



DIÁRIO

da Assembleia da República

XII LEGISLATURA

SEPARATA

SUMÁRIO

Propostas de lei [n.ºs 153 e 154/XII (2.ª)]:

N.º 153/XII (2.ª) — Estabelece a duração do período normal de trabalho dos trabalhadores em funções públicas, e procede à quinta alteração à Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, à quarta alteração ao Decreto-Lei n.º 259/98, de 18 de agosto, e à quinta alteração à Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro.

N.º 154/XII (2.ª) — Institui e regula o sistema de requalificação de trabalhadores em funções públicas visando a melhor afetação dos recursos humanos da Administração Pública, e procede à nona alteração à Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, à quinta alteração ao Decreto-Lei n.º 74/70, de 2 de março, à décima segunda alteração ao Decreto-Lei n.º 139-A/90, de 28 de abril, à terceira alteração ao Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, e à primeira alteração ao Decreto-Lei n.º 132/2012, de 27 de junho.

ÀS ORGANIZAÇÕES SINDICAIS E TODAS AS ESTRUTURAS REPRESENTATIVAS DOS TRABALHADORES DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Nos termos e para os efeitos da Lei n.º 23/98, de 26 de maio, e do artigo 134.º do Regimento da Assembleia da República, com as devidas adaptações, avisam-se estas entidades de que se encontra para apreciação, de 15 de junho a 4 de julho de 2013, os diplomas seguintes:

Propostas de lei n.ºs 153/XII (2.ª) — Estabelece a duração do período normal de trabalho dos trabalhadores em funções públicas, e procede à quinta alteração à Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, à quarta alteração ao Decreto-Lei n.º 259/98, de 18 de agosto, e à quinta alteração à Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, e 154/XII (2.ª) — Institui e regula o sistema de requalificação de trabalhadores em funções públicas visando a melhor afetação dos recursos humanos da Administração Pública, e procede à nona alteração à Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, à quinta alteração ao Decreto-Lei n.º 74/70, de 2 de março, à décima segunda alteração ao Decreto-Lei n.º 139-A/90, de 28 de abril, à terceira alteração ao Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, e à primeira alteração ao Decreto-Lei n.º 132/2012, de 27 de junho.

As sugestões e pareceres deverão ser enviados, até à data limite acima indicada, por correio eletrónico dirigido a: [Comissao.5A-COFAPXII@ar.parlamento.pt.](mailto:Comissao.5A-COFAPXII@ar.parlamento.pt); ou em carta, dirigida à *Comissão Parlamentar de Orçamento, Finanças e Administração Pública*, Assembleia da República, Palácio de São Bento, 1249-068 Lisboa; ou através de formulário disponível em

<http://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/IniciativasemApreciacaoPublica.aspx>.

Dentro do mesmo prazo, as organizações sindicais e todas as estruturas representativas dos trabalhadores da Administração Pública poderão solicitar audiências à *Comissão Parlamentar de Orçamento, Finanças e Administração Pública*, devendo fazê-lo por escrito, com indicação do assunto e fundamento do pedido.

PROPOSTA DE LEI N.º 153/XII (2.ª)**ESTABELECE A DURAÇÃO DO PERÍODO NORMAL DE TRABALHO DOS TRABALHADORES EM FUNÇÕES PÚBLICAS, E PROCEDE À QUINTA ALTERAÇÃO À LEI N.º 59/2008, DE 11 DE SETEMBRO, À QUARTA ALTERAÇÃO AO DECRETO-LEI N.º 259/98, DE 18 DE AGOSTO, E À QUINTA ALTERAÇÃO À LEI N.º 2/2004, DE 15 DE JANEIRO****Exposição de motivos**

A necessidade de dotar o ordenamento jurídico de soluções que permitam alcançar um maior grau de justiça e equidade entre os cidadãos constitui um imperativo constitucional de primeira grandeza, ínsito na ideia de Estado de direito democrático (artigo 2.º da Constituição da República Portuguesa), de que o legislador não pode nem deve abdicar.

É precisamente nesse contexto que é apresentada a presente proposta de lei.

Com efeito, encontrando-se em curso a revisão de um conjunto de diplomas estruturantes do universo do funcionalismo público, a alteração do período normal de trabalho de 35 para 40 horas semanais constitui apenas mais uma etapa do caminho que está a ser percorrido no sentido de uma maior convergência entre os trabalhadores do setor público e do setor privado, no caso com evidentes ganhos para a prestação dos serviços públicos, para as populações que os utilizam e para a competitividade da própria economia nacional, aproximando, assim, a média nacional de horas de trabalho da média dos países da OCDE.

Em rigor, diga-se, a alteração que agora se preconiza desenvolve-se em dois eixos de ação prioritários. Por um lado, tem em vista a aplicação de um mesmo período normal de trabalho a todos os trabalhadores que exercem funções públicas, independentemente da sua modalidade de emprego e da carreira em que se encontrem inseridos, permitindo, assim, corrigir, entre outros, os casos de flagrante injustiça e desigualdade em que trabalhadores que exercem as mesmas funções no mesmo local de trabalho se encontrem sujeitos a diferentes regimes de horário de trabalho. Por outro lado, tem igualmente em vista alcançar uma maior convergência entre os setores público e privado, passando os trabalhadores do primeiro a estar sujeitos ao período normal de trabalho que há muito vem sendo praticado no segundo.

Para além disso, refira-se que se pretende que a alteração do período normal de trabalho não fique circunscrita à esfera das relações de emprego mas, pelo contrário, se externalize positivamente na vida dos cidadãos. Nessa medida, o aumento de 5 horas semanais do período normal de trabalho será refletido no correspondente alargamento do número de horas de atendimento semanal dos serviços públicos, dispondo, assim, os cidadãos de mais tempo para os utilizar e da possibilidade de melhor organizarem as suas vidas e o seu tempo.

Esta alteração, importa ainda esclarecer, em nada colide com o núcleo essencial da relação jurídica de emprego na Administração Pública, tal como constitucionalmente protegida. Num processo que o Tribunal Constitucional tem vindo a apelidar de laboralização da função pública, tem sido reconhecida a convergência entre o regime laboral privado e as regras do trabalho público, em termos de flexibilidade da parte do trabalhador e condicionalismos do empregador. Acresce que, se é indiscutível que essa relação é caracterizada pela tendência para a estabilidade, é também verdade, como também vem sendo repetidamente confirmado pelo Tribunal Constitucional, que a mesma pode ser comprimida em benefício de outros direitos ou valores também constitucionalmente protegidos (como é o caso do princípio da justiça, do modelo de boa administração que é inerente ao princípio da prossecução do interesse público e da necessidade de uma eficiente gestão dos recursos humanos), situando-se a alteração do período normal de trabalho em 5 horas semanais claramente fora da esfera de imprevisibilidade que poderia fazer perigar o princípio da proteção da confiança.

Estabelece-se uma alteração à Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, que aprovou o estatuto do pessoal dirigente dos serviços públicos, no sentido de excluir da sujeição ao procedimento concursal a designação de magistrados judiciais ou por magistrados do Ministério Público para o exercício de cargos de direção superior em serviços e organismos dependentes do Ministério da Justiça que, por força de disposição legal, devam ser providos por esses magistrados.

Trata-se de uma medida que se justifica pelo estatuto específico, de independência, dos magistrados judiciais, cuja competência profissional é objeto de apreciação pelo respetivo órgão próprio de gestão (Conselho Superior da Magistratura).

A mesma solução é adotada para a Autoridade Nacional de Proteção Civil, quando o cargo de direção superior de 1.º grau seja provido por oficial das Forças Armadas.

A alteração à Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, inclui, ainda, o Gabinete Nacional de Segurança na alínea b) do n.º 5 do artigo 1.º, determinando, assim, que a mesma não é aplicável aos cargos dirigentes daquele serviço, atendendo às especiais funções que os titulares dos mesmos exercem na garantia da segurança da informação classificada no âmbito nacional e, sobretudo, no âmbito das organizações internacionais de que Portugal é parte.

Estabelece-se também um aumento dos tempos mínimos de permanência nos postos dos militares das Forças Armadas, para efeitos de promoção ao posto imediato, regime a vigorar até à revisão do Estatuto dos Militares das Forças Armadas.

Atribui-se aos trabalhadores dos Estabelecimentos Fabris do Exército (EFE) a qualidade de trabalhadores em funções públicas para efeitos da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, que estabelece os regimes de vinculação, de carreiras e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas. Trata-se de uma norma habilitante para que se proceda à revisão das carreiras destes trabalhadores em conformidade, por diploma próprio, cujos trabalhos preparatórios têm vindo a ser realizados por um grupo de trabalho designado para o efeito, no âmbito do Ministério da Defesa Nacional.

Este processo visa ainda criar as condições mais favoráveis para a execução da reorganização daqueles EFE no que concerne ao tratamento dos recursos humanos que lhes estão afetos.

Estabelece-se que, no caso de carreiras não revistas, que continuam a reger-se pelas disposições normativas que lhes eram aplicáveis em 31 de dezembro de 2008, os candidatos já detentores de uma relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado mantêm o direito de opção pela remuneração base correspondente à carreira ou categoria de origem se e quando o ingresso nessas carreiras preveja a frequência de um estágio probatório durante o qual esteja prevista uma remuneração inferior à mais baixa estabelecida para a categoria de ingresso.

Finalmente, procede-se a uma alteração no que se refere ao gozo de feriados facultativos previstos no Código do Trabalho pelos trabalhadores em funções públicas, clarificando-se que estes trabalhadores podem gozar os feriados municipais sem dependência de decisão do Conselho de Ministros.

No entanto, o gozo do feriado facultativo do dia de Carnaval continua a depender da decisão do Conselho de Ministros.

Foram promovidos os procedimentos decorrentes da Lei n.º 23/98, de 26 de maio.

Atenta a matéria, no âmbito do processo legislativo a decorrer na Assembleia da República devem ser ouvidos os órgãos de governo próprio das Regiões Autónomas, a Associação Nacional de Municípios Portugueses e a Associação Nacional de Freguesias.

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:

Artigo 1.º

Objeto

1 - A presente lei estabelece a duração do período normal de trabalho dos trabalhadores em funções públicas, alterando em conformidade:

a) O Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, aprovado em anexo à Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, alterada pela Lei n.º 3-B/2010, de 28 de abril, pelo Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de novembro, e pelas Leis n.ºs 64-B/2011, de 30 de dezembro, e 66/2012, de 31 de dezembro;

b) O Decreto-Lei n.º 259/98, de 18 de agosto, que estabelece as regras e os princípios gerais em matéria de duração e horário na Administração Pública, alterado pelo Decreto-Lei n.º 169/2006, de 17 de agosto, e pelas Leis n.ºs 64-A/2008, de 31 de dezembro, e 66/2012, de 31 de dezembro.

