadores contratados, mudanças definitivas de órgão ou serviço e, ou, de categoria;
- c) As comissões de serviço;
- d) Os actos de cessação das modalidades da relação jurídica de emprego público referidas nas alíneas anteriores.

2 – Dos extractos dos actos e contratos consta a indicação da carreira, categoria e posição remuneratória do nomeado ou contratado.

Nota: O presente artigo produz efeitos a partir de 1 de Março de 2008.

Artigo 38º
Outras formas de publicitação

1 – São afixados no órgão ou serviço e inseridos em página electrónica, por extracto:

- a) Os actos de nomeação transitória e as respectivas renovações;
- b) Os contratos a termo resolutivo, certo ou incerto, e as respectivas renovações;
- c) Os contratos de prestação de serviços e as respectivas renovações;
- d) As cessações das modalidades de vinculação referidas nas alíneas anteriores.

2 – Dos extractos dos actos e contratos consta a indicação da carreira, categoria e posição remuneratória do nomeado ou contratado, ou, sendo o caso, da função a desempenhar e respectiva retribuição, bem como do respectivo prazo.

3 – Dos extractos dos contratos de prestação de serviços consta ainda a referência à concessão do visto ou à emissão da declaração de conformidade ou, sendo o caso, à sua dispensabilidade.

Nota: O presente artigo produz efeitos a partir de 1 de Março de 2008.

TÍTULO IV

Regime de carreiras

CAPÍTULO I

Âmbito de aplicação do regime de carreiras

Artigo 39º

Âmbito de aplicação

1 – Sem prejuízo do disposto no número seguinte e no artigo 58º, o presente título é aplicável às relações jurídicas de emprego público constituídas por tempo indeterminado.

2 – Às nomeações transitórias e aos contratos a termo resolutivo, certo ou incerto, são aplicáveis, com as necessárias adaptações, os artigos 50º e 51º, os nºs 2, 3 e 4 do artigo 53º, os artigos 54º e 55º e o nº 1 do artigo 57º.

Nota: A produção de efeitos do presente artigo está dependente da entrada em vigor do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas.

CAPÍTULO II

Carreiras

SECÇÃO I

Organização das carreiras

Artigo 40º

Integração em carreiras

Os trabalhadores nomeados definitivamente e contratados por tempo indeterminado exercem as suas funções integrados em carreiras.

Nota: A produção de efeitos do presente artigo está dependente da entrada em vigor do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas.

Artigo 41º **Carreiras gerais e especiais**

1 – São gerais as carreiras cujos conteúdos funcionais caracterizam postos de trabalho de que a generalidade dos órgãos ou serviços carece para o desenvolvimento das respectivas actividades.

2 – São especiais as carreiras cujos conteúdos funcionais caracterizam postos de trabalho de que apenas um ou alguns órgãos ou serviços carecem para o desenvolvimento das respectivas actividades.

3 – Apenas podem ser criadas carreiras especiais quando, cumulativamente:

- a) Os respectivos conteúdos funcionais não possam ser absorvidos pelos conteúdos funcionais das carreiras gerais;
- b) Os respectivos trabalhadores se devam encontrar sujeitos a deveres funcionais mais exigentes que os previstos para os das carreiras gerais;
- c) Para integração em tais carreiras, e em qualquer das categorias em que se desdobrem, seja exigida, em regra, a aprovação em curso de formação específico de duração não inferior a seis meses ou a aquisição de certo grau académico ou de certo título profissional.

4 – A aprovação e a aquisição referidas na alínea c) do número anterior podem ter lugar durante o período experimental com que se inicia a nomeação ou o contrato.

Nota: A produção de efeitos do presente artigo está dependente da entrada em vigor do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas.

Artigo 42º **Carreiras unicategoriais e pluricategoriais**

1 – Independentemente da sua qualificação como gerais ou especiais, as carreiras são unicategoriais ou pluricategoriais.

2 – São unicategoriais as carreiras a que corresponde uma única categoria.

3 – São pluricategoriais as carreiras que se desdobram em mais do que uma categoria.

4 – Apenas podem ser criadas carreiras pluricategoriais quando a cada uma das categorias da carreira corresponde um conteúdo funcional distinto do das restantes.

5 – O conteúdo funcional das categorias superiores integra o das que lhe sejam inferiores.

Nota: A produção de efeitos do presente artigo está dependente da entrada em vigor do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas.

Artigo 43º **Conteúdo funcional**

1 – A cada carreira, ou a cada categoria em que se desdobre, corresponde um conteúdo funcional legalmente descrito.

2 – O conteúdo funcional de cada carreira ou categoria deve ser descrito de forma abrangente, dispensando pormenorizações relativas às tarefas nele abrangidas.

3 – A descrição do conteúdo funcional não pode, em caso algum, e sem prejuízo do disposto no nº 3 do artigo 271º da Constituição, constituir fundamento para o não cumprimento do dever de obediência e não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções, não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

Nota: A produção de efeitos do presente artigo está dependente da entrada em vigor do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas.

Artigo 44º

Graus de complexidade funcional

1 – Em função da titularidade do nível habilitacional em regra exigida para integração em cada carreira, estas classificam-se em três graus de complexidade funcional, nos seguintes termos:

- a) De grau 1, quando se exija a titularidade da escolaridade obrigatória, ainda que acrescida de formação profissional adequada;
- b) De grau 2, quando se exija a titularidade do 12º ano de escolaridade ou de curso que lhe seja equiparado;
- c) De grau 3, quando se exija a titularidade de licenciatura ou de grau académico superior a esta.

2 – O diploma que crie a carreira faz referência ao respectivo grau de complexidade funcional.

3 – As carreiras pluricategoriais podem apresentar mais do que um grau de complexidade funcional, cada um deles referenciado a categorias, quando a integração nestas dependa, em regra, da titularidade de níveis habilitacionais diferentes.

Nota: A produção de efeitos do presente artigo está dependente da entrada em vigor do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas.

Artigo 45º

Posições remuneratórias

1 – A cada categoria das carreiras corresponde um número variável de posições remuneratórias.

2 – À categoria da carreira unicategorial corresponde um número mínimo de oito posições remuneratórias.

3 – Nas carreiras pluricategoriais, o número de posições remuneratórias de cada categoria obedece às seguintes regras:

- a) À categoria inferior corresponde um número mínimo de oito posições remuneratórias;
- b) A cada uma das categorias sucessivamente superiores corresponde um número proporcionalmente decrescente de posições remuneratórias por forma a que:
 - i) Estando a carreira desdobrada em duas categorias, seja de quatro o número mínimo das posições remuneratórias da categoria superior;
 - ii) Estando a carreira desdobrada em três categorias, seja de cinco e de duas o número mínimo das posições remuneratórias das categorias sucessivamente superiores;

iii) Estando a carreira desdobrada em quatro categorias, seja de seis, quatro e duas o número mínimo das posições remuneratórias das categorias sucessivamente superiores.

(A redacção da al. b) do nº 3 foi corrigida pela Declaração de Rectificação nº 22-A/2008, de 24 de Abril.)

Nota: A produção de efeitos do presente artigo está dependente da entrada em vigor do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas.

Artigo 46º

Alteração do posicionamento remuneratório: Opção gestonária

1 – Tendo em consideração as verbas orçamentais destinadas a suportar o tipo de encargos previstos na alínea b) do nº 1 do artigo 7º, o dirigente máximo do órgão ou serviço decide, nos termos dos nºs 3 e 4 do mesmo artigo, se, e em que medida, este se propõe suportar 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 actividade 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 os 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 inserção em página electrónica.

Nota: O presente artigo produz efeitos a partir de 1 de Março de 2008.

Artigo 47º

Alteração do posicionamento remuneratório: Regra

1 – Preenchem os universos definidos nos termos do artigo anterior os trabalhadores do órgão ou serviço, onde quer que se encontrem em exercício de funções, que, na falta de lei especial em contrário, tenham obtido, nas últimas avaliações do seu desempenho referido às funções exercidas durante o posicionamento remuneratório em que se encontram:

a) Uma menção máxima;

(Redação dada pela Lei nº 66-B/2012, de 31 de dezembro, com entrada em vigor no dia 1 de janeiro de 2013.)

b) Duas menções imediatamente inferiores às máximas, consecutivas; ou

(Redação dada pela Lei nº 66-B/2012, de 31 de dezembro, com entrada em vigor no dia 1 de janeiro de 2013.)

c) Três menções imediatamente inferiores às referidas na alínea anterior, desde que substanciem desempenho

positivo, consecutivas.

(Redação dada pela Lei nº 66-B/2012, de 31 de dezembro, com entrada em vigor no dia 1 de janeiro de 2013.)

2 – Determinados os trabalhadores que preenchem cada um dos universos definidos, são ordenados, dentro de cada universo, por ordem decrescente da classificação quantitativa obtida na última avaliação do seu desempenho.

3 – Em face da ordenação referida no número anterior o montante máximo dos encargos fixado por cada universo, nos termos dos nºs 2 e 3 do artigo anterior, é distribuído, pela ordem mencionada, por forma a que cada trabalhador altere o seu posicionamento na categoria para a posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que se encontra.

(Redação corrigida pela Declaração de Rectificação nº 22-A/2008, de 24 de abril.)

4 – Não há lugar a alteração do posicionamento remuneratório quando, não obstante reunidos os requisitos previstos no nº 1, o montante máximo dos encargos fixado para o universo em causa se tenha previsivelmente esgotado, no quadro da execução orçamental em curso, com a alteração relativa a trabalhador ordenado superiormente.

5 – Para efeitos do disposto nas alíneas b) e c) do nº 1 são também consideradas as menções obtidas que sejam superiores às nelas referidas.

6 – Há lugar a alteração obrigatória para a posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que o trabalhador se encontra, quando a haja, independentemente dos universos definidos nos termos do artigo anterior, quando aquele, na falta de lei especial em contrário, tenha acumulado 10 pontos nas avaliações do seu desempenho referido às funções exercidas durante o posicionamento remuneratório em que se encontra, contados nos seguintes termos:

(Redação dada pela Lei nº 66-B/2012, de 31 de dezembro, com entrada em vigor no dia 1 de janeiro de 2013.)

a) Seis pontos por cada menção máxima;

(Redação dada pela Lei nº 66-B/2012, de 31 de dezembro, com entrada em vigor no dia 1 de janeiro de 2013.)

b) Quatro pontos por cada menção imediatamente inferior à máxima;

(Redação dada pela Lei nº 66-B/2012, de 31 de dezembro, com entrada em vigor no dia 1 de janeiro de 2013.)

c) Dois pontos por cada menção imediatamente inferior à referida na alínea anterior, desde que substancie desempenho positivo;

(Redação dada pela Lei nº 66-B/2012, de 31 de dezembro, com entrada em vigor no dia 1 de janeiro de 2013.)

d) Dois pontos negativos por cada menção correspondente ao mais baixo nível de avaliação.

(Redação dada pela Lei nº 66-B/2012, de 31 de dezembro, com entrada em vigor no dia 1 de janeiro de 2013.)

7 – Na falta de lei especial em contrário, a alteração do posicionamento remuneratório reporta-se a 1 de Janeiro do ano em que tem lugar.

Artigo 48º

Alteração do posicionamento remuneratório: Excepção

1 – Ainda que não se encontrem reunidos os requisitos previstos no nº 1 do artigo anterior, o dirigente máximo do órgão ou serviço, ouvido o Conselho Coordenador da Avaliação, ou o órgão com competência equiparada, e nos limites fixados pela decisão referida nos nºs 2 e 3 do artigo 46º, pode alterar, para a posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que se encontra, o posicionamento remuneratório de trabalhador em cuja última avaliação do desempenho tenha obtido a menção máxima ou a imediatamente inferior.

2 – Da mesma forma, nos limites fixados pela decisão referida nos nºs 2 e 3 do artigo 46º, o dirigente máximo do órgão ou serviço, ouvido o Conselho Coordenador da Avaliação, ou o órgão com competência equiparada, pode determinar que a alteração do posicionamento na categoria de trabalhador referido no nº 3 do artigo anterior se opere para qualquer outra posição remuneratória seguinte àquela em que se encontra.

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 particularmente fundamentadas e tornadas públicas, com o teor integral da respectiva fundamentação e do parecer do Conselho Coordenador de Avaliação, ou o órgão com competência equiparada, por publicação em espaço próprio da 2ª série do Diário da República, por afixação no órgão ou serviço e por inserção em página electrónica.

5 – É aplicável o disposto no nº 7 do artigo anterior.

(A redacção do nº 4 foi corrigida pela Declaração de Rectificação nº 22-A/2008, de 24 de Abril.)

Nota: O presente artigo produz efeitos a partir de 1 de Março de 2008.

SECÇÃO II

Carreiras gerais

Artigo 49º

Enumeração e caracterização

1 – São gerais as carreiras de:

- a) Técnico superior;
- b) Assistente técnico;
- c) Assistente operacional.

2 – A caracterização das carreiras gerais em função do número e designação das categorias em que se desdobram, dos conteúdos funcionais, dos graus de complexidade funcional e do número de posições remuneratórias de cada categoria consta do anexo à presente lei, de que é parte integrante.

3 – A previsão, nos mapas de pessoal, de postos de trabalho que devam ser ocupados por coordenadores técnicos da carreira de assistente técnico depende da existência de unidades

orgânicas flexíveis com o nível de secção ou da necessidade de coordenar, pelo menos, 10 assistentes técnicos do respectivo sector de actividade.

4 – A previsão, nos mapas de pessoal, de postos de trabalho que devam ser ocupados por encarregados gerais operacionais da carreira de assistente operacional depende da necessidade de coordenar, pelo menos, três encarregados operacionais do respectivo sector de actividade.

5 – A previsão, nos mapas de pessoal, de postos de trabalho que devam ser ocupados por encarregados operacionais da carreira de assistente operacional depende da necessidade de coordenar, pelo menos, 10 assistentes operacionais do respectivo sector de actividade.

Nota: A produção de efeitos do presente artigo está dependente da entrada em vigor do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas.

CAPÍTULO III

Recrutamento

Artigo 50º

Procedimento concursal

1 – Decidido pelo dirigente máximo da entidade empregadora pública, nos termos do nº 2 do artigo 6º e da alínea b) do nº 1 e dos nºs 3 e 4 do artigo 7º, promover o recrutamento de trabalhadores necessários à ocupação de todos ou de alguns postos de trabalho previstos, e não ocupados, nos mapas de pessoal aprovados, é publicitado o respectivo procedimento concursal, designadamente através de publicação na 2ª série do Diário da República.

