

## **PROPOSTA DE LEI N.º 152/X**

### **Exposição de Motivos**

A reforma dos regimes de vinculação, de carreiras e de remunerações dos trabalhadores da Administração Pública assenta fundamentalmente na constatação de que as soluções actualmente existentes naqueles domínios não correspondem já às necessidades impostas por uma boa organização e gestão dos recursos públicos, às novas exigências colocadas pela sociedade portuguesa e também aos desafios que, no plano internacional, num contexto de globalização, o País enfrenta e para cuja superação a Administração Pública deve continuar a dar um contributo activo e positivo.

A Administração Pública serve o País e os seus Cidadãos, através dos seus trabalhadores, constituindo, por isso, os regimes de trabalho que lhes são aplicáveis uma matéria da maior importância, condicionante da eficiência e da qualidade dos serviços que são prestados.

É com estes objectivos fundamentais que se lança a presente reforma na convicção que dela resultará uma melhor Administração Pública, com trabalhadores mais mobilizados para o serviço dos interesses públicos.

É praticamente unânime o diagnóstico feito em matéria de vínculos, carreiras e remunerações. Destaque-se a grande complexidade das modalidades e submodalidades de constituição da relação jurídica de emprego público e das situações às quais são legalmente aplicáveis. É hoje praticamente impossível estabelecer uma distinção conceptual clara entre as situações em que deve ser constituída uma relação de emprego na modalidade de nomeação, aquelas em que deve utilizar-se o contrato individual de trabalho por tempo indeterminado e as demais em que se pode fazer uso das restantes modalidades.

É também consensual o reconhecimento da rigidez das regras aplicáveis ao pessoal em regime de nomeação, largamente maioritário na Administração Pública, de que decorrem dificuldades de gestão e pouca flexibilidade na relação com as necessidades dos serviços e no ajustamento aos níveis de desempenho revelados.

Existe um elevado número de carreiras com conteúdos funcionais idênticos e proliferação de carreiras de regime especial e de corpos especiais, muitas vezes sem clara justificação funcional.

Deve reconhecer-se igualmente que a dinâmica das carreiras tem estado muito baseada na antiguidade e em níveis de avaliação de desempenho generalizadamente obtidos, o que lhe confere natureza quase automática, ou baseada em concursos com procedimentos muito burocratizados que, na prática, dão particular relevo a requisitos e condições de natureza formal.

Existem várias escalas remuneratórias contribuindo para a pouca transparência do sistema de remunerações e um número excessivo de posições salariais diferentes. Contribuindo para a complexidade dos sistemas remuneratórios, existem inúmeros suplementos consagrados frequentemente com o objectivo exclusivo de assegurar acréscimos à remuneração base. Por outro lado, estão pouco desenvolvidos os mecanismos remuneratórios verdadeiramente relacionados com os níveis de desempenho.

A relação entre os mecanismos de gestão dos recursos humanos e as necessidades da gestão global dos serviços é débil, e muito deficiente a relação entre os mecanismos de gestão dos recursos humanos e as capacidades orçamentais do Estado, contribuindo para a impossibilidade de controlo da evolução da despesa com pessoal e para os desequilíbrios das finanças públicas.

Assim, na sequência de previsão feita no Programa do Governo, também o Programa de Estabilidade e Crescimento (PEC), apresentado em Junho de 2005, apontou para a necessidade de “reformular profundamente o sistema de carreiras e remunerações reduzindo substancialmente o número de carreiras, bem como limitando drasticamente os elementos de progressão automática actualmente existentes”. Nele se refere que a “progressão salarial deve passar a ser fortemente condicionada pela avaliação do desempenho dos funcionários” e se recomenda “a introdução de incentivos adequados à melhoria da qualidade dos serviços públicos, sem prejudicar a progressão salarial, antes pelo contrário, pretendendo acelerá-la para os funcionários com bom desempenho”.

Também na actualização do PEC apresentada em Dezembro de 2006 se aponta para a “necessidade de uma reforma muito ampla, que se traduzirá nomeadamente num novo sistema de gestão de recursos humanos e sua relação com o ciclo de gestão global dos serviços públicos, subordinados a princípios de gestão por objectivos”.

É esta reforma que agora se apresenta depois de, em Setembro de 2006, se ter tornado público um exaustivo relatório de diagnóstico e já em Novembro do mesmo ano e desde Janeiro de 2007 se ter procedido a negociações com as associações sindicais representativas dos trabalhadores da Administração Pública sobre os princípios orientadores a que se deve subordinar.

São princípios gerais enformadores das novas soluções que agora se apresentam:

- a subordinação dos regimes de vinculação, carreiras e remunerações ao interesse público e a princípios de igualdade de acesso ao exercício de funções públicas e de imparcialidade e transparência da gestão dos recursos humanos da Administração Pública;
- o reforço da gestão de recursos humanos na Administração Pública visando a valorização profissional dos trabalhadores, elemento essencial do funcionamento dos serviços públicos, a sua motivação profissional, o reconhecimento do mérito, o desenvolvimento das suas competências e o aumento da produtividade, designadamente através de melhorias organizativas, processuais, tecnológicas e de formação profissional promovida pela Administração Pública;
- a aproximação ao regime laboral comum, com respeito pelas especificidades da Administração Pública resultantes da prossecução de interesses públicos, e que devem produzir impacto em inúmeros aspectos do regime, designadamente do contrato de trabalho em funções públicas;
- a sujeição ao mesmo regime em domínios fundamentais da relação de emprego público, independentemente do tipo de vínculo: integração em carreiras e respeito pelas regras legais da sua organização, respeito pelas regras de recrutamento, figuras de mobilidade geral e respeito pelas regras gerais enformadoras do sistema remuneratório;
- a manutenção de uma perspectiva de carreira para os trabalhadores, com evolução articulada com as necessidades de gestão global dos serviços, baseada no mérito revelado através do desempenho ou de prestação de provas;
- a integração da gestão dos recursos humanos na gestão global dos serviços públicos, sendo esta condicionada pelas atribuições legais pelos objectivos fixados e pelas disponibilidades orçamentais dos serviços, num horizonte anual e plurianual;

- a gestão dos recursos humanos desenvolvendo-se a partir da identificação das actividades e dos postos de trabalho necessários à prossecução de objectivos e obtenção de resultados dos serviços, através de mapas de pessoal de actualização anual ou plurianual, e progressivamente assente na definição de perfis de competências;
- a consagração do princípio da igualdade orçamental entre serviços para a gestão dos recursos humanos, visando prevenir a existência de injustiças relativas no tratamento dos trabalhadores por razões resultantes exclusivamente da afectação de recursos financeiros;
- o aumento das capacidades de gestão dos dirigentes, com reforço de mecanismos de controlo de gestão e de responsabilização, da necessidade de fundamentação dos actos de gestão e da sua transparência.