2 - A presente lei altera ainda:

a) A Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, alterada pelas Leis n.ºs 51/2005, de 30 de agosto, 64-A/2008, de 31 de dezembro, 3-B/2010, de 28 de abril, e 64/2011, de 22 de dezembro, que aprova o estatuto do pessoal dirigente dos serviços e organismos da administração central, regional e local do Estado;

b) A Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, alterada pela Lei n.º 3-B/2010, de 28 de abril, pelo Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de novembro, e pelas Leis n.ºs 64-B/2011, de 30 de dezembro, e 66/2012, de 31 de dezembro, que aprova o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas.

Artigo 2.º

Período normal de trabalho dos trabalhadores em funções públicas

1 - O período normal de trabalho dos trabalhadores em funções públicas é de 8 horas por dia e 40 horas por semana.

2 - Os horários específicos devem ser adaptados ao período normal de trabalho de referência referido no número anterior.

3 - O disposto no n.º 1 não prejudica a existência de períodos normais de trabalho superiores, previstos em diploma próprio.

Artigo 3.º

Alteração ao Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas

Os artigos 123.º, 126.º, 127.º, 127.º-A, 127.º-C, 127.º-D, 131.º e 155.º do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, aprovado em anexo à Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, alterada pela Lei n.º 3-B/2010, de 28 de abril, pelo Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de novembro, e pelas Leis n.ºs 64-B/2011, de 30 de dezembro, e 66/2012, de 31 de dezembro, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 123.º

[...]

1 - [...].

2 - O período de atendimento deve, tendencialmente, ter a duração mínima de 8 horas diárias e abranger os períodos da manhã e da tarde, devendo ser obrigatoriamente afixadas, de modo visível ao público, nos locais de atendimento, as horas do seu início e do seu termo.

Artigo 126.º

[...]

1 - O período normal de trabalho é de 8 horas por dia e 40 horas por semana.

2 - [...].

3 - [...].

4 - [...].

Artigo 127.º

[...]

1 - Por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, o período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, caso em que o limite diário fixado no n.º 1 do artigo anterior pode ser aumentado até ao máximo de 4 horas, sem que a duração o trabalho semanal exceda 60 horas, só não contando para este limite o trabalho extraordinário prestado por motivo de força maior.

2 - O período normal de trabalho definido nos termos previstos no número anterior não pode exceder 50 horas semanais em média num período de dois meses.

Artigo 127.º-A

[...]

1 - [...].

2 - O acordo pode prever o aumento do período normal de trabalho até duas horas e que a duração do trabalho semanal possa atingir 50 horas, só não se contando nestas o trabalho extraordinário prestado por motivo de força maior.

3 - Em semana cuja duração de trabalho seja inferior a 40 horas, a redução pode ser até duas horas diárias ou, sendo acordada, em dias ou meios dias, sem prejuízo do direito a subsídio de refeição.

4 - [...].

Artigo 127.º-C

[...]

1 - [...].

2 - O período normal de trabalho pode ser aumentado até 4 horas diárias e pode atingir 60 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 200 horas por ano.

3 - [...].

4 - [...].

Artigo 127.º-D

[...]

1 - O regime de banco de horas pode ser instituído por acordo entre a entidade empregadora pública e o trabalhador, podendo, neste caso, o período normal de trabalho ser aumentado até duas horas diárias e atingir 50 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 150 horas por ano, e devendo o mesmo acordo regular os aspetos referidos no n.º 4 do artigo anterior.

2 - [...].

Artigo 131.º

[...]

1 - Sem prejuízo do disposto nos artigos 126.º a 129.º, a duração média do trabalho semanal, incluindo trabalho extraordinário, não pode exceder 48 horas, num período de referência fixado em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, não devendo, em caso algum, ultrapassar 12 meses ou, na falta de fixação do período de referência em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, num período de referência de 4 meses, que pode ser de 6 meses nos casos previstos nos n.ºs 2 e 3 do artigo 128.º.

2 - [...].

3 - [...].

Artigo 155.º

[...]

1 - O período normal de trabalho diário do trabalhador noturno, quando vigore regime de adaptabilidade, não deve ser superior a 8 horas diárias, em média semanal, salvo disposição diversa estabelecida em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

2 - [...].

3 - O trabalhador noturno cuja atividade implique riscos especiais ou uma tensão física ou mental

significativa não deve prestá-la por mais de 8 horas num período de 24 horas em que execute trabalho noturno.

- 4 - [...].
- 5 - [...].
- 6 - [...].
- 7 - [...].»

Artigo 4.º

Alteração ao Decreto-Lei n.º 259/98, de 18 de agosto

Os artigos 3.º, 7.º, 8.º, 16.º e 17.º do Decreto-Lei n.º 259/98, de 18 de agosto, alterado pelo Decreto-Lei n.º 169/2006, de 17 de agosto, e pelas Leis n.ºs 64-A/2008, de 31 de dezembro, e 66/2012, de 31 de dezembro, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 3.º

[...]

1 - [...].

2 - O período de atendimento deve, tendencialmente, ter a duração mínima de 8 horas diárias, abranger o período da manhã e da tarde e ter obrigatoriamente afixadas, de modo visível ao público, nos locais de atendimento, as horas do seu início e do seu termo.

- 3 - [...].
- 4 - [...].
- 5 - [...].

Artigo 7.º

[...]

1 - A duração semanal do trabalho nos serviços abrangidos pelo presente diploma é de 40 horas.

2 - [...].

Artigo 8.º

[...]

1 - O período normal de trabalho diário tem a duração de 8 horas.

2 - [...].

Artigo 16.º

[...]

1 - [...].

2 - [...].

3 - [...].

4 - [...].

5 - Para efeitos do disposto no n.º 3, a duração média do trabalho é de 8 horas e, nos serviços com funcionamento ao sábado de manhã, a que resultar do respetivo regulamento.

6 - [...].

Artigo 17.º

[...]

1 - [...].

2 - O horário rígido é o seguinte:

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

Período da manhã — das 9 horas às 13 horas;

Período da tarde — das 14 horas às 18 horas.

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

Período da manhã — das 9 horas e 30 minutos às 13 horas de segunda-feira a sexta-feira, e até às 12 horas aos sábados;

Período da tarde — das 14 horas às 18 horas de segunda-feira a sexta-feira.

3 - [...]»

Artigo 5.º

Alteração à Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro

O artigo 1.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, alterada pelas Leis n.ºs 51/2005, de 30 de agosto, 64-A/2008, de 31 de dezembro, 3-B/2010, de 28 de abril, e 64/2011, de 22 de dezembro, passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 1.º

[...]

1 - [...].

2 - [...].

3 - [...].

4 - [...].

5 - [...].

a) [...].

b) Das Forças Armadas, das forças e serviços de segurança e dos órgãos públicos que exercem funções de segurança interna, nos termos definidos pela Lei de Segurança Interna, bem como do Sistema de Informações da República Portuguesa, do Gabinete Nacional de Segurança e do serviço que tenha por missão assegurar a gestão do sistema prisional;

c) [...].

d) [...].

e) [...].

f) [...].

6 - Os titulares dos cargos de direção superior dos serviços e organismos do Ministério da Justiça que devam ser providos por magistrados judiciais ou por magistrados do Ministério Público, e o titular do cargo de direção superior de 1.º grau da Autoridade Nacional de Proteção Civil quando provido por oficial das Forças Armadas, são designados, respetivamente, por despacho do membro do Governo responsável pela área da justiça, e por despacho do membro do Governo responsável pela área da administração interna, sem necessidade de recurso a procedimento concursal, em regime de comissão de serviço, por um período de três anos, renovável por igual período, aplicando-se, com as necessárias adaptações, o disposto nos artigos 18.º e 19.º da presente lei.»

Artigo 6.º

Tempos mínimos de permanência nos postos dos militares das Forças Armadas

1 - Os tempos mínimos de permanência nos postos para acesso ao posto imediato, a que se referem o n.º

1 do artigo 217.º, o n.º 1 do artigo 263.º e o n.º 1 do artigo 305.º do Estatuto dos Militares das Forças Armadas, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 236/99, de 25 de junho, são transitoriamente aumentados em 1 ano até à revisão do mesmo Estatuto.

2 - O disposto no número anterior não prejudica, desde que devidamente justificado, o cumprimento dos referidos tempos mínimos quando estejam em causa as necessidades de caráter operacional das Forças Armadas.

Artigo 7.º

Trabalhadores dos Estabelecimentos Fabris do Exército

1 - Aos trabalhadores dos estabelecimentos fabris do Exército contratados por tempo indeterminado que, na data de entrada em vigor do presente diploma, exerçam funções nas Oficinas Gerais de Fardamento e Equipamento (OGFE), nas Oficinas Gerais de Material de Engenharia (OGME), na Manutenção Militar (MM) e no Laboratório Militar de Produtos Químicos e Farmacêuticos (LMPQF), aplica-se, com as especificidades constantes dos números seguintes, o regime jurídico dos trabalhadores em funções públicas, designadamente a Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, e legislação complementar.

2 - O Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, aprovado em anexo à Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, alterada pela Lei n.º 3-B/2010, de 28 de abril, pelo Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de novembro, e pelas Leis n.ºs 64-B/2011, de 30 de dezembro, e 66/2012, de 31 de dezembro, não é aplicável aos trabalhadores das OGFE, OGME e MM, até à conclusão do processo de extinção destes estabelecimentos fabris e de criação de nova entidade pública empresarial, nem aos trabalhadores do LMPQF até à conclusão do processo de reorganização do mesmo.

3 - Durante os períodos a que se refere o número anterior, os trabalhadores das OGFE, OGME e MM continuam abrangidos pelo disposto na Lei n.º 2020, de 19 de março de 1947, no Decreto-Lei n.º 41892, de 3 de outubro de 1958, alterado pelos Decretos-Leis n.ºs 43120, de 11 de agosto de 1960, 44045, de 20 de novembro de 1961, 44322, de 3 de maio de 1962, 48566, de 3 de setembro de 1968, 49188, de 13 de agosto de 1969, e 218/76, de 27 de março, e demais legislação complementar.

4 - O disposto nos n.ºs 2 e 3 não se aplica aos trabalhadores que, até à conclusão dos processos de reorganização a que se refere o n.º 2, tenham obtido colocação em outro serviço ou organismo ao abrigo dos instrumentos de mobilidade aplicáveis.

Artigo 8.º

Opção pela remuneração base de origem

No decurso de período experimental correspondente ao estágio para ingresso em carreiras não revistas nos termos da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, os candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente constituída podem optar pela remuneração base correspondente à carreira ou categoria de origem.