2 – O procedimento concursal referido no número anterior observa as injunções decorrentes do disposto nos nºs 3 a 7 do artigo 6º

3 – Da publicitação do procedimento concursal consta, com clareza, a referência ao número de postos de trabalho a ocupar e a sua caracterização em função da atribuição, competência ou actividade a cumprir ou a executar, carreira, categoria e, quando imprescindível, área de formação académica ou profissional que lhes correspondam.

4 – Para os efeitos do disposto no número anterior, a publicitação do procedimento faz referência:

- a) À área de formação académica quando, nos casos da alínea c) do nº 1 do artigo 44º, exista mais do que uma no mesmo nível habilitacional;
- b) À área de formação profissional quando, nos casos das alíneas a) e b) do nº 1 do artigo 44º, a integração na carreira não dependa, ou não dependa exclusivamente, de habilitações literárias.

(A redacção do nº 3 foi corrigida pela Declaração de Rectificação nº 22-A/2008, de 24 de Abril.)

Nota: A produção de efeitos do presente artigo está dependente da entrada em vigor da portaria prevista no nº 2 do artigo 54º.

Artigo 51º

Exigência de nível habilitacional

1 – Em regra, pode apenas ser candidato ao procedimento quem seja titular do nível habilitacional e, quando seja o caso, da área de formação, correspondentes ao grau de complexidade

funcional da carreira e categoria caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado.

2 – A publicitação do procedimento pode, porém, prever a possibilidade de candidatura de quem, não sendo titular da habilitação exigida, considere dispor da formação e, ou, experiência profissionais necessárias e suficientes para a substituição daquela habilitação.

3 – A substituição da habilitação nos termos referidos no número anterior não é admissível quando, para o exercício de determinada profissão ou função, implicadas na caracterização dos postos de trabalho em causa, lei especial exija título ou o preenchimento de certas condições.

4 – O júri, preliminarmente, analisa a formação e, ou, a experiência profissionais e delibera sobre a admissão do candidato ao procedimento concursal.

5 – Em caso de admissão, a deliberação, acompanhada do teor integral da sua fundamentação, é notificada aos restantes candidatos.

Nota: A produção de efeitos do presente artigo está dependente da entrada em vigor da portaria prevista no nº 2 do artigo 54º.

Artigo 52º

Outros requisitos de recrutamento

1 – Quando se trate de carreiras unicategoriais ou da categoria inferior de carreiras pluricategoriais, podem candidatar-se ao procedimento:

- a) Trabalhadores integrados na mesma carreira, a cumprir ou a executar diferente atribuição, competência ou actividade, do órgão ou serviço em causa;
- b) Trabalhadores integrados na mesma carreira, a cumprir ou a executar qualquer atribuição, competência ou actividade, de outro órgão ou serviço ou que se encontrem em situação de mobilidade especial;
- c) Trabalhadores integrados em outras carreiras;
- d) Sendo o caso, trabalhadores que exerçam os respectivos cargos em comissão de serviço ou que sejam sujeitos de outras relações jurídicas de emprego público por tempo determinado ou determinável e indivíduos sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida.

2 – Na falta de lei especial em contrário, quando se trate de categorias superiores de carreiras pluricategoriais, podem candidatar-se ao procedimento, para além dos referidos no número anterior, trabalhadores integrados na mesma carreira, em diferente categoria, do órgão ou serviço em causa, que se encontrem a cumprir ou a executar idêntica atribuição, competência ou actividade.

Nota: A produção de efeitos do presente artigo está dependente da entrada em vigor da portaria prevista no nº 2 do artigo 54º.

Artigo 53º

Métodos de selecção

1 – Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, os métodos de selecção a utilizar obrigatoriamente no recrutamento são os seguintes:

- a) Provas de conhecimentos, destinadas a avaliar se, e em que medida, os candidatos dispõem das competências técnicas necessárias ao exercício da função; e
- b) Avaliação psicológica destinada a avaliar se, e em que medida, os candidatos dispõem das restantes competências exigíveis ao exercício da função.

2 – Excepto quando afastados, por escrito, pelos candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de mobilidade especial, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou actividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, os métodos de selecção a utilizar no seu recrutamento são os seguintes:

- a) Avaliação curricular incidente especialmente sobre as funções que têm desempenhado na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou actividade em causa e o nível de desempenho nelas alcançado; e

(A redacção da al. a) do nº 2 foi corrigida pela Declaração de Rectificação nº 22-A/2008, de 24 de Abril.)

- b) Entrevista de avaliação das competências exigíveis ao exercício da função.

3 – Podem ainda ser adoptados, facultativamente, outros métodos de selecção legalmente previstos.

4 – Sem prejuízo do disposto no número anterior, a entidade empregadora pública pode limitar-se a utilizar os métodos de selecção referidos nas alíneas a) dos n.os 1 ou 2, nos seguintes casos:

(A redacção do presente número e respectivas alíneas foi dada pela Lei nº 55-A/2010, de 31 de Dezembro, com entrada em vigor no dia 1 de Janeiro de 2011.)

a) Nos procedimentos concursais para constituição de relações jurídicas de emprego público por tempo indeterminado, abertos ao abrigo do disposto no nº 4 do artigo 6º, pode ser aplicado apenas o método de selecção prova de conhecimentos ou avaliação curricular, consoante os casos previstos, respectivamente, nos n.os 1 ou 2, sem prejuízo do disposto em lei especial;

b) Nos procedimentos concursais para constituição de relações jurídicas de emprego público por tempo determinado ou determinável, abertos ao abrigo do disposto no nº 5 do artigo 6º, pode ser aplicado apenas o método de selecção avaliação curricular, sem prejuízo do disposto em lei especial.

Artigo 54º

Tramitação do procedimento concursal

1 – O procedimento concursal é simplificado e urgente, obedecendo aos seguintes princípios:

- a) O júri do procedimento é composto por trabalhadores da entidade empregadora pública, de outro órgão ou serviço e, quando a área de formação exigida revele a sua conveniência, de entidades privadas;
- b) Inexistência de actos ou de listas preparatórias da ordenação final dos candidatos;
- c) A ordenação final dos candidatos é unitária, ainda que lhes tenham sido aplicados métodos de selecção diferentes;
- d) O recrutamento efectua-se pela ordem decrescente da ordenação final dos candidatos colocados em situação de mobilidade especial e, esgotados estes, dos restantes candidatos.

2 – A tramitação do procedimento concursal, incluindo a do destinado a constituir reservas de recrutamento em cada órgão ou serviço ou em entidade centralizada, é regulamentada por portaria do membro do Governo responsável pela área da Administração Pública ou, tratando-se de carreira especial relativamente à qual aquela tramitação se revele desadequada, por portaria deste membro do Governo e daquele cujo âmbito de competência abranja órgão ou serviço em cujo mapa de pessoal se contenha a previsão da carreira.

Nota:

- a) A produção de efeitos do presente artigo está dependente da entrada em vigor da portaria prevista no nº 2;
- b) O nº 2 do presente artigo entra em vigor no dia 28 de Fevereiro de 2008.

Artigo 55º **Determinação do posicionamento remuneratório**

1 – Quando esteja em causa posto de trabalho relativamente ao qual a modalidade da relação jurídica de emprego público seja o contrato, o posicionamento do trabalhador recrutado numa das posições remuneratórias da categoria é objecto de negociação com a entidade empregadora pública e tem lugar:

- a) Imediatamente após o termo do procedimento concursal; ou
- b) Aquando da aprovação em curso de formação específico ou da aquisição de certo grau académico ou de certo título profissional, nos termos da alínea c) do nº 3 do artigo 41º, que decorram antes da celebração do contrato.

2 – Para os efeitos do disposto na alínea d) do nº 1 do artigo anterior, a negociação com os candidatos colocados em situação de mobilidade especial antecede a que tenha lugar com os restantes candidatos.

3 – Sem prejuízo de contactos informais que possam e devam ter lugar, a negociação entre a entidade empregadora pública e cada um dos candidatos, pela ordem em que figurem na ordenação final, efectua-se por escrito, devendo os trabalhadores com relação jurídica de emprego público informar previamente essa entidade da carreira, da categoria e da posição remuneratória que detém nessa data.

(Redacção dada pela Lei nº 3-B/2010, de 28 de Abril, com entrada em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.)

4 – Em casos excepcionais, devidamente fundamentados, designadamente quando o número de candidatos seja de tal modo elevado que a negociação se torne impraticável, a entidade empregadora pública pode tomar a iniciativa de a consubstanciar numa proposta de adesão a um determinado posicionamento remuneratório enviada a todos os candidatos.

5 – O eventual acordo obtido ou a proposta de adesão são objecto de fundamentação escrita pela entidade empregadora pública.

6 – Sem prejuízo do disposto no n.º 10, em cada um dos universos de candidatos referidos na alínea d) do n.º 1 do artigo anterior, bem como relativamente à ordenação de todos os candidatos, a falta de acordo com determinado candidato determina a negociação com o que se lhe siga na ordenação, ao qual, em caso algum, pode ser proposto posicionamento remuneratório superior ao máximo que tenha sido proposto a, e não aceite por, qualquer dos candidatos que o antecedam naquela ordenação.

(Redacção dada pela Lei nº 3-B/2010, de 28 de Abril, com entrada em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.)

7 – Após o seu encerramento, a documentação relativa aos processos negociais em causa é pública e de livre acesso.

8 – Quando esteja em causa posto de trabalho relativamente ao qual a modalidade da relação jurídica de emprego público seja a nomeação, lei especial pode tornar-lhe aplicável o disposto nos números anteriores.

9 – Não usando da faculdade prevista no número anterior, o posicionamento do trabalhador recrutado tem lugar na ou numa das posições remuneratórias da categoria que tenham sido publicitadas conjuntamente com os elementos referidos no nº 3 do artigo 50º.

10 – Quando esteja em causa o recrutamento de trabalhadores necessários à ocupação de postos de trabalho caracterizados por corresponderem à carreira geral de técnico superior, a entidade empregadora pública não pode propor a primeira posição remuneratória ao candidato que seja titular de licenciatura ou de grau académico superior a ela.

(Redacção dada pela Lei nº 3-B/2010, de 28 de Abril, com entrada em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.)

Artigo 56º

Curso de Estudos Avançados em Gestão Pública

1 – Observados os condicionalismos referidos no nº 1 do artigo 50º relativamente a actividades de natureza permanente, o dirigente máximo da entidade empregadora pública pode optar, em alternativa à publicitação de procedimento concursal nele previsto, pelo recurso a diplomados pelo Curso de Estudos Avançados em Gestão Pública (CEAGP).

2 – Para efeitos do disposto no número anterior, a entidade empregadora pública remete ao Instituto Nacional de Administração (INA) lista do número de postos de trabalho a ocupar, bem como a respectiva caracterização nos termos dos nºs 3 e 4 do artigo 50º

3 – A caracterização dos postos de trabalho cujo número consta da lista toma em consideração que os diplomados com o CEAGP apenas podem ser integrados na carreira geral de técnico superior e para cumprimento ou execução das atribuições, competências ou actividades que a respectiva regulamentação identifique.

4 – A remessa da lista ao INA compromete a entidade empregadora pública a, findo o CEAGP, integrar o correspondente número de diplomados.

5 – O recrutamento para frequência do CEAGP observa as injunções decorrentes do disposto nos nºs 4 a 7 do artigo 6º.

6 – A integração na carreira geral de técnico superior efectua-se na segunda posição remuneratória ou naquela cujo nível remuneratório seja idêntico ou, na sua falta, imediatamente superior ao nível remuneratório correspondente ao posicionamento do candidato na categoria de origem quando dela seja titular no âmbito de uma relação jurídica de emprego público constituída por tempo indeterminado.

(Redacção dada pela Lei nº 3-B/2010, de 28 de Abril, com entrada em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.)

7 – O CEAGP pode igualmente decorrer em outras instituições de ensino superior nos termos fixados em portaria dos membros do Governo responsáveis pela Administração Pública e ensino superior, sendo, neste caso, a Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público a entidade competente para a gestão de todo o procedimento.

8 – O CEAGP é regulamentado por portaria do membro do Governo responsável pela área da Administração Pública.

Artigo 57º

Formação profissional

1 – Não se tratando de carreira especial para cuja integração tenha sido exigida a aprovação em curso de formação específico, o início de funções do trabalhador recrutado tem lugar com um período de formação em sala e em exercício, cuja duração e conteúdo dependem da prévia situação jurídico-funcional do trabalhador.

2 – Os trabalhadores têm o direito e o dever de frequentar, todos os anos, acções de formação e aperfeiçoamento profissional na actividade em que exercem funções.

Nota: A produção de efeitos do presente artigo está dependente da entrada em vigor da portaria prevista no nº 2 do artigo 54º.

CAPÍTULO IV

Mobilidade geral

Artigo 58º

Cedência de interesse público

1 – Há lugar à celebração de acordo de cedência de interesse público quando um trabalhador de entidade excluída do âmbito de aplicação objectivo da presente lei deva exercer funções, ainda que a tempo parcial, em órgão ou serviço a que a presente lei é aplicável e, inversamente, quando um trabalhador de órgão ou serviço deva exercer funções, ainda que no mesmo regime, em entidade excluída daquele âmbito de aplicação.

2 – O acordo pressupõe a concordância escrita do órgão ou serviço, do membro do Governo respectivo, da entidade e do trabalhador e implica, na falta de disposição em contrário, a suspensão do estatuto de origem deste.

3 – A cedência de interesse público sujeita o trabalhador às ordens e instruções do órgão ou serviço ou da entidade onde vai prestar funções, sendo remunerado por estes com respeito pelas disposições normativas aplicáveis ao exercício daquelas funções.

4 – O exercício do poder disciplinar compete à entidade cessionária, excepto quando esteja em causa a aplicação de penas disciplinares expulsivas.

5 – Os comportamentos do trabalhador cedido têm relevância no âmbito da relação jurídica de emprego de origem, devendo o procedimento disciplinar que apure as infracções disciplinares respeitar o estatuto disciplinar de origem.

6 – O trabalhador cedido tem direito:

- a) À contagem, na categoria de origem, do tempo de serviço prestado em regime de cedência;
- b) A optar pela manutenção do regime de protecção social de origem, incidindo os descontos sobre o montante da remuneração que lhe competiria na categoria de origem;
- c) A ocupar, nos termos legais, diferente posto de trabalho no órgão ou serviço ou na entidade de origem ou em outro órgão ou serviço.