Em matéria de vínculos consagram-se duas modalidades de vinculação de emprego público: a vinculação por contrato de trabalho, por tempo indeterminado (sem prejuízo do decurso de um período experimental) e a termo resolutivo, que pode ser certo ou incerto, e a vinculação por nomeação, definitiva (sem prejuízo de um período experimental) e transitória para exercício temporário de funções, para funções expressamente identificadas na lei.

O regime do contrato de trabalho na Administração Pública, tornado modalidade comum, seguirá um regime adaptado do fixado no Código de Trabalho, mas salvaguardando sempre a prossecução do interesse público, daí que tenha natureza administrativa. Tal adaptação constará do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP) que, mediante aditamentos, alterações e derrogações àquele Código, regulará as restantes matérias da relação jurídica de emprego público na modalidade de contrato. Realce-se que se manterão as causas de cessação do contrato previstas naquele Código. Contudo, neste domínio prevê-se um regime optativo próprio de mobilidade especial com duração de um ano, destinado à realização das iniciativas necessárias à reafectação do trabalhador a outro serviço público, antecedendo a cessação da vinculação caso aquela reafectação não se verifique.

A nomeação seguirá, no essencial, o actual regime. Todavia introduzir-se-ão alterações em matéria de cessação da vinculação, consagrando-se a cessação por mútuo acordo, mediante justa compensação, nos termos já referidos na legislação sobre mobilidade, e, em diploma próprio que procederá à revisão do Estatuto Disciplinar, prever-se-á a cessação por insuficiência de desempenho, revelada na atribuição de avaliações

negativas em dois anos consecutivos que, mediante verificação em processo de natureza disciplinar, consubstanciem violação grave e reiterada de deveres profissionais.

Sublinhe-se que para o exercício das funções sujeitas ao regime de nomeação nunca se poderá recorrer ao regime de contratação, tal como para o início de funções sujeitas ao regime de contrato nunca se poderá recorrer ao regime de nomeação.

Como já se referiu o Estatuto Disciplinar será objecto de revisão e será aplicável a todos os trabalhadores da Administração Pública, com um elenco de deveres comuns e as especificidades que pontualmente se justifiquem quanto aos procedimentos disciplinares e quanto às sanções aplicáveis em cada tipo de vínculo, derivadas da sua natureza.

Deve igualmente sublinhar-se a aplicação a todos os trabalhadores, vinculados por nomeação e por contrato, de um corpo comum de impedimentos e incompatibilidades, sem prejuízo de maiores exigências a prever em carreiras em que se justifiquem, independentemente da modalidade de vinculação.

As nomeações e contratações de carácter definitivo passam a ter um regime claro de publicitação em Diário da República. As demais contratações e nomeações serão objecto de publicitação adequada, designadamente através de afixação em locais próprios dos serviços públicos.

Em matéria de negociação colectiva prevê-se a consagração do princípio da igualdade mínima entre os estatutos das duas modalidades de vinculação e do princípio da inderrogabilidade, por instrumentos de negociação colectiva, dos princípios fundamentais enformadores dos sistemas consagrados na presente lei.

Não obstante, a contratação colectiva sairá reforçada, prevendo-se no futuro RCTFP instrumentos celebrados por carreira ou conjunto de carreiras, independentemente do serviço, sector ou ministério (sem prejuízo de se acolherem as suas especificidades) e prosseguindo princípios de equilíbrio e justiça relativa dentro de cada serviço, sector ou ministério, sem prejuízo das particularidades de cada carreira.

Em matéria de carreiras, reduz-se o seu número, dando origem a carreiras com designações e conteúdos funcionais mais abrangentes. Tal redução é acompanhada pela consagração de mecanismos que permitam maior flexibilidade para os trabalhadores na mudança entre carreiras.

Consagram-se carreiras gerais e especiais e estas substituirão, em regra, as actuais carreiras de regime especial e corpos especiais, que desaparecem.

As carreiras terão as categorias que as exigências funcionais impuserem. No caso de haver várias categorias a cada uma deve corresponder uma especificidade funcional

própria, ainda que abranja o conteúdo da categoria inferior. Cada categoria integrará diferentes posições remuneratórias.

A dinâmica das carreiras estará relacionada com a gestão dos recursos humanos em cada serviço, e tal gestão articular-se-á naturalmente com as necessidades de gestão global, estando esta naturalmente condicionada pelas capacidades orçamentais existentes e com a dinâmica de avaliações de desempenho.

A remuneração integra as componentes de remuneração base, incluindo o subsídio de férias e de Natal, suplementos e compensações pelo desempenho.

Consagra-se uma tabela remuneratória única que engloba a totalidade dos níveis remuneratórios susceptíveis de serem utilizados nas posições remuneratórias de todas as carreiras, gerais ou especiais, dos trabalhadores da AP., com excepção das magistraturas dado o seu estatuto constitucional.

A mudança de posição remuneratória opera-se para a posição imediatamente superior, dependendo das menções obtidas em avaliação de desempenho. Contudo, tendo em vista premiar o mérito excepcional do trabalhador revelado na avaliação do seu desempenho, através de acto pormenorizadamente fundamentado, cujo teor integral é publicitado, pode alterar-se a sua posição remuneratória para outra que lhe seja superior. Elimina-se a natureza automática e permanente de quaisquer suplementos remuneratórios, pressupondo, naturalmente, que complexos funcionais específicos se encontram remuneratoriamente reconhecidos na respectiva remuneração base.

Os suplementos devem traduzir-se, em regra, em montantes determinados e não em percentagens da remuneração base.

Os suplementos remuneratórios passam a ser sempre referenciados a um posto de trabalho concreto e nunca apenas à titularidade da carreira ou categoria.

Com a presente reforma dá-se pois cumprimento ao Programa do Governo e abre-se uma nova fase na gestão dos recursos humanos das Administrações Públicas que, observando os princípios constitucionais e as especificidades do exercício de funções públicas, permitem a aproximação dos respectivos regimes, em alguns aspectos, ao direito laboral comum.

A presente reforma é incontornável. Não a fazer conduziria a Administração Pública, o Estado e os seus trabalhadores a uma situação insustentável.

Os efeitos produzidos pela presente reforma são positivos não só para a Administração Pública e o Estado, mas também para os seus trabalhadores e para os Cidadãos e a Sociedade em geral.

Beneficiam os trabalhadores pois retoma-se, em novos moldes, a dinâmica das suas carreiras e remunerações, criando-se ainda condições para que o seu desempenho nelas se reflecta mais directamente.

Beneficiam a Administração Pública e o Estado pois os regimes adoptados traduzem mais flexibilidade na gestão, introduzem novas capacidades para atrair e compensar os melhores talentos e asseguram a articulação entre a gestão dos recursos humanos e a gestão global dos serviços.

Beneficiam, ainda, a Sociedade e os Cidadãos, pois a Administração Pública melhor organizada prestará os seus serviços de forma mais eficaz e mais eficiente e contribuirá activamente para a superação dos desafios que o País enfrenta, no contexto da competição global em que participa.

