



MINISTÉRIO DAS FINANÇAS E DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

GABINETE DO SECRETÁRIO DE ESTADO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

C/c: Gabinete MEFinanças
Gabinete SEAOrcamento
DGAPública

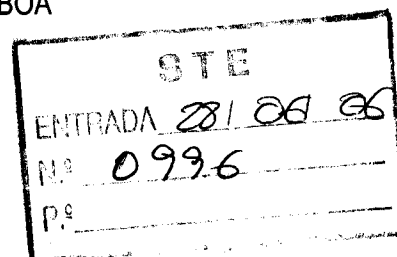
Exmo Senhor
Dr. Bettencourt Picanço
Presidente da Direcção do STE
Rua Braamcamp, nº 88 – 2º Dttº
1269 – 111 LISBOA

28. JUN. 2006 * 00751

Sua referência

Sua comunicação

Nossa referência
Processo 505/2006



ASSUNTO: **Negociação sobre o regime comum de mobilidade entre serviços – negociação suplementar.**

Encarrega-me o Senhor Secretário de Secretário de Estado da Administração Pública de junto enviar as novas versões dos diplomas sobre os Processos de Reorganização de Serviços Públicos e de Racionalização de Efectivos e sobre o Regime Comum de Mobilidade entre Serviços.

A presente versão resulta da introdução de alterações decorrentes das negociações com as organizações sindicais e da reflexão produzida em função da audição das Regiões Autónomas, da ANMP – Associação Nacional dos Municípios Portugueses e da ANAFRE – Associação Nacional de Freguesias, bem como dos comentários e observações produzidos pelos diferentes Ministérios.

Nas versões que ora se enviam para apreciação na reunião de amanhã estão assinaladas a negrito as alterações que correspondem a inovações de conteúdo, não se tendo assinalado as alterações que correspondem a meros melhoramentos de ordem técnico-jurídica.

Com os melhores cumprimentos

O CHEFE DO GABINETE

(**Fernando Vaz de Medeiros**)

/AM

Decreto-Lei n.º /2006
de de

O quadro jurídico em que se devem desenvolver as operações de extinção, fusão e reestruturação de serviços, especialmente no que respeita à reafecção dos respectivos recursos, não está estabelecido de forma genérica, subordinando-se aquelas, em regra, ao que é previsto nos diplomas legais que as determinam.

De facto, estabelece o n.º 3 do artigo 25º da Lei n.º 4/2004, de 15 de Janeiro, que os diplomas que determinam as extinções, fusões e reestruturações dos serviços da administração directa do Estado devem estabelecer as regras de sucessão de direitos e obrigações e determinar a reafecção dos correspondentes recursos e o n.º 1 do artigo 16º da Lei n.º 3/2004, de 15 de Janeiro, determina igualmente que os diplomas que procedam à extinção de institutos públicos regularão os termos da liquidação e o destino do seu pessoal, acrescentando o n.º 7 do artigo 36º que o respectivo património e os bens dominiais a eles afectos revertem para o Estado.

Entende o Governo que é útil estabelecer um regime geral que, de forma sistematizada, enquadre os processos de extinção, fusão e reestruturação de serviços, sem prejuízo de disposições que em concreto se venham a adoptar face à especificidade de certas reorganizações administrativas.

De igual modo, o Governo entende ser necessário estabelecer um regime geral para o processo de racionalização de efectivos para as situações em que não se justificando proceder a extinção, fusão ou reestruturação de serviços, se reconhece que os recursos humanos que lhes estão afectos são desajustados face às suas necessidades permanentes ou à prossecução dos seus objectivos.

Assim:

Nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 198.º da Constituição, o Governo decreta o seguinte:

Capítulo I
Objecto, âmbito e modalidades de reorganização

Artigo 1.º
(Objecto)

O presente diploma estabelece o regime geral de extinção, fusão e reestruturação de serviços da Administração Pública e de racionalização de efectivos.

Artigo 2.º
(Âmbito de aplicação)

1. O presente diploma aplica-se a todos os serviços da administração directa e indirecta do Estado, com excepção das entidades públicas empresariais e dos serviços periféricos externos do Estado.
2. A aplicação e adaptação do presente diploma aos serviços da administração regional e local, com excepção das respectivas entidades públicas empresariais, faz-se por diplomas próprios.

Artigo 3.º
(Extinção, fusão e reestruturação de serviços e racionalização de efectivos)

1. A extinção de serviços ocorre quando, por determinação de diploma próprio, o serviço cessa todas as suas actividades, sem qualquer transferência das suas atribuições ou competências para outro serviço.
2. A fusão de serviços ocorre quando, por determinação de diploma próprio, se procede à transferência total das atribuições e competências de um ou mais serviços, que se extinguem, para um ou mais serviços existentes ou a criar.
3. A reestruturação de serviços ocorre quando, por acto próprio, se procede à reorganização de serviços, que se mantêm, tendo por objecto a alteração da sua natureza jurídica ou das respectivas atribuições, competências ou estrutura orgânica interna.
4. A racionalização de efectivos ocorre quando, por decisão do dirigente máximo do serviço ou do membro do Governo de que dependa, se procede a alterações no seu número ou nas carreiras ou áreas funcionais dos recursos humanos necessários ao adequado funcionamento de um serviço após reconhecimento, em acto fundamentado, na sequência de processo de avaliação, de que o pessoal que lhe está afecto é desajustado face às suas necessidades permanentes ou à prossecução de objectivos.
5. As modalidades de reorganização referidas nos números anteriores podem também ter como objecto subunidades orgânicas que se integrem em serviço ou que dele dependam, estabelecimentos públicos periféricos sem personalidade jurídica e, no caso de racionalização de efectivos, os recursos

humanos integrados no mesmo grupo de pessoal, na mesma carreira ou na mesma área funcional.

6. Os actos que determinem a extinção, a fusão ou a reestruturação de serviços e a racionalização de efectivos estabelecem em qual destas modalidades se insere a operação de reorganização.
7. Para efeitos do presente diploma, considera-se serviço integrador aquele que integre atribuições ou competências transferidas de outro serviço ou pessoal que, por mobilidade, lhe é reafectado.
8. A referência a carreira constante do presente diploma é substituída por referência a categoria quando a cada uma das categorias da carreira corresponda, legalmente, um número determinado de efectivos

Capítulo II

Processos de extinção, fusão e reestruturação de serviços e de racionalização de efectivos

Artigo 4.º

(Processo de extinção)

1. O processo de extinção compreende todas as operações e decisões necessárias à cessação das actividades do serviço, à mobilidade geral ou à colocação em situação de mobilidade especial do respectivo pessoal e à reafecção de todos os seus demais recursos.
2. O processo de extinção decorre, após a entrada em vigor do diploma que a determina, sob a responsabilidade do dirigente máximo do serviço.
3. Os dirigentes dos serviços extintos são responsáveis pela execução orçamental até ao termo do processo de extinção.
4. Com vista a preparar e concluir o processo de extinção, pode ser proferido despacho pelo membro do Governo sob cuja dependência se encontra o serviço, por proposta do respectivo dirigente máximo, devidamente publicitado em local próprio do serviço:
 - a) Indicando as actividades que devam ser asseguradas até à extinção;
 - b) Estabelecendo os critérios de selecção do pessoal necessário para execução de tais actividades, designadamente em função da sua experiência e conhecimentos profissionais necessários para aquela execução;
 - c) Estabelecendo as responsabilidades de coordenação pela condução e conclusão do processo.
5. Por despacho do dirigente máximo do serviço, é aprovada a lista do pessoal seleccionado segundo os critérios referidos na alínea b) do número anterior, designadamente do dirigente e do afecto aos serviços de pessoal e de finanças e

de património, ao funcionamento dos sistemas de informação e documentação ou a actividades anteriormente essenciais ao funcionamento do serviço, o qual continua em funções sem alteração dos seus direitos e deveres até ao termo do processo de extinção.

6. Concluído o processo, o membro do Governo fixa, por despacho publicado no *Diário da República*, a data em que tal ocorreu.

Artigo 5.º **(Processo de fusão)**

1. O processo de fusão compreende todas as operações e decisões necessárias à transferência total das atribuições e competências do serviço, à reafecção e eventual colocação em situação de mobilidade especial do respectivo pessoal e à reafecção de todos os seus demais recursos.
2. O processo de fusão decorre, após a entrada em vigor do diploma orgânico do serviço integrador, sob a responsabilidade do dirigente máximo deste serviço, com a colaboração dos titulares de idênticos cargos dos serviços extintos.
3. Verificando-se pluralidade de serviços integradores, é designado, por despacho dos respectivos membros do Governo, o dirigente máximo responsável pela coordenação do processo.
4. Ao processo de fusão é aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto no n.º 3 do artigo anterior.

Artigo 6.º **(Processo de reestruturação)**

1. O processo de reestruturação compreende todas as operações e decisões necessárias à concretização das alterações introduzidas na natureza jurídica ou nas atribuições, competências ou estrutura orgânica interna do serviço, à reafecção dos seus recursos e à eventual colocação de pessoal em situação de mobilidade especial.
2. O processo de reestruturação decorre, após a entrada em vigor do acto que a ela procede, sob a responsabilidade do dirigente máximo do serviço.
3. No caso de reestruturação com transferência de atribuições ou competências para serviços diferentes, é aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto nos n.ºs 2 e 3 do artigo anterior.

Artigo 7.º
(Processo de racionalização de efectivos)

1. O processo de racionalização de efectivos compreende todas as operações e decisões necessárias à avaliação dos recursos humanos do serviço para efeitos de eventual decisão sobre o reconhecimento do seu desajustamento face a objectivos, atribuições, actividades e necessidades de funcionamento e sobre a sua colocação em situação de mobilidade especial.
2. O processo de racionalização de efectivos decorre, após decisão do dirigente máximo do serviço ou do membro do Governo de que dependa, sob a responsabilidade daquele.
3. A decisão referida no número anterior pode ser fundamentada em conclusões e recomendações de relatórios de auditoria ou de estudos de avaliação organizacional ou em resultados de acções de racionalização e simplificação administrativas.