7 – No caso previsto na alínea c) do número anterior, o acordo de cedência de interesse público caduca com a ocupação do novo posto de trabalho.

8 – O acordo pode ser feito cessar, a todo o tempo, por iniciativa de qualquer das partes que

nele tenham intervindo, com aviso prévio de 30 dias.

9 – Não pode haver lugar, durante o prazo de um ano, a cedência de interesse público para o mesmo órgão ou serviço ou para a mesma entidade de trabalhador que se tenha encontrado cedido e tenha regressado à situação jurídico-funcional de origem.

10 – No caso previsto na primeira parte do nº 1, o exercício de funções no órgão ou serviço é titulado através da modalidade adequada de constituição da relação jurídica de emprego público.

11 – As funções a exercer em órgão ou serviço correspondem a um cargo ou a uma carreira, categoria, actividade e, quando imprescindível, área de formação académica ou profissional.

12 – Quando as funções correspondam a um cargo dirigente, o acordo de cedência de interesse público é precedido da observância dos requisitos e procedimentos legais de recrutamento.

13 – O acordo de cedência de interesse público para o exercício de funções em órgão ou serviço a que a presente lei é aplicável tem a duração máxima de um ano, excepto quando tenha sido celebrado para o exercício de um cargo ou esteja em causa órgão ou serviço, designadamente temporário, que não possa constituir relações jurídicas de emprego público por tempo indeterminado, casos em que a sua duração é indeterminada.

14 – No caso previsto na alínea b) do nº 6, o órgão ou serviço ou a entidade participam:

- a) No financiamento do regime de protecção social aplicável em concreto com a importância que se encontre legalmente estabelecida para a contribuição das entidades empregadoras;
- b) Sendo o caso, nas despesas de administração de subsistemas de saúde da função pública, nos termos legais aplicáveis.

15 – Quando um trabalhador de órgão ou serviço deva exercer funções em central sindical ou confederação patronal, ou em entidade privada com representatividade equiparada nos sectores económico e social, o acordo pode prever que continue a ser remunerado, bem como as correspondentes participações asseguradas, pelo órgão ou serviço.

16 – No caso previsto no número anterior, o número máximo de trabalhadores cedidos é de quatro por cada central sindical e de dois por cada uma das restantes entidades.

Nota: A presente redacção entrou em vigor em 1 de Janeiro de 2009, de acordo com a Lei nº 64-A/2008, de 31 de Dezembro.

Artigo 59º

Mobilidade interna a órgãos ou serviços

1 – Quando haja conveniência para o interesse público, designadamente quando a economia, a eficácia e a eficiência dos órgãos ou serviços o imponham, os trabalhadores podem ser sujeitos a mobilidade interna.

2 – A mobilidade referida no número anterior é sempre devidamente fundamentada e pode operar-se:

- a) Dentro da mesma modalidade de constituição da relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado ou entre ambas as modalidades;
- b) Dentro do mesmo órgão ou serviço ou entre dois órgãos ou serviços;

- c) Abrangendo indistintamente trabalhadores em actividade ou que se encontrem colocados em situação de mobilidade especial;
- d) A tempo inteiro ou a tempo parcial, conforme o acordado entre os sujeitos que devam dar o seu acordo.

Nota: A presente redacção entrou em vigor em 1 de Janeiro de 2009, de acordo com a Lei nº 64-A/2008, de 31 de Dezembro.

Artigo 60º **Modalidades de mobilidade interna**

1 – A mobilidade interna reveste as modalidades de mobilidade na categoria e de mobilidade intercarreiras ou categorias.

2 – A mobilidade na categoria opera-se para o exercício de funções inerentes à categoria de que o trabalhador é titular, na mesma actividade ou em diferente actividade para que detenha habilitação adequada.

3 – A mobilidade intercarreiras ou categorias opera-se para o exercício de funções não inerentes à categoria de que o trabalhador é titular e inerentes:

- a) A categoria superior ou inferior da mesma carreira; ou
- b) A carreira de grau de complexidade funcional igual, superior ou inferior ao da carreira em que se encontra integrado ou ao da categoria de que é titular.

4 – A mobilidade intercarreiras ou categorias depende da titularidade de habilitação adequada do trabalhador e não pode modificar substancialmente a sua posição.

Nota: A presente redacção entrou em vigor em 1 de Janeiro de 2009, de acordo com a Lei nº 64-A/2008, de 31 de Dezembro.

Artigo 61º **Regras de aplicação da mobilidade**

1 – Em regra, a mobilidade interna depende do acordo do trabalhador e dos órgãos ou serviços de origem e de destino, podendo ser promovida pelas entidades empregadoras públicas ou requerida pelo trabalhador.

(Redacção dada pela Lei nº 66/2012, de 31 de dezembro, com entrada em vigor no dia 1 de janeiro de 2013.)

2 – Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, é dispensado o acordo do trabalhador para efeitos de mobilidade interna, em todas as suas modalidades, quando se verifique qualquer das seguintes situações e desde que o local de trabalho se situe até 60 km, inclusive, do local de residência:

(Redacção dada pela Lei nº 66/2012, de 31 de dezembro, com entrada em vigor no dia 1 de janeiro de 2013.)

a) Se opere para órgão, serviço ou unidade orgânica situados no concelho do órgão, serviço ou unidade orgânica de origem, no concelho da sua residência ou em concelho confinante com qualquer daqueles;

(Redação dada pela Lei nº 66/2012, de 31 de dezembro, com entrada em vigor no dia 1 de janeiro de 2013.)

b) O órgão, serviço ou unidade orgânica de origem ou a sua residência se situe em concelho da área metropolitana de Lisboa ou da área metropolitana do Porto e a mobilidade se opere para órgão, serviço ou unidade orgânica situados em concelho integrado numa daquelas áreas ou em concelho confinante com qualquer daquelas, respetivamente.

(Redação dada pela Lei nº 66/2012, de 31 de dezembro, com entrada em vigor no dia 1 de janeiro de 2013.)

3 – Os trabalhadores abrangidos pelo número anterior podem solicitar a não sujeição à mobilidade, invocando e demonstrando prejuízo sério para a sua vida pessoal, no prazo de 10 dias a contar da comunicação da decisão de mobilidade, nomeadamente através da comprovação da inexistência de rede de serviços de transporte público coletivo que permita a realização da deslocação entre a residência e o local de trabalho, ou da duração desta.

(Redação dada pela Lei nº 66/2012, de 31 de dezembro, com entrada em vigor no dia 1 de janeiro de 2013.)

4 – O limite estabelecido no nº 2 é reduzido para 30 km quando o trabalhador pertença a categoria de grau de complexidade 1 e 2.

(Redação dada pela Lei nº 66/2012, de 31 de dezembro, com entrada em vigor no dia 1 de janeiro de 2013.)

5 – O acordo do trabalhador pode ainda ser dispensado nos termos do disposto no artigo 61º-A.

(Redação dada pela Lei nº 66/2012, de 31 de dezembro, com entrada em vigor no dia 1 de janeiro de 2013.)

6 – Quando a mobilidade interna se opere para categoria inferior da mesma carreira ou para carreira de grau de complexidade funcional inferior ao da carreira em que se encontra integrado ou ao da categoria de que é titular, o acordo do trabalhador nunca pode ser dispensado.

(Redação renumerada pela Lei nº 66/2012, de 31 de dezembro, com entrada em vigor no dia 1 de janeiro de 2013, correspondendo ao anterior nº 4.)

7 – Quando a mobilidade interna se opere para órgão ou serviço, designadamente temporário, que não possa constituir relações jurídicas de emprego público por tempo indeterminado e se preveja que possa ter duração superior a um ano, o acordo do trabalhador que não se encontre colocado em situação de mobilidade especial nunca pode ser dispensado.

(Redação renumerada pela Lei nº 66/2012, de 31 de dezembro, com entrada em vigor no dia 1 de janeiro de 2013, correspondendo ao anterior nº 5.)

8 – No âmbito dos serviços referidos nos n.os 1 e 2 do artigo 3º, é dispensado o acordo do serviço de origem para efeitos de mobilidade interna, em qualquer das suas modalidades, quando:

(A redação do presente número e respectivas alíneas foi dada pela Lei nº 55-A/2010, de 31 de dezembro, com entrada em vigor no dia 1 de janeiro de 2011, posteriormente renumerada pela Lei nº 66/2012, de 31 de dezembro, com entrada em vigor no dia 1 de janeiro de 2013, correspondendo ao anterior nº 6.)

a) Se opere para serviço ou unidade orgânica situados fora das áreas metropolitanas de Lisboa e do Porto;

b) Tiverem decorrido seis meses sobre recusa de acordo, numa situação de mobilidade interna relativa ao mesmo trabalhador e ainda que para outro serviço de destino.

9 – (Revogado.)

(Redação revogada pela Lei nº 66/2012, de 31 de dezembro, com entrada em vigor no dia 1 de janeiro de 2013.)

10 – (Revogado.)

(Redação revogada pela Lei nº 66/2012, de 31 de dezembro, com entrada em vigor no dia 1 de janeiro de 2013.)

11 – Operada a mobilidade nos termos previstos na alínea b) do número anterior, não pode o trabalhador voltar a beneficiar da dispensa de acordo do serviço de origem nos três anos subsequentes.

(Redação dada pela Lei nº 55-A/2010, de 31 de dezembro, com entrada em vigor no dia 1 de janeiro de 2011, posteriormente renumerada pela Lei nº 66/2012, de 31 de dezembro, com entrada em vigor no dia 1 de janeiro de 2013, correspondendo ao anterior nº 7.)

12 – O membro do Governo respectivo pode, por despacho, determinar a dispensa do acordo do serviço de origem em situações de mobilidade interna entre serviços do seu ministério.

(Redação dada pela Lei nº 55-A/2010, de 31 de dezembro, com entrada em vigor no dia 1 de janeiro de 2011, posteriormente renumerada pela Lei nº 66/2012, de 31 de dezembro, com entrada em vigor no dia 1 de janeiro de 2013, correspondendo ao anterior nº 8.)

13 – O membro do Governo responsável pelas áreas das finanças e da Administração Pública define, por despacho, as condições e os termos em que podem ser compensados os encargos adicionais com deslocações em que o trabalhador incorra pela utilização de transportes públicos coletivos nas situações previstas no n.º 2.

(Redação dada pela Lei nº 66/2012, de 31 de dezembro, com entrada em vigor no dia 1 de janeiro de 2013.)

14 – O disposto no presente artigo não prejudica a existência de outros regimes de mobilidade, nomeadamente os regimes próprios de carreiras especiais.

(Redação dada pela Lei nº 66/2012, de 31 de dezembro, com entrada em vigor no dia 1 de janeiro de 2013.)

(A redação da epígrafe do presente artigo foi dada pela Lei nº 66/2012, de 31 de dezembro, com entrada em vigor no dia 1 de janeiro de 2013.)

Nota: Na sequência das alterações introduzidas pela Lei nº 66/2012, de 31 de dezembro e, de acordo com o seu artigo 15º, o disposto no presente artigo prevalece sobre quaisquer leis especiais e instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho.

Artigo 61º-A **Mobilidade interna temporária em órgão ou serviço com unidades orgânicas desconcentradas**

1 – O trabalhador pode ser sujeito a mobilidade interna temporária, nos termos do disposto nos números seguintes, desde que reunidas cumulativamente as seguintes condições:

- a) Se trate de necessidade de deslocação de trabalhadores entre unidades orgânicas desconcentradas de um mesmo órgão ou serviço;
- b) A mobilidade seja feita para a mesma categoria e para posto de trabalho idêntico na unidade orgânica de destino;
- c) Sejam excedidos os limites previstos no artigo 61º.

2 – A mobilidade prevista no presente artigo tem a duração máxima de um ano e determina a atribuição de ajudas de custo por inteiro, durante o período da sua vigência.

3 – A mobilidade depende do prévio apuramento dos trabalhadores disponíveis na unidade ou unidades de origem e de necessidades na unidade ou unidades orgânicas de destino, por carreira, categoria e área de atuação, as quais são divulgadas na intranet do órgão ou serviço.

4 – Os trabalhadores da unidade ou unidades de origem detentores dos requisitos exigidos podem manifestar o seu interesse em aderir às ofertas de mobilidade divulgadas nos termos do número anterior, no prazo e nas condições estipuladas para o efeito pelo dirigente máximo do órgão ou serviço.

5 – Quando não existam, nas condições previstas no número anterior, trabalhadores interessados em número suficiente para a satisfação das necessidades na unidade ou unidades orgânicas de destino, são aplicados, em cada órgão ou serviço, critérios objetivos de seleção definidos pelo respetivo dirigente máximo e sujeitos a aprovação do membro do Governo com poder de direção, superintendência ou tutela sobre o órgão ou serviço, sendo publicitados nos termos previstos no nº 3.

6 – O trabalhador selecionado nos termos do número anterior pode solicitar a não sujeição à mobilidade interna, invocando e demonstrando prejuízo sério para a sua vida pessoal, no prazo de 10 dias a contar da comunicação da decisão de mobilidade.

7 – O trabalhador não pode ser novamente sujeito à mobilidade regulada no presente artigo antes de decorridos dois anos, exceto com o seu acordo, mantendo neste caso o direito à compensação prevista no nº 2.

8 – O disposto no presente artigo não prejudica a existência de outros regimes de mobilidade, nomeadamente os regimes próprios de carreiras especiais.

9 – A mobilidade prevista no presente artigo pode consolidar-se a todo o tempo, mediante acordo entre a entidade empregadora pública e o trabalhador.

10 – Verificada a situação prevista no número anterior, cessa o direito à atribuição de ajudas de custo.

(Redação aditada pela Lei nº 66/2012, de 31 de dezembro, com entrada em vigor no dia 1 de janeiro de 2013.)

Nota: Na sequência das alterações introduzidas pela Lei nº 66/2012, de 31 de dezembro e, de acordo com o seu artigo 15º, o disposto no presente artigo prevalece sobre quaisquer leis especiais e instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho.

Artigo 62º

Remuneração

1 – O trabalhador em mobilidade na categoria, em órgão ou serviço diferente ou cuja situação jurídico-funcional de origem seja a de colocado em situação de mobilidade especial, pode ser remunerado pela posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que se encontre posicionado na categoria ou, em caso de inexistência, pelo nível remuneratório que suceda ao correspondente à sua posição na tabela remuneratória única.