Foram ouvidos os órgãos de governo próprio das Regiões Autónomas e iniciada a consulta à Associação Nacional dos Municípios Portugueses e à Associação Nacional de Freguesias.

Foram observados os procedimentos decorrentes da Lei n.º 23/98, de 26 de Maio.

Assim:

Nos termos da alínea *d*) do n.º 1 do artigo 197.º da Constituição, o Governo apresenta à Assembleia da República a seguinte proposta de lei:

## TÍTULO I

### **Objecto e âmbito de aplicação**

#### Artigo 1.º

#### **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.

## Artigo 2.º

### **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 na Constituição da República Portuguesa e em leis especiais, a presente lei é ainda aplicável, com as necessárias adaptações, aos juízes de qualquer jurisdição e aos magistrados do Ministério Público.

## Artigo 3.º

### **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 competências dos correspondentes titulares, 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 não prejudica a vigência:
  - a) Das normas e princípios de direito internacional que disponham em contrário;
  - b) Dos regimes de vinculação, de carreiras e de remunerações locais;
  - c) Dos instrumentos e normativos especiais de mobilidade interna.
5. Sem prejuízo do disposto no n.º 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 n.ºs 2 e 3.

TÍTULO II  
**Gestão dos recursos humanos**

Artigo 4.º

**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.

Artigo 5.º

**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 categoria, quando imprescindível, da área de formação académica ou profissional de que o seu ocupante deva ser titular.
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. 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.

## Artigo 6.º

### **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 n.º 1 e nos n.ºs 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 n.º 1 do artigo 9.º 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 n.º 1 do artigo 9.º 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 n.º 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 n.º 5 pode ainda ocorrer, quando especialmente admitido na lei, mediante selecção própria estabelecida em razão de aptidão científica, técnica ou artística, devidamente fundamentada.

#### Artigo 7.º

#### **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 n.º 6 do artigo 47.º, 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, quando ao referido na alínea *c)* do número anterior.
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 n.º 1 que se propõe suportar, podendo

optar, sem prejuízo do disposto no n.º 6 do artigo 47.º, pela afectação integral das verbas orçamentais correspondentes a apenas um dos tipos.

4. A decisão referida no número anterior é tomada no prazo de quinze 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 n.º 1, a parte remanescente acresce às destinadas a suportar o tipo de encargos referido na alínea *c)* do mesmo número.

## TÍTULO III

### **Regimes de vinculação**

#### Capítulo I

### **Constituição da relação jurídica de emprego público**

#### Secção I

### **Requisitos relativos ao trabalhador**

#### Artigo 8.º

### **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)* Dezoito 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.

#### Secção II

### **Modalidades**

## Artigo 9.º

### **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 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, em ambos os casos por parte de quem seja sujeito de uma relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado constituída previamente.

## Secção III

### **Nomeação**

## Artigo 10.º

### **Âmbito**

1. 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) Inspeção.
2. Sem prejuízo do disposto na Constituição da República Portuguesa e em leis especiais, são ainda nomeados os juízes de qualquer jurisdição e os magistrados do Ministério Público.

#### Artigo 11.º

##### **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.

#### Artigo 12.º

##### **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.

### Artigo 13.º

#### **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.

## Artigo 14.º

### **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.

## Artigo 15.º

### **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:  
“Eu, abaixo assinado, afirmo solenemente pela minha honra que cumprirei com lealdade as funções que me são confiadas.”

## Artigo 16.º

### **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.

## Artigo 17.º

### **Prazo para aceitação**

1. Sem prejuízo do disposto em leis especiais, o prazo para aceitação é de vinte 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 e de prestação de serviço militar, o prazo previsto no n.º 1 é automaticamente prorrogado para o termo de tais situações.

#### Artigo 18.º

##### **Efeitos da aceitação**

1. A aceitação determina o início de funções para todos os efeitos legais, designadamente os de percepção de remuneração e de contagem do tempo de serviço.
2. Nos casos de ausência por maternidade, paternidade ou adopção e de faltas por acidente em serviço, a percepção de remuneração decorrente de nomeação definitiva retroage à data da publicitação do respectivo acto.
3. Nos casos previstos no n.º 3 do artigo anterior, a contagem do tempo de serviço decorrente de nomeação definitiva retroage à data da publicitação do respectivo acto.

#### Artigo 19.º

##### **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.

#### Secção IV

##### **Contrato**

## Artigo 20.º

### **Âmbito**

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

## Artigo 21.º

### **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.

## Artigo 22.º

### **Área de recrutamento do contrato a termo resolutivo**

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.

## Secção V

### **Comissão de serviço**

## Artigo 23.º

### **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.

## Artigo 24.º

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

## Capítulo II

### **Garantias de imparcialidade**

## Artigo 25º

### **Modalidades**

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 da República Portuguesa, nos artigos 44.º a 51.º 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.

## Artigo 26.º

### **Incompatibilidade com outras funções**

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

## Artigo 27.º

### **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) Inerências;
  - b) Actividades de representação de órgãos ou serviços ou de ministérios;
  - 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) Actividades de carácter ocasional e temporário que possam ser consideradas complemento da função;
  - f) Actividades docentes ou de investigação de duração não superior à fixada em despacho dos membros do Governo responsáveis pelas finanças, Administração Pública e educação ou ensino superior e que não se sobreponha em mais de um terço ao horário inerente à função principal;
  - g) Realização de conferências, palestras, acções de formação de curta duração e outras actividades de idêntica natureza.

## Artigo 28.º

### **Acumulação com funções privadas**

1. Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, o exercício de funções pode ser acumulado com o de funções ou actividades privadas.
2. A título remunerado ou não, em regime de trabalho autónomo ou subordinado, não podem ser acumuladas, pelo trabalhador ou por interposta pessoa, funções ou actividades privadas concorrentes ou similares com as funções públicas desempenhadas e que com estas sejam conflituantes.

3. Estão, designadamente, abrangidas pelo disposto no número anterior 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, não podem ainda ser acumuladas, pelo trabalhador ou por interposta pessoa, funções ou actividades privadas que:
  - a) Sejam legalmente consideradas incompatíveis com as funções públicas;
  - b) Sejam desenvolvidas em horário sobreposto, ainda que parcialmente, ao das funções públicas;
  - c) Comprometam a isenção e a imparcialidade exigidas pelo desempenho das funções públicas;
  - d) Provoquem algum prejuízo para o interesse público ou para os direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos.

#### Artigo 29.º

#### **Autorização para acumulação de funções**

1. A acumulação de funções nos termos previstos nos artigos 27.º e 28.º depende de autorização da entidade competente.
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 n.º 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 n.ºs 2 e 3 e na alínea c) do n.º 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.