Artigo 8.º
(Prazos)

1. No caso de extinção, e sem prejuízo de prazo mais curto fixado pelo diploma que a determina, o processo decorre durante o prazo de 40 dias úteis.
2. No caso de fusão e de reestruturação com transferência de atribuições ou competências para serviços diferentes, e sem prejuízo de outro prazo legalmente fixado, o processo decorre durante o prazo de 60 dias úteis.
3. Se, findos os prazos fixados nos termos dos números anteriores, não estiverem ainda concluídas todas as operações ou tomadas todas as decisões necessárias à extinção, fusão ou reestruturação, o processo passa a decorrer, sem prejuízo de eventual responsabilidade disciplinar, nos seguintes termos:
 - a) No caso de extinção, sob a responsabilidade da secretaria-geral do respectivo Ministério, cabendo ao secretário-geral o exercício das competências atribuídas ao dirigente máximo do serviço extinto;
 - b) No caso de fusão ou de reestruturação, sob a responsabilidade exclusiva do serviço integrador ou, sendo vários, daquele em que exerce funções o responsável pela coordenação do processo, cabendo ao seu dirigente máximo o exercício das competências atribuídas ao dirigente máximo do serviço extinto ou reestruturado.

Capítulo III
Procedimentos relativos a pessoal

Artigo 9º
(Procedimentos relativos a pessoal)

Ao pessoal dos serviços que sejam objecto de extinção, fusão e reestruturação ou de racionalização de efectivos são aplicados os procedimentos previstos em lei própria ou, sendo o caso, as disposições adequadas do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho na Administração Pública.

Capítulo IV
Procedimentos relativos a outros recursos

Artigo 10.º
(Recursos financeiros relativos a pessoal)

1. Os recursos financeiros relativos a remunerações certas e permanentes e a outras despesas com o pessoal reafectado são transferidos para o orçamento do serviço integrador.
2. Os recursos financeiros relativos a remunerações certas e permanentes e a outras despesas com o pessoal colocado em situação de mobilidade especial são transferidos, nos exactos montantes em que se preveja venham a ser dispendidos, para os orçamentos das entidades às quais o pessoal seja afecto.
3. A diferença entre os montantes orçamentados e os efectivamente dispendidos com o pessoal colocado em situação de mobilidade especial é distribuída nos seguintes termos:
 - a) 40% a favor do orçamento do Ministério onde se procedeu a extinção do serviço, nos termos de proposta do respectivo Ministro dirigida ao membro do Governo responsável pelas Finanças, e 60% a favor do Estado;
 - b) 40% a favor do orçamento do serviço onde se procedeu a reestruturação ou a racionalização de efectivos, e 60% a favor do Estado.

Artigo 11.º
(Outros recursos financeiros)

1. Os demais recursos financeiros do serviço objecto de extinção, fusão, reestruturação ou racionalização de efectivos são reafectos nos seguintes termos:
 - a) No caso de extinção, 60% dos recursos financeiros são afectos a serviços do Ministério, nos termos de proposta do respectivo Ministro dirigida ao membro do Governo responsável pelas Finanças, e 40% revertem a favor do Estado;
 - b) No caso de fusão, por decisão conjunta do Ministro de que dependa o serviço integrador e do membro do Governo responsável pelas Finanças, são determinados e reafectos os recursos necessários à prossecução das atribuições e ao exercício das competências transferidas, sendo o remanescente objecto de reafecção nos termos da alínea anterior;
 - c) No caso de reestruturação e de racionalização de efectivos de que resulte economia de recursos financeiros, 60% dos recursos economizados mantêm-se no serviço reestruturado ou cujos efectivos foram racionalizados e 40% revertem a favor do Estado.
2. Nos casos de fusão que envolvam mais do que um Ministério, os recursos financeiros que excedam os necessários à prossecução das atribuições e ao exercício das competências transferidas são objecto de reafecção nos termos da alínea a) do número anterior, sendo os 60 % ali referidos redistribuídos pelos diferentes Ministérios envolvidos na fusão, nos termos de proposta dos respectivos Ministros dirigida ao membro do Governo responsável pelas Finanças.

Artigo 12.º
(Bens imóveis do domínio privado do Estado)

1. No caso de extinção, os bens imóveis do domínio privado do Estado são afectos à entidade do Ministério das Finanças e da Administração Pública competente em matéria de gestão do património do Estado.
2. No caso de fusão, os bens imóveis são reafectos nos seguintes termos:
 - a) Aos serviços que passam a prosseguir as atribuições ou a exercer as competências, se para tal forem necessários;
 - b) À entidade referida no n.º 1, no caso contrário.

3. No caso de reestruturação ou de racionalização de efectivos que envolvam o fim da utilização de bens imóveis é aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto no número anterior.
4. Para cumprimento do disposto nos números anteriores é elaborada lista dos bens imóveis, com indicação das reafecções e respectivas fundamentações, a remeter, para parecer, ao serviço referido no n.º 1 e, posteriormente, para aprovação do membro do Governo responsável pelas Finanças.
5. Nas situações previstas no n.º 1, na alínea b) do n.º 2 e, sendo o caso, no n.º 3, se os bens imóveis forem objecto de alienação por parte do Estado, 25% do produto dessa alienação, se outra percentagem superior não estiver legalmente fixada, reverte a favor dos seguintes orçamentos:
 - a) Do Ministério onde se procedeu à extinção do serviço, nos termos de proposta do respectivo Ministro dirigida ao membro do Governo responsável pelas Finanças, nos casos previstos no n.º 1 e na alínea b) do n.º 2;
 - b) Do serviço onde se deu por finda a sua utilização, no caso previsto no n.º 3.
6. As decisões sobre a alienação referida no número anterior são comunicadas ao Ministério e serviço a que estava afecto o bem imóvel.
7. Quando não houver reestruturação de um serviço ou racionalização de efectivos, mas ocorrer fim da utilização de bens imóveis do domínio privado do Estado, é aplicável o disposto nos n.ºs 3 a 6.

Artigo 13.º

(Bens imóveis do domínio público do Estado)

Aos bens imóveis do domínio público do Estado é aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto no artigo anterior.

Artigo 14.º

(Bens imóveis arrendados)

1. No caso de extinção, os bens imóveis arrendados pelo Estado afectos ao serviço extinto são reafectos à secretaria-geral do respectivo Ministério, que elabora proposta:
 - a) De reafecção a outro serviço do mesmo Ministério, para decisão do respectivo Ministro;
 - b) De denúncia do contrato, a remeter à entidade do Ministério das Finanças e da Administração Pública competente em matéria de

gestão do património do Estado, à qual compete tomar a decisão final de denúncia ou de reafecção a serviço de outro Ministério.

2. No caso de fusão, aos bens imóveis arrendados é dado o destino previsto na alínea a) do n.º 2 do artigo 12.º ou, se a condição nela indicada não se verificar, o previsto no número anterior.
3. No caso de reestruturação ou de racionalização de efectivos que envolvam o fim da utilização de bens imóveis arrendados é aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto no número anterior.
4. Nos casos de aplicação aos bens imóveis arrendados do previsto na alínea a) do n.º 2 do artigo 12.º e na alínea a) do n.º 1 é dado conhecimento à entidade do Ministério das Finanças e da Administração Pública competente em matéria de gestão do património do Estado.
5. No caso de denúncia do contrato, os recursos financeiros economizados revertem a favor dos orçamentos do Ministério, em caso de extinção, ou dos serviços integrador, reestruturado ou objecto de racionalização de efectivos, nos demais casos.
6. Às decisões sobre a denúncia do contrato previstas na alínea b) do n.º 1 é aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto no n.º 6 do artigo 12.º.
7. Quando não houver reestruturação de um serviço ou racionalização de efectivos, mas ocorrer fim da utilização de bens imóveis arrendados, é aplicável o disposto nos n.ºs 3 a 6.

Artigo 15.º **(Bens móveis)**

1. Os bens móveis dos serviços que sejam objecto de extinção são afectos à secretaria-geral do respectivo Ministério, à qual compete proceder à aplicação do disposto no artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 307/94, de 21 de Dezembro, e na Portaria n.º 1152-A/94, de 27 de Dezembro.
2. No caso de fusão, aos bens móveis é dado o destino previsto na alínea a) do n.º 2 do artigo 12.º ou, se a condição nela indicada não se verificar, o previsto no número anterior.
3. No caso de reestruturação que envolva o fim da utilização de bens móveis é aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto no número anterior.

Artigo 16.º
(Veículos)

1. No caso de extinção, os veículos afectos ao serviço extinto são reafectos à secretaria-geral do respectivo Ministério para utilização nos termos do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 50/78, de 28 de Março.
2. No caso de fusão, aos veículos é dado o destino previsto na alínea a) do n.º 2 do artigo 12.º ou, se a condição nela indicada não se verificar, o previsto no número anterior.
3. No caso de reestruturação ou de racionalização de efectivos que envolvam o fim da utilização de veículos é aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto no número anterior.
4. As reafecções referidas nos números anteriores são comunicadas à competente entidade do Ministério das Finanças e da Administração Pública.

Artigo 17.º
(Bibliotecas, centros de documentação e arquivos)

1. As bibliotecas, centros de documentação e arquivos existentes em serviços extintos têm o destino que lhes seja fixado pelo secretário-geral do respectivo Ministério, atenta a sua natureza e tendo em conta as condições oferecidas para a sua conservação e utilização, sem prejuízo do respeito pela legislação aplicável.
2. No caso de fusão, às bibliotecas, centros de documentação e arquivos é dado o destino previsto na alínea a) do n.º 2 do artigo 12.º ou, se a condição nela indicada não se verificar, o previsto no número anterior.
3. No caso de reestruturação que envolva o fim da utilização de bibliotecas, centros de documentação ou arquivos é aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto no número anterior.
4. Em qualquer caso, os processos individuais dos trabalhadores são remetidos aos serviços a que sejam afectos.
5. No caso de transferência de arquivos para cuja consulta seja necessário equipamento adequado existente no serviço extinto, tal equipamento é juntamente transferido.

Artigo 18.º
(Fim da reafecção de recursos financeiros)

A reafecção de recursos financeiros aos orçamentos de serviços e de Ministérios prevista no presente capítulo deve prioritariamente destinar-se a

investimento ou ao suporte de mecanismos que traduzam o reconhecimento pelos resultados obtidos na prossecução dos objectivos fixados aos serviços ou aos respectivos trabalhadores.

Capítulo V **Disposições finais e transitórias**

Artigo 19.º **(Outras reafecções)**

Os diplomas que determinem a extinção, fusão ou reestruturação de serviços podem consagrar, quando necessário, outras regras de sucessão de direitos e obrigações e de reafecção de recursos que não estejam previstas no presente diploma.

Artigo 20.º **(Alteração à Lei n.º 3/2004)**

1. O artigo 16.º da Lei n.º 3/2004, de 15 de Janeiro, passa a ter a seguinte redacção:

“Artigo 16º
(...)”