2 – O trabalhador em mobilidade intercarreiras ou categorias em caso algum é afectado na remuneração correspondente à categoria de que é titular.

3 – No caso referido no número anterior, a remuneração do trabalhador é acrescida para o nível remuneratório superior mais próximo daquele que corresponde ao seu posicionamento na categoria de que é titular que se encontre previsto na categoria cujas funções vai exercer, desde que a primeira posição remuneratória desta categoria corresponda a nível remuneratório superior ao nível remuneratório da primeira posição daquela de que é titular.

4 – Não se verificando a hipótese prevista no número anterior, pode o trabalhador ser remunerado nos termos do nº 1.

5 – Excepto acordo diferente entre os órgãos ou serviços, o trabalhador em mobilidade interna é

remunerado pelo órgão ou serviço de destino.

Nota: A presente redacção entrou em vigor em 1 de Janeiro de 2009, de acordo com a Lei nº 64-A/2008, de 31 de Dezembro.

Artigo 63º **Duração**

1 – A mobilidade interna tem a duração máxima de 18 meses, excepto nos seguintes casos:

(A redacção do presente número e respectivas alíneas foi dada pela Lei nº 3-B/2010, de 28 de Abril, com entrada em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.)

- a) Quando estejam em causa os órgãos e serviços da Assembleia da República e os serviços de apoio aos grupos parlamentares;
- b) Quando esteja em causa órgão ou serviço, designadamente temporário, que não possa constituir relações jurídicas de emprego público por tempo indeterminado, em que a duração é indeterminada;
- c) Quando esteja a decorrer procedimento concursal que vise o recrutamento de trabalhador para o posto de trabalho cuja actividade se encontre a ser executada por recurso a mobilidade interna, em que a duração pode ser prorrogada por um período máximo de seis meses.

2 – Não pode haver lugar, durante o prazo de um ano, a mobilidade interna para o mesmo órgão, serviço ou unidade orgânica de trabalhador que se tenha encontrado em mobilidade interna e tenha regressado à situação jurídico-funcional de origem.

Artigo 64º **Consolidação da mobilidade na categoria**

1 – A mobilidade na categoria que se opere dentro do mesmo órgão ou serviço consolida-se definitivamente, por decisão do respectivo dirigente máximo:

- a) Independentemente de acordo do trabalhador, se não tiver sido exigido para o seu início, ou com o seu acordo, no caso contrário, quando se tenha operado na mesma actividade;
- b) Com o acordo do trabalhador, quando se tenha operado em diferente actividade.

2 – A mobilidade na categoria que se opere entre dois órgãos ou serviços pode consolidar-se definitivamente, por decisão do dirigente máximo do órgão ou serviço de destino, desde que reunidas, cumulativamente, as seguintes condições:

(Redacção dada pela Lei nº 64-B/2011, de 30 de dezembro, com entrada vigor no dia 1 de janeiro de 2012.)

- a) Haja acordo do serviço de origem, quando este tenha sido exigido para o início da mobilidade;

(Redacção dada pela Lei nº 64-B/2011, de 30 de dezembro, com entrada vigor no dia 1 de janeiro de 2012.)

- b) A mobilidade tenha tido, pelo menos, a duração de seis meses ou a duração do período experimental exigido para a categoria, caso este seja superior;

(Redação dada pela Lei nº 64-B/2011, de 30 de dezembro, com entrada vigor no dia 1 de janeiro de 2012.)

c) Haja acordo do trabalhador, quando tenha sido exigido para o início da mobilidade ou quando envolva alteração da actividade de origem;

(Redação dada pela Lei nº 64-B/2011, de 30 de dezembro, com entrada vigor no dia 1 de janeiro de 2012.)

d) Seja ocupado posto de trabalho previsto previamente no mapa de pessoal.

(Redação dada pela Lei nº 64-B/2011, de 30 de dezembro, com entrada vigor no dia 1 de janeiro de 2012.)

3 – A consolidação da mobilidade prevista no presente artigo não é precedida nem sucedida de qualquer período experimental.

(Redação dada pela Lei nº 64-B/2011, de 30 de dezembro, com entrada vigor no dia 1 de janeiro de 2012.)

4 – Na consolidação da mobilidade na categoria é mantido o posicionamento remuneratório de-
tido na situação jurídico-funcional de origem.

(Redação dada pela Lei nº 64-B/2011, de 30 de dezembro, com entrada vigor no dia 1 de janeiro de 2012.)

5 – Quando se trate de trabalhador em situação de mobilidade especial, o disposto nas alíneas
a) e c) do n.º 2 não é aplicável, podendo ainda o posto de trabalho referido na alínea d) do
mesmo número ser automaticamente previsto quando necessário para a consolidação.

(Redação dada pela Lei nº 64-B/2011, de 30 de dezembro, com entrada vigor no dia 1 de janeiro de 2012.)

6 – O disposto no presente artigo é aplicável, com as necessárias adaptações, às situações de
cedência de interesse público, sempre que esteja em causa um trabalhador detentor de uma
relação jurídica de emprego público

por tempo indeterminado previamente estabelecida, desde que a consolidação se opere na
mesma carreira e categoria e a entidade cessionária corresponda a órgão ou serviço abrangido pelo âmbito objetivo da presente lei.

(Redação dada pela Lei nº 66-B/2012, de 31 de dezembro, com entrada em vigor no dia 1 de janeiro de 2013.)

7 – Sem prejuízo do disposto no número anterior, a consolidação da cedência de interesse pú-
blico, para além

dos requisitos cumulativos enunciados no n.º 2, carece, igualmente, de despacho de concordân-
cia do membro do

Governo competente na respetiva área, bem como de parecer prévio favorável dos membros do
Governo responsáveis

pelas áreas das finanças e da Administração Pública.

(Redação dada pela Lei nº 66-B/2012, de 31 de dezembro, com entrada em vigor no dia 1 de janeiro de 2013.)

Nota:

a) O disposto no presente artigo aplica-se às situações de mobilidade em curso ou iniciadas após a data da
entrada em vigor da Lei nº 64-B/2011, de 30 de dezembro, com entrada vigor no dia 1 de janeiro de 2012;

b) As alterações feitas ao presente artigo pela Lei nº 66-B/2012, de 31 de dezembro, com entrada em vigor
no dia 1 de janeiro de 2013, aplicam-se às situações de cedência de interesse público em curso à data da
entrada em vigor da referida lei.

Artigo 65º

Avaliação do desempenho e tempo de serviço em mobilidade interna

A menção obtida na avaliação do desempenho, bem como o tempo de exercício de funções em
carreira e categoria decorrentes de mobilidade interna do trabalhador reportam-se, em alterna-
tiva, à sua situação jurídico-funcional de origem ou à correspondente à mobilidade interna em
que se encontrou, conforme, entretanto, o trabalhador não venha ou venha, respectivamente, a
constituir uma relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, sem interrupção de
funções, na última situação jurídico-funcional.

Nota: A presente redacção entrou em vigor em 1 de Janeiro de 2009, de acordo com a Lei nº 64-A/2008, de 31 de
Dezembro.

TÍTULO V

Regime de remunerações

CAPÍTULO I

Remunerações

SECÇÃO I

Componentes da remuneração

Artigo 66º

Direito à remuneração

1 – O direito à remuneração devida por motivo de exercício de funções em órgão ou serviço a que a presente lei é aplicável constitui-se, em regra, com a aceitação da nomeação, ou acto equiparado, ou, não devendo estes ter lugar, com o início do exercício efectivo de funções.

2 – O disposto no número anterior não prejudica regime diferente legalmente previsto, designadamente no nº 2 do artigo 18º.

3 – A remuneração, quando seja periódica, é paga mensalmente.

4 – A lei prevê as situações e condições em que o direito à remuneração é total ou parcialmente suspenso.

5 – O direito à remuneração cessa com a cessação de qualquer das modalidades de vinculação, designadamente das relações jurídicas de emprego público constituídas.

Nota: A produção de efeitos do presente artigo está dependente da entrada em vigor do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas.

Artigo 67º

Componentes da remuneração

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

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

Nota:

a) O presente artigo, na parte em que consagra os prémios de desempenho, produz efeitos a partir de 1 de Março de 2008;

b) A produção de efeitos do restante articulado está dependente da entrada em vigor do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas.

SECÇÃO II

Remuneração base

Artigo 68º

Tabela remuneratória única

1 – A tabela remuneratória única contém a totalidade dos níveis remuneratórios susceptíveis de ser utilizados na fixação da remuneração base dos trabalhadores que exerçam funções ao abrigo de relações jurídicas de emprego público.

2 – O número de níveis remuneratórios e o montante pecuniário correspondente a cada um é fixado em portaria conjunta do Primeiro-Ministro e do membro do Governo responsável pela área das finanças.

3 – A alteração do número de níveis remuneratórios é objecto de negociação colectiva, nos termos da lei.

4 – A alteração do montante pecuniário correspondente a cada nível remuneratório é objecto de negociação colectiva anual, nos termos da lei, devendo, porém, manter-se a proporcionalidade relativa entre cada um dos níveis.

5 – Não é necessário observar a proporcionalidade prevista no número anterior entre o primeiro nível remuneratório e o nível subsequente sempre que aquele seja fixado por referência à retribuição mínima mensal garantida (RMMG).

(A redacção do nº 5 foi dada pela Lei nº 3-B/2010, de 28 de Abril, com entrada em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.)

Artigo 69º

Fixação da remuneração base

1 – A identificação dos níveis remuneratórios correspondentes às posições remuneratórias das categorias, bem como aos cargos exercidos em comissão de serviço, é efectuada por decreto regulamentar.

2 – Na identificação dos níveis remuneratórios correspondentes às posições remuneratórias das categorias observam-se, tendencialmente, as seguintes regras:

- a) Tratando-se de carreiras pluricategoriais, os intervalos entre aqueles níveis são decrescentemente mais pequenos à medida que as correspondentes posições se tornam superiores;
- b) Nenhum nível remuneratório correspondente às posições das várias categorias da carreira se encontra sobreposto, verificando-se um movimento único crescente desde o nível correspondente à primeira posição da categoria inferior até ao correspondente à última posição da categoria superior;
- c) Excepcionalmente, o nível correspondente à última posição remuneratória de uma categoria pode ser idêntico ao da primeira posição da categoria imediatamente superior;
- d) Tratando-se de carreiras unicategoriais, os intervalos entre aqueles níveis são constantes.

Nota: A produção de efeitos do presente artigo está dependente da entrada em vigor do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas.

Artigo 70º

Conceito de remuneração base

1 – A remuneração base mensal é o montante pecuniário correspondente ao nível remuneratório, conforme os casos, da posição remuneratória onde o trabalhador se encontra na categoria de que é titular ou do cargo exercido em comissão de serviço.

2 – A remuneração base está referenciada à titularidade, respectivamente, de uma categoria e ao respectivo posicionamento remuneratório do trabalhador ou à de um cargo exercido em comissão de serviço.

3 – A remuneração base anual é paga em 14 mensalidades, correspondendo uma delas ao subsídio de Natal e outra ao subsídio de férias, nos termos da lei.

Nota: A produção de efeitos do presente artigo está dependente da entrada em vigor do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas.

Artigo 71º

Cálculo do valor da remuneração horária e diária

1 – O valor da hora normal de trabalho é calculado através da fórmula $(Rb \times 12) / (52 \times N)$, sendo Rb a remuneração base mensal e N o número de horas da normal duração semanal do trabalho.

2 – A fórmula referida no número anterior serve de base de cálculo da remuneração correspondente a qualquer outra fracção de tempo de trabalho inferior ao período de trabalho diário.

3 – A remuneração diária corresponde a 1/30 da remuneração mensal.

(A redacção da epígrafe e dos ns. 2 e 3 foi dada pela Lei nº 64-B/2011, de 30 de Dezembro, com entrada vigor no dia 1 de Janeiro de 2012.)

Artigo 72º

Opção de remuneração base

1 – Quando a relação jurídica de emprego público se constitua por comissão de serviço, ou haja lugar a cedência de interesse público, o trabalhador tem o direito de optar, a todo o tempo, pela remuneração base devida na situação jurídico-funcional de origem que esteja constituída por tempo indeterminado.

2 – No caso de cedência de interesse público para o exercício de funções em órgão ou serviço a que a presente lei é aplicável, com a opção pela remuneração a que se refere o número anterior, a remuneração a pagar não pode exceder, em caso algum, a remuneração base do Primeiro-Ministro.

(A redacção do nº 2 foi dada pela Lei nº 64-B/2011, de 30 de Dezembro, com entrada vigor no dia 1 de Janeiro de 2012.)

SECÇÃO III

Suplementos remuneratórios

Artigo 73º

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 nº 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 extraordinário, nocturno, 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 direcção.

4 – Os suplementos remuneratórios são apenas devidos enquanto perdurem as condições de trabalho que determinaram a sua atribuição.

5 – Os suplementos remuneratórios são apenas devidos enquanto haja exercício de funções, efectivo ou como tal considerado por acto legislativo da Assembleia da República.

6 – Em regra, os suplementos remuneratórios são fixados em montantes pecuniários, só excepcionalmente podendo ser fixados em percentagem da remuneração base mensal.

7 – Com observância do disposto nos números anteriores, os suplementos remuneratórios são criados e regulamentados por lei e ou no caso das relações jurídicas de emprego público constituídas por contrato, por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

(A redacção da al. b) do nº 3, e dos ns. 5 e 7 foi dada pela Lei nº 64-A/2008, de 31 de Dezembro, com entrada em vigor a 1 de Janeiro de 2009.)

Nota: A produção de efeitos do presente artigo está dependente da entrada em vigor do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas.

SECÇÃO IV

Prémios de desempenho

Artigo 74º

Preparação da atribuição

1 – Tendo em consideração as verbas orçamentais destinadas a suportar o tipo de encargos previstos na alínea c) do nº 1 e no nº 5 do artigo 7º, o dirigente máximo do órgão ou serviço fixa,

fundamentadamente, no prazo de 15 dias após o início da execução do orçamento, o universo dos cargos e o das carreiras e categorias onde a atribuição de prémios de desempenho pode ter lugar, com as desagregações necessárias do montante disponível em função de tais universos.

2 – É aplicável à atribuição de prémios de desempenho, com as necessárias adaptações, o disposto nos n.ºs 3 a 5 do artigo 46.º.