#### Artigo 30.º

#### **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.

### 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 setenta anos de idade.

##### Artigo 32.º

##### **Cessação da nomeação**

1. A nomeação definitiva cessa por:
  - a) Conclusão sem sucesso do período experimental, nos termos dos n.ºs 8, 9 e 10 do artigo 12.º;
  - b) Exoneração a pedido do trabalhador;

- c) Mútuo acordo entre a entidade empregadora pública e o trabalhador, mediante justa compensação;
  - 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 30.º dia a contar da data da apresentação do respectivo pedido, excepto quando a entidade empregadora pública e o trabalhador acordarem diferentemente.
  3. A causa de cessação referida na alínea *c)* do n.º 1 é regulamentada por portaria dos membros do Governo responsáveis pelas finanças e pela Administração Pública e gera a incapacidade do trabalhador, pelo prazo de dez anos, de constituir uma relação de vinculação, a título de emprego público ou outro, com os órgãos e serviços aos quais a presente lei é aplicável.
  4. À cessação da nomeação transitória são aplicáveis, com as necessárias adaptações, as disposições adequadas do RCTFP relativas ao contrato a termo resolutivo.

### Artigo 33.º

#### **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 dez 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.

#### 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.
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.

#### Capítulo IV

#### **Contratos de prestação de serviços**

#### Artigo 35.º

#### **Âmbito**

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) O trabalho seja realizado, em regra, por uma pessoa colectiva;
  - 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 hierarquia do órgão ou serviço contratante nem impõe o cumprimento de horário de trabalho.
4. Excepcionalmente, quando se comprove ser impossível ou inconveniente, no caso, observar o disposto na alínea *b)* do n.º 2, o membro do Governo responsável pela área das Finanças pode autorizar a celebração de contratos de tarefa e de avença com pessoas singulares.
5. 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.
6. 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 sessenta dias e sem obrigação de indemnizar.

#### Artigo 36.º

#### **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 n.ºs 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. A título cautelar, as unidades orgânicas competentes para o processamento e pagamento das remunerações cativam automaticamente, a partir do mês seguinte àquele em que tenha sido instaurado o procedimento administrativo ou jurisdicional, tendente a averiguar da invalidade da contratação ou a efectivar a responsabilidade financeira, respectivamente, metade da remuneração base do indiciado responsável, até ao limite do montante que tenha sido dispendido por força da contratação.
4. Findo o procedimento, as importâncias cativadas são entregues nos cofres do Estado, nos termos legais, ou são devolvidas, com os correspondentes juros legais, conforme o caso.
5. Para os efeitos do disposto no n.º 3 a entidade competente pela instrução do procedimento informa da sua instauração as unidades orgânicas ali referidas.

## Capítulo V

### **Publicitação das modalidades de vinculação**

#### Artigo 37.º

#### **Publicação**

1. São publicados na 2.ª 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.

## Artigo 38.º

### **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.

## TÍTULO IV

### **Regime de carreiras**

#### Capítulo I

#### **Âmbito de aplicação**

#### Artigo 39.º

#### **Âmbito de aplicação**

1. Sem prejuízo do disposto no número seguinte e no artigo 58.º, 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 50.º e 51.º, os n.ºs 2, 3 e 4 do artigo 53.º, os artigos 54.º e 55.º e o n.º 1 do artigo 57.º

#### Capítulo II

#### **Carreiras**

Secção I  
**Organização das carreiras**

Artigo 40.º

**Integração em carreiras**

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

Artigo 41.º

**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.

## Artigo 42.º

### **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 sempre o das que lhe sejam inferiores.

## Artigo 43.º

### **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 n.º 3 do artigo 271.º 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.

## Artigo 44.º

### **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 12.º 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.
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.

#### Artigo 45.º

#### **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.

## Artigo 46.º

### **Alteração do posicionamento remuneratório: opção gestionária**

1. Tendo em consideração as verbas orçamentais destinadas a suportar o tipo de encargos previstos na alínea *b*) do n.º 1 do artigo 7.º, o dirigente máximo do órgão ou serviço decide, nos termos dos n.ºs 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.

## Artigo 47.º

### **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) Duas menções máximas, consecutivas;
  - b) Três menções imediatamente inferiores às máximas, consecutivas; ou
  - c) Cinco menções imediatamente inferiores às referidas na alínea anterior, desde que consubstanciem desempenho positivo, consecutivas.
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 n.ºs 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.
  4. Não há lugar a alteração do posicionamento remuneratório quando, não obstante reunidos os requisitos previstos no n.º 1, o montante máximo dos encargos fixado para o universo em causa se tenha, previsivelmente, esgotado efectivamente com a alteração relativa a trabalhador ordenado superiormente.
  5. Para efeitos do disposto nas alíneas *b)* e *c)* do n.º 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 dez pontos nas avaliações do seu desempenho referido às funções exercidas durante o posicionamento remuneratório em que se encontra, contados nos seguintes termos:
    - a) Três pontos por cada menção máxima;
    - b) Dois pontos por cada menção imediatamente inferior à máxima;
    - c) Um ponto por cada menção imediatamente inferior à referida na alínea anterior, desde que consubstancie desempenho positivo;
    - d) Um ponto negativo por cada menção correspondente ao mais baixo nível de avaliação.
  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 48.º

### **Alteração do posicionamento remuneratório: excepção**

1. Ainda que não se encontrem reunidos os requisitos previstos no n.º 1 do artigo anterior, o dirigente máximo do órgão ou serviço, ouvido o Conselho Coordenador da Avaliação e nos limites fixados pela decisão referida nos n.ºs 2 e 3 do artigo 46.º, 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 n.ºs 2 e 3 do artigo 46.º, o dirigente máximo do órgão ou serviço, ouvido o Conselho Coordenador da Avaliação, pode determinar que a alteração do posicionamento na categoria de trabalhador referido no n.º 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 da Avaliação, por publicação em espaço próprio da 2.ª série do *Diário da República*, por afixação no órgão ou serviço e por inserção em página electrónica.
5. É aplicável o disposto no n.º 7 do artigo anterior.

## Secção II

### **Carreiras gerais**

## Artigo 49.º

### **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, dez 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, dez assistentes operacionais do respectivo sector de actividade.

### Capítulo III

#### **Recrutamento**

#### Artigo 50.º

#### **Procedimento concursal**

1. Decidido pelo dirigente máximo da entidade empregadora pública, nos termos do n.º 2 do artigo 6.º e da alínea b) do n.º 1 e dos n.ºs 3 e 4 do artigo 7.º, 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 2.ª série do *Diário da República*.
2. O procedimento concursal referido no número anterior observa as injunções decorrentes do disposto nos n.ºs 3 a 7 do artigo 6.º
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 n.º 1 do artigo 44.º, exista mais do que uma no mesmo nível habilitacional;
  - b) À área de formação profissional quando, nos casos das alíneas *a)* e *b)* do n.º 1 do artigo 44.º, a integração na carreira não dependa, ou não dependa exclusivamente, de habilitações literárias.