Artigo 9.º

Alteração à Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro

O artigo 8.º-A da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, alterada pela Lei n.º 3-B/2010, de 28 de abril, pelo Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de novembro, e pelas Leis n.ºs 64-B/2011, de 30 de dezembro, e 66/2012, de 31 de dezembro, passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 8.º-A

[...]

1 - [...].

2 - A observância dos feriados facultativos previstos no Código do Trabalho, quando não correspondam a feriados municipais de localidades estabelecidos nos termos da lei aplicável, depende de decisão do Conselho

de Ministros, sendo nulas as disposições de contrato ou de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que disponham em contrário.

3 - [...].»

Artigo 10.º

Prevalência

O disposto no artigo 2.º tem natureza imperativa e prevalece sobre quaisquer leis especiais e instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho.

Artigo 11.º

Norma transitória

1 - Os horários específicos existentes à data da entrada em vigor da presente lei devem ser adaptados ao disposto no artigo 2.º.

2 - O disposto no n.º 1 do artigo 2.º não prejudica os regimes próprios de carreiras para as quais vigora, à data da publicação da presente lei, o período normal de trabalho de 40 horas por semana e 8 horas por dia, incluindo os respetivos regimes de transição.

Artigo 12.º

Entrada em vigor e produção de efeitos

A presente lei entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação, com exceção dos artigos 2.º a 4.º que produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês seguinte à publicação.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 6 de junho de 2013.

O Primeiro-Ministro, Pedro Manuel Mamede Passos Coelho — O Ministro da Presidência e dos Assuntos Parlamentares, Luís Maria de Barros Serra Marques Guedes.

PROPOSTA DE LEI N.º 154/XII (2.ª)

INSTITUI E REGULA O SISTEMA DE REQUALIFICAÇÃO DE TRABALHADORES EM FUNÇÕES PÚBLICAS VISANDO A MELHOR AFETAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA, E PROCEDE À NONA ALTERAÇÃO À LEI N.º 12-A/2008, DE 27 DE FEVEREIRO, À QUINTA ALTERAÇÃO AO DECRETO-LEI N.º 74/70, DE 2 DE MARÇO, À DÉCIMA SEGUNDA ALTERAÇÃO AO DECRETO-LEI N.º 139-A/90, DE 28 DE ABRIL, À TERCEIRA ALTERAÇÃO AO DECRETO-LEI N.º 209/2009, DE 3 DE SETEMBRO, E À PRIMEIRA ALTERAÇÃO AO DECRETO-LEI N.º 132/2012, DE 27 DE JUNHO

Exposição de motivos

A Lei n.º 53/2006, de 7 de dezembro, alterada pelas Leis n.ºs 11/2008, de 20 de fevereiro, 64-A/2008, de 31 de dezembro, e 64-B/2011, de 30 de dezembro, estabeleceu o regime comum de mobilidade entre serviços dos funcionários e agentes da Administração Pública visando o seu aproveitamento racional, designadamente, através de um conjunto de regras que definiram a situação de mobilidade especial aplicável aos trabalhadores em funções públicas na sequência dos procedimentos de reorganização de órgãos e serviços, estabelecendo o enquadramento legal aplicável aos trabalhadores colocados nessa situação.

Decorridos mais de seis anos de vigência da Lei n.º 53/2006, de 7 de dezembro, alterada pelas Leis n.ºs 11/2008, de 20 de fevereiro, 64-A/2008, de 31 de dezembro, e 64-B/2011, de 30 de dezembro, é possível concluir, de forma inequívoca, pela existência de dificuldades e resistência à sua aplicação, frequentemente justificada pela complexidade dos mecanismos associados aos processos previstos na referida lei, bem como pelo diminuto contributo que a mesma deu aos processos de reforma e de racionalização da Administração Pública.

Como críticas centrais apontadas ao sistema da mobilidade especial encontra-se ainda a sua omissão relativamente à requalificação dos trabalhadores colocados em situação de mobilidade, bem como a falta de acompanhamento e de orientação profissional desses trabalhadores por entidade especializada, tendo em vista a sua rápida e bem-sucedida reintegração profissional. Acresce a circunstância negativa de não existir um limite temporal máximo para a permanência em situação de mobilidade especial, o que leva em muitos casos a que os trabalhadores permaneçam nessa situação durante vários anos, muitas vezes até à ocorrência da aposentação ou reforma, sem qualquer tipo de ligação ou de apelo para o regresso ao exercício de funções na Administração Pública.

Tudo isto tem, portanto, impedido que a Lei n.º 53/2006, de 7 de dezembro, alterada pelas Leis n.ºs 11/2008, de 20 de fevereiro, 64-A/2008, de 31 de dezembro, e 64-B/2011, de 30 de dezembro, e o regime dela constante, funcionem como catalisadores privilegiados dos processos de reforma e racionalização atualmente impostos às Administrações Públicas.

O Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Económica, celebrado entre Portugal e a Comissão Europeia, o Banco Central Europeu e o Fundo Monetário Internacional, passou a prever, no âmbito da reforma da Administração Pública, a concretizar durante o ano de 2013, a necessidade de revisão e adequação da mobilidade especial a melhores práticas, incluindo a formação e requalificação dos trabalhadores de forma a: permitir uma melhor afetação dos recursos humanos, com o objetivo de facilitar e simplificar os procedimentos de gestão dos trabalhadores que possam vir a ser abrangidos por este instrumento; prever uma maior redução ao longo do tempo da remuneração dos trabalhadores que se encontram em situação de mobilidade especial e fixar a sua duração máxima; e permitir a sua aplicação a todos os setores da Administração Pública, de forma a incluir também docentes e profissionais de saúde.

Atendendo ao exposto o Governo procede à revogação da Lei n.º 53/2006, de 7 de dezembro, alterada pelas Leis n.ºs 11/2008, de 20 de fevereiro, 64-A/2008, de 31 de dezembro, e 64-B/2011, de 30 de dezembro, propondo um novo regime que aproveita o figurino estabelecido por aquela lei, por forma a garantir a necessária articulação com o enquadramento jurídico aplicável à Administração Pública, e institui um novo sistema, centrado sobre a vertente da preparação profissional para o reinício de funções dos trabalhadores em funções públicas que sejam colocados em situação de requalificação.

O objetivo central do novo sistema passa a ser o de promover a recolocação dos trabalhadores em órgãos e serviços da Administração Pública, após a realização de um plano de formação que permita a sua efetiva requalificação e o melhor aproveitamento profissional, precisamente ao contrário do que acontece com o atual sistema da mobilidade especial, que não prevê qualquer tipo de investimento nos trabalhadores, nem o seu acompanhamento individual com vista à sua reintegração. Com esta nova orientação, serão criadas todas as condições para que os trabalhadores tenham condições de voltar a exercer funções. A Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA), entidade gestora do sistema, será responsável por um acompanhamento individual de todos os trabalhadores, não só com o objetivo de lhes proporcionar um adequado plano de formação, mas também para lhes prestar a devida orientação profissional.

Com esta nova orientação, pretendem-se criar todas as condições para que os trabalhadores voltem a exercer funções e, nessa medida, vejam protegido de forma mais intensa o seu direito fundamental ao trabalho, sem nunca pôr em causa o seu direito fundamental à segurança no emprego. De facto, é hoje entendimento pacífico do Tribunal Constitucional que, apesar de a relação jurídica de emprego na Administração Pública se caracterizar por uma tendencial estabilidade, o direito à segurança no emprego não é um direito absoluto, mas antes, à semelhança dos demais direitos fundamentais, um direito que admite limites e restrições quando confrontado com outros direitos e valores constitucionalmente protegidos — n.º 2 do artigo 18.º da Constituição da República Portuguesa (CRP).

No que especificamente respeita ao emprego público, a extensão em concreto do direito à segurança no emprego deve ser aferida em função da dimensão, aferida também em concreto, do objetivo

constitucionalmente definidor da Administração Pública, ou seja, o «interesse público» (n.º 1 do artigo 266.º da CRP) e do dever de boa administração que lhe é inerente, confronto esse que, como o Tribunal Constitucional tem vindo a reconhecer, quando estejam envolvidas causas objetivas ligadas à reestruturação e racionalização dos serviços e organismos públicos (desde logo, por razões de dificuldades financeiras do Estado) pode levar à compressão do estatuto jurídico dos trabalhadores em funções públicas sem que daí resulte violada a segurança no emprego protegida constitucionalmente.

Acontece que o sistema de requalificação encontra-se pensado precisamente para dar resposta a situações de reestruturação e racionalização dos serviços e organismos públicos, pelo que se insere no universo de casos em que o Tribunal Constitucional admite a compressão do estatuto jurídico dos trabalhadores em funções públicas, devidamente amparada por um regime adequado de compensação dos trabalhadores pela cessação do seu vínculo à Administração Pública, se ela vier efetivamente a ocorrer.

Procede-se à harmonização das regras aplicáveis no âmbito dos diferentes procedimentos de reorganização abrangidos pelo Decreto-Lei n.º 200/2006, de 25 de outubro, incluindo um reforço dos motivos orçamental e económico para efeitos de fundamento para o início de procedimentos de reorganização e aplicação do sistema de requalificação.

Relativamente aos procedimentos e trabalhadores abrangidos, simplificam-se as formalidades a que se encontram obrigados os dirigentes dos serviços que sejam responsáveis por processos de reorganização, optando-se pela organização das regras aplicáveis de forma transversal, em função da sequência lógica e temporal do processo, abandonando-se a anterior descrição, por tipo de procedimento, das regras aplicáveis, com as permanentes redundâncias que lhe estavam associadas.

Concentram-se as diferentes fases e regras aplicáveis aos trabalhadores que sejam colocados em situação de requalificação, passando a prever-se apenas um momento, com a duração máxima de 12 meses, em que a respetiva remuneração será progressivamente decrescente face à remuneração base detida na origem, sem prejuízo da manutenção da remuneração mínima mensal garantida.

Findo o período de requalificação sem que haja reinício de funções por parte do trabalhador, opera o ato de cessação do contrato de trabalho por ausência de colocação, havendo lugar à correspondente compensação nos termos do artigo 366.º do Código do Trabalho, bem como a atribuição de subsídio de desemprego. Nos casos em que o trabalhador se encontrava integrado no regime de proteção social convergente será assegurado o pagamento de subsídio de desemprego ou do subsídio social de desemprego, em termos análogos aos previstos no regime geral de segurança social, enquanto não se efetuar a convergência desta eventualidade.