Nota: O presente artigo produz efeitos a partir de 1 de Março de 2008.

Artigo 75.º

Condições da atribuição dos prémios de desempenho

1 – Preenchem os universos definidos nos termos do artigo anterior os trabalhadores que, cumulativamente, exerçam funções no órgão ou serviço e, na falta de lei especial em contrário, tenham obtido, na última avaliação do seu desempenho, a menção máxima ou a imediatamente inferior a ela.

2 – Determinados os trabalhadores que preenchem cada um dos universos definidos, são ordenados, dentro de cada universo, por ordem decrescente da classificação quantitativa obtida naquela avaliação.

3 – Em face da ordenação referida no número anterior, e após exclusão dos trabalhadores que, nesse ano, tenham alterado o seu posicionamento remuneratório na categoria por cujo nível remuneratório se encontrem a auferir a remuneração base, o montante máximo dos encargos fixado por cada universo nos termos do artigo anterior é distribuído, pela ordem mencionada, por forma a que cada trabalhador receba o equivalente à sua remuneração base mensal.

4 – Não há lugar a atribuição de prémio de desempenho quando, não obstante reunidos os requisitos previstos no n.º 1, o montante máximo dos encargos fixado para o universo em causa se tenha esgotado com a atribuição de prémio a trabalhador ordenado superiormente.

5 – Os prémios de desempenho estão referenciados ao desempenho do trabalhador objectivamente revelado e avaliado.

(A redacção do n.º 3 foi corrigida pela Declaração de Rectificação n.º 22-A/2008, de 24 de Abril.)

Nota: O presente artigo produz efeitos a partir de 1 de Março de 2008.

Artigo 76.º

Outros sistemas de recompensa do desempenho

1 – Nos limites do previsto na alínea c) do n.º 1 e no n.º 5 do artigo 7.º, por lei e, ou, no caso das relações jurídicas de emprego público constituídas por contrato, por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, podem ser criados e regulamentados outros sistemas de recompensa do desempenho, designadamente em função de resultados obtidos em equipa ou do desempenho de trabalhadores que se encontrem posicionados na última posição remuneratória da respectiva categoria.

2 – Os sistemas referidos no número anterior podem afastar a aplicação do previsto na presente secção.

(A redacção do n.º 1 foi alterada pela Lei n.º 64-A/2008, de 31 de Dezembro, com entrada em vigor a 1 de Janeiro de 2009.)

Nota: O presente artigo produz efeitos a partir de 1 de Março de 2008.

CAPÍTULO II

Descontos

Artigo 77º

Enumeração

1 – Sobre as remunerações devidas pelo exercício de funções em órgão ou serviço a que a presente lei é aplicável incidem:

- a) Descontos obrigatórios;
- b) Descontos facultativos.

2 – São obrigatórios os descontos que resultam de imposição legal.

3 – São facultativos os descontos que, sendo permitidos por lei, carecem de autorização expressa do titular do direito à remuneração.

4 – Na falta de lei especial em contrário, os descontos são efectuados directamente através de retenção na fonte.

Nota: A produção de efeitos do presente artigo está dependente da entrada em vigor do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas.

Artigo 78º

Descontos obrigatórios

Constituída a relação jurídica de emprego público, são descontos obrigatórios os seguintes:

- a) Imposto sobre o rendimento das pessoas singulares;
- b) Quotizações para o regime de protecção social aplicável.

Nota: A produção de efeitos do presente artigo está dependente da entrada em vigor do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas.

Artigo 79º

Descontos facultativos

1 – Constituída a relação jurídica de emprego público, são descontos facultativos, designadamente, os seguintes:

- a) Prémios de seguros de doença ou de acidentes pessoais, de seguros de vida e complementos de reforma e planos de poupança-reforma;
- b) Quota sindical.

2 – Desde que solicitado pelos trabalhadores nomeados ou em comissão de serviço, as quotas sindicais são obrigatoriamente descontadas na fonte.

3 – São subsidiariamente aplicáveis aos descontos referidos no número anterior, com as necessárias adaptações, as disposições adequadas do RCTFP.

Nota: A produção de efeitos do presente artigo está dependente da entrada em vigor do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas.

TÍTULO VI

Regime jurídico-funcional das modalidades de constituição da relação jurídica de emprego público

Artigo 80º **Fontes normativas da nomeação**

1 – As fontes normativas do regime jurídico-funcional aplicável aos trabalhadores que, enquanto sujeitos de uma relação jurídica de emprego público diferente da comissão de serviço, se encontrem nas condições referidas no artigo 10º são, por esta ordem:

- a) A presente lei e a legislação que a regulamenta, na parte aplicável;
- b) As leis gerais cujo âmbito de aplicação subjectivo abranja todos os trabalhadores, independentemente da modalidade de constituição da relação jurídica de emprego público ao abrigo da qual exercem as respectivas funções, na parte aplicável;
- c) As leis especiais aplicáveis às correspondentes carreiras especiais, nas matérias que, face ao disposto na lei, possam regular;
- d) Subsidiariamente, as leis gerais cujo âmbito de aplicação subjectivo se circunscreva aos então designados funcionários e agentes.

2 – São, designadamente, leis gerais previstas na alínea b) do número anterior as que definam:

- a) O regime da reorganização de serviços e da colocação de pessoal em situação de mobilidade especial;
- b) O estatuto do pessoal dirigente;
- c) Os sistemas de avaliação do desempenho dos serviços, dos dirigentes e dos trabalhadores;
- d) O estatuto disciplinar.

3 – São, designadamente, matérias reguladas pelas leis especiais previstas na alínea c) do nº 1 as que definam:

- a) A estruturação das carreiras especiais;
- b) Os requisitos de recrutamento e a subsequente determinação do posicionamento remuneratório;
- c) Os níveis remuneratórios das posições das categorias das carreiras;
- d) Os suplementos remuneratórios;
- e) Outros sistemas de recompensa do desempenho;
- f) Sistemas adaptados e específicos de avaliação do desempenho;

- g) Estatutos disciplinares especiais;
- h) O regime aplicável em matérias não reguladas nas leis previstas nas alíneas a) e b) do nº 1.

(A redacção da al. a) do nº 1 foi corrigida pela Declaração de Rectificação nº 22-A/2008, de 24 de Abril.)

Nota: A produção de efeitos do presente artigo está dependente da entrada em vigor do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas.

Artigo 81º **Fontes normativas do contrato**

1 – As fontes normativas do regime jurídico-funcional aplicável aos trabalhadores que, enquanto sujeitos de uma relação jurídica de emprego público diferente da comissão de serviço, se encontrem em condições diferentes das referidas no artigo 10º são, por esta ordem:

- a) A presente lei e a legislação que a regulamenta, na parte aplicável;
(Redacção corrigida pela Declaração de Rectificação nº 22-A/2008, de 24 de Abril.)
- b) As leis gerais cujo âmbito de aplicação subjectivo abranja todos os trabalhadores, independentemente da modalidade de constituição da relação jurídica de emprego público ao abrigo da qual exercem as respectivas funções, na parte aplicável;
- c) As leis especiais aplicáveis às correspondentes carreiras especiais, nas matérias que, face ao disposto na lei, possam regular;
- d) O RCTFP;
- e) Subsidiariamente, as leis gerais cujo âmbito de aplicação subjectivo se circunscreva aos então designados funcionários e agentes;
- f) Subsidiariamente, as disposições do contrato.

2 – São ainda fonte normativa, nas matérias que, face ao disposto na lei, possam regular, os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho que integrem ou derroguem disposições ou regimes constantes das fontes referidas nas alíneas a) a d) do número anterior, desde que mais favoráveis aos trabalhadores, designadamente sobre:

(Redacção dada pela Lei nº 64-A/2008, de 31 de Dezembro, com entrada em vigor a 1 de Janeiro de 2009.)

- a) Suplementos remuneratórios;
- b) Outros sistemas de recompensa do desempenho;
- c) Sistemas adaptados e específicos de avaliação do desempenho;
- d) O regime aplicável em matérias não reguladas nas leis previstas nas alíneas a) e b) do nº 1 quando expressamente as possam regular.

3 – São igualmente fonte normativa, nas matérias que, face ao disposto na lei ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, possam regular, as disposições do contrato que integrem ou derroguem disposições ou regimes constantes das fontes referidas nos números anteriores desde que mais favoráveis aos trabalhadores.

(Redacção dada pela Lei nº 64-A/2008, de 31 de Dezembro, com entrada em vigor a 1 de Janeiro de 2009.)

4 – É aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto nos nºs 2 e 3 do artigo anterior,

excepto no que se refere à alínea b) do último, cujo conteúdo se restringe aos requisitos de recrutamento.

(Redacção renumerada por força das alterações introduzidas pela Lei nº 64-A/2008, de 31 de Dezembro, correspondendo ao anterior nº 3.)

Nota: A produção de efeitos do presente artigo está dependente da entrada em vigor do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas.

Artigo 82º

Fontes normativas da comissão de serviço

1 – As fontes normativas do regime jurídico-funcional aplicável aos trabalhadores cuja relação jurídica de emprego público está constituída por comissão de serviço são, por esta ordem:

- a) A presente lei e a legislação que a regulamenta, na parte aplicável;
- b) As leis gerais cujo âmbito de aplicação subjectivo abranja todos os trabalhadores, independentemente da modalidade de constituição da relação jurídica de emprego público ao abrigo da qual exercem funções, na parte aplicável;
- c) As leis especiais aplicáveis à correspondente comissão de serviço, nas matérias que, face ao disposto na lei, possam regular;
- d) Subsidiariamente, as aplicáveis à relação jurídica de emprego público de origem, quando a haja e subsista;
- e) As previstas no artigo 80º, quando não haja ou não subsista relação jurídica de emprego público de origem.

2 – É aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto no nº 2 e nas alíneas b), primeira parte, e c) a h) do nº 3 do artigo 80º.

(A redacção da al. a) do nº 1 foi corrigida pela Declaração de Rectificação nº 22-A/2008, de 24 de Abril.)

Nota: A produção de efeitos do presente artigo está dependente da entrada em vigor do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas.

TÍTULO VII

Disposições finais e transitórias

Artigo 83º

Jurisdição competente

1 – Os tribunais da jurisdição administrativa e fiscal são os competentes para apreciar os litígios emergentes das relações jurídicas de emprego público.

2 – O disposto no número anterior é irrelevante para a competência que se encontre fixada no momento da entrada em vigor do RCTFP.

Nota: A produção de efeitos do presente artigo está dependente da entrada em vigor do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas.

Artigo 84º

Continuidade do exercício de funções públicas

O exercício de funções ao abrigo de qualquer modalidade de constituição da relação jurídica de emprego público em qualquer dos órgãos ou serviços a que a presente lei é aplicável releva como exercício de funções públicas ou na carreira, na categoria e, ou, na posição remuneratória, conforme os casos, quando os trabalhadores, mantendo aquele exercício de funções, mudem definitivamente de órgão ou serviço.

Nota: A produção de efeitos do presente artigo está dependente da entrada em vigor do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas.

Artigo 85º

Remuneração de categoria e de exercício

1 – A remuneração base integra a remuneração de categoria e a remuneração de exercício, iguais, respectivamente, a cinco sextos e a um sexto da remuneração base.

2 – A lei prevê as situações e condições em que se perde o direito à remuneração de exercício.

Nota: A produção de efeitos do presente artigo está dependente da entrada em vigor do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas.

Artigo 86º

Prevalência

Excepto quando dela resulte expressamente o contrário, o disposto na presente lei prevalece sobre quaisquer leis especiais e instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

(Redacção corrigida pela Declaração de Rectificação nº 22-A/2008, de 24 de Abril.)

Nota: A produção de efeitos do presente artigo está dependente da entrada em vigor do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas.

Artigo 87º

Aprovação do RCTFP

O RCTFP é aprovado por lei.

Nota: O presente artigo entra em vigor no dia 28 de Fevereiro de 2008.

Artigo 88º

Transição de modalidade de constituição da relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado

1 – Os actuais trabalhadores nomeados definitivamente que exercem funções nas condições referidas no artigo 10º mantêm a nomeação definitiva.

2 – Os actuais trabalhadores contratados por tempo indeterminado que exercem funções nas condições referidas no artigo 10º transitam, sem outras formalidades, para a modalidade de nomeação definitiva.

3 – Os actuais trabalhadores contratados por tempo indeterminado que exercem funções em condições diferentes das referidas no artigo 10º mantêm o contrato por tempo indeterminado, com o conteúdo decorrente da presente lei.

4 – Os actuais trabalhadores nomeados definitivamente que exercem funções em condições diferentes das referidas no artigo 10.º mantêm os regimes de cessação da relação jurídica de emprego público e de reorganização de serviços e colocação de pessoal em situação de mobilidade especial próprios da nomeação definitiva e transitam, sem outras formalidades, para a modalidade de contrato por tempo indeterminado, com o conteúdo decorrente da presente lei.

(A redacção do nº 4 foi dada pela Lei nº 64-A/2008, de 31 de Dezembro, com entrada em vigor a 1 de Janeiro de 2009.)

Nota: A produção de efeitos do presente artigo está dependente da entrada em vigor do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas.

Artigo 89º

Conversão das nomeações provisórias e das comissões de serviço durante o período probatório

1 – Os actuais trabalhadores provisoriamente nomeados e em comissão de serviço durante o período probatório transitam, nos condicionalismos previstos nos nºs 1 e 4 do artigo anterior, conforme os casos:

- a) Para a modalidade de nomeação definitiva, em período experimental;
- b) Para a modalidade de contrato por tempo indeterminado, em período experimental.

2 – No período experimental é imputado o tempo decorrido em nomeação provisória ou em comissão de serviço.

Nota: A produção de efeitos do presente artigo está dependente da entrada em vigor do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas.

Artigo 90º

Conversão das comissões de serviço extraordinárias e de outras comissões de serviço

1 – Os actuais trabalhadores em comissão de serviço extraordinária para a realização do estágio transitam, nos condicionalismos previstos nos nºs 1 e 4 do artigo 88º, conforme os casos:

- a) Para a modalidade de nomeação definitiva, em período experimental;
- b) Para a modalidade de contrato por tempo indeterminado, em período experimental.

2 – No período experimental é imputado o tempo decorrido em comissão de serviço extraordinária.

3 – Os actuais trabalhadores em comissão de serviço, ainda que extraordinária, em serviços em

regime de instalação transitam para a modalidade adequada de mobilidade interna.