1. A reestruturação, a fusão e a extinção de institutos públicos são objecto de diploma de valor igual ou superior ao da sua criação.
2. (...)”

Artigo 21.º **(Revogações)**

São revogados:

- a) Os artigos 4.º e 5.º do Decreto-Lei n.º 193/2002, de 25 de Setembro;
- b) O n.º7 do artigo 36º da Lei n.º3/2004, de 15 de Janeiro;
- c) A alínea b) do n.º1 do artigo 24º e o n.º3 do artigo 25º da Lei n.º4/2004, de 15 de Janeiro;
- d) O n.º2 do artigo 18º da Lei n.º23/2004, de 22 de Junho.

Artigo 22.º
(Revogações)

1. Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o presente diploma entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.
2. O nº3 do artigo 10º entra em vigor em 1 de Janeiro de 2007.

Proposta de lei n.º /2006

Exposição de motivos

O Governo, no seu Programa e no Programa de Estabilidade e Crescimento para o período de 2005 a 2009 preconiza, como uma peça essencial da estratégia de crescimento para o País, a modernização da Administração Pública. Entre as várias medidas aí previstas destacam-se aquelas que visam contribuir para o pleno aproveitamento e valorização dos seus recursos, sobretudo os recursos humanos, com vista à modernização e melhoria da qualidade dos serviços públicos.

Com a presente Proposta de Lei, que regula o regime comum de mobilidade entre serviços dos funcionários e agentes da Administração directa e indirecta do Estado, pretende-se elevar a eficácia na gestão e mobilidade do pessoal, flexibilizando os instrumentos de mobilidade entre serviços hoje existentes e adoptando novas medidas que promovam a formação, requalificação profissional ou reinício de actividade profissional do pessoal, na administração pública e noutros sectores, sem prejuízo da manutenção do regime geral de atribuição de incentivos à mobilidade geográfica estabelecido pelo Decreto-Lei n.º 190/99, de 5 de Junho.

A presente Proposta de Lei qualifica como instrumentos de mobilidade geral entre serviços a transferência, a permuta, a requisição, o destacamento e a cedência especial, introduzindo alterações nos respectivos regimes de forma a torná-los mais operacionais. Consagra-se igualmente a figura de afectação específica, visando dar resposta a situações de maior transitoriedade, podendo envolver a fixação de especiais condições de prestação de trabalho, sem alteração do estatuto do trabalhador.

No âmbito da transferência, requisição e destacamento alargam-se as situações em que não é necessária obtenção de autorização do serviço de origem ou anuência do trabalhador, neste caso em situações de manifesta razoabilidade – posto de trabalho que se situe no concelho de residência – ou que já obtiveram concordância no âmbito da concertação social.

São ainda previstos outros instrumentos de mobilidade, estes especiais, accionados em contexto de extinção, fusão e reestruturação de serviços ou de racionalização de efectivos, procedendo-se à revogação do regime legal vigente, que a prática demonstrou ser incapaz de favorecer a mobilidade do pessoal e de promover a sua qualificação e o desenvolvimento de novas competências.

Prevê-se, assim, que ao pessoal dos serviços que sejam objecto de extinção, fusão e reestruturação ou de racionalização de efectivos, sejam aplicáveis os instrumentos de

reafecção de pessoal – nos casos de fusão ou de reestruturação de serviços com transferência de atribuições ou competências para serviços diferentes -, e de colocação em situação de mobilidade especial em todos os casos em que estes, em contexto de reorganização dos serviços, não possam ser mantidos ou de imediato reafectos a outros serviços.

Foi concebido um processo de apoio ao pessoal colocado em situação de mobilidade especial, que se desenvolve por três fases: a fase de transição (primeiros 60 dias), a fase de requalificação (10 meses seguintes) e a fase de compensação (que tem início finda a fase de requalificação). O processo de apoio cessa apenas com o reinício de funções, a aposentação, a desvinculação voluntária da Administração Pública ou a aplicação de pena disciplinar expulsiva da Administração Pública.

As duas primeiras fases, ainda que sob outra forma, já existem na legislação em vigor. A terceira é agora criada, com diminuição da retribuição é certo, mas contrabalançada com a possibilidade de exercício de qualquer outra actividade profissional.

São ainda previstas importantes medidas aplicáveis ao pessoal colocado em situação de mobilidade especial durante as várias fases do processo de apoio, destinadas, umas a reforçar as suas capacidades profissionais, criando melhores condições ao reinício de funções, outras a apoiar a requalificação ou reorientação profissional, e outras ainda a favorecer a mobilidade e o reinício da actividade profissional, na Administração Pública ou fora dela.

Neste âmbito, alarga-se a possibilidade de o pessoal colocado em situação de mobilidade especial reiniciar funções, a título transitório ou por tempo indeterminado em associações públicas e entidades públicas empresariais, assegurando a Administração uma parte da remuneração devida ao trabalhador, e em instituições particulares de solidariedade social, mediante a celebração de protocolos para o efeito. Por outro lado, permite-se que o pessoal colocado em situação de mobilidade especial cujo reinício de funções em entidade situada na área do concelho de residência ou do seu anterior local de trabalho se revele inviável seja colocado em qualquer outro concelho, desde que se encontrem satisfeitas determinadas condições, designadamente de acessibilidade.

Cria-se uma licença extraordinária, que confere o direito a uma subvenção mensal, permitindo-se ao pessoal colocado em situação de mobilidade especial a quem a licença tenha sido concedida o exercício de qualquer actividade profissional remunerada fora da Administração.

Ainda que seja considerada a possibilidade de desvinculação voluntária com compensação, entende-se que não é este o momento oportuno de se proceder à sua regulamentação. Face

à experiência do passado, considera o Governo que devem ser accionados os mecanismos agora previstos e avaliar os seus resultados antes de proceder à regulamentação adequada.

Por fim, garante-se a aplicação do regime aqui previsto às entidades públicas empresariais e impede-se o recrutamento, por tempo indeterminado, de pessoal pelos serviços das Administrações directa e indirecta do Estado e Local sem que previamente tenha sido garantida a inexistência, na carreira ou categoria em causa, conforme os casos, de pessoal na situação de mobilidade especial.

Assim,

Nos termos da alínea d) do artigo 197º da Constituição, o Governo apresenta à Assembleia da República a seguinte proposta de lei:

Capítulo I **Objecto, âmbito e instrumentos de mobilidade**

Artigo 1.º **(Objecto)**

1. O presente diploma estabelece o regime comum de mobilidade entre serviços dos funcionários e agentes da Administração, visando o seu aproveitamento racional.
2. O disposto no número anterior não prejudica a vigência dos instrumentos específicos de mobilidade aplicáveis a corpos especiais, a carreiras de regime especial e a pessoal que exerça funções nos serviços periféricos externos do Estado.

Artigo 2.º **(Âmbito de aplicação)**

1. O presente diploma aplica-se a todos os serviços da administração directa e indirecta do Estado, com excepção das entidades públicas empresariais.
2. **Aos serviços periféricos externos do Estado são apenas aplicáveis as disposições do presente diploma relativas a instrumentos de mobilidade geral.**
3. O presente diploma aplica-se aos serviços da administração regional e local, com excepção das respectivas entidades públicas empresariais, directa e imediatamente no que respeita ao reinício de funções em serviço de pessoal colocado em situação de mobilidade especial, e mediante adaptação por diplomas próprios nas restantes matérias.

Artigo 3.º
(Instrumentos de mobilidade)

1. A mobilidade opera-se mediante instrumentos de mobilidade geral e de mobilidade especial.
2. São instrumentos de mobilidade geral:
 - a) A transferência;
 - b) A permuta;
 - c) A requisição;
 - d) O destacamento;
 - e) A afectação específica;
 - f) A cedência especial.
3. São instrumentos de mobilidade especial:
 - a) A reafectação;
 - b) O reinício de funções de pessoal colocado em situação de mobilidade especial.

Capítulo II
Mobilidade geral

Artigo 4.º
(Transferência)

1. A transferência consiste na nomeação do funcionário, sem prévia aprovação em concurso, para lugar vago do quadro de outro serviço:
 - a) Da mesma categoria e carreira;
 - b) De carreira diferente desde que os requisitos habilitacionais exigíveis sejam idênticos e haja identidade ou afinidade de conteúdo funcional entre as carreiras.
2. Da transferência não pode resultar o preenchimento de vagas postas a concurso à data da emissão do despacho que a defere ou determina.
3. A transferência faz-se a requerimento do funcionário, desde que se verifique o interesse e a conveniência da Administração, ou por iniciativa desta e com o acordo daquele.
4. O acordo do funcionário é dispensado no caso de a transferência ocorrer para serviço situado no concelho do seu serviço de origem ou da sua residência.
5. O acordo do funcionário é igualmente dispensado se o serviço de origem ou a residência do funcionário se situar no concelho de Lisboa ou no do Porto e a transferência ocorrer para serviço situado em concelho confinante com qualquer daqueles.
6. A transferência pode ainda ocorrer para qualquer outro concelho, com dispensa do acordo do funcionário, desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições, **aferidas em função da utilização de transportes públicos:**

- a) Não implique despesas **mensais** para deslocações entre a residência e o local de trabalho superiores a 10% da remuneração ilíquida mensal ou, sendo superiores, não ultrapassem as despesas **mensais** para deslocações entre a residência e o serviço de origem;
 - b) O tempo gasto naquelas deslocações não exceda 25% do horário de trabalho ou, excedendo-o, não ultrapasse o tempo gasto nas deslocações entre a residência e o serviço de origem.
7. A transferência não depende de autorização do serviço de origem quando ocorra:
- a) Para os serviços periféricos do Estado e para as autarquias locais;
 - b) Por iniciativa do funcionário, desde que se verifique fundado interesse do serviço de destino, reconhecido por despacho do respectivo membro do Governo.
8. A transferência de funcionário nomeado em lugar a extinguir quando vagar faz-se para lugar vago, ou para lugar a criar e a extinguir quando vagar, no quadro de pessoal do serviço de destino.

Artigo 5.º (Permuta)

1. A permuta é a nomeação recíproca e simultânea de funcionários pertencentes a quadros de pessoal de serviços distintos, podendo ocorrer para lugar vago do quadro do outro serviço:
- a) Da mesma categoria e carreira;
 - b) De carreira diferente desde que os requisitos habilitacionais exigíveis sejam idênticos e **haja identidade ou afinidade de conteúdo funcional entre as carreiras.**
2. À permuta é aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto nos n.ºs 2 a 8 do artigo anterior.