Durante o período de requalificação o trabalhador pode requerer, a qualquer momento, o acesso a uma licença sem remuneração, mantendo a possibilidade de apresentação, como vinculado, a procedimento concursal a qualquer órgão ou serviço da Administração Pública.

A duração máxima do período de requalificação, com as consequências acima referidas, não abrange os trabalhadores que detenham vínculo correspondente a nomeação, em função da sua integração em carreiras relacionadas com o cumprimento ou a execução de atribuições, competências e atividades relacionadas com as missões genéricas e específicas das Forças Armadas em quadros permanentes, a representação externa do Estado, as informações de segurança, a investigação criminal, a segurança pública, quer em meio livre quer em meio institucional e a inspeção.

Assinala-se que o sistema de requalificação não tem por objetivo promover a cessação do vínculo contratual com o trabalhador, antes pelo contrário, procura requalificá-lo e recolocá-lo em atividade, na sequência de situações de reorganização de serviços ou de racionalização de efetivos que se traduzem em alterações das necessidades de pessoal dos serviços.

As atribuições e competências atualmente atribuídas às secretarias-gerais, bem como as relativas à entidade gestora do sistema de requalificação, são concentradas na Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA), à qual passam a ser afetos os trabalhadores colocados em situação de requalificação, tendo em consideração a sua especial vocação no domínio da formação profissional.

Este novo sistema reforça não só as competências e responsabilidades da Administração Pública na requalificação e gestão dos trabalhadores colocados nesta situação, mas também a iniciativa do trabalhador

em situação de requalificação, na procura de colocação.

A colocação em situação de requalificação passa a ser diretamente aplicável a todos os trabalhadores em funções públicas com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, deixando de estar direcionada aos trabalhadores com nomeação definitiva e aos trabalhadores nomeados definitivamente que em 1 de janeiro de 2009 exerciam funções em condições diferentes das referidas no artigo 10.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, tendo transitado para a modalidade de contrato.

Ao nível sectorial, assinala-se ainda a alteração das regras aplicáveis quer a docentes nos termos do respetivo estatuto, que passam a ser abrangidos pelas regras que enformam o sistema de requalificação, quer às autarquias locais, cujo correspondente regime é alterado com o objetivo de possibilitar a cada uma delas a assunção das atribuições e competências de entidade gestora do sistema de requalificação para os respetivos serviços e trabalhadores.

Em síntese, o novo sistema de requalificação representa uma mudança de paradigma face ao sistema instituído pela Lei n.º 53/2006, de 7 de dezembro, alterada pelas Leis n.ºs 11/2008, de 20 de fevereiro, 64-A/2008, de 31 de dezembro, e 64-B/2011, de 30 de dezembro, facilitando a sua aplicação por parte de todos os intervenientes, assegurando um efetivo processo de requalificação para recolocação no âmbito da Administração Pública e garantindo a manutenção de regime diferenciador dos trabalhadores em funções públicas com nomeação definitiva.

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

Atenta a matéria, em sede do processo legislativo a decorrer na Assembleia da República, devem ser ouvidos os órgãos de governo próprio das Regiões Autónomas, a Associação Nacional de Municípios Portugueses, a Associação Nacional de Freguesias e a Comissão Nacional de Proteção de Dados.

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, com pedido de prioridade e urgência:

CAPÍTULO I

Objeto e âmbito

Artigo 1.º

Objeto

1 - A presente lei institui e regula o sistema de requalificação de trabalhadores em funções públicas visando a melhor afetação dos recursos humanos da Administração Pública.

2 - A presente lei procede ainda:

a) À nona alteração à Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, alterada pelas Leis n.ºs 64-A/2008, de 31 de dezembro, 3-B/2010, de 28 de abril, 34/2010, de 2 de setembro, 55-A/2010, de 31 de dezembro, 64-B/2011, de 30 de dezembro, 66/2012, de 31 de dezembro, e 66-B/2012, de 31 de dezembro, e pelo Decreto-Lei n.º 47/2013, de 5 de abril, que estabelece os regimes de vinculação, de carreiras e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas;

b) À quinta alteração ao Decreto-Lei n.º 74/70, de 2 de março, alterado pelos Decretos-Leis n.ºs 793/76, de 5 de novembro, 275-A/93, de 9 de agosto, e 503/99, de 20 de novembro, e pela Lei n.º 67-A/2007, de 31 de dezembro;

c) À décima segunda alteração ao Decreto-Lei n.º 139-A/90, de 28 de abril, alterado pelos Decretos-Leis n.ºs 105/97, de 29 de abril, 1/98, de 2 de janeiro, 35/2003, de 27 de fevereiro, 121/2005, de 26 de julho, 229/2005, de 29 de dezembro, 224/2006, de 13 de novembro, 15/2007, de 19 de janeiro, 35/2007, de 15 de fevereiro, 270/2009, de 30 de setembro, 75/2010, de 23 de junho, e 41/2012, de 21 de fevereiro, que aprova o Estatuto da Carreira dos Educadores de Infância e dos Professores dos Ensinos Básico e Secundário;

d) À terceira alteração ao Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, alterado pelas Leis n.ºs 3-B/2010,

de 28 de abril, e 66/2012, de 31 de dezembro, que adapta a Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, com exceção das normas respeitantes ao regime jurídico da nomeação, aos trabalhadores que exercem funções públicas na administração autárquica e procede à adaptação à administração autárquica do disposto no Decreto-Lei n.º 200/2006, de 25 de outubro, no que se refere ao processo de racionalização de efetivos;

e) À primeira alteração ao Decreto-Lei n.º 132/2012, de 27 de junho, que estabelece o novo regime de recrutamento e mobilidade do pessoal docente dos ensinos básico e secundário e de formadores e técnicos especializados.

Artigo 2.º

Âmbito de aplicação subjetivo

1 - A presente lei é aplicável a todos os trabalhadores que exercem funções públicas, independentemente da modalidade de constituição da relação jurídica de emprego público ao abrigo da qual exercem as respetivas funções, incluindo os trabalhadores cujo regime aplicável conste de lei especial, nos termos da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, alterada pelas Leis n.ºs 64-A/2008, de 31 de dezembro, 3-B/2010, de 28 de abril, 34/2010, de 2 de setembro, 55-A/2010, de 31 de dezembro, 64-B/2011, de 30 de dezembro, 66/2012, de 31 de dezembro, e 66-B/2012, de 31 de dezembro, e pelo Decreto-Lei n.º 47/2013, de 5 de abril.

2 - Excecionam-se do disposto no número anterior as situações abrangidas pelo n.º 3 do artigo 2.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, alterada pelas Leis n.ºs 64-A/2008, de 31 de dezembro, 3-B/2010, de 28 de abril, 34/2010, de 2 de setembro, 55-A/2010, de 31 de dezembro, 64-B/2011, de 30 de dezembro, 66/2012, de 31 de dezembro, e 66-B/2012, de 31 de dezembro, e pelo Decreto-Lei n.º 47/2013, de 5 de abril.

Artigo 3.º

Âmbito de aplicação objetivo

1 - A presente lei aplica-se a todos os órgãos e serviços da administração direta e indireta do Estado.

2 - A presente lei aplica-se às instituições de ensino superior públicas.

3 - A presente lei aplica-se aos serviços da administração autárquica, nos termos do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, alterado pelas Leis n.ºs 3-B/2010, de 28 de abril, e 66/2012, de 31 de dezembro.

4 - A presente lei aplica-se aos órgãos e serviços da administração regional, mediante adaptação por diploma próprio.

CAPÍTULO II

Procedimento

Artigo 4.º

Procedimentos

1 - Aos trabalhadores em funções públicas de órgãos e serviços ou subunidades orgânicas que sejam objeto de reorganização ou de racionalização de efetivos previstos no Decreto-Lei n.º 200/2006, de 25 de outubro, aplicam-se os procedimentos previstos nos artigos seguintes.

2 - A racionalização de efetivos é realizada nas situações a que se refere o n.º 4 do artigo 3.º e o artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 200/2006, de 25 de outubro, bem como por motivos de redução de orçamento do órgão ou serviço decorrente da diminuição das transferências do Orçamento do Estado ou de receitas próprias, de necessidade de requalificação dos respetivos trabalhadores, para a sua adequação às atribuições ou objetivos definidos, e de cumprimento da estratégia estabelecida, sem prejuízo da garantia de prossecução das suas atribuições.

3 - A racionalização de efetivos ocorre ainda, nos termos de diploma próprio, por motivo de redução de postos de trabalho ou necessidades transitórias decorrentes, designadamente, do planeamento e organização

da rede escolar.

4 - Na aplicação da presente lei às instituições de ensino superior públicas são salvaguardadas, quando necessário, as adequadas especificidades em relação ao respetivo corpo docente e investigador, nos termos dos respetivos estatutos.

5 - Para efeitos do presente diploma considera-se «serviço integrador» o órgão ou serviço que integre atribuições ou competências transferidas de outro órgão ou serviço ou trabalhadores que lhe sejam reafetos.

6 - Considera-se data de extinção do serviço a data da publicação do despacho que aprova a lista a que se refere o n.º 3 do artigo 15.º ou, no caso de inexistência desta, a data a fixar nos termos do n.º 6 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 200/2006, de 25 de outubro.

7 - Concluído o processo de fusão, é publicado na 2.ª série do *Diário da República*, despacho do dirigente máximo do serviço integrador ou responsável pela coordenação do processo declarando a data da conclusão do mesmo.

Artigo 5.º

Período de mobilidade voluntária

1 - No decurso do procedimento em caso de extinção decorre igualmente o período de mobilidade voluntária dos trabalhadores, durante o qual não podem ser recusados os pedidos de mobilidade formulados por outros órgãos ou serviços.

2 - Para apoio à mobilidade voluntária referida no número anterior, a lista dos trabalhadores do órgão ou serviço extinto é publicitada, por determinação do seu dirigente máximo, na bolsa de emprego público (BEP) até cinco dias úteis após o início do processo.

3 - A mobilidade voluntária relativamente aos trabalhadores selecionados para execução das atividades do serviço extinto que devam ser asseguradas até à sua extinção produz efeitos na data em que se conclua o respetivo processo.

Artigo 6.º

Trabalhadores em situação transitória

1 - Os trabalhadores que exerçam funções no órgão ou serviço extinto em período experimental, regime de comissão de serviço ou ao abrigo de instrumento de mobilidade, cessam o período experimental, a comissão de serviço, ou regressam ao órgão ou serviço de origem, conforme o caso, na data da conclusão do processo.

2 - Os trabalhadores do órgão ou serviço extinto que exerçam funções noutra órgão ou serviço num dos regimes referidos no número anterior mantêm-se no exercício dessas funções.