#### Artigo 51.º

#### **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.

## Artigo 52.º

### **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.

## Artigo 53.º

### **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, escritas ou orais, e, ou, de competências, teóricas ou práticas, destinadas a avaliar se, e em que medida, os candidatos dispõem dos conhecimentos e, ou, das competências necessários 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. Quando solicitado 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 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;
  - b)* Entrevista de avaliação das competências exigíveis ao exercício da função.
3. Podem ainda ser adoptados, facultativamente, outros métodos de selecção legalmente previstos.
4. Em casos excepcionais, devidamente fundamentados, designadamente quando o previsível número de candidatos seja de tal modo elevado que a utilização dos métodos de selecção referidos nos números anteriores se torne impraticável, a entidade empregadora pública pode limitar-se a utilizar, em qualquer recrutamento, os referidos nas alíneas *a)* dos n.ºs 1 ou 2.

#### Artigo 54.º

#### **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.

## Artigo 55.º

### **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 n.º 3 do artigo 41.º, que decorram antes da celebração do contrato.
2. Para os efeitos do disposto na alínea d) do n.º 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.
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. 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.
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 n.º 3 do artigo 50.º

#### Artigo 56.º

#### **Curso de Estudos Avançados em Gestão Pública**

1. Observados os condicionalismos referidos no n.º 1 do artigo 50.º 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 n.ºs 3 e 4 do artigo 50.º
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 n.ºs 4 a 7 do artigo 6.º
6. A integração na carreira geral de técnico superior efectua-se na primeira 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.

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 57.º

### **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.

#### Capítulo IV

### **Mobilidade geral**

#### Artigo 58.º

### **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, dos membros do Governo respectivo e responsáveis pelas finanças e pela Administração Pública, 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.
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 n.º 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 n.º 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.

#### Artigo 59.º

#### **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.

## Artigo 60.º

### **Modalidades de mobilidade interna**

1. A mobilidade interna reveste as modalidades de mobilidade na categoria e de mobilidade inter-carreiras 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 e formação adequadas.
3. A mobilidade inter-carreiras 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 inter-carreiras ou categorias depende da titularidade de habilitação e formação adequadas do trabalhador e não pode modificar substancialmente a sua posição.

## Artigo 61.º

### **Acordos**

1. Em regra, a mobilidade interna depende do acordo do trabalhador e dos órgãos ou serviços de origem e de destino.
2. Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, é dispensado o acordo do trabalhador para efeitos de mobilidade interna, em qualquer das suas modalidades, quando:
  - a) Se opere para órgão, serviço ou unidade orgânica situados no concelho do seu órgão, serviço ou unidade orgânica de origem ou no da sua residência;
  - b) O órgão, serviço ou unidade orgânica de origem ou a sua residência se situe no concelho de Lisboa ou no do Porto e a mobilidade se opere para órgão, serviço ou unidade orgânica situados em concelho confinante com qualquer daqueles;
  - c) Se opere para qualquer outro concelho, desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições, aferidas em função da utilização de transportes públicos:

- i)* Não implique despesas mensais para deslocações entre a residência e o local de trabalho, em ambos os sentidos, superiores a 8% da remuneração líquida mensal ou, sendo superiores, que não ultrapassem as despesas mensais para deslocações entre a residência e o órgão, serviço ou unidade orgânica de origem;
  - ii)* 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 órgão, serviço ou unidade orgânica de origem.
- 3. O disposto na alínea *c)* do número anterior não é aplicável quando o trabalhador invoque e comprove que da mobilidade interna lhe adviria prejuízo sério para a sua vida pessoal.
- 4. 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.
- 5. 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.
- 6. No âmbito dos serviços referidos nos n.ºs 1 e 2 do artigo 3.º, é dispensado o acordo do serviço de origem para efeitos de mobilidade interna, em qualquer das suas modalidades, quando se opere:
  - a)* Para serviço ou unidade orgânica situados fora das áreas metropolitanas de Lisboa e do Porto;
  - b)* Por iniciativa do trabalhador, desde que se verifique fundado interesse do serviço de destino, reconhecido por despacho do respectivo membro do Governo.

#### Artigo 62.º

#### **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 inter-carreiras 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 n.º 1.
5. Excepto acordo diferente entre os órgãos ou serviços, o trabalhador em mobilidade interna é remunerado pelo órgão ou serviço de destino.

#### Artigo 63.º

##### **Duração**

1. A mobilidade interna tem a duração máxima de um ano, excepto quando esteja em causa órgão ou serviço, designadamente temporário, que não possa constituir relações jurídicas de emprego público por tempo indeterminado, caso em que a sua duração é indeterminada.
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 64.º

##### **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 consolidação referida no número anterior não é precedida nem sucedida de qualquer período experimental.

#### Artigo 65.º

### **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 alternativa, 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.

## TÍTULO V

### **Regime de remunerações**

#### Capítulo I

### **Remunerações**

#### Secção I

### **Componentes da remuneração**

#### Artigo 66.º

### **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 n.º 2 do artigo 18.º
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.

#### Artigo 67.º

### **Componentes da remuneração**

Na falta de lei especial em contrário, 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.

#### Secção II

### **Remuneração base**

#### Artigo 68.º

### **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. Na fixação da remuneração base dos juízes de qualquer jurisdição e dos magistrados do Ministério Público não são utilizados os níveis remuneratórios contidos na tabela referida no número anterior.
3. 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.

4. A alteração do número de níveis remuneratórios é objecto de negociação colectiva, nos termos da lei.
5. 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.

#### Artigo 69.º

##### **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.

#### Artigo 70.º

##### **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 catorze mensalidades, correspondendo uma delas ao subsídio de Natal e outra ao subsídio de férias, nos termos da lei.

#### Artigo 71.º

#### **Remuneração horária**

1. O valor da hora normal de trabalho é calculado através da fórmula  $\frac{Rb}{12}$ , 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 ao cálculo da remuneração correspondente a qualquer outra fracção do tempo de trabalho.

#### Artigo 72.º

#### **Opção de remuneração base**

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.

#### Secção III

#### **Suplementos remuneratórios**

#### Artigo 73.º

#### **Condições de atribuição**

1. São suplementos remuneratórios os acréscimos remuneratórios devidos pelo exercício de funções em postos de trabalho que apresentam condições mais

- exigentes relativamente a outros postos de trabalho caracterizados por idêntico cargo ou por idênticas carreira e categoria.
2. Os suplementos remuneratórios estão referenciados ao exercício de funções nos postos de trabalho referidos na primeira parte do número anterior, sendo apenas devidos a quem os ocupe.
  3. São devidos suplementos remuneratórios quando trabalhadores, em postos de trabalho determinados nos termos do n.º 1, sofram, no exercício das suas funções, condições de trabalho mais exigentes:
    - a) De forma anormal e transitória, designadamente as decorrentes de prestação de trabalho 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 e de secretariado de direcção.
  4. Os suplementos remuneratórios são apenas devidos enquanto perdurem as condições de trabalho que determinaram a sua atribuição.
  5. Na falta de disposição em contrário, os suplementos remuneratórios são apenas devidos enquanto haja exercício efectivo de funções.
  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 acordo colectivo de trabalho.