Artigo 6.º (Requisição e destacamento)

1. Entende-se por requisição e destacamento o exercício de funções a título transitório em serviço diferente daquele a que pertence o funcionário ou agente, sem ocupação de lugar do quadro, sendo os encargos suportados pelo serviço de destino, no caso da requisição, e pelo serviço de origem, no caso do destacamento.
2. A requisição e o destacamento fazem-se para a categoria e carreira que o funcionário ou agente já detém.

3. A requisição pode ainda fazer-se para a categoria imediatamente superior da mesma carreira ou para categoria de carreira diferente, desde que o funcionário ou agente preencha, em ambos os casos, os requisitos legais para o respectivo provimento.
4. A requisição e o destacamento fazem-se por períodos até um ano, prorrogáveis até ao limite de três anos.
5. A requisição e o destacamento não têm limite de duração nos casos em que, de acordo com a lei, as funções só possam ser exercidas naqueles regimes.
6. O serviço de origem pode condicionar a sua autorização ao compromisso de, findo o período de um ano, se proceder à transferência para o serviço de destino ou ao regresso ao serviço de origem.
7. O destacamento para outro serviço carece sempre de autorização do serviço de origem.
8. Decorrido o prazo previsto no n.º 4:
 - a) O funcionário ou agente regressa obrigatoriamente ao serviço de origem, não podendo ser requisitado ou destacado para o mesmo serviço durante o prazo de um ano; ou
 - b) O funcionário é transferido para o serviço onde se encontra requisitado ou destacado, para lugar vago do respectivo quadro, ou para lugar a criar e a extinguir quando vagar, aplicando-se, com as necessárias adaptações, o disposto no artigo 4.º.
9. Sem prejuízo do disposto no n.º 7, à requisição e ao destacamento é aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto nos n.ºs 3 a 7 do artigo 4.º.

Artigo 7.º
(Recusa de transferência ou requisição)

1. Nos casos em que careçam de autorização do serviço de origem, a transferência e a requisição de funcionários e agentes só podem ser recusadas quando fundamentadas em motivos de imprescindibilidade para o serviço.
2. A recusa a que se refere o número anterior depende de despacho de homologação do membro do Governo de que depende o serviço, devendo ser comunicada ao serviço e ao funcionário ou agente interessados no prazo de 30 dias contados a partir da data de entrada do pedido no serviço de origem.
3. A falta de comunicação da recusa dentro do prazo determina o deferimento do pedido.

Artigo 8.º
(Afectação específica)

1. Entende-se por afectação específica de funcionário ou agente o exercício de funções próprias da sua categoria e carreira noutra serviço ou pessoa colectiva pública, para satisfação de necessidades específicas e transitórias.

2. A afectação específica é determinada por despacho conjunto dos dirigentes máximos dos serviços envolvidos, por sua iniciativa ou a requerimento do funcionário ou agente.
3. O despacho referido no número anterior fixa o regime de prestação de trabalho do funcionário ou agente a afectar, designadamente em matéria de horário e sem prejuízo do regime de duração semanal de trabalho.
4. A afectação específica faz-se por períodos até seis meses, prorrogáveis até ao limite de um ano.
5. Salvo acordo em contrário, constitui encargo do serviço de origem a remuneração das funções exercidas no outro serviço.
6. À afectação específica é aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto nos n.ºs 4 a 6 do artigo 4.º.

Artigo 9.º **(Cedência especial)**

1. Mediante acordo de cedência especial, os funcionários e agentes que tenham dado o seu consentimento expresso por escrito podem exercer funções noutras pessoas colectivas públicas em regime de contrato de trabalho, com suspensão do seu estatuto de funcionário ou agente nos termos do presente artigo.
2. A cedência especial sujeita o funcionário e agente às ordens e instruções da pessoa colectiva onde vai prestar funções, sendo remunerado por esta nos termos do acordo.
3. O exercício do poder disciplinar compete à pessoa colectiva pública cessionária, excepto quando esteja em causa a aplicação de penas disciplinares expulsivas.
4. O funcionário ou agente cedido tem direito:
 - a) À contagem, na categoria de origem, do tempo de serviço prestado em regime de contrato de trabalho;
 - b) A optar pela manutenção do regime de protecção social da função pública, incidindo os descontos sobre o montante da remuneração que lhe competiria no cargo de origem;
 - c) A ser opositor aos concursos de pessoal em regime de emprego público para os quais preencha os requisitos nos termos da respectiva lei reguladora.
5. No caso previsto na alínea b) do número anterior, o empregador público deve participar no financiamento do regime de previdência gerido pela Caixa Geral de Aposentações na percentagem que estiver genericamente estabelecida para a contribuição das entidades empregadoras no sistema de protecção social da função pública em matéria de pensões.
6. O contrato de cedência especial extingue-se no caso da alínea c) do n.º 4 pelo provimento na sequência de concurso, sem prejuízo de um novo acordo de cedência.
7. Os comportamentos do funcionário ou agente cedido têm relevância no âmbito da relação jurídica de emprego público, devendo o procedimento disciplinar que apure as

referidas infracções disciplinares respeitar o Estatuto Disciplinar dos Funcionários e Agentes da Administração Pública.

Artigo 10.º
(Extensão do âmbito da cedência especial)

1. O regime previsto no artigo anterior é ainda aplicável à cedência de funcionários e agentes a pessoas colectivas privadas, quando existam razões de interesse público que justifiquem a cedência.
2. Com excepção do disposto nos n.ºs 2 e 3 do artigo anterior, e com necessárias adaptações, é igualmente aplicável o regime da cedência aos casos em que um funcionário ou agente de um quadro de pessoal de uma pessoa colectiva pública passa a exercer funções nessa mesma pessoa colectiva em regime de contrato de trabalho.

Capítulo III
Mobilidade especial

Secção I
Procedimentos geradores dos instrumentos de mobilidade especial

Artigo 11.º
(Enumeração)

1. O pessoal que tenha a qualidade de funcionário ou agente dos serviços que sejam objecto de extinção, fusão e reestruturação ou de racionalização de efectivos pode ser mantido no respectivo serviço, sujeito a instrumentos de mobilidade ou colocado em situação de mobilidade especial, de acordo com os seguintes procedimentos:
 - a) Procedimento em caso de extinção;
 - b) Procedimento em caso de fusão;
 - c) Procedimento em caso de reestruturação;
 - d) Procedimento em caso de racionalização de efectivos.
2. O disposto no número anterior é igualmente aplicável quando o objecto das modalidades de reorganização de serviços seja o definido no n.º 5 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º /2006, de de .
3. Para efeitos do presente capítulo, considera-se serviço integrador aquele que integre atribuições ou competências transferidas de outro serviço ou pessoal que, por mobilidade, especial lhe é reafectado.
4. Nos casos previstos nos n.ºs 1 e 2, o regime da colocação em situação de mobilidade especial, constante da presente secção, não impede a opção voluntária por essa situação, desde que obtida a anuência do dirigente máximo do serviço.

5. Fora dos casos previstos nos n.ºs 1 e 2, pode ser proferido despacho pelos membros do Governo responsáveis pelas Finanças e pela Administração Pública, publicado em *Diário da República*, definindo, por períodos temporais, os grupos de pessoal, carreiras ou categorias e escalões etários do pessoal que pode solicitar colocação em situação de mobilidade especial.

Artigo 12.º
(Procedimento em caso de extinção)

1. O procedimento regulado no presente artigo aplica-se aos casos de extinção de serviços.
2. No decurso do processo de extinção decorre igualmente o período de mobilidade voluntária do pessoal, durante o qual não podem ser recusados os pedidos de mobilidade geral formulados por outros serviços.
3. Para apoio à mobilidade voluntária referida no número anterior a lista do pessoal do serviço extinto é publicada, **por determinação do seu dirigente máximo**, na Bolsa de Emprego Público (BEP), **até 5 dias úteis após o início do processo**.
4. A mobilidade voluntária relativamente ao pessoal referido no n.º 5 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º /2006, de de , produz efeitos na data em que se conclua o processo de extinção.
5. Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, o pessoal que exerça funções no serviço extinto, em regime de comissão de serviço, comissão de serviço extraordinária, requisição, destacamento ou de outro instrumento de mobilidade geral, a título transitório, regressa ao serviço de origem ou cessa funções, conforme o caso, na data da conclusão do processo.
6. O pessoal do serviço extinto, que exerça funções noutra serviço num dos regimes referidos no número anterior, mantém-se no exercício dessas funções, **excepto se também este serviço tiver sido extinto ou nele tiver sido sujeito a instrumento de mobilidade ou colocado em situação de mobilidade especial**.
7. O pessoal do serviço extinto, que se encontre em qualquer situação de licença sem vencimento, mantém-se nessa situação, aplicando-se-lhe o respectivo regime.
8. Concluído o processo de extinção, o membro do Governo aprova, por despacho publicado no *Diário da República*, a lista nominativa do pessoal que, não tendo obtido colocação nos termos do n.º 2 nem se encontrando nas situações previstas nos n.ºs 5 a 7, é colocado em situação de mobilidade especial, **a qual produz efeitos à data daquela conclusão**.
9. No caso do pessoal referido no n.º 6, o exercício de funções a título transitório pelo prazo de um ano após a extinção do serviço de origem determina a sua conversão automática, por opção do interessado, em exercício por tempo indeterminado, em lugar vago ou criado a extinguir quando vagar, com a

natureza do vínculo e na carreira, categoria, escalão e índice que o funcionário ou agente detenha na origem.