4 – Os actuais trabalhadores em comissão de serviço em outras situações transitam para a modalidade de comissão de serviço com o conteúdo decorrente da presente lei.

(A redacção do nº 4 foi corrigida pela Declaração de Rectificação nº 22-A/2008, de 24 de Abril.)

Nota: A produção de efeitos do presente artigo está dependente da entrada em vigor do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas.

Artigo 91º

Conversão dos contratos administrativos de provimento

1 – Sem prejuízo do disposto no artigo 108º, os actuais trabalhadores em contrato administrativo de provimento transitam, em conformidade com a natureza das funções exercidas e com a previsível duração do contrato:

- a) Para a modalidade de nomeação definitiva, em período experimental;
- b) Para a modalidade de nomeação transitória;
- c) Para a modalidade de contrato por tempo indeterminado, em período experimental;
- d) Para a modalidade de contrato a termo resolutivo certo ou incerto.

2 – No período experimental é imputado o tempo decorrido em contrato administrativo de provimento.

3 – Aos trabalhadores que transitem nos termos da alínea c) do nº 1 é aplicável após o período experimental, com as necessárias adaptações, o disposto no nº 4 do artigo 88º

4 – Para efeitos da transição referida nas alíneas b) e d) do nº 1 considera-se termo inicial das respectivas relações jurídicas de emprego público a data da entrada em vigor do RCTFP.

Nota: A produção de efeitos do presente artigo está dependente da entrada em vigor do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas.

Artigo 92º

Conversão dos contratos a termo resolutivo

1 – Os actuais trabalhadores em contrato a termo resolutivo para o exercício de funções nas condições referidas no artigo 10º transitam para a modalidade de nomeação transitória.

2 – Os demais trabalhadores em contrato a termo resolutivo mantêm o contrato, com o conteúdo decorrente da presente lei.

Nota: A produção de efeitos do presente artigo está dependente da entrada em vigor do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas.

Artigo 93º

Conversão das substituições em cargos não dirigentes

1 – Os trabalhadores que, actualmente, se encontrem em substituição em cargo não dirigente transitam para a modalidade adequada de mobilidade interna.

2 – Sem prejuízo da consideração do tempo de serviço anteriormente prestado em substituição nos termos e para os efeitos do nº 3 do artigo 23º do Decreto-Lei nº 427/89, de 7 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei nº 102/96, de 31 de Julho, considera-se termo inicial da transição referida no número anterior a data da entrada em vigor do diploma referido no nº 5 do artigo 118º.

Nota: A presente redacção entrou em vigor em 1 de Janeiro de 2009, de acordo com a Lei nº 64-A/2008, de 31 de Dezembro.

Artigo 94º

Reapreciação dos contratos de prestação de serviços

1 – Aquando da eventual renovação dos contratos de prestação de serviços vigentes, os órgãos e serviços procedem à sua reapreciação à luz do regime ora aprovado.

2 – É aplicável ao incumprimento do disposto no número anterior, com as necessárias adaptações, o regime previsto no artigo 36º.

Nota: O presente artigo produz efeitos a partir de 1 de Março de 2008.

Artigo 95º

Transição para a carreira geral de técnico superior

1 – Transitam para a carreira geral de técnico superior os actuais trabalhadores que:

- a) Se encontrem integrados nas carreiras de técnico superior de regime geral;
- b) Se encontrem integrados nas carreiras de técnico de regime geral;
- c) Se encontrem integrados em carreiras diferentes das referidas nas alíneas anteriores cujos grau de complexidade funcional e conteúdo funcional sejam idênticos aos daquela.

2 – Transitam ainda para a carreira geral de técnico superior os actuais trabalhadores que:

- a) Se encontrem integrados em carreiras com designação diferente da das referidas nas alíneas do número anterior cujos grau de complexidade funcional e conteúdo funcional sejam idênticos aos daquela;
- b) Não se encontrando integrados em carreiras, o grau de complexidade funcional e o conteúdo funcional das funções que exercem sejam idênticos aos daquela.

3 – As carreiras referidas no nº 1 constam de decreto-lei a publicar no prazo de 180 dias.

4 – As transições referidas no nº 2 carecem de homologação do membro do Governo respectivo e do responsável pela Administração Pública, prévia à lista nominativa referida no artigo 109º.

Nota:

- a) O nº 3 entra em vigor no dia 28 de Fevereiro de 2008.
- b) A produção de efeitos do presente artigo está dependente da entrada em vigor do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas.

Artigo 96º **Transição para a categoria de coordenador técnico**

1 – Transitam para a categoria de coordenador técnico da carreira geral de assistente técnico os actuais trabalhadores que:

- a) Sejam titulares da categoria de chefe de secção;
- b) Sejam titulares da categoria de coordenador das carreiras de técnico-profissional de regime geral;
- c) Sejam titulares de categorias diferentes das referidas nas alíneas anteriores cujos grau de complexidade funcional e conteúdo funcional sejam idênticos aos daquela categoria.

2 – Transitam ainda para a categoria de coordenador técnico da carreira geral de assistente técnico os actuais trabalhadores que:

- a) Sejam titulares de categorias com designação diferente da das referidas nas alíneas do número anterior cujos grau de complexidade funcional e conteúdo funcional sejam idênticos aos daquela categoria;
- b) Não sendo titulares de categorias, o grau de complexidade funcional e o conteúdo funcional das funções que exercem sejam idênticos aos daquela categoria.

3 – As categorias referidas no nº 1 constam de decreto-lei a publicar no prazo de 180 dias.

4 – As transições referidas no nº 2 carecem de homologação do membro do Governo respectivo e do responsável pela Administração Pública, prévia à lista nominativa referida no artigo 109º.

Nota:

- a) O nº 3 entra em vigor no dia 28 de Fevereiro de 2008.
- b) A produção de efeitos do presente artigo está dependente da entrada em vigor do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas.

Artigo 97º **Transição para a categoria de assistente técnico**

1 – Transitam para a categoria de assistente técnico da carreira geral de assistente técnico os actuais trabalhadores que:

- a) Se encontrem integrados nas carreiras de assistente administrativo de regime geral;
- b) Se encontrem integrados nas carreiras de tesoureiro de regime geral;
- c) Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, se encontrem integrados nas carreiras de técnico profissional de regime geral;
- d) Se encontrem integrados em carreiras ou sejam titulares de categorias diferentes das referidas nas alíneas anteriores cujos grau de complexidade funcional e conteúdo funcional sejam idênticos aos daquela categoria.

2 – Transitam ainda para a categoria de assistente técnico da carreira geral de assistente técnico os actuais trabalhadores que:

- a) Se encontrem integrados em carreiras ou sejam titulares de categorias com designação diferente da das referidas nas alíneas do número anterior cujos grau de complexidade funcional e conteúdo funcional sejam idênticos aos daquela categoria;
- b) Não se encontrando integrados em carreiras nem sendo titulares de categorias, o grau de complexidade funcional e o conteúdo funcional das funções que exercem sejam idênticos aos daquela categoria.

3 – As carreiras e categorias referidas no nº 1 constam de decreto-lei a publicar no prazo de 180 dias.

4 – As transições referidas no nº 2 carecem de homologação do membro do Governo respectivo e do responsável pela Administração Pública, prévia à lista nominativa referida no artigo 109º.

Nota:

- a) O nº 3 entra em vigor no dia 28 de Fevereiro de 2008.
- b) A produção de efeitos do presente artigo está dependente da entrada em vigor do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas.

Artigo 98º

Transição para a categoria de encarregado geral operacional

1 – Transitam para a categoria de encarregado geral operacional da carreira geral de assistente operacional os actuais trabalhadores que:

- a) Sejam titulares da categoria de encarregado geral das carreiras de pessoal operário de regime geral;
- b) Sejam titulares de categorias diferentes da referida na alínea anterior cujos grau de complexidade funcional e conteúdo funcional sejam idênticos aos daquela categoria.

2 – Transitam ainda para a categoria de encarregado geral operacional da carreira geral de assistente operacional os actuais trabalhadores que:

- a) Sejam titulares de categorias com designação diferente da das referidas nas alíneas do número anterior cujos grau de complexidade funcional e conteúdo funcional sejam idênticos aos daquela categoria;
- b) Não sendo titulares de categorias, o grau de complexidade funcional e o conteúdo funcional das funções que exercem sejam idênticos aos daquela categoria.

3 – As categorias referidas no nº 1 constam de decreto-lei a publicar no prazo de 180 dias.

4 – As transições referidas no nº 2 carecem de homologação do membro do Governo respectivo e do responsável pela Administração Pública, prévia à lista nominativa referida no artigo 109º.

Nota:

- a) O nº 3 entra em vigor no dia 28 de Fevereiro de 2008.
- b) A produção de efeitos do presente artigo está dependente da entrada em vigor do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas.

Artigo 99º

Transição para a categoria de encarregado operacional

1 – Transitam para a categoria de encarregado operacional da carreira geral de assistente operacional os actuais trabalhadores que:

- a) Sejam titulares da categoria de encarregado das carreiras de pessoal operário de regime geral;
- b) Sejam titulares de categorias diferentes da referida na alínea anterior cujos grau de complexidade funcional e conteúdo funcional sejam idênticos aos daquela categoria.

2 – Transitam ainda para a categoria de encarregado operacional da carreira geral de assistente operacional os actuais trabalhadores que:

- a) Sejam titulares de categorias com designação diferente da das referidas nas alíneas do número anterior cujos grau de complexidade funcional e conteúdo funcional sejam idênticos aos daquela categoria;
- b) Não sendo titulares de categorias, o grau de complexidade funcional e o conteúdo funcional das funções que exercem sejam idênticos aos daquela categoria.

3 – As categorias referidas no nº 1 constam de decreto-lei a publicar no prazo de 180 dias.

4 – As transições referidas no nº 2 carecem de homologação do membro do Governo respectivo e do responsável pela Administração Pública, prévia à lista nominativa referida no artigo 109º.

Nota:

- a) O nº 3 entra em vigor no dia 28 de Fevereiro de 2008.
- b) A produção de efeitos do presente artigo está dependente da entrada em vigor do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas.

Artigo 100º

Transição para a categoria de assistente operacional

1 – Sem prejuízo do disposto no artigo 98º e artigo 99º, transitam para a categoria de assistente operacional da carreira geral de assistente operacional os actuais trabalhadores que:

- a) Se encontrem integrados nas carreiras de pessoal operário de regime geral;
- b) Se encontrem integrados nas carreiras de pessoal auxiliar de regime geral;
- c) Se encontrem integrados em carreiras ou sejam titulares de categorias diferentes das referidas nas alíneas anteriores cujos grau de complexidade funcional e conteúdo funcional sejam idênticos aos daquela categoria.

2 – Sem prejuízo do disposto nos artigos 98º e 99º, transitam ainda para a categoria de assistente operacional da carreira geral de assistente operacional os actuais trabalhadores que:

- a) Se encontrem integrados em carreiras ou sejam titulares de categorias com designação diferente da das referidas nas alíneas do número anterior cujos grau de complexidade funcional e conteúdo funcional sejam idênticos aos daquela categoria;
- b) Não se encontrando integrados em carreiras nem sendo titulares de categorias, o grau de complexidade funcional e o conteúdo funcional das funções que exercem sejam idênticos aos daquela categoria.

3 – As carreiras e categorias referidas no nº 1 constam de decreto-lei a publicar no prazo de 180 dias.

4 – As transições referidas no nº 2 carecem de homologação do membro do Governo respectivo e do responsável pela Administração Pública, prévia à lista nominativa referida no artigo 109º.

Nota:

a) O nº 3 entra em vigor no dia 28 de Fevereiro de 2008.

b) A produção de efeitos do presente artigo está dependente da entrada em vigor do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas.

Artigo 101º

Revisão das carreiras e corpos especiais

1 – As carreiras de regime especial e os corpos especiais são revistos no prazo de 180 dias por forma a que:

- a) Sejam convertidos, com respeito pelo disposto na presente lei, em carreiras especiais; ou
- b) Sejam absorvidos por carreiras gerais.

2 – Sendo convertidos em carreiras especiais, à sua caracterização é aplicável o disposto no nº 2 do artigo 49º.

3 – Em qualquer caso, os diplomas de revisão definem as regras de transição dos trabalhadores.

(A redacção do nº 1 foi corrigida pela Declaração de Rectificação nº 22-A/2008, de 24 de Abril.)

Nota:

a) O presente artigo entra em vigor no dia 28 de Fevereiro de 2008.

b) A produção de efeitos está dependente da entrada em vigor do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas.

Artigo 102º

Conversão das situações de mobilidade para, ou de, outras entidades

1 – Os actuais trabalhadores em situação de mobilidade para, ou de, entidade excluída do âmbito de aplicação objectivo da presente lei transitam para a situação jurídico-funcional de cedência de interesse público.

2 – Considera-se termo inicial da cedência referida no número anterior a data da entrada em vigor do diploma referido no nº 5 do artigo 118º.

Nota: A presente redacção entrou em vigor em 1 de Janeiro de 2009, de acordo com a Lei nº 64-A/2008, de 31 de Dezembro.

Artigo 103º

Conversão das requisições, destacamentos, cedências ocasionais e especiais e afectações específicas

1 – Os actuais trabalhadores requisitados, destacados, ocasional e especialmente cedidos e em afectação específica de, e em, órgão ou serviço a que a presente lei é aplicável transitam para a modalidade adequada de mobilidade interna.

2 – Considera-se termo inicial da mobilidade interna referida no número anterior a data da entrada em vigor do diploma referido no nº 5 do artigo 118º.

Nota: A presente redacção entrou em vigor em 1 de Janeiro de 2009, de acordo com a Lei nº 64-A/2008, de 31 de Dezembro.

Artigo 103º-A

Posições remuneratórias complementares

1 – Transitoriamente, com vista a garantir e ou elevar as expectativas de evolução remuneratória nas anteriores carreiras e, ou, categorias de regime geral por parte dos actuais trabalhadores, pode o decreto regulamentar referido no nº 1 do artigo 69º criar posições remuneratórias complementares, para além das que resultam do nº 2 do artigo 49º.

2 – Os níveis remuneratórios correspondentes às posições remuneratórias complementares podem não observar a tendência referida nas alíneas b) e c) do nº 2 do artigo 69º.

(Redacção aditada pela Lei nº 64-A/2008, de 31 de Dezembro, com entrada em vigor a 1 de Janeiro de 2009.)