#### Secção IV

### **Prémios de desempenho**

#### Artigo 74.º

### **Preparação da atribuição**

1. Tendo em consideração as verbas orçamentais destinadas a suportar o tipo de encargos previstos na alínea *c*) do n.º 1 e no n.º 5 do artigo 7.º, o dirigente máximo

do órgão ou serviço fixa, fundamentadamente, no prazo de quinze 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

#### Artigo 75.º

#### **Condições da atribuição**

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.

## 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 acordo colectivo 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.

## Capítulo II

### **Descontos**

## Artigo 77.º

### **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.

## Artigo 78.º

### **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.

#### Artigo 79.º

#### **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.

#### TÍTULO VI

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

#### Artigo 80.º

#### **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 10.º são, por esta ordem:
  - a) A presente lei e a legislação que o 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 n.º 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 específicos de avaliação do desempenho;
  - g)* O regime aplicável em matérias não reguladas nas leis previstas nas alíneas *a)* e *b)* do n.º 1.

## Artigo 81.º

### **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 10.º são, por esta ordem:
  - a)* A presente lei e a legislação que o 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)* 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 acordos colectivos de trabalho que integrem ou derroguem disposições ou regimes constantes das fontes referidas nas alíneas *a)* a *d)* do número anterior, designadamente sobre:
- a)* Suplementos remuneratórios;
  - b)* Outros sistemas de recompensa do desempenho;
  - c)* Sistemas específicos de avaliação do desempenho;
  - d)* O regime aplicável em matérias não reguladas nas leis previstas nas alíneas *a)* e *b)* do n.º 1 quando expressamente as possam regular.
3. É aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto nos n.ºs 2 e 3 do artigo anterior, excepto no que se refere à alínea *b)* do último, cujo conteúdo se restringe aos requisitos de recrutamento.

## Artigo 82.º

### **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 o 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 80.º, quando não haja ou não subsista relação jurídica de emprego público de origem.

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

## TÍTULO VII

### **Disposições finais e transitórias**

#### Artigo 83.º

#### **Jurisdição competente**

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

#### Artigo 84.º

#### **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.

#### Artigo 85.º

#### **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.

## Artigo 86.º

### **Prevalência**

Excepto quando dele resulte expressamente o contrário, o disposto na presente lei prevalece sobre quaisquer leis especiais e instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho vigentes à data da sua entrada em vigor.

## Artigo 87.º

### **Aprovação do RCTFP**

O RCTFP é aprovado, por acto legislativo, por forma a entrar em vigor simultaneamente com a presente lei.

## Artigo 88.º

### **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 10.º mantêm a nomeação definitiva.
2. Os actuais trabalhadores contratados por tempo indeterminado que exercem funções nas condições referidas no artigo 10.º 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 10.º 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.

Artigo 89.º

**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 n.ºs 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.

Artigo 90.º

**Conversão das comissões de serviço extraordinárias e das comissões de serviço em serviços em regime de instalação**

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

## Artigo 91.º

### **Conversão dos contratos administrativos de provimento**

1. Sem prejuízo do disposto no artigo 108.º, 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 n.º 1 é aplicável após o período experimental, com as necessárias adaptações, o disposto no n.º 5 do artigo 88.º
4. Para efeitos da transição referida nas alíneas b) e d) do n.º 1 considera-se termo inicial das respectivas relações jurídicas de emprego público a data da entrada em vigor da presente lei.

## Artigo 92.º

### **Conversão dos contratos a termo resolutivo**

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

## Artigo 93.º

### **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 n.º 3 do artigo 23.º do Decreto-Lei n.º

427/89, de 7 de Dezembro, considera-se termo inicial da transição referida no número anterior a data da entrada em vigor da presente lei.

#### Artigo 94.º

##### **Reapreciação dos contratos de prestação de serviços**

1. No prazo de seis meses a contar da data da entrada em vigor da presente lei, os órgãos e serviços promovem a reapreciação, à luz do regime ora aprovado, de todos os contratos de prestação de serviços vigentes.
2. É aplicável ao incumprimento do disposto no número anterior, com as necessárias adaptações, o regime previsto no artigo 36.º

#### Artigo 95.º

##### **Transição para a carreira geral de técnico superior**

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 nas carreiras previstas em decreto-lei;
- d)* Se encontrem integrados em carreiras com diferente designação cujos grau de complexidade funcional e conteúdo funcional sejam idênticos aos daquela;
- e)* Não se encontrando integrados em carreiras, o grau de complexidade funcional e o conteúdo funcional das funções que exercem sejam idênticos aos daquela.

#### Artigo 96.º

##### **Transição para a categoria de coordenador técnico**

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 das categorias previstas em decreto-lei;

- d)* Sejam titulares de categorias com diferente designação cujos grau de complexidade funcional e conteúdo funcional sejam idênticos aos daquela categoria;
- e)* Não sendo titulares de categorias, o grau de complexidade funcional e o conteúdo funcional das funções que exercem sejam idênticos aos daquela categoria.

#### Artigo 97.º

#### **Transição para a categoria de assistente técnico**

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 nas carreiras ou sejam titulares das categorias previstas em decreto-lei;
- e)* Se encontrem integrados em carreiras ou sejam titulares de categorias com diferente designação cujos grau de complexidade funcional e conteúdo funcional sejam idênticos aos daquela categoria;
- f)* 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.

#### Artigo 98.º

#### **Transição para a categoria de encarregado geral operacional**

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 das categorias previstas em decreto-lei;

- c) Sejam titulares de categorias com diferente designação cujos grau de complexidade funcional e conteúdo funcional sejam idênticos aos daquela categoria;
- d) Não sendo titulares de categorias, o grau de complexidade funcional e o conteúdo funcional das funções que exercem sejam idênticos aos daquela categoria.

#### Artigo 99.º

#### **Transição para a categoria de encarregado operacional**

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 das categorias previstas em decreto-lei;
- c) Sejam titulares de categorias com diferente designação cujos grau de complexidade funcional e conteúdo funcional sejam idênticos aos daquela categoria;
- d) Não sendo titulares de categorias, o grau de complexidade funcional e o conteúdo funcional das funções que exercem sejam idênticos aos daquela categoria.

#### Artigo 100.º

#### **Transição para a categoria de assistente operacional**

Sem prejuízo do disposto nos artigos 98.º e 99.º, 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) Sejam titulares da categoria de encarregado das carreiras de pessoal auxiliar de regime geral;
- d) Se encontrem integrados nas carreiras ou sejam titulares das categorias previstas em decreto-lei;

- e) Se encontrem integrados em carreiras ou sejam titulares de categorias com diferente designação cujos grau de complexidade funcional e conteúdo funcional sejam idênticos aos daquela categoria;
- f) 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.