Artigo 13.º
(Procedimento em caso de fusão)

1. O procedimento regulado no presente artigo aplica-se aos casos de fusão de serviços.
2. O diploma que determina ou concretiza a fusão fixa os critérios gerais e abstractos de selecção do pessoal necessário à prossecução das atribuições ou ao exercício das competências transferidas e que deve ser reafectado ao serviço integrador.
3. Com a entrada em vigor do diploma orgânico do serviço integrador inicia-se o procedimento de reafecção de pessoal, devendo o dirigente máximo do serviço integrador, ouvido o dirigente máximo do serviço extinto, elaborar:
 - a) Lista de actividades e procedimentos que devem ser assegurados para a prossecução e o exercício das atribuições e competências a transferir e para a realização de objectivos, em conformidade com as disponibilidades orçamentais existentes;
 - b) Lista dos postos de trabalho necessários para assegurar as actividades e procedimentos referidos na alínea anterior, por subunidade orgânica ou estabelecimento público periférico sem personalidade jurídica, quando se justifique, identificando a carreira e as áreas funcional, habilitacional e geográfica, quando necessárias, com a respectiva fundamentação e em conformidade com as disponibilidades orçamentais existentes;
 - c) Mapa comparativo entre o número de efectivos existentes no serviço extinto, o número dos efectivos anteriormente afectos à prossecução das atribuições ou ao exercício das competências transferidas e o número de postos de trabalho referido na alínea anterior.
4. As listas e o mapa referidos no número anterior são apresentados, para aprovação, ao membro do Governo de que dependa o serviço integrador, bem como aos membros do Governo responsáveis pelas Finanças e pela Administração Pública.
5. As listas referidas nos números anteriores, após aprovação, são publicitadas em locais próprios do serviço que se extingue, após o que se iniciam as operações de selecção do pessoal a reafectar **quando o número de postos de trabalho seja inferior ao número dos efectivos anteriormente afectos à prossecução das atribuições ou ao exercício das competências transferidas.**
6. Para selecção do pessoal a reafectar aplicam-se os métodos referidos nos artigos 16.º a 18.º.
7. O pessoal a reafectar, seleccionado, quando necessário, pelas operações e métodos referidos nos números anteriores, é reafectado ao serviço integrador com efeitos à data que seja fixada no despacho do dirigente máximo desse serviço que proceda à reafecção.

8. O pessoal que exerça funções no serviço extinto, em regime de comissão de serviço, comissão de serviço extraordinária, requisição, destacamento ou de outro instrumento de mobilidade geral, a título transitório, quando não seja reafecto nos termos do número anterior, regressa ao serviço de origem ou cessa funções, conforme o caso, na data fixada naquele número.
9. O pessoal do serviço extinto, que exerça funções noutro serviço num dos regimes referidos no número anterior, mantém-se no exercício dessas funções, **excepto se também este serviço tiver sido extinto ou nele tiver sido sujeito a instrumento de mobilidade ou colocado em situação de mobilidade especial.**
10. O pessoal do serviço extinto, que se encontre em qualquer situação de licença sem vencimento, mantém-se nessa situação, aplicando-se-lhe o respectivo regime.
11. O restante pessoal que, cumulativamente, exerça funções no serviço extinto, não seja reafecto nos termos do n.º 7 e não se inclua no disposto nos n.ºs 8, 9 e 10, é colocado em situação de mobilidade especial, por lista nominativa aprovada pelo dirigente referido no n.º 7 deste artigo **ou pelo dirigente máximo responsável pela coordenação do processo**, conforme os casos, a publicar no *Diário da República*, a qual produz efeitos à data da reafecção do restante pessoal ao serviço integrador.
12. Após a reafecção referida no n.º 7, o procedimento referido no artigo 15.º pode ser aplicado ao restante pessoal do serviço integrador.
13. **É correspondentemente aplicável o disposto no n.º 9 do artigo anterior.**

Artigo 14.º **(Procedimento em caso de reestruturação)**

1. O procedimento regulado nos n.ºs 2 a 6 aplica-se aos casos de reestruturação de serviços sem transferência de atribuições ou competências.
2. Com a entrada em vigor do acto que procede à reestruturação, o dirigente máximo do serviço elabora:
 - a) Lista de actividades e procedimentos que devem ser assegurados para a prossecução e o exercício das atribuições e competências e para a realização de objectivos em conformidade com as disponibilidades orçamentais existentes;
 - b) Lista dos postos de trabalho necessários para assegurar as actividades e procedimentos referidos na alínea anterior, por subunidade orgânica ou estabelecimento público periférico sem personalidade jurídica, quando se justifique, identificando a carreira e as áreas funcional, habilitacional e geográfica, quando necessárias, com a respectiva fundamentação e em conformidade com as disponibilidades orçamentais existentes;
 - c) Mapa comparativo entre o número de efectivos existentes no serviço e o número de postos de trabalho referido na alínea anterior.

3. As listas e o mapa referidos no número anterior são apresentados, para aprovação, ao membro do Governo de que dependa o serviço, bem como aos membros do Governo responsáveis pelas Finanças e pela Administração Pública.
4. Quando o número de postos de trabalho seja inferior ao número de efectivos existentes no serviço, há lugar à colocação de pessoal em situação de mobilidade especial.
5. Para efeitos do número anterior, inclui-se nos efectivos existentes no serviço o pessoal que aí exerça funções a qualquer um dos títulos referidos no n.º 8 do artigo anterior, deles se excluindo o pessoal mencionado nos n.ºs 9 e 10 do mesmo artigo.
6. Para selecção do pessoal a colocar em situação de mobilidade especial aplicam-se os métodos referidos nos artigos 16.º a 18.º.
7. O procedimento regulado nos números seguintes aplica-se aos casos de reestruturação de serviços com transferência de atribuições ou competências para serviços diferentes.
8. O diploma que determina ou concretiza a reestruturação fixa os critérios gerais e abstractos de selecção do pessoal necessário à prossecução das atribuições ou ao exercício das competências transferidas e que deve ser reafectado ao serviço integrador.
9. Com a entrada em vigor do diploma orgânico do serviço integrador inicia-se o procedimento de reafecção de pessoal devendo o dirigente máximo do serviço integrador, ouvido o dirigente máximo do serviço reestruturado, elaborar:
 - a) Lista de actividades e procedimentos que devem ser assegurados para a prossecução e o exercício das atribuições e competências a transferir e para a realização de objectivos em conformidade com as disponibilidades orçamentais existentes;
 - b) Lista dos postos de trabalho necessários para assegurar as actividades e procedimentos referidos na alínea anterior, por subunidade orgânica ou estabelecimento público periférico sem personalidade jurídica, quando se justifique, identificando a carreira e as áreas funcional, habilitacional e geográfica, quando necessárias, com a respectiva fundamentação e em conformidade com as disponibilidades orçamentais existentes;
 - c) Mapa comparativo entre o número de efectivos existentes no serviço reestruturado, o número dos efectivos anteriormente afectos à prossecução das atribuições ou ao exercício das competências transferidas e o número de postos de trabalho referido na alínea anterior.
10. As listas e o mapa referidos no número anterior são apresentados, para aprovação, ao membro do Governo de que dependa o serviço integrador, bem como aos membros do Governo responsáveis pelas Finanças e pela Administração Pública.
11. As listas referidas nos números anteriores, após aprovação, são publicitadas em locais próprios do serviço reestruturado, após o que se iniciam as operações de selecção do pessoal a reafectar **quando o número de postos de trabalho seja inferior ao número dos efectivos anteriormente afectos à prossecução das atribuições ou ao exercício das competências transferidas.**
12. Para selecção do pessoal a reafectar aplicam-se os métodos referidos nos artigos 16.º a 18.º

13. O pessoal a reafectar, seleccionado, quando necessário, pelas operações e métodos referidos nos números anteriores, é reafecto ao serviço integrador com efeitos à data que seja fixada no despacho conjunto dos dirigentes máximos dos serviços integrador e reestruturado que proceda à reafecção.
14. Após a reafecção, o procedimento referido no artigo seguinte pode ser aplicado ao restante pessoal do serviço reestruturado, bem como ao do serviço integrador.

Artigo 15.º
(Procedimento em caso de racionalização de efectivos)

1. O procedimento regulado no presente artigo aplica-se aos casos de racionalização de efectivos.
2. Com a entrada em vigor da decisão que determina a racionalização de efectivos, o dirigente máximo do serviço elabora:
 - a) Lista de actividades e procedimentos que devem ser assegurados para a prossecução e o exercício das atribuições e competências e para a realização de objectivos, em conformidade com as disponibilidades orçamentais existentes;
 - b) Lista dos postos de trabalho necessários para assegurar as actividades e procedimentos referidos na alínea anterior, por subunidade orgânica ou estabelecimento público periférico sem personalidade jurídica, quando se justifique, identificando a carreira e as áreas funcional, habilitacional e geográfica, quando necessárias, com a respectiva fundamentação e em conformidade com as disponibilidades orçamentais existentes;
 - c) Mapa comparativo entre o número de efectivos existentes no serviço e o número de postos de trabalho referido na alínea anterior.
3. As listas e o mapa referidos no número anterior são apresentados, para aprovação, ao membro do Governo de que dependa o serviço, bem como aos membros do Governo responsáveis pelas Finanças e pela Administração Pública.
4. Quando o número de postos de trabalho seja inferior ao número de efectivos existentes no serviço, há lugar à colocação de pessoal em situação de mobilidade especial.
5. Para efeitos do número anterior, inclui-se nos efectivos existentes no serviço o pessoal que aí exerça funções a qualquer um dos títulos referidos no n.º 8 do artigo 13.º, deles se excluindo o pessoal mencionado nos n.ºs 9 e 10 do mesmo artigo.
6. No caso referido no n.º 4 a aprovação dos membros do Governo referida no n.º 3 equivale ao acto de reconhecimento previsto nos n.ºs 4 do artigo 3.º e 1 do artigo 7º do Decreto-Lei n.º /2006, de de .
7. Para selecção do pessoal a colocar em situação de mobilidade especial aplicam-se os métodos referidos nos artigos 16.º a 18.º.

Artigo 16.º
(Métodos de selecção)

1. Para selecção do pessoal a reafectar ou a colocar em situação de mobilidade especial, aplica-se um dos seguintes métodos:
 - a) Avaliação do desempenho;
 - b) Avaliação profissional.
2. A aplicação de um dos métodos referidos no número anterior é feita de acordo com os seguintes critérios:
 - a) Quando o pessoal da mesma carreira tenha sido objecto de avaliação, no último ano em que esta tenha tido lugar, através do mesmo sistema de avaliação do desempenho, aplica-se o método referido na alínea a);
 - b) Quando o pessoal da mesma carreira tenha sido objecto de avaliação, no último ano em que esta tenha tido lugar, através de diferentes sistemas de avaliação do desempenho, aplica-se o método referido na alínea b).
3. O procedimento de selecção é aberto por despacho do dirigente **responsável pelo processo de reorganização**, o qual fixa o universo de pessoal a ser abrangido e o seu âmbito de aplicação por carreira e por áreas funcional, habilitacional e geográfica, bem como os prazos para a sua condução e conclusão, sendo publicitado em locais próprios do serviço **onde o pessoal exerça funções**.
4. Fixados os resultados finais da aplicação dos métodos referidos no n.º 1, são elaboradas listas nominativas, por ordem decrescente de resultados.
5. Em caso de empate, o pessoal é ordenado em função da antiguidade, sucessivamente, na carreira e na função pública, da maior para a menor antiguidade.
6. A identificação e ordenação do pessoal são feitas em função do âmbito fixado nos termos do n.º 3, distinguindo as situações de funcionário e de agente.
7. O resultado final de cada funcionário e agente e o seu posicionamento na respectiva lista são-lhes dados a conhecer por documento escrito.
8. **A reafecção de pessoal segue a ordem constante das listas, começando-se pelas relativas aos funcionários e, esgotadas estas, recorrendo-se às dos agentes, por forma a que o número de efectivos que sejam reafectos corresponda ao número de postos de trabalho identificados.**
9. A colocação de pessoal em situação de mobilidade especial segue a ordem inversa à constante das listas, começando-se pelas relativas aos agentes e, esgotadas estas, recorrendo-se às dos funcionários, por forma a que o número de efectivos que se mantêm em exercício de funções corresponda ao número de postos de trabalho identificados.