Artigo 104º

Reposicionamento remuneratório

1 – Na transição para as novas carreira e categoria, os trabalhadores são reposicionados na posição remuneratória a que corresponda nível remuneratório cujo montante pecuniário seja idêntico ao montante pecuniário correspondente à remuneração base a que actualmente têm direito, ou a que teriam por aplicação da alínea b) do nº 1 do artigo 112º, nela incluindo adicionais e diferenciais de integração eventualmente devidos.

2 – Em caso de falta de identidade, os trabalhadores são reposicionados na posição remuneratória, automaticamente criada, de nível remuneratório não inferior ao da primeira posição da categoria para a qual transitam cujo montante pecuniário seja idêntico ao montante pecuniário correspondente à remuneração base a que actualmente têm direito, ou a que teriam por aplicação da alínea b) do nº 1 do artigo 112º.

3 – No caso previsto no número anterior, os trabalhadores, até ulterior alteração do posicionamento remuneratório, da categoria ou da carreira, mantêm o direito à remuneração base que vêm, ou viriam, auferindo, a qual é objecto de alteração em idêntica proporção à que resulte da aplicação do nº 4 do artigo 68º.

4 – (Revogado.)

5 – No caso previsto no nº 2, quando, em momento ulterior, os trabalhadores devam alterar a

sua posição remuneratória na categoria, e da alteração para a posição seguinte resultasse um acréscimo remuneratório inferior a um montante pecuniário fixado na portaria referida no nº 2 do artigo 68º, aquela alteração tem lugar para a posição que se siga a esta, quando a haja.

6 – O montante pecuniário referido no número anterior pode ser alterado na sequência da negociação prevista no nº 4 do artigo 68º.

(A redacção dos ns. 5 e 6, bem como a indicada revogação foram introduzidas pela Lei nº 64-A/2008, de 31 de Dezembro, com entrada em vigor a 1 de Janeiro de 2009.)

Nota: A produção de efeitos do presente artigo está dependente da entrada em vigor do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas.

Artigo 105º **Remuneração dos estagiários**

1 – Durante o período experimental, os actuais estagiários mantêm o direito ao montante pecuniário correspondente à remuneração que vêm auferindo.

2 – Concluído com sucesso o período experimental, os actuais estagiários mantêm igualmente aquele direito quando ao nível remuneratório da posição remuneratória que devam ocupar corresponda um montante pecuniário inferior ao que vêm auferindo.

3 – É aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto no nº 3 do artigo anterior.

Nota: A produção de efeitos do presente artigo está dependente da entrada em vigor do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas.

Artigo 106º **Carreiras subsistentes**

1 – Tornando-se impossível a transição dos trabalhadores nos termos dos artigos 95º a 101º em virtude do grau de complexidade funcional e, ou, do conteúdo funcional da carreira em que se encontram integrados ou da categoria de que são titulares e, ou, das regras do reposicionamento remuneratório previstas no artigo 104º, as carreiras e, ou, categorias correspondentes subsistem nos termos em que actualmente se encontram previstas, aplicando-se-lhes, com as necessárias adaptações, o disposto nos artigos 46º a 48º e 113º.

2 – Enquanto existam trabalhadores integrados nas carreiras ou titulares das categorias referidas no número anterior, os órgãos ou serviços onde exerçam funções adoptam as providências legais necessárias, designadamente as previstas nos nºs 2 e seguintes do artigo 51º, à sua integração em outras carreiras ou categorias.

3 – Os montantes pecuniários correspondentes às remunerações base das carreiras e categorias referidas no nº 1 são objecto de alteração em idêntica proporção à que resulte da aplicação do nº 4 do artigo 68º.

4 – As carreiras e, ou, categorias referidas no nº 1 constam de decreto-lei a publicar no prazo de 180 dias.

5 – Os órgãos ou serviços não podem recrutar ou recorrer a mobilidade geral de trabalhadores não integrados nas carreiras ou não titulares das categorias referidas no nº 1 para o exercício das funções que lhes correspondam.

6 – O decreto-lei referido no nº 4 pode prever uma categoria de carreira geral por cuja integração

os trabalhadores que devessem manter-se integrados nas carreiras ou titulares das categorias que subsistam podem optar nos termos que nele sejam fixados.

(Redacção dada pela Lei nº 64-A/2008, de 31 de Dezembro, com entrada em vigor a 1 de Janeiro de 2009.)

7 – Os procedimentos concursais para as carreiras e ou categorias a que se reporta o presente artigo regem-se pelas disposições normativas aplicáveis em 31 de Dezembro de 2008 e pelo disposto na alínea d) do nº 1 do artigo 54º, bem como no nº 11 do artigo 28º da Portaria nº 83-A/2009, de 22 de Janeiro, com as necessárias adaptações.

(Redacção dada pela Lei nº 3-B/2010, de 28 de Abril, com entrada em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.)

Artigo 107º

Níveis remuneratórios das comissões de serviço

As remunerações base dos cargos e funções que devam ser exercidos em comissão de serviço são revistas no prazo de 180 dias tendo em vista a sua conformação com o disposto na presente lei.

(Redacção corrigida pela Declaração de Rectificação nº 22-A/2008, de 24 de Abril.)

Nota: A produção de efeitos do presente artigo está dependente da entrada em vigor do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas.

Artigo 108º

Transição dos aprendizes e ajudantes

1 – Os actuais aprendizes e ajudantes transitam para a modalidade de contrato a termo resolutivo certo.

2 – Considera-se termo inicial do contrato referido no número anterior a data da entrada em vigor do RCTFP.

3 – Até à cessação dos contratos referidos nos números anteriores aplica-se, com as necessárias adaptações, o disposto nos nºs 2, 3, 6 e 7 do artigo 13º do Decreto-Lei nº 404-A/98, de 18 de Dezembro.

4 – Os montantes pecuniários correspondentes aos índices referidos nas disposições legais mencionadas no número anterior são objecto de alteração em idêntica proporção à que resulte da aplicação do nº 4 do artigo 68º.

Nota: A produção de efeitos do presente artigo está dependente da entrada em vigor do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas.

Artigo 109º

Lista nominativa das transições e manutenções

1 – As transições referidas nos artigos 88º e seguintes, bem como a manutenção das situações jurídico-funcionais neles prevista, são executadas, em cada órgão ou serviço, através de lista nominativa notificada a cada um dos trabalhadores e tornada pública por afixação no órgão ou serviço e inserção em página electrónica.

2 – Sem prejuízo do que na presente lei se dispõe em contrário, as transições produzem efeitos desde a data da entrada em vigor do RCTFP.

(Redacção corrigida pela Declaração de Rectificação nº 22-A/2008, de 24 de Abril.)

3 – Da lista nominativa consta, relativamente a cada trabalhador do órgão ou serviço, entre outros elementos, a referência à modalidade de constituição da sua relação jurídica de emprego público, às situações de mobilidade geral do, ou no, órgão ou serviço e ao seu cargo ou carreira, categoria, atribuição, competência ou actividade que cumpre ou executa, posição remuneratória e nível remuneratório.

4 – Relativamente aos trabalhadores referidos no n.º 4 do artigo 88.º, da lista nominativa consta ainda nota de que cada um deles mantém os regimes ali mencionados, bem como o referido no n.º 2 do artigo 114.º.

(Redacção corrigida pela Declaração de Rectificação nº 22-A/2008, de 24 de Abril.)

5 – Ao pessoal colocado em situação de mobilidade especial é igualmente aplicável, na parte adequada, o disposto nos números anteriores.

6 – O pretérito exercício de funções, por parte dos trabalhadores constantes da lista, ao abrigo de qualquer modalidade de constituição da relação jurídica de emprego público releva, nos termos legais então vigentes, como exercício de funções públicas ou no cargo ou na carreira, na categoria ou na posição remuneratória, conforme os casos, que resultem da transição.

(Redacção dada pela Lei nº 64-A/2008, de 31 de Dezembro, com entrada em vigor a 1 de Janeiro de 2009.)

Nota: A produção de efeitos do presente artigo está dependente da entrada em vigor do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas.

Artigo 110º

Concursos de recrutamento e selecção de pessoal

1 – As relações jurídicas de emprego público decorrentes de concursos de recrutamento e selecção concluídos e válidos à data de entrada em vigor do RCTFP constituem-se com observância das regras previstas no presente título.

2 – O disposto no número anterior aplica-se ainda aos concursos de recrutamento e selecção pendentes à data de entrada em vigor do RCTFP desde que tenham sido abertos antes da entrada em vigor da presente lei.

3 – Caducam os restantes concursos de recrutamento e selecção de pessoal pendentes na data referida no número anterior, independentemente da sua modalidade e situação.

Nota: A produção de efeitos do presente artigo está dependente da entrada em vigor do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas.

Artigo 111º

Procedimentos em curso relativos a pessoal

1 – Caducam os procedimentos em curso tendentes à prática de actos de administração e de gestão de pessoal que, face ao disposto na presente lei, tenham desaparecido da ordem jurídica.

2 – Os procedimentos em curso tendentes à prática de actos de administração e de gestão de pessoal cujos requisitos substanciais e formais de validade e, ou, de eficácia, face ao disposto

na presente lei, se tenham modificado prosseguem, sendo procedimentalmente possível e útil, em ordem à verificação e aplicação de tais requisitos.

Nota: A produção de efeitos do presente artigo está dependente da entrada em vigor do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas.

Artigo 112º

Revisão dos suplementos remuneratórios

1 – Tendo em vista a sua conformação com o disposto na presente lei, os suplementos remuneratórios que tenham sido criados por lei especial são revistos no prazo de 180 dias por forma a que:

- a) Sejam mantidos, total ou parcialmente, como suplementos remuneratórios;
- b) Sejam integrados, total ou parcialmente, na remuneração base;
- c) Deixem de ser auferidos.

2 – Quando, por aplicação do disposto no número anterior, os suplementos remuneratórios não sejam, total ou parcialmente, mantidos como tal ou integrados na remuneração base, o seu exacto montante pecuniário, ou a parte que dele sobre, continua a ser auferido pelos trabalhadores até ao fim da sua vida activa na carreira ou na categoria por causa de cuja integração ou titularidade adquiriram direito a eles.

3 – O montante pecuniário referido no número anterior é insusceptível de qualquer alteração.

4 – Ao montante pecuniário referido no nº 2 é aplicável o regime então em vigor do respectivo suplemento remuneratório.

5 – Não é aplicável o disposto nos nºs 2 e seguintes quando o suplemento remuneratório tenha sido criado ou alterado por acto não legislativo depois da entrada em vigor da Lei nº 43/2005, de 29 de Agosto.

(A redacção do nº 1 foi corrigida pela Declaração de Rectificação nº 22-A/2008, de 24 de Abril.)

Nota:

- a) O presente artigo entra em vigor no dia 28 de Fevereiro de 2008.
- b) A produção de efeitos está dependente da entrada em vigor do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas.

Artigo 113º

Relevância das avaliações na alteração do posicionamento remuneratório e nos prémios de desempenho

1 – Para efeitos do disposto nos nºs 1 e 6 do artigo 47º e no nº 1 do artigo 75º, as avaliações dos desempenhos ocorridos nos anos de 2004 a 2007, ambos inclusive, relevam nos termos dos números seguintes, desde que cumulativamente:

- a) Se refiram às funções exercidas durante a colocação no escalão e índice actuais ou na posição a que corresponda a remuneração base que os trabalhadores venham auferindo;
- b) Tenham tido lugar nos termos das Leis nºs 10/2004, de 22 de Março, e 15/2006, de 26 de Abril.

2 – Para efeitos do disposto no nº 6 do artigo 47º, e sem prejuízo do disposto nos números seguintes, a relevância das avaliações do desempenho referida no número anterior obedece às seguintes regras:

- a) Quando o sistema de avaliação do desempenho aplicado preveja cinco menções ou níveis de avaliação, o número de pontos a atribuir é de três, dois, um, zero e um negativo, respectivamente do mais para o menos elevado;
- b) Quando o sistema de avaliação do desempenho aplicado preveja quatro menções ou níveis de avaliação, o número de pontos a atribuir é de dois, um, zero e um negativo, respectivamente do mais para o menos elevado;
- c) Quando o sistema de avaliação do desempenho aplicado preveja três menções ou níveis de avaliação, o número de pontos a atribuir é de dois, um e um negativo, respectivamente do mais para o menos elevado;
- d) Quando o sistema de avaliação do desempenho aplicado preveja duas menções ou níveis de avaliação, o número de pontos a atribuir é de um e meio para a menção ou nível correspondente a desempenho positivo e de um negativo para a menção ou nível correspondente a desempenho negativo.

3 – Quando tenha sido obtida menção ou nível de avaliação negativos, são atribuídos pontos nos seguintes termos:

- a) Zero pontos quando tenha sido obtida uma única menção ou nível de avaliação negativos;
- b) Um ponto negativo por cada menção ou nível de avaliação negativos que acresça à menção ou nível referidos na alínea anterior.

4 – Quando o sistema de avaliação do desempenho aplicado ao abrigo do nº 2 do artigo 2º e do nº 1 do artigo 4º da Lei nº 15/2006, de 26 de Abril, não estabelecesse percentagens máximas, em obediência ao princípio da diferenciação de desempenhos consagrado no artigo 15º da Lei nº 10/2004, de 22 de Março, os três e dois pontos previstos nas alíneas a) a c) do nº 2 são atribuídos tendo ainda em conta as seguintes regras:

- a) No caso da alínea a), três pontos para as menções ou níveis de avaliação máximos mais elevados, até ao limite de 5 % do total dos trabalhadores, e dois pontos para as restantes menções ou níveis de avaliação máximos, quando os haja, e para os imediatamente inferiores aos máximos, até ao limite de 20 % do total dos trabalhadores;
- b) No caso das alíneas b) e c), dois pontos para as menções ou níveis de avaliação máximos mais elevados, até ao limite de 25 % do total dos trabalhadores.

5 – Quando o sistema de avaliação do desempenho aplicado não permitisse a diferenciação prevista no número anterior, designadamente por não existirem classificações quantitativas, o número de pontos a atribuir obedece ao disposto na alínea d) do nº 2.

6 – Quando os sistemas específicos de avaliação de desempenho prevêm periodicidade de avaliação não anual, cada classificação ou menção de avaliação atribuída repercute-se em cada um dos anos decorridos no período avaliado.