Artigo 7.º

Trabalhadores em situação de licença

1 - Os trabalhadores do órgão ou serviço extinto que se encontrem em qualquer situação de licença sem vencimento ou remuneração mantêm-se nessa situação, aplicando-se-lhes o respetivo regime e sendo colocados em situação de requalificação quando cessar a licença, nos termos previstos no presente diploma.

2 - O disposto no número anterior é aplicável aos trabalhadores de serviço extinto na sequência de fusão.

Artigo 8.º

Fixação de critérios gerais e abstratos de identificação do universo de trabalhadores

O diploma que determina ou concretiza a fusão ou a reestruturação com transferência de atribuições ou competências fixa os critérios gerais e abstratos de identificação do universo de trabalhadores necessários à prossecução das atribuições ou ao exercício das competências transferidas e que devem ser reafetos ao serviço integrador.

Artigo 9.º

Preparação do procedimento

1 - Com a entrada em vigor do diploma orgânico do serviço integrador ou com o ato que procede à reorganização de serviços ou à racionalização de efetivos, inicia-se o procedimento previsto nos números seguintes.

2 - O dirigente máximo do serviço, ouvido o dirigente máximo do serviço extinto por fusão ou reestruturado, nas situações aplicáveis, elabora um mapa comparativo entre o número de efetivos existentes no órgão ou serviço e o número de postos de trabalho necessários para assegurar a prossecução e o exercício das atribuições e competências e para a realização de objetivos.

3 - O número de postos de trabalho necessários é definido de forma fundamentada e em conformidade com as disponibilidades orçamentais existentes.

4 - Os postos de trabalho a que se referem os números anteriores devem ser detalhados por subunidade orgânica ou estabelecimento público periférico sem personalidade jurídica, quando se justifique, identificando a carreira e a área de atividade, nível habilitacional ou área de formação e área geográfica, quando necessárias.

5 - Os mapas a que se referem os números anteriores são aprovados nos termos do artigo 5.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, alterada pelas Leis n.ºs 64-A/2008, de 31 de dezembro, 3-B/2010, de 28 de abril, 34/2010, de 2 de setembro, 55-A/2010, de 31 de dezembro, 64-B/2011, de 30 de dezembro, 66/2012, de 31 de dezembro, e 66-B/2012, de 31 de dezembro, e pelo Decreto-Lei n.º 47/2013, de 5 de abril.

6 - Para efeitos do n.º 2, incluem-se nos efetivos existentes no órgão ou serviço os trabalhadores que aí exerçam funções em período experimental, regime de comissão de serviço ou ao abrigo de instrumento de mobilidade, deles se excluindo aqueles que exerçam funções noutra órgão ou serviço ou se encontrem em situação de licença sem vencimento ou remuneração.

7 - As comissões de serviço do pessoal dirigente seguem o regime previsto no respetivo estatuto.

8 - Quando o número de postos de trabalho necessários para assegurar a prossecução e o exercício das atribuições e competências, bem como para a realização de objetivos, seja inferior ao número de efetivos existentes no órgão ou serviço há lugar à aplicação do disposto no artigo 15.º.

9 - 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.

Artigo 10.º

Métodos de seleção

1 - Para seleção dos trabalhadores a reafetar na sequência de qualquer dos procedimentos previstos no presente diploma, aplica-se um dos seguintes métodos:

- a) Avaliação do desempenho; ou,
- b) Avaliação de competências profissionais.

2 - A aplicação de um dos métodos referidos no número anterior é decidida pelo dirigente responsável pelo procedimento e publicitado em locais próprios do órgão ou serviço onde os trabalhadores exerçam funções, tendo em consideração os seguintes critérios:

a) Quando os trabalhadores da mesma carreira tenham sido objeto de avaliação, no último ano em que esta tenha tido lugar, através do mesmo sistema de avaliação do desempenho, pode aplicar-se o método referido na alínea a) do número anterior;

b) Pode aplicar-se o método referido na alínea b) do número anterior em qualquer situação.

3 - A fase de seleção é aberta por despacho do dirigente responsável pelo procedimento, o qual fixa o universo de trabalhadores a serem abrangidos e o seu âmbito de aplicação por carreira e por área de

atividade, nível habilitacional ou área de formação e área geográfica, bem como os prazos para a sua condução e conclusão, sendo publicitado em locais próprios do órgão ou serviço onde os trabalhadores exerçam funções.

4 - Fixados os resultados finais da aplicação dos métodos de seleção são elaboradas listas nominativas, por ordem decrescente de resultados.

5 - A identificação e ordenação dos trabalhadores são realizadas em função do âmbito fixado nos termos do n.º 3.

6 - O resultado final de cada trabalhador e o seu posicionamento na respetiva lista são-lhes dados a conhecer por escrito.

Artigo 11.º

Aplicação do método avaliação do desempenho

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

a) Recorrendo à última classificação qualitativa atribuída e, em caso de igualdade, à classificação quantitativa;

b) Em caso de empate, recorrendo, sucessivamente, à avaliação obtida no parâmetro de «Resultados», à última avaliação de desempenho anterior, ao tempo de serviço relevante na carreira e no exercício de funções públicas.

Artigo 12.º

Aplicação do método avaliação de competências profissionais

1 - A aplicação do método avaliação de competências profissionais é feita, independentemente da categoria dos trabalhadores, com o objetivo de determinar o nível de adequação das suas características e qualificações profissionais às exigências inerentes à prossecução das atribuições e ao exercício das competências do órgão ou serviço, bem como aos correspondentes postos de trabalho.

2 - O nível de adequação referido no número anterior é determinado pela avaliação, numa escala de 0 a 10 valores, dos seguintes fatores:

- a) Competências profissionais relevantes para os postos de trabalho em causa;
- b) Experiência profissional relevante para os postos de trabalho em causa.

3 - A avaliação dos fatores referidos no número anterior tem por base a audição do trabalhador e a análise do seu currículo e do respetivo desempenho profissional, efetuadas pelos dois superiores hierárquicos imediatos anteriores ao início do procedimento.

4 - O despacho que procede à abertura da fase de seleção pode determinar que a avaliação dos fatores que determinam o nível de adequação se realize, conjuntamente ou não, através da prestação de provas, caso em que não é aplicável o número anterior, podendo ainda fixar escalas de valores e formas de cálculo da pontuação final diferentes das previstas no presente artigo.

5 - Pode ainda integrar os fatores de avaliação o nível de adaptação aos postos de trabalho em causa, demonstrada através da realização de provas adequadas ao conteúdo funcional da carreira.

6 - O nível de adequação exprime-se numa pontuação final que resulta da média aritmética simples dos valores atribuídos aos fatores aplicados.

7 - A pontuação final está sujeita a aprovação pelo dirigente responsável pelo processo de reorganização ou pelo titular de cargo de direção superior de 2.º grau em quem delegue.

8 - Em caso de empate, os trabalhadores são ordenados em função da antiguidade, sucessivamente, na categoria, carreira e exercício de funções públicas, da maior para a menor antiguidade.

Artigo 13.º

Procedimento prévio

1 - Terminado o processo de seleção dos trabalhadores a reafetar ao serviço integrador, existindo postos de trabalho vagos naquele serviço que não devam ser ocupados por reafetação, o dirigente responsável pelo processo procede a novo processo de seleção para a sua ocupação, de entre trabalhadores não reafetos através do processo regulado nos artigos anteriores.

2 - Para efeitos do disposto no número anterior, os universos são definidos por postos de trabalho, a que corresponde uma carreira, categoria, área de atividade, bem como habilitações académicas ou profissionais, quando legalmente possível, sendo os restantes trabalhadores cuja carreira, categoria e habilitações corresponda àqueles requisitos, selecionados segundo critérios objetivos, considerando, designadamente, a experiência anterior na área de atividade prevista para o posto de trabalho e, ou, a antiguidade na categoria, carreira e exercício de funções públicas.

3 - Os universos e critérios de seleção a que se refere o número anterior são estabelecidos por despacho do dirigente máximo responsável pela coordenação do processo de reorganização e afixados em locais próprios do serviço que se extingue.

4 - Depois de esgotadas as possibilidades de atribuição de postos de trabalho nos termos dos números anteriores, os trabalhadores que excederem os postos de trabalho disponíveis mantêm-se na correspondente lista nominativa, para efeitos do disposto no artigo 15.º.

5 - No momento que antecede a aplicação do disposto no artigo 15.º, o dirigente responsável deve desenvolver as diligências que considerar adequadas para colocação em outro órgão ou serviço do respetivo ministério dos trabalhadores a que se refere o número anterior.

6 - No procedimento em caso de racionalização de efetivos, a aprovação pelos membros do Governo dos mapas referidos no artigo 9.º equivale ao ato de reconhecimento de que os trabalhadores que estão afetos ao serviço são desajustados face às suas necessidades permanentes ou à prossecução de objetivos.

Artigo 14.º

Reafetação

1 - A reafetação consiste na integração de trabalhador em outro órgão ou serviço, a título transitório ou por tempo determinado, determinável ou indeterminado.

2 - A reafetação de trabalhadores segue a ordem constante das listas nominativas elaboradas na sequência dos resultados finais da aplicação dos métodos de seleção, de forma que o número de efetivos que sejam reafeto corresponda ao número de postos de trabalho identificados.

3 - A reafetação é feita sem alteração da situação de mobilidade ao abrigo da qual o trabalhador exercia transitoriamente funções, operando-se para a mesma categoria, escalão, índice ou posição e nível remuneratórios.

4 - Os trabalhadores são reafetos ao serviço integrador com efeitos à data que seja fixada no despacho do dirigente máximo do serviço que proceda à reafetação.

Artigo 15.º

Colocação em situação de requalificação

1 - A colocação em situação de requalificação faz-se por lista nominativa que indique a categoria, escalão, índice ou posição e nível remuneratórios detidos pelos trabalhadores, aprovada por despacho do dirigente máximo responsável pelo processo de reorganização, a publicar na 2.ª série do *Diário da República*.

2 - A lista nominativa produz efeitos à data da reafetação dos restantes trabalhadores ao serviço integrador.

3 - Nos procedimentos em caso de extinção, a lista a que se refere o n.º 1 é aprovada pelo membro do Governo da tutela e produz efeitos, sem prejuízo das situações de licença sem vencimento ou remuneração, à data da conclusão do procedimento.

Artigo 16.º

Situações de mobilidade e comissão de serviço

1 - Durante os processos de reorganização há lugar a mobilidade, nos termos gerais.

2 - Nos procedimentos em caso de fusão e de reestruturação com transferência de atribuições ou competências, a autorização das situações de mobilidade compete ao dirigente máximo do serviço integrador das atribuições ou competências a que o trabalhador se encontra afeto.