Artigo 17.º
(Aplicação do método de avaliação do desempenho)

A aplicação do método de avaliação do desempenho é feita, independentemente da categoria do pessoal, nos seguintes termos:

- a) Recorrendo à última classificação qualitativa atribuída e, em caso de igualdade, à classificação quantitativa;
- b) Em caso de empate, recorrendo, sucessivamente, à classificação atribuída nos anos anteriores, incluindo, se necessário, a obtida em diferente categoria ou carreira ou através de diferente sistema de avaliação do desempenho, operando-se, neste caso, as equivalências necessárias, nos termos da legislação geral sobre avaliação do desempenho.

Artigo 18.º
(Aplicação do método de avaliação profissional)

1. A aplicação do método de avaliação profissional é feita, independentemente da categoria do pessoal, com o objectivo de determinar o nível de adequação das suas características e qualificações profissionais às exigências inerentes à prossecução das atribuições e ao exercício das competências do serviço, bem como aos correspondentes postos de trabalho.
2. O nível de adequação referido no número anterior é determinado pela avaliação, numa escala de 0 a 10 valores, dos seguintes factores:
 - a) Nível de conhecimentos profissionais relevantes para os postos de trabalho em causa;
 - b) Nível de experiência profissional relevante para os postos de trabalho em causa.
3. A avaliação dos factores referidos no número anterior tem por base a audição do funcionário ou agente e a análise do seu currículo e do respectivo desempenho profissional efectuadas pelos dois superiores hierárquicos imediatos anteriores ao início do procedimento.
4. O despacho referido no n.º 3 do artigo 16.º pode determinar que a avaliação dos factores referidos no n.º 2 se realize, conjuntamente ou não, através da prestação de provas, podendo ainda fixar **escalas de valores e formas de cálculo da pontuação final diferentes das previstas nos n.ºs 2 e 7.**
5. No caso previsto na primeira parte do número anterior, não é aplicável o disposto no n.º3.
6. Pode ainda integrar a avaliação referida no n.º 2 o nível de adaptação aos postos de trabalho em causa, demonstrada através da realização de provas adequadas ao conteúdo funcional da carreira.

7. O nível de adequação exprime-se numa pontuação final que resulta da média aritmética simples dos valores atribuídos aos factores indicados nos n.ºs 2 e 6.
8. A pontuação final está sujeita a aprovação pelo dirigente responsável pelo processo de reorganização ou pelo titular de cargo de direcção superior de 2.º grau em quem delegue.

Artigo 19.º

(Forma de colocação em situação de mobilidade especial)

1. Sem prejuízo do disposto no n.º 8 do artigo 12.º e no n.º 11 do artigo 13.º, a colocação em situação de mobilidade especial faz-se por lista nominativa que indique o vínculo, carreira, categoria, escalão e índice dos funcionários ou agentes, aprovada por despacho do dirigente responsável pelo processo de reorganização, a publicar no *Diário da República*.
2. Sem prejuízo das disposições legais ressalvadas no número anterior, a lista nominativa produz efeitos no dia seguinte ao da sua publicação.

Artigo 20.º

(Relevância da categoria)

A referência a carreira constante da presente secção é substituída por referência a categoria quando a cada uma das categorias da carreira corresponda, legalmente, um número determinado de efectivos.

Secção II Reafecção

Artigo 21.º (Regime)

1. A reafecção consiste na integração, **por tempo indeterminado ou a título transitório**, de funcionário ou agente em outro serviço.
2. A reafecção é feita sem alteração de vínculo e, **sendo o caso, de instrumento de mobilidade ao abrigo do qual o funcionário ou agente exercia transitoriamente funções**, operando-se para a mesma carreira, categoria e escalão.

Secção III
Enquadramento do pessoal em situação de mobilidade especial

Artigo 22.º
(Processo)

O pessoal colocado em situação de mobilidade especial enquadra-se num processo que compreende as seguintes fases:

- a) Fase de transição;
- b) Fase de requalificação;
- c) Fase de compensação.

Artigo 23.º
(Fase de transição)

1. A fase de transição decorre durante o prazo de sessenta dias, seguidos ou interpolados, após a colocação do funcionário ou agente em situação de mobilidade especial.
2. A fase de transição destina-se a permitir que o funcionário ou agente reinicie funções, nos termos do presente diploma, sem necessidade de proceder à frequência de acções de formação profissional que o habilitem a esse reinício.
3. Durante a fase de transição o funcionário ou agente mantém a remuneração base mensal **correspondente à categoria, escalão e índice detidos no serviço de origem.**
4. O disposto no n.º 2 não impede que, por sua iniciativa, por indicação da entidade gestora da mobilidade ou no âmbito de procedimento de selecção para reinício de funções, o funcionário ou agente frequente acções de formação profissional.
5. A frequência de acções de formação por iniciativa da Administração Pública constitui encargo desta.

Artigo 24.º
(Fase de requalificação)

1. A fase de requalificação decorre durante o prazo de dez meses, seguidos ou interpolados, após terminada a fase de transição.
2. A fase de requalificação destina-se a reforçar as capacidades profissionais do funcionário ou agente, criando melhores condições de empregabilidade e de reinício de funções e podendo envolver, **ouvido o interessado, a identificação das suas capacidades, motivações e vocações, a orientação profissional, a elaboração e execução de um plano de requalificação, incluindo acções de formação profissional, a avaliação dos resultados obtidos e o apoio ao reinício de funções.**

3. Sem prejuízo do disposto no n.º5, durante a fase de requalificação o funcionário ou agente auferirá remuneração no valor de cinco sextos da remuneração base mensal **correspondente à categoria, escalão e índice detidos no serviço de origem.**
4. A frequência de acções de formação profissional deve corresponder a necessidades identificadas por serviços e, preferencialmente, inserir-se em procedimentos concretos de selecção para reinício de funções em serviço.
5. A frequência de acções de formação profissional, após selecção e como condição para reinício de funções, confere direito, durante o seu decurso, à remuneração base mensal **correspondente à categoria, escalão e índice detidos no serviço de origem.**
6. É correspondentemente aplicável o disposto no n.º 5 do artigo anterior.

Artigo 25.º
(Fase de compensação)

1. A fase de compensação decorre por tempo indeterminado, após terminada a fase de requalificação.
2. A fase de compensação destina-se a apoiar o funcionário ou agente cujo reinício de funções não tenha ocorrido em fases anteriores, podendo envolver a frequência de acções de formação profissional inseridas em procedimentos concretos de selecção para reinício de funções em serviço.
3. Durante a fase de compensação o funcionário ou agente auferirá remuneração no valor de quatro sextos da remuneração base mensal **correspondente à categoria, escalão e índice detidos no serviço de origem.**
4. É correspondentemente aplicável o disposto no n.º 5 do artigo 23.º e no n.º 5 do artigo anterior.

Artigo 26.º
(Suspensão e cessação do processo)

1. O processo previsto na presente secção cessa relativamente a cada funcionário ou agente colocado em situação de mobilidade especial quando:
 - a) Reinicie o exercício de funções em qualquer serviço público por tempo indeterminado;
 - b) Se aposente;
 - c) Se desvincule voluntariamente da Administração Pública;
 - d) Sofra uma pena disciplinar expulsiva da Administração Pública.
2. O processo previsto na presente secção suspende-se relativamente a cada funcionário ou agente colocado em situação de mobilidade especial quando:
 - a) Reinicie o exercício de funções em qualquer serviço público a título transitório **em qualquer das modalidades previstas na Secção VI;**

- b) Passe a qualquer situação de licença sem vencimento.
3. Quando for dada por finda qualquer das situações previstas no número anterior, o funcionário ou agente é recolocado na fase do processo de mobilidade especial em que se encontrava quando a iniciou.

Secção IV

Complexo jurídico-funcional do pessoal em situação de mobilidade especial

Artigo 27.º **(Princípios)**

1. O pessoal em situação de mobilidade especial mantém, sem prejuízo de ulteriores alterações, a natureza do vínculo, carreira, categoria, escalão e índice detidos, no serviço de origem, à data da colocação naquela situação.
2. Para efeitos do disposto no número anterior não são considerados os cargos, categorias ou funções exercidos a título transitório, designadamente em regimes de comissão de serviço, **de requisição, de afectação específica** e de estágio de ingresso em carreira, bem como em comissão de serviço extraordinária em serviços em regime de instalação, e em substituição
3. O pessoal em situação de mobilidade especial pode, sem perda dessa qualidade, exercer funções a título transitório, designadamente através dos instrumentos aplicáveis de mobilidade geral, em qualquer das modalidades previstas na secção VI.