#### Artigo 101.º

##### **Revisão das carreiras e corpos especiais**

1. As carreiras de regime especial e os corpos especiais que subsistam por os trabalhadores neles integrados não deverem transitar nos termos dos artigos 95.º a 100.º são revistos até à data da entrada em vigor da presente lei por forma a que:
  - a) Sejam convertidos, com respeito pelo nele disposto, em carreiras especiais; ou
  - b) Sejam absorvidos por carreiras gerais.
2. Sendo convertidos em carreiras especiais, à sua caracterização é aplicável o disposto no n.º 2 do artigo 49.º
3. Em qualquer caso, os diplomas de revisão definem as regras de transição dos trabalhadores.

#### Artigo 102.º

##### **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 da presente lei.

## Artigo 103.º

### **Conversão das requisições, destacamentos e cedências especiais**

1. Os actuais trabalhadores requisitados, destacados e especialmente cedidos 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 da presente lei.

## Artigo 104.º

### **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, 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 cujo montante pecuniário seja idêntico ao montante pecuniário correspondente à remuneração base a que actualmente têm direito.
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 auferindo, a qual é objecto de alteração em idêntica proporção à que resulte da aplicação do n.º 5 do artigo 68.º
4. Para todos os efeitos legais, considera-se termo inicial do reposicionamento remuneratório referido nos números anteriores a data da entrada em vigor do presente diploma, independentemente do tempo de serviço que os trabalhadores tenham prestado no escalão e índice em que se encontravam colocados ou em posição a que corresponda a remuneração base que vêm auferindo.

## Artigo 105.º

### **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 n.º 3 do artigo anterior.

## Artigo 106.º

### **Carreiras residuais**

1. Tornando-se impossível a transição dos trabalhadores nos termos dos artigos 95.º a 101.º 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 104.º, as carreiras e, ou, categorias correspondentes subsistem nos termos em que actualmente se encontram previstas.
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 n.ºs 2 e seguintes do artigo 51.º, à sua integração em carreiras ou categorias que não sejam residuais.
3. Os montantes pecuniários correspondentes aos índices das carreiras e categorias referidas no n.º 1 são objecto de alteração em idêntica proporção à que resulte da aplicação do n.º 5 do artigo 68.º

#### Artigo 107.º

##### **Níveis remuneratórios das comissões de serviço**

As remunerações base dos cargos e funções que devam ser exercidos em comissão de serviço são revistas até à data da entrada em vigor do presente diploma tendo em vista a sua conformação com o nele disposto.

#### Artigo 108.º

##### **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 presente diploma.
3. Até à cessação dos contratos referidos nos números anteriores aplica-se, com as necessárias adaptações, o disposto nos n.ºs 2, 3, 6 e 7 do artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 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 n.º 5 do artigo 68.º

#### Artigo 109.º

##### **Lista nominativa das transições e manutenções**

1. As transições referidas nos artigos 88.º 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 nele se dispõe em contrário, as transições produzem efeitos desde a data da entrada em vigor da presente lei.
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 a que se refere o n.º 4 do artigo 88.º, a lista nominativa consta ainda nota de que a cada um deles mantém os regimes ali mencionados, bem como o referido no n.º 2 do artigo 114.º
5. Ao pessoal colocado em situação de mobilidade especial é igualmente aplicável, na parte adequada, o disposto nos números anteriores.
6. Sem prejuízo do disposto no n.º 4 do artigo 104.º, 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.

#### Artigo 110.º

##### **Concursos de recrutamento e selecção de pessoal**

1. Os concursos de recrutamento e selecção de pessoal válidos à data da entrada em vigor da presente lei, bem como os pendentes em tal data relativamente aos quais se encontre concluída a aplicação dos métodos de selecção, mantêm-se vigentes até ao termo do respectivo prazo de validade.
2. As relações jurídicas de emprego público decorrentes dos concursos referidos no número anterior constituem-se com observância das regras previstas no presente título.
3. Caducam os restantes concursos de recrutamento e selecção de pessoal pendentes à data da entrada em vigor da presente lei, independentemente da sua modalidade e situação.

#### Artigo 111.º

##### **Procedimentos em curso relativos a pessoal**

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 ou cujos requisitos substanciais e formais de validade e, ou, de eficácia se tenham

modificado, respectivamente caducam ou, sendo procedimentalmente possível e útil, prosseguem em ordem à verificação e aplicação de tais requisitos.

#### Artigo 112.º

##### **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 até à data da entrada em vigor daquele, 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 n.º 2 é aplicável o regime então em vigor do respectivo suplemento remuneratório.
5. Não é aplicável o disposto nos n.ºs 2 e seguintes quando o suplemento remuneratório tenha sido criado ou alterado por acto não legislativo depois de 30 de Agosto de 2005.

#### Artigo 113.º

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

1. Para efeitos do disposto nos n.ºs 1 e 6 do artigo 47.º e no n.º 1 do artigo 75.º, relevam as avaliações do desempenho referido às funções exercidas durante a colocação no escalão e índice imediatamente anteriores à transição ou na posição a que correspondesse a remuneração base que os trabalhadores vinham auferindo,

desde que, em qualquer caso, tais avaliações tenham tido lugar nos termos da Lei n.º 15/2006, de 26 de Abril.

2. Para efeitos do disposto no n.º 6 do artigo 47.º, e sem prejuízo do disposto no número seguinte, 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 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;
  - c) 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 pontos para a menção ou nível correspondente a desempenho positivo e de um negativo para a menção ou nível correspondente a desempenho negativo.
3. Quando, em desempenhos relativos a anos decorridos até 31 de Dezembro de 2007, 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.

#### Artigo 114.º

#### **Protecção social e benefícios sociais**

1. Todos os trabalhadores têm direito, nos termos da lei, a prestações sociais e a subsídio de refeição.
2. Os trabalhadores referidos nos artigos 88.º e seguintes mantêm o regime de protecção social que lhes é aplicado à data da entrada em vigor da presente lei.

## Artigo 115.º

### **Regime transitório de habilitações literárias relevantes**

1. Na falta de lei especial em contrário, enquanto os trabalhadores se mantenhams integrados na carreira resultante da transição prevista no presente capítulo, 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 de 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 serviços o imponham, pode lei especial admitir que, até 31 de Dezembro de 2012, titulares de curso superior que não configura 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.