3 - Independentemente da data do seu início, caso a situação de mobilidade se mantenha à data do despacho que declara a conclusão do processo de extinção ou de fusão, o trabalhador do serviço extinto é integrado:

a) No órgão ou serviço em que exerce funções, na categoria, escalão, índice ou posição e nível remuneratórios detidos na origem, em posto de trabalho não ocupado ou a prever no mapa de pessoal;

b) Quando legalmente não possa ocorrer a integração no órgão ou serviço, na secretaria-geral do ministério a que pertencia o serviço extinto, na categoria, escalão, índice ou posição e nível remuneratórios detidos à data da colocação em situação de requalificação, em posto de trabalho não ocupado ou a prever no mapa de pessoal.

4 - O disposto no número anterior só é aplicável quando o mapa de pessoal do órgão ou serviço ou da secretaria-geral possam prever, tendo em conta as respetivas atribuições, a carreira e a categoria de que o trabalhador seja titular.

5 - Quando não seja possível a integração por força do número anterior, o trabalhador é colocado em situação de requalificação.

6 - O trabalhador cujo órgão ou serviço de origem tenha sido extinto por fusão e que se encontre em comissão de serviço em cargo dirigente ou em funções em gabinete ministerial é integrado no serviço para o qual foram transferidas as atribuições do serviço extinto, sem prejuízo da manutenção no exercício das funções de carácter transitório até ao seu termo.

7 - No caso previsto no número anterior, quando o órgão ou serviço de origem tenha sido objeto de procedimento em caso de extinção é aplicável o disposto na alínea b) do n.º 3 e nos n.ºs 4 e 5.

CAPÍTULO III**Enquadramento dos trabalhadores em situação de requalificação**

Artigo 17.º

Processo de requalificação

1 - O trabalhador colocado em situação de requalificação é enquadrado num processo de desenvolvimento profissional através da realização de um programa de formação específico que promova o reforço das suas competências profissionais.

2 - O trabalhador é individualmente acompanhado e profissionalmente orientado enquanto se mantiver em situação de requalificação.

3 - O disposto nos números anteriores é da responsabilidade da entidade gestora do sistema de requalificação, podendo ter o apoio do Instituto do Emprego e da Formação Profissional, IP.

4 - O processo de requalificação destina-se a permitir que o trabalhador reinicie funções, nos termos da presente lei, bem como a reforçar as capacidades profissionais do mesmo, criando melhores condições de empregabilidade e de reinício de funções, devendo envolver a identificação das suas capacidades, motivações e vocações, a orientação profissional, a elaboração e execução de um plano de requalificação, incluindo ações de formação profissional e a avaliação dos resultados obtidos.

5 - A frequência de ações de formação profissional ocorre por indicação da entidade gestora do sistema de requalificação e deve corresponder a necessidades identificadas pela mesma, constituindo encargo desta.

Artigo 18.º

Prazo do processo de requalificação

1 - A situação de requalificação decorre durante o prazo de 12 meses, seguidos ou interpolados, após a colocação do trabalhador nessa situação.

2 - Findo o prazo referido no número anterior sem que haja reinício de funções, é praticado o ato de cessação do contrato de trabalho.

3 - A situação de requalificação decorre durante prazo indefinido quando se trate de trabalhador nomeado a que se refere o artigo 10.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, alterada pelas Leis n.ºs 64-A/2008, de 31 de dezembro, 3-B/2010, de 28 de abril, 34/2010, de 2 de setembro, 55-A/2010, de 31 de dezembro, 64-B/2011, de 30 de dezembro, 66/2012, de 31 de dezembro, e 66-B/2012, de 31 de dezembro, e pelo Decreto-Lei n.º 47/2013, de 5 de abril.

Artigo 19.º

Remuneração durante o processo de requalificação

1 - Durante a requalificação o trabalhador auferirá remuneração equivalente a dois terços, 66,7%, nos primeiros seis meses e a metade, 50%, enquanto permanecer nessa situação.

2 - As remunerações, referidas no número anterior correspondem à remuneração base mensal referente à categoria de origem, escalão, índice ou posição e nível remuneratórios, detidos à data da colocação em situação de requalificação.

3 - A remuneração base mensal considerada para efeitos do número anterior está sujeita às ulteriores alterações nos termos em que o seja a remuneração dos trabalhadores em exercício de funções.

4 - Em qualquer caso, a remuneração não pode ser inferior à retribuição mínima mensal garantida.

Artigo 20.º

Cessaçã o e suspensão do processo

1 - O processo de requalificação cessa relativamente a cada trabalhador em situação de requalificação por:

- a) Reinício de funções em qualquer órgão ou serviço por tempo indeterminado;
- b) Aposentação ou reforma;
- c) Cessaçã o do contrato;
- d) Aplicaçã o de pena de demissã o ou despedimento por facto imputável ao trabalhador.

2 - O processo de requalificação suspende-se relativamente a cada trabalhador em situaçã o de requalificaçã o por:

- a) Reinício de funções, por tempo determinado ou determinável;
- b) Reinício de funções em cargo ou funções que, legalmente, só possam ser exercidos por tempo determinado ou determinável;
- c) Decurso de período experimental, na sequênci a de reinício de funções;
- d) Passagem a qualquer situaçã o de licença sem vencimento ou remuneraçã o.

3 - Quando cesse qualquer das situaçã oes previstas no número anterior, o trabalhador é recolocado na situaçã o de requalificaçã o, no momento da contagem do respetivo prazo quando a iniciou, exceto quando, entretanto, tenha sido integrado em órgão ou serviço.

Artigo 21.º

Princípios do complexo jurídico-funcional dos trabalhadores em situaçã o de requalificaçã o

1 - O trabalhador em situaçã o de requalificaçã o mantém, sem prejuízo de ulteriores alteraçã oes, a categoria,

escalão, índice ou posição e nível remuneratórios detidos no serviço de origem, à data da colocação naquela situação.

2 - Para efeitos do disposto no número anterior, não são considerados os cargos, categorias ou funções exercidos por tempo determinado ou determinável, designadamente em regime de comissão de serviço, instrumento de mobilidade ou em período experimental.

3 - O trabalhador em situação de requalificação não perde essa qualidade quando exerça funções por tempo determinado ou determinável, designadamente através dos instrumentos aplicáveis de mobilidade, em qualquer das modalidades previstas no artigo 24.º e seguintes.

Artigo 22.º

Direitos dos trabalhadores no processo de requalificação

1 - No processo de requalificação, o trabalhador que não se encontre no exercício de funções goza dos seguintes direitos:

- a) À remuneração mensal fixada nos termos do artigo 19.º;
- b) Aos subsídios de Natal e de férias calculados com base na remuneração a que tiver direito;
- c) Às prestações familiares, nos termos legais aplicáveis;
- d) A férias e licenças, nos termos legais aplicáveis;
- e) À proteção social, nela se incluindo as regalias concedidas pelos serviços sociais na Administração Pública e os benefícios da ADSE ou de outros subsistemas de saúde, nos termos legais aplicáveis;
- f) De apresentação a concurso para provimento em cargo, categoria ou carreira para que reúna os requisitos legalmente fixados;
- g) À realização de um programa de formação específico.

2 - O tempo de permanência do trabalhador em situação de requalificação é considerado para efeitos de aposentação ou reforma, bem como para efeitos de antiguidade no exercício de funções públicas.

3 - Para efeitos de contribuição para o regime de proteção social que o abranja e de cálculo da pensão de aposentação, reforma ou de sobrevivência, considera-se a remuneração auferida pelo trabalhador nos termos da alínea a) do n.º 1.

4 - O trabalhador em situação de requalificação que se encontre a exercer funções a título transitório ou por tempo determinado ou determinável goza dos direitos conferidos aos trabalhadores com idênticas funções da entidade para a qual presta serviço, bem como, sendo o caso, dos previstos nas alíneas e) a g) do n.º 1 e no n.º 2.

5 - O trabalhador colocado em situação de requalificação pode requerer, a qualquer momento, a revogação do contrato de trabalho em funções públicas, nos termos da lei.

6 - Ao trabalhador em situação de requalificação é permitido, dispensando autorização, o exercício de atividade profissional remunerada, nos termos da lei, sem prejuízo do cumprimento dos deveres a que se encontre sujeito no âmbito do processo de requalificação.

7 - Os trabalhadores em situação de requalificação, ainda que integrados em carreiras especiais, podem consolidar situações de mobilidade intercarreiras em carreira geral sem precedência de procedimento concursal, mediante requerimento autorizado pelo membro do Governo responsável pela Administração Pública, aplicando-se, em tudo o mais, o regime geral de consolidação da mobilidade na categoria.

8 - Durante o processo de requalificação pode o trabalhador requerer, a qualquer momento, uma licença sem vencimento ou sem remuneração, nos termos da lei.

Artigo 23.º

Deveres dos trabalhadores no processo de requalificação

1 - No processo de requalificação, o trabalhador que não se encontre no exercício de funções está sujeito aos deveres previstos nos números seguintes.

2 - O trabalhador mantém os deveres inerentes à condição de trabalhador em funções públicas, com

exceção dos que se relacionem diretamente com o exercício de funções.

3 - O trabalhador em situação de requalificação é opositor obrigatório para ocupação de postos de trabalho objeto do recrutamento a que se referem o artigo seguinte e o n.º 2 do artigo 25.º e dele não desistir injustificadamente, desde que se verifiquem os seguintes requisitos cumulativos:

- a) Seja aberto para categoria não inferior à que detenha no momento da candidatura;
- b) Sejam observadas as regras de aplicação da mobilidade estabelecidas para a carreira e categoria do trabalhador em causa.

4 - O mesmo trabalhador tem igualmente o dever de comparecer à aplicação dos métodos de seleção para reinício de funções para que for convocado, bem como o de frequentar as ações de formação profissional para que for indicado.

5 - A desistência injustificada do procedimento de seleção ao qual aquele trabalhador é opositor obrigatório e a recusa não fundamentada de reinício de funções em serviço constituem infrações graves puníveis com pena de demissão, a aplicar mediante prévio procedimento disciplinar.

6 - As faltas à aplicação de métodos de seleção para reinício de funções que não sejam justificadas com base no regime de faltas dos trabalhadores em funções públicas, as recusas não fundamentadas de reinício de funções em entidades diferentes de órgãos ou serviços ou de frequência de ações de formação profissional, bem como a desistência não fundamentada no decurso destas constituem infrações graves puníveis com pena de demissão, a aplicar mediante prévio procedimento disciplinar.

7 - O trabalhador em situação de requalificação tem ainda o dever de aceitar o reinício de funções, a qualquer título e em qualquer das modalidades previstas nos artigos 24.º a 26.º, verificadas as condições referidas no n.º 3.