Artigo 28.º **(Direitos do pessoal nas fases de transição e de requalificação)**

1. Nas fases de transição e de requalificação, o pessoal em situação de mobilidade especial que não se encontre no exercício de funções goza dos direitos previstos nos números seguintes.
2. O pessoal referido no número anterior tem direito:
 - a) À remuneração mensal fixada nos termos da secção anterior e do artigo 31.º;
 - b) Aos subsídios de Natal e de férias calculados com base na remuneração a que tiver direito;
 - c) Ao subsídio familiar a crianças e jovens e prestações complementares;
 - d) A férias e licenças nos termos da lei geral;
 - e) À protecção social e à assistência na doença;
 - f) Às regalias concedidas pelos Serviços Sociais na Administração Pública;
 - g) De apresentação a concurso para **provimento em cargo, categoria ou carreira** para que reúna os requisitos legalmente fixados;

- h) À frequência de cursos de formação profissional;
 - i) A apoio para futuro encaminhamento profissional para o mercado de trabalho privado.
3. O tempo de permanência em situação de mobilidade especial é considerado para efeitos de aposentação e de antiguidade na função pública, na carreira e na categoria.
 4. Para efeitos de desconto de quota para a Caixa Geral de Aposentações e de cálculo da pensão de aposentação ou de sobrevivência, considera-se a remuneração auferida pelo funcionário ou agente nos termos da alínea a) do n.º 2, excepto se optar pela remuneração que auferiria se se encontrasse no exercício de funções.
 5. O pessoal referido no n.º 1 tem direito a requerer, a qualquer momento, a sua passagem a qualquer das fases seguintes.
 6. O pessoal em situação de mobilidade especial que se encontre a exercer funções a título transitório goza dos direitos conferidos ao pessoal com idênticas funções da entidade para a qual presta serviço, **bem como, sendo o caso, dos previstos nas alíneas g) a i) do n.º 2 e nos n.ºs 3 e 5 e, ainda, da faculdade de ser opositor ao procedimento de selecção referido no artigo 34.º.**

Artigo 29.º

(Deveres do pessoal nas fases de transição e de requalificação)

1. Nas fases de transição e de requalificação, o pessoal em situação de mobilidade especial que não se encontre no exercício de funções está sujeito aos deveres previstos nos números seguintes.
2. O pessoal referido no número anterior mantém os deveres inerentes ao funcionalismo público, com excepção dos que se relacionem directamente com o exercício de funções.
3. Ao referido pessoal é vedado o exercício de qualquer actividade profissional remunerada, excepto nas modalidades e condições previstas na secção VI.
4. A violação do disposto no número anterior constitui infracção disciplinar grave, punível com pena de demissão, a aplicar mediante procedimento disciplinar.
5. O pessoal em situação de mobilidade especial tem o dever de ser opositor ao procedimento de selecção referido no artigo 34.º e dele não desistir injustificadamente, desde que se verifiquem **cumulativamente** as seguintes condições:
 - a) Seja aberto para categoria não inferior à que detenha no momento da candidatura;
 - b) Se trate de serviço situado:
 - i) No concelho do seu anterior local de trabalho ou da sua residência;
 - ii) Em qualquer concelho confinante com os concelhos de Lisboa e do Porto, no caso de neles residir ou de aí se situar o seu anterior local de trabalho; ou

- iii) Em concelho relativamente ao qual se observem as condições previstas no n.º 6 do artigo 4.º.
6. O mesmo pessoal tem igualmente o dever de comparecer à aplicação dos métodos de selecção para reinício de funções para que for convocado, bem como o de frequentar as acções de formação profissional para que for indicado.
 7. Aquele pessoal tem ainda o dever de aceitar o reinício de funções, a qualquer título e em qualquer das modalidades previstas na secção VI, verificadas as condições referidas no n.º 5.
 8. A desistência injustificada do procedimento de selecção ao qual aquele pessoal é opositor obrigatório e a recusa não fundamentada de reinício de funções em serviço determinam, **precedendo procedimento simplificado**:
 - a) A redução em vinte e cinco pontos percentuais da percentagem aplicada para determinação da remuneração auferida, à data da primeira desistência ou recusa;
 - b) A passagem à situação de licença sem vencimento de longa duração, à data da segunda desistência ou recusa.
 9. As faltas à aplicação de métodos de selecção para reinício de funções nos termos dos artigos 35.º e 36.º que não sejam justificadas com base no regime de faltas dos funcionários e agentes, as recusas não fundamentadas de reinício de funções em entidades diferentes de serviços ou de frequência de acções de formação profissional, bem como a desistência não fundamentada no decurso destas, determinam, **precedendo procedimento simplificado**:
 - a) A redução em 10% da remuneração auferida, à data da primeira falta, recusa ou desistência;
 - b) A redução em 20% da remuneração auferida, à data da segunda falta, recusa ou desistência;
 - c) A redução em 30% da remuneração auferida, à data da terceira falta, recusa ou desistência;
 - d) A passagem à situação de licença sem vencimento de longa duração, à data da quarta falta, recusa ou desistência.
 10. O referido pessoal tem o dever de comunicar ao serviço a que se encontra afecto qualquer alteração relevante da sua situação, designadamente no que se refere à obtenção de novas habilitações académicas ou qualificações profissionais ou à alteração do seu local de residência permanente.
 11. O pessoal em situação de mobilidade especial que se encontre a exercer funções a título transitório está sujeito aos deveres do pessoal com idênticas funções da entidade para a qual presta serviço, bem como aos previstos nos n.ºs 5 e seguintes quando sejam susceptíveis de fazer cessar a situação de mobilidade especial.

Artigo 30.º
(Direitos e deveres do pessoal na fase de compensação)

1. Na fase de compensação, o pessoal em situação de mobilidade especial goza, com as necessárias adaptações, dos direitos previstos no artigo 28.º.
2. Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, o referido pessoal está sujeito aos deveres previstos no artigo anterior.
3. Aquele pessoal pode exercer qualquer actividade profissional remunerada mesmo fora das modalidades e condições previstas na secção VI.
4. O pessoal está eximido do dever de comparecer à aplicação de métodos de selecção para reinício de funções nos termos dos artigos 35.º e 36.º, bem como do correspectivo dever de aceitar tal reinício.

Artigo 31.º
(Alteração e garantia da remuneração)

1. A remuneração base mensal considerada para efeitos do cálculo da remuneração prevista nos artigos 23.º a 25.º está sujeita a actualização nos termos em que o seja a remuneração do pessoal em efectividade de serviço.
2. A remuneração prevista nos artigos 23.º e 24.º reduzida por aplicação do disposto nos n.ºs 8 e 9 do artigo 29.º substituí, para efeitos de cálculo da remuneração nas fases seguintes do processo, a remuneração base mensal **correspondente à categoria, escalão e índice detidos no serviço de origem.**
3. Em qualquer caso, a remuneração não pode ser inferior ao salário mínimo nacional.

Secção V
Licença extraordinária

Artigo 32.º
(Regime)

1. O pessoal em situação de mobilidade especial que se encontre nas fases de requalificação ou de compensação pode requerer licença extraordinária nos termos dos números seguintes.
2. A duração da licença é fixada caso a caso, em conformidade com o requerido, não podendo ser inferior a um ano.
3. Independentemente da sua duração, o funcionário ou agente pode fazer cessar a situação de licença passado o primeiro ano, sendo, nesse caso, colocado na fase de compensação.

4. No decurso da licença, o funcionário ou agente tem direito a uma subvenção mensal, abonada doze vezes por ano, de valor correspondente às seguintes percentagens da remuneração que auferiria durante o processo em situação de mobilidade especial se não tivesse requerido a licença:
 - a) 70% durante os primeiros cinco anos seguidos ou interpolados, na situação de licença;
 - b) 60% do sexto ao décimo ano seguidos ou interpolados, na situação de licença;
 - c) 50% a partir do décimo primeiro ano seguidos ou interpolados, na situação de licença.
5. Se, no momento em que requerer a licença, a remuneração estiver reduzida por aplicação do disposto nos n.ºs 8 e 9 do artigo 29.º, é tomada em conta, apenas durante o período de um ano, para base de cálculo da subvenção mensal.
6. Na situação de licença, o funcionário ou agente apenas pode exercer qualquer actividade profissional remunerada fora das modalidades previstas nos artigos 33.º a 35.º e está eximido dos deveres referidos nos n.ºs 5 a 7 do artigo 29.º.
7. O exercício de qualquer actividade profissional remunerada nas modalidades previstas nos artigos 33.º a 35.º constitui infracção disciplinar grave, punível com pena de demissão, a aplicar mediante procedimento disciplinar.
8. **O exercício de actividade a que se refere o número anterior faz incorrer quem o autorizou em responsabilidade civil e, sendo o caso, disciplinar, constituindo infracção disciplinar grave, punível com pena de demissão ou de cessação da comissão de serviço, ou equiparadas, a aplicar mediante procedimento disciplinar.**
9. Ao pessoal em situação de licença extraordinária é aplicável, para efeitos de aposentação, o regime do pessoal em situação de licença sem vencimento de longa duração, podendo, porém, fazer a opção a que se refere a excepção prevista no n.º 4 do artigo 28.º.
10. A concessão da licença extraordinária compete aos membros do Governo responsáveis pelas Finanças e pela Administração Pública.

Secção VI

Reinício de funções do pessoal em situação de mobilidade especial

Artigo 33.º

(Reinício de funções em serviço)

1. O pessoal em situação de mobilidade especial pode reiniciar funções em qualquer serviço, a título transitório ou por tempo indeterminado, desde que reúna os requisitos legalmente fixados para o efeito.

2. **O exercício de funções a título transitório pelo prazo de um ano determina, por opção do interessado, a sua conversão automática em exercício por tempo indeterminado, com a natureza do vínculo e na carreira, categoria, escalão e índice que o funcionário ou agente detenha na origem, em lugar vago ou a criar a extinguir quando vagar.**

Artigo 34.º

(Seleção para reinício de funções em serviço)

1. A seleção de pessoal em situação de mobilidade especial para reinício de funções em serviço, a título transitório ou por tempo indeterminado, é efectuada através de adequado procedimento.
2. O procedimento inicia-se com a publicitação na BEP de despacho do dirigente máximo do serviço que fixa:
 - a) O número de efectivos de pessoal a recrutar, por carreira, ou por categoria quando necessário, e por áreas funcional, habilitacional e geográfica, quando exigíveis, e outros requisitos de candidatura;
 - b) Os métodos e critérios de selecção;
 - c) A composição dos júris de selecção;
 - d) Os prazos do procedimento.
3. Podem apenas candidatar-se ao procedimento de selecção os funcionários ou agentes em situação de mobilidade especial.

Artigo 35.º

(Reinício de funções em outras pessoas colectivas de direito público)

1. **O pessoal em situação de mobilidade especial pode reiniciar funções em associações públicas ou entidades públicas empresariais.**
2. Nas situações previstas no número anterior, o funcionário ou agente tem direito à remuneração correspondente à **categoria, escalão e índice detidos, no serviço de origem, à data da colocação** em situação de mobilidade especial, competindo ao serviço a que esteja afecto assegurar 70% dessa remuneração e à pessoa colectiva de direito público o montante remanescente.
3. Naquelas situações, compete às pessoas colectivas de direito público assegurar o pagamento da diferença, caso a haja, entre a remuneração a que o funcionário ou agente tem direito e a remuneração auferida pelo respectivo pessoal com idênticas funções, acrescida de subsídio de refeição e demais prestações sociais.
4. A retenção na fonte para efeitos de imposto sobre o rendimento das pessoas singulares e de aposentação e sobrevivência, bem como de assistência na doença, é feita pelo

serviço a que esteja afecto com base na remuneração total auferida pelo funcionário ou agente.