## Artigo 116.º

### **Norma revogatória**

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 n.º 16563, de 2 de Março de 1929;
- c)* O Decreto-Lei n.º 719/74, de 18 de Dezembro;
- d)* O artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 729/74, de 20 de Dezembro;
- e)* O Decreto-Lei n.º 485/76, de 21 de Junho;
- f)* O Decreto-Lei n.º 191-E/79, de 26 de Junho;
- g)* O artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 465/80, de 14 de Outubro;
- h)* O artigo 25.º do Decreto-Lei n.º 110-A/81, de 14 de Maio;
- i)* O Decreto-Lei n.º 65/83, de 4 de Fevereiro;
- j)* O Decreto Regulamentar n.º 82/83, de 30 de Novembro;

- l)* O Decreto-Lei n.º 41/84, de 3 de Fevereiro;
- m)* O Decreto-Lei n.º 85/85, de 1 de Abril;
- n)* O Decreto Regulamentar n.º 20/85, de 1 de Abril;
- o)* O Decreto-Lei n.º 248/85, de 15 de Julho;
- p)* O artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 12/87, de 8 de Janeiro;
- q)* O Decreto-Lei n.º 265/88, de 28 de Julho;
- r)* O artigo 3.º da Lei n.º 102/88, de 25 de Agosto;
- s)* O Decreto-Lei n.º 184/89, de 2 de Junho;
- t)* O Decreto-Lei n.º 244/89, de 5 de Agosto;
- u)* O Decreto-Lei n.º 353-A/89, de 16 de Outubro;
- v)* O Decreto-Lei n.º 381/89, de 28 de Outubro, com excepção dos seus artigos 4.º e 5.º;
- x)* O Decreto-Lei n.º 427/89, de 7 de Dezembro;
- z)* O Decreto-Lei n.º 407/91, de 17 de Outubro;
- aa)* O Decreto-Lei n.º 409/91, de 17 de Outubro;
- bb)* O Decreto-Lei n.º 413/93, de 23 de Dezembro;
- cc)* O artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 77/94, de 9 de Março;
- dd)* O Decreto-Lei n.º 230/94, de 14 de Setembro;
- ee)* O artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 233/94, de 15 de Setembro;
- ff)* O artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 45/95, de 2 de Março;
- gg)* O Decreto-Lei n.º 159/95, de 6 de Julho;
- hh)* O Decreto-Lei n.º 121/96, de 9 de Agosto;
- ii)* O Decreto-Lei n.º 226/96, de 29 de Novembro;
- jj)* Os artigos 18.º e 19.º do Decreto-Lei n.º 13/97, de 17 de Janeiro;
- ll)* O Despacho Normativo n.º 70/97, publicado em 22 de Novembro de 1997;
- mm)* O Decreto-Lei n.º 22/98, de 9 de Fevereiro;
- nn)* O Decreto-Lei n.º 53-A/98, de 11 de Março;
- oo)* O Decreto-Lei n.º 175/98, de 2 de Julho;
- pp)* O Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de Julho;
- qq)* O Decreto-Lei n.º 404-A/98, de 18 de Dezembro;
- rr)* O artigo 33.º do Decreto-Lei n.º 84/99, de 19 de Março;
- ss)* O Decreto-Lei n.º 238/99, de 25 de Junho;
- tt)* Os artigos 5.º e 6.º do Decreto-Lei n.º 324/99, de 18 de Agosto;
- uu)* Os artigos 6.º a 8.º do Decreto-Lei n.º 325/99, de 18 de Agosto;

- vv)* Os artigos 10.º e 11.º do Decreto-Lei n.º 326/99, de 18 de Agosto;
- xx)* A Portaria n.º 807/99, de 21 de Setembro;
- zz)* O Decreto-Lei n.º 497/99, de 19 de Novembro;
- aaa)* O Decreto-Lei n.º 518/99, de 10 de Dezembro;
- bbb)* O Decreto-Lei n.º 54/2000, de 7 de Abril;
- ccc)* A Resolução do Conselho de Ministros n.º 12/2001, de 8 de Fevereiro;
- ddd)* O Decreto-Lei n.º 142/2001, de 24 de Abril;
- eee)* A Resolução do Conselho de Ministros n.º 97/2002, de 2 de Maio, e despachos complementares;
- fff)* O Decreto-Lei n.º 149/2002, de 21 de Maio;
- ggg)* O Decreto-Lei n.º 101/2003, de 23 de Maio;
- hhh)* O artigo 6.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

Artigo 117.º

**Entrada em vigor**

1. Sem prejuízo do disposto no número seguinte, a presente lei entra em vigor em 1 de Janeiro de 2008.
2. Os artigos 101.º, 107.º e 112.º entram em vigor no dia seguinte ao da publicação da presente lei.
3. O incumprimento das revisões previstas nos artigos referidos no número anterior determina a caducidade automática, a partir da data da entrada em vigor da presente lei, das leis que criaram e regulamentaram os suplementos remuneratórios previstos no último deles.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 14 de Junho de 2007

O Primeiro-Ministro

O Ministro da Presidência

O Ministro dos Assuntos Parlamentares

## ANEXO

(Referido no n.º 2 do artigo 49.º)

### CARACTERIZAÇÃO DAS CARREIRAS GERAIS

CARREIRA	CATEGORIAS	CONTEÚDO FUNCIONAL	GRAU DE COMPLEXIDADE FUNCIONAL	NÚMERO DE POSIÇÕES REMUNERATÓRIAS
Técnico superior	Técnico superior	<p>Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e/ou científica, que fundamentam e preparam a decisão.</p> <p>Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projectos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras actividades de apoio geral ou especializado nas áreas de actuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços.</p> <p>Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado.</p> <p>Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por directivas ou orientações superiores.</p>	3	14
Assistente técnico	Coordenador técnico	<p>Funções de chefia técnica e administrativa em uma subunidade orgânica ou equipa de suporte, por cujos resultados é responsável.</p> <p>Realização das actividades de programação e organização do trabalho do pessoal que coordena, segundo orientações e directivas superiores.</p> <p>Execução de trabalhos de natureza técnica e administrativa de maior complexidade.</p> <p>Funções exercidas com relativo grau de autonomia e responsabilidade.</p>	2	4

CARREIRA	CATEGORIAS	CONTEÚDO FUNCIONAL	GRAU DE COMPLEXIDADE FUNCIONAL	NÚMERO DE POSIÇÕES REMUNERATÓRIAS
Assistente Técnico	Assistente técnico	Funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em directivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de actuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de actuação dos órgãos e serviços.	2	8
Assistente operacional	Encarregado geral operacional	Funções de chefia do pessoal da carreira de assistente operacional. Coordenação geral de todas as tarefas realizadas pelo pessoal afecto aos sectores de actividade sob sua supervisão.	1	2
	Encarregado operacional	Funções de coordenação dos assistentes operacionais afectos ao seu sector de actividade, por cujos resultados é responsável. Realização das tarefas de programação, organização e controlo dos trabalhos a executar pelo pessoal sob sua coordenação. Substituição do encarregado geral nas suas ausências e impedimentos.		5
	Assistente operacional	Funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em directivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis. Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico. Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correcta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.		8