8 - O referido trabalhador tem o dever de comunicar à entidade gestora do sistema de requalificação qualquer alteração relevante da sua situação, designadamente no que se refere à obtenção de novas habilitações académicas ou qualificações profissionais ou à alteração do seu local de residência permanente.

9 - O trabalhador em situação de requalificação, que se encontre a exercer funções a título transitório ou por tempo determinado ou determinável, está sujeito aos deveres dos trabalhadores da entidade para a qual exerce funções, bem como aos previstos nos números anteriores, quando sejam suscetíveis de fazer cessar a situação de requalificação.

Artigo 24.º

Prioridade ao recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação

1 - Nenhum dos órgãos ou serviços abrangidos pelo âmbito de aplicação fixado no artigo 3.º pode iniciar procedimento para a contratação de prestação de serviços ou recrutar trabalhador, sem prejuízo do regime da mobilidade, por tempo indeterminado, determinado ou determinável, que não se encontre integrado no mapa de pessoal para o qual se opera o recrutamento antes de executado procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação para as funções ou os postos de trabalho em causa.

2 - O procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação a que se refere o número anterior é fixado por portaria dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública.

3 - No âmbito do procedimento prévio de recrutamento a que se referem os números anteriores não pode haver lugar a exclusão de candidatos indicados pela entidade gestora do sistema de requalificação e, ou, cuja candidatura tenha sido validada por esta entidade.

4 - O recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação, ao abrigo e nos termos do procedimento previsto nos números anteriores, tem prioridade face ao recrutamento de trabalhadores em reserva constituída no próprio órgão ou serviço e em reserva constituída por entidade centralizadora.

5 - A inexistência de trabalhadores em situação de requalificação para os postos de trabalho em causa é atestada pela entidade gestora do sistema de requalificação, mediante emissão de declaração própria para o efeito, nos termos a fixar pela portaria a que se refere o n.º 2, e cuja apresentação é indispensável para a

abertura, pela entidade empregadora pública em causa, de procedimento concursal nos termos gerais para a ocupação dos postos de trabalho que não tenha sido possível ocupar por trabalhadores em situação de requalificação.

6 - O incumprimento do disposto nos números anteriores faz incorrer o dirigente responsável em responsabilidade disciplinar, civil e financeira e constitui fundamento bastante para a cessação da sua comissão de serviço, imediatamente após a homologação, pelo membro do Governo responsável pelas áreas das finanças e da Administração Pública e pelo membro do Governo da tutela, de relatório elaborado pelos órgãos e serviços competentes para a realização de ações de inspeção e auditoria que tenha procedido à confirmação do incumprimento.

7 - O procedimento de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação a que se referem os n.ºs 1 e 2 é urgente e de interesse público, não havendo lugar a audiência de interessados.

8 - Não há efeito suspensivo do recurso administrativo interposto de despacho de homologação da lista, de despacho de nomeação, de celebração de contrato ou de qualquer outro ato praticado no decurso do procedimento.

9 - A aplicação do presente artigo não prejudica o disposto na alínea d) do n.º 1 do artigo 54.º e no n.º 7 do artigo 106.º, ambos da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, alterada pelas Leis n.ºs 64-A/2008, de 31 de dezembro, 3-B/2010, de 28 de abril, 34/2010, de 2 de setembro, 55-A/2010, de 31 de dezembro, 64-B/2011, de 30 de dezembro, 66/2012, de 31 de dezembro, e 66-B/2012, de 31 de dezembro, e pelo Decreto-Lei n.º 47/2013, de 5 de abril.

Artigo 25.º

Reinício de funções em serviço

1 - O trabalhador em situação de requalificação pode reiniciar funções em qualquer órgão ou serviço, a título transitório ou por tempo indeterminado, determinado ou determinável, desde que reúna os requisitos legalmente fixados para o efeito.

2 - O exercício de funções na sequência do procedimento a que se refere o artigo anterior pressupõe a constituição de uma relação jurídica de emprego público com o órgão ou serviço que procede ao recrutamento, a qual tem início com um período experimental de duração não inferior a seis meses, exceto quando esteja em causa a constituição de uma relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável, em que o período experimental tem duração não superior a 30 dias.

3 - Por ato especialmente fundamentado da entidade competente, ouvido o júri, o período experimental e a relação jurídica a que se refere o número anterior podem ser feitos cessar antecipadamente quando o trabalhador manifestamente revele não possuir as competências exigidas pelo posto de trabalho que ocupa, com comunicação à entidade gestora do sistema de requalificação.

4 - Em tudo o que não se encontre especialmente previsto no presente artigo é aplicável ao período experimental a que se referem os números anteriores, com as necessárias adaptações, o disposto no artigo 12.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, alterada pelas Leis n.ºs 64-A/2008, de 31 de dezembro, 3-B/2010, de 28 de abril, 34/2010, de 2 de setembro, 55-A/2010, de 31 de dezembro, 64-B/2011, de 30 de dezembro, 66/2012, de 31 de dezembro, e 66-B/2012, de 31 de dezembro, e pelo Decreto-Lei n.º 47/2013, de 5 de abril.

Artigo 26.º

Reinício de funções ao abrigo de instrumentos de mobilidade

1 - O trabalhador em situação de requalificação pode reiniciar funções ao abrigo e nos termos dos instrumentos de mobilidade previstos na lei, com as necessárias adaptações.

2 - O reinício de funções a que se refere o número anterior pode, por decisão do órgão ou serviço com necessidade de recursos humanos, ser objeto do procedimento de seleção previsto no artigo 24.º.

Artigo 27.º

Reinício de funções em outras pessoas coletivas de direito público

1 - Os trabalhadores em situação de requalificação podem reiniciar funções em empresas do setor empresarial do Estado e dos setores empresariais regionais, intermunicipais e municipais, entidades administrativas independentes, entidades reguladoras, associações públicas, fundações públicas de direito público e de direito privado, outras pessoas coletivas da administração autónoma e demais entidades públicas, em regime de cedência de interesse público.

2 - O reinício de funções nos termos do número anterior tem lugar por iniciativa do trabalhador, da pessoa coletiva de direito público interessada ou da entidade gestora do sistema de requalificação, não carecendo da concordância do membro do Governo.

Artigo 28.º

Reinício de funções em instituições particulares de solidariedade social

1 - Os trabalhadores em situação de requalificação podem reiniciar funções, nos termos do artigo anterior, em instituições particulares de solidariedade social que, para o efeito, celebrem protocolo com a entidade gestora do sistema de requalificação.

2 - Compete à entidade gestora do sistema de requalificação, ouvido o trabalhador, tomar a decisão final de reinício de funções.

CAPÍTULO IV**Gestão dos trabalhadores em situação de requalificação**

Artigo 29.º

Afetação

Os trabalhadores em situação de requalificação são afetos à Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA), enquanto entidade gestora do sistema de requalificação.

Artigo 30.º

Entidade gestora do sistema de requalificação

1 - A lei orgânica da entidade gestora do sistema de requalificação da mobilidade regulamenta, designadamente, as respetivas atribuições e competências, bem como os deveres de colaboração que impendem sobre os restantes órgãos e serviços.

2 - À entidade gestora do sistema de requalificação compete, designadamente:

a) Proceder ao pagamento das remunerações e praticar os demais atos de administração relativos aos trabalhadores colocados em situação de requalificação, incluindo os relativos ao cumprimento dos deveres próprios destes trabalhadores;

b) Promover ou acompanhar estudos de avaliação das necessidades de recursos humanos da Administração Pública;

c) Acompanhar e dinamizar o processo relativo aos trabalhadores em situação de requalificação, seguindo e zelando pela aplicação de critérios de isenção e transparência e promovendo o seu reinício de funções, designadamente:

i) Informando-o quanto aos procedimentos de seleção abertos;

ii) Promovendo a sua requalificação por via da formação profissional;

d) Praticar, quando necessário nos termos da presente lei, os atos relativos ao reinício de funções e à cessação de funções exercidas a título transitório.

Artigo 31.º

Transmissão de informação

1 - Os dados relativos aos trabalhadores em situação de requalificação são inseridos pela entidade gestora do sistema de requalificação no Sistema de Informação de Organização do Estado, sempre que ocorra carregamento ou atualização de dados, e no sistema de gestão próprio, no prazo de oito dias úteis a contar da publicação da lista nominativa que coloque os trabalhadores naquela situação.

2 - A entidade gestora do sistema de requalificação informa o trabalhador sobre o carregamento ou atualização referidos no número anterior.

Artigo 32.º

Transferências orçamentais

O órgão ou serviço de origem do trabalhador colocado em situação de requalificação procede à transferência, para a entidade gestora do sistema de requalificação, do montante orçamentado para a remuneração do mesmo trabalhador para o ano económico em que ocorra a colocação nessa situação.

Artigo 33.º

Encargo com indemnizações

O pagamento da indemnização por cessação do contrato de trabalho em funções públicas prevista no presente diploma, é assegurado pela Secretaria-Geral do Ministério das Finanças, nos termos do Decreto-Lei n.º 74/70, de 2 de março, alterado pelos Decretos-Leis n.ºs 793/76, de 5 de novembro, 275-A/93, de 9 de agosto, e 503/99, de 20 de novembro, e pela Lei n.º 67-A/2007, de 31 de dezembro, quando se trate de trabalhadores oriundos de serviços abrangidos pelos n.ºs 1 e 2 do artigo 3.º.

CAPÍTULO V

Disposições transitórias e finais

Artigo 34.º

Regime próprio de subsídio de desemprego no âmbito do Regime de Proteção Social Convergente

1 - Enquanto não for regulamentada a eventualidade de desemprego no âmbito do Regime de Proteção Social Convergente, nos termos previstos na Lei n.º 4/2009, de 29 de janeiro, alterada pela Lei n.º 10/2009, de 10 de março, os trabalhadores colocados em situação de requalificação abrangidos por aquele Regime, na situação de cessação do contrato de trabalho em funções públicas por ausência de colocação no final do período máximo de permanência, têm direito à proteção no desemprego nos termos previstos no Decreto-Lei n.º 220/2006, de 3 de novembro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 68/2009, de 20 de março, pela Lei n.º 5/2010, de 5 de maio, pelos Decretos-Leis n.ºs 72/2010, de 18 de junho, e 64/2012, de 15 de março, pela Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, e pelo Decreto-Lei n.º 13/2013, de 25 de janeiro, e demais legislação complementar, com as necessárias adaptações.

2 - Para efeitos de apuramento da remuneração de referência relevante para cálculo das prestações de desemprego, é considerada a remuneração correspondente à categoria de origem, escalão, índice ou posição e nível remuneratórios detidos à data da cessação do contrato de trabalho em funções públicas, não sujeita ao disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 19.º.