5. O exercício de funções nos termos do n.º 1 tem duração não superior a dois anos, findos os quais o funcionário ou agente passa a qualquer situação de licença, desvincula-se voluntariamente da Administração Pública ou cessa funções, sendo, neste caso, aplicado o disposto no n.º 3 do artigo 26.º.
6. O reinício de funções nos termos do n.º 1 tem lugar por iniciativa **do funcionário ou agente**, da pessoa colectiva interessada, do serviço a que aquele esteja afecto ou da entidade gestora da mobilidade.

Artigo 36.º

(Reinício de funções em instituições particulares de solidariedade social)

O pessoal em situação de mobilidade especial pode reiniciar funções, nos termos do artigo anterior, em instituições particulares de solidariedade social que celebrem protocolo para o efeito com a entidade gestora da mobilidade.

Artigo 37.º

(Decisão de reinício de funções)

Compete à entidade gestora da mobilidade, ouvido o funcionário ou agente, tomar a decisão final de reinício de funções em qualquer das modalidades previstas nos artigos 35.º e 36.º.

Secção VII

Gestão do pessoal em situação de mobilidade especial

Artigo 38.º

(Afectação)

1. O pessoal em situação de mobilidade especial é afecto à secretaria-geral ou departamento governamental de recursos humanos do Ministério em que se integrava o serviço onde, por último, exerceu funções.
2. Compete à secretaria-geral ou departamento referidos no número anterior:
 - a) Proceder ao pagamento das remunerações e subvenções;
 - b) Praticar os demais actos de administração relativos àquele pessoal.

Artigo 39.º
(Entidade gestora da mobilidade)

1. A entidade gestora da mobilidade é definida em diploma próprio.
2. À entidade gestora da mobilidade compete, designadamente:
 - a) Promover ou acompanhar estudos de avaliação das necessidades de recursos humanos da Administração Pública;
 - b) Acompanhar e dinamizar o processo de apoio ao pessoal em situação de mobilidade especial, **seguindo e zelando pela aplicação de critérios de isenção e transparência** e procurando que o seu reinício de funções tenha lugar nas fases mais precoces daquele processo, designadamente:
 - i) Informando-o quanto aos procedimentos de selecção abertos;
 - ii) Promovendo officiosamente a sua candidatura aos procedimentos de selecção referidos no artigo 34.º quando se verificarem as condições previstas no n.º 5 do artigo 29.º, independentemente do cumprimento do correspondente dever que sobre ele recaia.
 - iii) Promovendo a sua requalificação nos termos do artigo 24.º.
 - c) Praticar, quando necessário nos termos do presente diploma, os actos relativos ao reinício de funções e à cessação de funções exercidas a título transitório;
 - d) Informar as secretarias-gerais ou departamentos governamentais de recursos humanos da prática dos actos referidos na alínea anterior relativamente ao pessoal que lhes esteja afecto.

Artigo 40.º
(Transmissão de informação)

1. Os dados relativos ao pessoal em situação de mobilidade especial são inseridos, pelas secretarias-gerais ou departamentos governamentais de recursos humanos, na Base de Dados de Recursos Humanos da Administração Pública (BDAP), sempre que ocorra carregamento ou actualização de dados, e na BEP, no prazo de 8 dias úteis a contar da publicação da lista nominativa que coloque o pessoal naquela situação.
2. As secretarias-gerais ou os departamentos governamentais de recursos humanos informam o trabalhador sobre o carregamento ou actualização referido no número anterior.
3. O serviço do Ministério das Finanças e da Administração Pública competente em matéria de tecnologias de informação e comunicação assegura os suportes tecnológicos necessários à gestão daquele pessoal, bem como as comunicações entre os serviços, as secretarias-gerais ou departamentos governamentais de recursos humanos e a entidade gestora da mobilidade.

Capítulo IV
Disposições finais e transitórias

Artigo 41.º
(Publicitação prévia de recrutamentos)

1. Nenhum serviço da administração directa e indirecta do Estado e da administração local com excepção das entidades públicas empresariais, pode recrutar pessoal por tempo indeterminado que não lhe esteja previamente afecto antes de executado o procedimento referido no artigo 34.º.
2. Não é aplicável o disposto no número anterior quando da consulta à BEP decorra a inexistência, na carreira ou categoria em causa, conforme os casos, de pessoal em situação de mobilidade especial.
3. O recrutamento de pessoal que se siga ao previsto no n.º 1 faz referência à data em que ocorreu a publicitação na BEP do procedimento relativo a este.
4. O recrutamento de pessoal não antecedido do previsto no n.º 1 faz referência à data em que se verificou a inexistência referida no n.º 2.

Artigo 42.º
(Desvinculação voluntária)

Nos termos previstos em diploma próprio, podem ser consideradas propostas de desvinculação voluntária de pessoal em situação de mobilidade especial mediante justa compensação.

Artigo 43.º
(Alteração à Lei n.º 23/2004)

Os artigos 16.º e 17.º da Lei n.º 23/2004, de 22 de Junho, passam a ter a seguinte redacção:

“Artigo 16º
(...)”

1. Os contratos de trabalho celebrados por pessoas colectivas públicas transmitem-se aos sujeitos que venham a prosseguir as respectivas atribuições, nos termos previstos no Código do Trabalho para a transmissão de empresa ou de estabelecimento.

2.
3.
4.

Artigo 17.º
(...)

A extinção da pessoa colectiva pública a que o trabalhador pertence determina a caducidade dos contratos de trabalho.”

Artigo 44.º
(Aplicação dos procedimentos ao pessoal contratado por tempo indeterminado)

1. Em caso de extinção, fusão, reestruturação ou racionalização de efectivos de um serviço onde exerça funções pessoal com as qualidades de funcionário ou agente e de trabalhador contratado por tempo indeterminado, que se encontre conjunta e indistintamente afecto à prossecução das mesmas atribuições ou ao exercício das mesmas competências, não pode ser estabelecida qualquer distinção não legalmente prevista que tenha subjacente o regime de emprego que o vincula ao serviço.
2. Nos casos do número anterior, a decisão sobre a relação de trabalho dos trabalhadores contratados por tempo indeterminado é tomada, nos termos da legislação aplicável, após a aplicação dos procedimentos previstos no artigo 11.º.
3. Os procedimentos referidos no número anterior incidem conjunta e indistintamente sobre todo o pessoal previsto no n.º 1.

Artigo 45.º
(Aplicação às entidades públicas empresariais)

O disposto no presente diploma é aplicável, com as necessárias adaptações, ao pessoal que tenha a qualidade de funcionário ou agente, ainda que suspensa por força de acordo de cedência especial, e exerça ou tenha exercido funções no período imediatamente anterior à sua colocação em situação de mobilidade especial, em entidades públicas empresariais.

Artigo 46.º
(Reafecção de pessoal actualmente colocado em situações especiais de mobilidade)

1. São afectos à Secretaria-Geral do Ministério das Finanças e da Administração Pública os funcionários e agentes actualmente afectos aos quadros transitórios criados junto da Direcção-Geral da Administração Pública ao abrigo da Lei n.º 1/95, de 14 de Janeiro, e dos Decretos-Leis n.º 13/97, de 17 de Janeiro, n.º 14/97, de 17 de Janeiro, n.º 89-F/98, de 13 de Abril, n.º 416/99, de 21 de Outubro, e n.º 493/99, de 18 de Novembro.
2. São afectos às correspondentes secretarias-gerais os funcionários e agentes actualmente afectos aos quadros transitórios de supranumerários criados junto das secretarias-gerais ao abrigo do Decreto-Lei n.º 193/2002, de 25 de Setembro.
3. São afectos à Secretaria-Geral do Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior os funcionários e agentes actualmente abrangidos pelo Decreto-Lei n.º 359/88, de 13 de Outubro, e pelo Decreto-Lei n.º 48/85, de 27 de Fevereiro.
4. São afectos à Secretaria-Geral do Ministério da Educação os funcionários e agentes actualmente abrangidos pelo Decreto-Lei n.º 407/89, de 19 de Novembro.
5. Aos funcionários e agentes referidos nos números anteriores aplica-se, para todos os efeitos, o regime aplicável ao pessoal em situação de mobilidade especial.
6. Ao pessoal referido nos números anteriores que actualmente aufera remuneração igual ou superior à que decorreria da aplicação das adequadas disposições da Secção III do Capítulo III são aplicáveis estas disposições legais, iniciando-se a contagem dos prazos nelas previstos com o início de vigência do presente diploma.
7. O pessoal referido nos números anteriores que actualmente aufera remuneração inferior à que decorreria da aplicação das adequadas disposições da Secção III do Capítulo III são aplicáveis estas disposições legais a contar do momento em que passariam a auferir remuneração superior se mantivessem a remuneração actualmente auferida.
8. Para efeitos do disposto no número anterior, a contagem dos prazos previstos nas disposições legais nele referidas inicia-se com o início de vigência do presente diploma.
9. Para efeitos do disposto nos números anteriores são efectuadas as transferências orçamentais que se justifiquem.

Artigo 47.º
(Revisão)

O presente diploma é objecto de revisão na sequência da publicação de um novo regime de vínculos, carreiras e remunerações da Administração Pública.

Artigo 48.º
(Revogações)

São revogados:

- a) A Lei n.º 1/95, de 14 de Janeiro, e os Decretos-Leis n.º 13/97, de 17 de Janeiro, n.º 14/97, de 17 de Janeiro, n.º 89-F/98, de 13 de Abril, n.º 416/99, de 21 de Outubro, e

- n.º 493/99, de 18 de Novembro, todos no que se refere ao quadro de afectação e ao regime aplicável ao respectivo pessoal;
- b) Os artigos 25.º, 26.º, 27.º e 27.º-A do Decreto-Lei n.º 427/89, de 7 de Dezembro, com a redacção resultante do Decreto-Lei n.º 175/95, de 21 de Julho, do Decreto-Lei n.º 218/98, de 17 de Julho, e da Lei n.º 60-A/2005, de 30 de Dezembro;
 - c) Os artigos 23.º e 24.º da Lei n.º 23/2004, de 22 de Junho;
 - d) As disposições ainda vigentes do Decreto-Lei n.º 193/2002, de 25 de Setembro.

Artigo 49.º
(Entrada em vigor)

O presente diploma entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.