7 – O número de pontos a atribuir aos trabalhadores cujo desempenho não tenha sido avaliado, designadamente por não aplicabilidade ou não aplicação efectiva da legislação em matéria de avaliação do desempenho, é o de um por cada ano não avaliado.

8 – O número de pontos atribuído ao abrigo do presente artigo é comunicado pelo órgão ou serviço a cada trabalhador, com a discriminação anual e respectiva fundamentação.

9 – Em substituição dos pontos atribuídos nos termos da alínea d) do nº 2 e dos nºs 5 a 7, a requerimento do trabalhador, apresentado no prazo de cinco dias úteis após a comunicação

referida no número anterior, é realizada avaliação através de ponderação curricular, nos termos previstos no sistema de avaliação de desempenho dos trabalhadores da Administração Pública, aplicado com as necessárias adaptações, por avaliador designado pelo dirigente máximo do órgão ou serviço.

10 – As menções propostas nos termos do número anterior são homologadas pelo dirigente máximo do órgão ou serviço e por ele apresentadas ao respectivo membro do Governo para ratificação, visando a verificação do equilíbrio da distribuição das menções pelos vários níveis de avaliação, em obediência ao princípio da diferenciação de desempenhos, bem como o apuramento de eventuais responsabilidades dos titulares dos cargos dirigentes para os efeitos então previstos no n.º 2 do artigo 4.º da Lei n.º 15/2006, de 26 de Abril.

11 – Após a ratificação referida no número anterior, é atribuído, nos termos do n.º 6 do artigo 47.º, o número de pontos correspondente à menção obtida referido ao ano ou anos relativamente aos quais se operou a ponderação curricular.

12 – Quando a aplicação em concreto do disposto nos n.ºs 1 dos artigos 47.º e 75.º imponha a existência de classificações quantitativas e o sistema de avaliação do desempenho aplicado não as forneça, procede-se a ponderação curricular, nos termos previstos no sistema de avaliação de desempenho referido no n.º 9, dos trabalhadores aos quais aqueles preceitos sejam em concreto aplicáveis, de forma a obter a referida quantificação.

Nota: O presente artigo produz efeitos a partir de 1 de Março de 2008.

Artigo 114.º

Protecção social e benefícios sociais

1 – Todos os trabalhadores têm direito, nos termos da lei, a protecção social, a outros benefícios sociais e a subsídio de refeição.

2 – Os trabalhadores referidos nos artigos 88.º e seguintes mantêm o regime de protecção social de que vinham beneficiando, sem prejuízo da sua convergência com os regimes do sistema de segurança social, nos termos do artigo 104.º da Lei n.º 4/2007, de 16 de Janeiro.

Nota: A produção de efeitos do presente artigo está dependente da entrada em vigor do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas.

Artigo 115.º

Níveis habilitacionais transitórios

1 – Na falta de lei especial em contrário, enquanto os trabalhadores se mantenham integrados na carreira resultante da transição prevista no presente título, não lhes é exigido o nível habilitacional correspondente ao grau de complexidade funcional da carreira em causa, ainda que se candidatem a procedimento concursal publicitado para ocupação de postos de trabalho, no órgão ou serviço onde exercem funções ou em outro órgão ou serviço, correspondentes a idêntica ou a diferente categoria da carreira.

2 – Sem prejuízo do disposto no número anterior e nos n.ºs 2 e seguintes do artigo 51.º, quando as atribuições, competências ou actividades dos órgãos ou serviços o imponham, pode lei especial admitir que, até 31 de Dezembro de 2012, titulares de curso superior que não confira grau de licenciatura se candidatem a procedimento concursal publicitado para ocupação de postos de trabalho correspondentes a carreiras ou categorias de grau 3 de complexidade funcional.

(A redacção do nº 1 foi corrigida pela Declaração de Rectificação nº 22-A/2008, de 24 de Abril.)

Nota: A produção de efeitos do presente artigo está dependente da entrada em vigor do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas.

Artigo 116º **Revogações**

São revogadas todas as disposições legais contrárias ao disposto na presente lei, designadamente:

- a) As que tenham aprovado ou alterado os quadros de pessoal dos órgãos ou serviços a que a presente lei é aplicável;
- b) O Decreto nº 16 563, de 2 de Março de 1929;
- c) O Decreto-Lei nº 719/74, de 18 de Dezembro;
- d) O artigo 2º do Decreto-Lei nº 729/74, de 20 de Dezembro;
- e) O Decreto-Lei nº 485/76, de 21 de Junho;
- f) O Decreto-Lei nº 191-E/79, de 26 de Junho;
- g) O artigo 3º do Decreto-Lei nº 465/80, de 14 de Outubro;
- h) O artigo 25º do Decreto-Lei nº 110-A/81, de 14 de Maio;
- i) O Decreto-Lei nº 65/83, de 4 de Fevereiro;
- j) O Decreto Regulamentar nº 82/83, de 30 de Novembro;
- l) O Decreto-Lei nº 41/84, de 3 de Fevereiro;
- m) O Decreto-Lei nº 85/85, de 1 de Abril;
- n) O Decreto Regulamentar nº 20/85, de 1 de Abril;
- o) O Decreto-Lei nº 248/85, de 15 de Julho;
- p) O artigo 2º do Decreto-Lei nº 12/87, de 8 de Janeiro;
- q) O Decreto-Lei nº 247/87, de 17 de Junho;
- r) O Decreto-Lei nº 265/88, de 28 de Julho;
- s) O Decreto-Lei nº 184/89, de 2 de Junho;
- t) O Decreto-Lei nº 244/89, de 5 de Agosto;
- u) O Decreto-Lei nº 353-A/89, de 16 de Outubro;
- v) O Decreto-Lei nº 381/89, de 28 de Outubro, com excepção dos seus artigos 4º e 5º;
- x) O Decreto-Lei nº 427/89, de 7 de Dezembro;
- z) O Decreto-Lei nº 407/91, de 17 de Outubro;
- aa) O Decreto-Lei nº 409/91, de 17 de Outubro;
- ab) O Decreto-Lei nº 413/93, de 23 de Dezembro;
- ac) O artigo 29º do Decreto-Lei nº 77/94, de 9 de Março;
- ad) O Decreto-Lei nº 230/94, de 14 de Setembro;
- ae) O artigo 2º do Decreto-Lei nº 233/94, de 15 de Setembro;
- af) O artigo 20º do Decreto-Lei nº 45/95, de 2 de Março;
- ag) O Decreto-Lei nº 159/95, de 6 de Julho;
- ah) O Decreto-Lei nº 121/96, de 9 de Agosto;

- ai) O Decreto-Lei nº 226/96, de 29 de Novembro;
- aj) Os artigos 18º e 19º do Decreto-Lei nº 13/97, de 17 de Janeiro;
- al) O Despacho Normativo nº 70/97, publicado em 22 de Novembro de 1997;
- am) O Decreto-Lei nº 22/98, de 9 de Fevereiro;
- an) O Decreto-Lei nº 53-A/98, de 11 de Março;
- ao) O Decreto-Lei nº 175/98, de 2 de Julho;
- ap) O Decreto-Lei nº 204/98, de 11 de Julho;
- aq) O Decreto-Lei nº 404-A/98, de 18 de Dezembro;
- ar) O Decreto-Lei nº 412-A/98, de 30 de Dezembro;
- as) O artigo 33º do Decreto-Lei nº 84/99, de 19 de Março;
- at) O Decreto-Lei nº 238/99, de 25 de Junho;
- au) Os artigos 5º e 6º do Decreto-Lei nº 324/99, de 18 de Agosto;
- av) Os artigos 6º a 8º do Decreto-Lei nº 325/99, de 18 de Agosto;
- ax) Os artigos 10º e 11º do Decreto-Lei nº 326/99, de 18 de Agosto;
- az) A Portaria nº 807/99, de 21 de Setembro;
- ba) O Decreto-Lei nº 497/99, de 19 de Novembro;
- bb) O Decreto-Lei nº 518/99, de 10 de Dezembro;
- bc) O Decreto-Lei nº 54/2000, de 7 de Abril;
- bd) O Decreto-Lei nº 218/2000, de 9 de Setembro;
- be) A Resolução do Conselho de Ministros nº 12/2001, de 8 de Fevereiro;
- bf) O Decreto-Lei nº 142/2001, de 24 de Abril;
- bg) A Resolução do Conselho de Ministros nº 97/2002, de 18 de Maio e despachos complementares;
- bh) O Decreto-Lei nº 149/2002, de 21 de Maio;
- bi) O Decreto-Lei nº 101/2003, de 23 de Maio;
- bj) O artigo 6º da Lei nº 99/2003, de 27 de Agosto.

Nota: A produção de efeitos do presente artigo está dependente da entrada em vigor do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas.

Artigo 117º **Aplicação dos novos regimes**

1 – Os regimes de vinculação, de carreiras e de remunerações definidos e regulados pela presente lei aplicam-se nos termos dos números seguintes.

2 – A partir da data de entrada em vigor da presente lei, as relações jurídicas de emprego público constituem-se:

- a) Para o exercício de cargos abrangidos pela alínea a) do nº 4 do artigo 9º e de funções em carreiras cujo conteúdo funcional se insira nas actividades referidas no artigo 10º, por comissão de serviço ou por nomeação, respectivamente, nos termos do Decreto-Lei nº 184/89, de 2 de Junho e respectiva legislação complementar;
- b) Para o exercício de cargos e funções não abrangidos pela alínea anterior, por contrato de trabalho, nos termos da Lei nº 23/2004, de 22 de Junho.

3 – Os contratos de trabalho são celebrados para as carreiras, categorias e posições remuneratórias de ingresso, previstas na lei, em regulamento ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho em vigor.

4 – A partir da data de entrada em vigor da presente lei, as alterações de posicionamento remuneratório processam-se nos termos previstos nos artigos 46º a 48º e 113º da presente lei nas actuais carreiras e, ou, categorias, considerando-se que as referências legais feitas a escalão e mudança de escalão correspondem a posição remuneratória e a alteração de posicionamento remuneratório, respectivamente.

5 – A partir da data de entrada em vigor da presente lei, há lugar à atribuição de prémios de desempenho nos termos previstos nos artigos 74º a 76º e 113º da presente lei.

6 – As relações jurídicas de emprego público decorrentes de concursos de recrutamento e selecção de pessoal ou outros processos de recrutamento abertos antes da data de entrada em vigor da presente lei constituem-se com observância do disposto no nº 2.

7 – Sem prejuízo da obrigação de apresentação de mapas de pessoal e da preparação da proposta de orçamento para 2009 nos termos previstos nos artigos 4º, 5º e 7º, durante o ano de 2008 e para os efeitos previstos na presente lei:

- a) Os quadros de pessoal em vigor constituem os mapas de pessoal dos órgãos e serviços a que se referem aqueles artigos;
- b) Os serviços que não tenham quadro de pessoal aprovado devem elaborar mapas de acordo com o disposto no artigo 5º.

8 – As referências legais feitas aos quadros de pessoal e a lugares dos quadros consideram-se feitas a mapas de pessoal e a postos de trabalho, respectivamente.

9 – O disposto nos nºs 4 e 5 não é aplicável ao pessoal a que se refere o artigo 1º do Estatuto da Carreira Docente dos Educadores de Infância e dos Professores dos Ensinos Básico e Secundário, aprovado pelo Decreto-Lei nº 139-A/90, de 28 de Abril, rectificado por Declaração publicada no Diário da República, 1ª série, nº 149, suplemento, de 30 de Junho de 1990, e alterado pelos Decretos-Leis nºs 105/97, de 29 de Abril, 1/98, de 2 de Janeiro, 35/2003, de 17 de Fevereiro, 121/2005, de 26 de Julho, 229/2005, de 29 de Dezembro, 224/2006, de 13 de Novembro, 15/2007, de 19 de Janeiro, e 35/2007, de 15 de Fevereiro.

10 – O incumprimento das revisões previstas nos artigos 101º, 107º e 112º da presente lei determina a não actualização dos montantes dos suplementos remuneratórios previstos no artigo 112º, a partir da data de entrada em vigor do RCTFP, e a redução dos orçamentos dos serviços em que são abonados, no montante total correspondente aos abonos a realizar no exercício orçamental corrente.

11 – Os regimes que decorrem do presente artigo prevalecem sobre quaisquer leis especiais vigentes à data de entrada em vigor da presente lei.

Nota: O presente artigo produz efeitos a partir de 1 de Março de 2008.

Artigo 118º

Entrada em vigor e produção de efeitos

1 – Sem prejuízo do disposto no número seguinte, a presente lei entra em vigor no 1º dia do mês seguinte ao da sua publicação e produz efeitos nos termos dos nºs 3 a 7.

2 – O nº 2 do artigo 54º, o artigo 87º, os nºs 3 dos artigos 95º a 100º e os artigos 101º, 106º, nº 4, 107º, 112º e 118º entram em vigor no dia seguinte ao da publicação da presente lei.

3 – De forma a permitir a aplicação dos regimes prevista no artigo anterior, produzem efeitos com a entrada em vigor da presente lei os artigos 1º a 5º, 7º e 8º, a alínea a) do nº 4 do artigo 9º, o artigo 10º, os artigos 46º a 48º, o artigo 67º, na parte em que consagra os prémios de desempenho, os artigos 74º a 76º e os artigos 113º e 117º

4 – Produzem igualmente efeitos com a entrada em vigor da presente lei os artigos 25º a 30º, 35º a 38º e 94º

5 – Os artigos 58º a 65º, 93º, 102º e 103º produzem efeitos na data definida no diploma que proceder a alterações à Lei nº 53/2006, de 7 de Dezembro.

6 – Os artigos 50º a 53º, o nº 1 do artigo 54º e os artigos 55º a 57º produzem efeitos na data da entrada em vigor da portaria prevista no nº 2 do artigo 54º.

7 – As restantes disposições da presente lei produzem efeitos na data de entrada em vigor do RCTFP.

Nota:

a) O presente artigo entra em vigor no dia 28 de Fevereiro de 2008.

b) A produção de efeitos está dependente da entrada em vigor do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas.

Aprovada em 18 de Janeiro de 2008.

O Presidente da Assembleia da República, Jaime Gama.

Promulgada em 20 de Fevereiro de 2008.

Publique-se.

O Presidente da República, Aníbal Cavaco Silva.

Referendada em 20 de Fevereiro de 2008.

O Primeiro-Ministro, José Sócrates Carvalho Pinto de Sousa.

ANEXO

(referido no nº 2 do artigo 49º)

Caracterização das carreiras gerais

(ver documento original)