3 - O pagamento das prestações de desemprego é assegurado pela entidade gestora do sistema de requalificação.

4 - Aos trabalhadores em funções públicas abrangidos pelo presente artigo é aplicável a salvaguarda de direitos prevista no artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 64/2012, de 15 de março, sendo-lhes garantido o período de

concessão do subsídio de desemprego previsto no artigo 37.º do Decreto-Lei n.º 220/2006, de 3 de novembro, na redação em vigor antes das alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 64/2012, de 15 de março.

5 - São ainda aplicáveis os direitos e deveres do beneficiário constantes do Decreto-Lei n.º 220/2006, de 3 de novembro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 68/2009, de 20 de março, pela Lei n.º 5/2010, de 5 de maio, pelos Decretos-Leis n.ºs 72/2010, de 18 de junho, e 64/2012, de 15 de março, pela Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, e pelo Decreto-Lei n.º 13/2013, de 25 de janeiro, e demais legislação complementar, designadamente a procura de emprego e a apresentação no Centro de Emprego.

6 - Os procedimentos necessários à aplicação do disposto no presente artigo são aprovados por portaria dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças, Administração Pública, da segurança social e do emprego.

7 - O disposto no presente artigo não prejudica o disposto nos artigos 9.º e 10.º da Lei n.º 11/2008, de 29 de janeiro, alterada pelas Leis n.ºs 64-A/2008, de 31 de dezembro, e 4/2009, de 29 de janeiro, mantidos em vigor pelo artigo 31.º da Lei n.º 4/2009, de 29 de janeiro, alterada pela Lei n.º 10/2009, de 10 de março, nos termos e para os efeitos nele previstos, para as situações não abrangidas pelo sistema de requalificação.

Artigo 35.º

Aplicação a trabalhadores em entidades públicas empresariais

1 - No caso de reorganização de serviços abrangidos pelo âmbito de aplicação objetivo estabelecido no artigo 3.º que implique a transferência de atribuições e competências para entidades públicas empresariais, aplica-se o procedimento no caso de fusão ou de reestruturação de serviços com transferência de atribuições ou competências para serviços diferentes, consoante o caso, devendo aquelas entidades dispor de um mapa de pessoal com postos de trabalho destinados aos trabalhadores com relação jurídica de emprego público que lhes venham a ser reafetos nos termos daqueles procedimentos, a extinguir quando vagar.

2 - Aos trabalhadores a que se refere o número anterior continua a ser aplicável o regime decorrente da relação jurídica de emprego público de que sejam titulares à data da reafetação decorrente da aplicação daquela disposição.

3 - Os trabalhadores a que referem os números anteriores podem optar pela constituição de uma relação jurídica de emprego nos termos do regime geral aplicável à generalidade dos trabalhadores da entidade pública empresarial em causa, com a correspondente denúncia do respetivo contrato de trabalho em funções públicas.

Artigo 36.º

Pessoal de serviços extintos em situação de licença sem vencimento ou remuneração

1 - Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o regresso de licença sem vencimento ou remuneração dos trabalhadores a que se referem o artigo 7.º da presente lei e o n.º 6 do artigo 47.º da Lei n.º 53/2006, de 7 de dezembro, alterada pelas Leis n.ºs 11/2008, de 20 de fevereiro, 64-A/2008, de 31 de dezembro, e 64-B/2011, de 30 de dezembro, efetua-se nos seguintes termos:

a) O trabalhador é colocado no início da situação de requalificação, suspendendo-se a contagem do prazo previsto no n.º 1 do artigo 18.º;

b) Até ao reinício de funções que ocorra em primeiro lugar o trabalhador fica sujeito a todos os deveres e direitos estabelecidos para os trabalhadores colocados em situação de requalificação, exceto no que se refere à remuneração que apenas será devida após o primeiro reinício de funções;

c) No caso de reinício de funções por tempo indeterminado ou da verificação de qualquer outra circunstância prevista no n.º 1 do artigo 20.º, cessa a situação de requalificação do trabalhador;

d) No caso de reinício de funções a título transitório é aplicável o disposto nas alíneas a) ou b) do n.º 2 do artigo 20.º, consoante os casos;

e) Quando da cessação das funções nas situações a que se refere a alínea anterior o trabalhador é recolocado no início do processo de requalificação, aplicando-se, a partir deste momento, integralmente o

regime previsto nos artigos 17.º e seguintes.

2 - No caso de regresso de situação de licenças sem vencimento ou remuneração que, nos termos gerais, determine o regresso direto e imediato ao serviço, o trabalhador é colocado no início do processo de requalificação, com todos os respetivos direitos e deveres, aplicando-se integralmente o regime previsto nos artigos 17.º e seguintes.

3 - Consideram-se abrangidas pelo disposto no número anterior as licenças previstas, nomeadamente, nas seguintes disposições:

a) N.º 4 do artigo 235.º do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, alterada pela Lei n.º 3-B/2010, de 28 de abril, pelo Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de novembro, e pelas Leis n.ºs 64-B/2011, de 30 de dezembro, e 66/2012, de 31 de dezembro;

b) Artigo 76.º e alínea b) do artigo 89.º do Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de março, alterado pela Lei n.º 117/99, de 11 de agosto, pelos Decretos-Leis n.ºs 503/99, de 20 de novembro, 70-A/2000, de 5 de maio, 157/2001, de 11 de maio, 169/2006, de 17 de agosto, e 181/2007, de 9 de maio, pelas Leis n.ºs 59/2008, de 11 de setembro, e 64-A/2008, de 31 de dezembro, pelo Decreto-Lei n.º 29-A/2011, de 1 de março, pelas Leis n.ºs 66/2012, de 31 de dezembro, e 66-B/2012, de 31 de dezembro, e pelo Decreto-Lei n.º 36/2013, de 11 de março;

c) Artigo 84.º e alínea a) do artigo 89.º do Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de março, alterado pela Lei n.º 117/99, de 11 de agosto, pelos Decretos-Leis n.ºs 503/99, de 20 de novembro, 70-A/2000, de 5 de maio, 157/2001, de 11 de maio, 169/2006, de 17 de agosto, e 181/2007, de 9 de maio, pelas Leis n.ºs 59/2008, de 11 de setembro, e 64-A/2008, de 31 de dezembro, pelo Decreto-Lei n.º 29-A/2011, de 1 de março, pelas Leis n.ºs 66/2012, de 31 de dezembro, e 66-B/2012, de 31 de dezembro, e pelo Decreto-Lei n.º 36/2013, de 11 de março, nos casos em que a licença tenha duração inferior à prevista, respetivamente, no n.º 2 do artigo 85.º e no n.º 5 do artigo 90.º

Artigo 37.º

Alteração à Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro

O artigo 33.º da Lei n.º 12 -A/2008, de 27 de fevereiro, alterada pelas Leis n.ºs 64-A/2008, de 31 de dezembro, 3-B/2010, de 28 de abril, 34/2010, de 2 de setembro, 55-A/2010, de 31 de dezembro, 64-B/2011, de 30 de dezembro, 66/2012, de 31 de dezembro, e 66-B/2012, de 31 de dezembro, e pelo Decreto-Lei n.º 47/2013, de 5 de abril, passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 33.º

[...]

1 - [...].

2 - [...].

3 - Quando o contrato por tempo indeterminado deva cessar por despedimento coletivo 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 e racionalização de efetivos.

4 - A necessidade de cessação do contrato decorre da não reafetação do trabalhador envolvido em procedimento de reorganização de serviços ou racionalização de efetivos.

5 - A confirmação da necessidade de cessação do contrato decorre do não reinício de funções do trabalhador colocado em situação de requalificação no termo do prazo previsto na lei.

6 - Caso o trabalhador reinicie 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 ato.

7 - Não tendo lugar o reinício de funções nos termos do número anterior, é praticado o ato de cessação do contrato, nos termos do artigo 366.º do Código do Trabalho.

- 8 - [Revogado].
9 - [Revogado].
10 - [Revogado].»

Artigo 38.º

Alteração ao Decreto-Lei n.º 74/70, de 2 de março

O artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 74/70, de 2 de março, alterado pelos Decretos-Leis n.ºs 793/76, de 5 de novembro, 275-A/93, de 9 de agosto, e 503/99, de 20 de novembro, e pela Lei n.º 67-A/2007, de 31 de dezembro, passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 1.º
[...]

1 - [...]:

- a) [...];
b) [...];
c) [...];
d) [...];
e) [...];
f) Com as compensações previstas na Lei n.º ___/2013, de ___ de ___ [Reg. PL 211/2013], no âmbito da Administração Central do Estado.

2 - [...].»

Artigo 39.º

Alteração ao Decreto-Lei n.º 139-A/90, de 28 de abril

O artigo 64.º do Decreto-Lei n.º 139-A/90, de 28 de abril, alterado pelos Decretos-Leis n.ºs 105/97, de 29 de abril, 1/98, de 2 de janeiro, 35/2003, de 27 de fevereiro, 121/2005, de 26 de julho, 229/2005, de 29 de dezembro, 224/2006, de 13 de novembro, 15/2007, de 19 de janeiro, 35/2007, de 15 de fevereiro, 270/2009, de 30 de setembro, 75/2010, de 23 de junho, e 41/2012, de 21 de fevereiro, passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 64.º
[...]

1 - [...]:

2 - [...].

3 - Por iniciativa da Administração, pode ocorrer a mobilidade de docentes para outro estabelecimento de educação ou ensino ou zona pedagógica, independentemente do concurso, com fundamento em interesse público decorrente do planeamento e organização da rede escolar, sendo aplicados os procedimentos definidos em diploma próprio.

4 - [Revogado].

5 - [Revogado].»

Artigo 40.º

Aditamento ao Decreto-Lei n.º 139-A/90, de 28 de abril

É aditado ao Decreto-Lei n.º 139-A/90, de 28 de abril, alterado pelos Decretos-Leis n.ºs 105/97, de 29 de abril, 1/98, de 2 de janeiro, 35/2003, de 27 de fevereiro, 121/2005, de 26 de julho, 229/2005, de 29 de

dezembro, 224/2006, de 13 de novembro, 15/2007, de 19 de janeiro, 35/2007, de 15 de fevereiro, 270/2009, de 30 de setembro, 75/2010, de 23 de junho, e 41/2012, de 21 de fevereiro, o artigo 64.º-A, com a seguinte redação:

«Artigo 64.º-A
Sistema de requalificação

1 - O regime jurídico que institui e regula o sistema de requalificação é aplicado aos docentes inseridos na carreira, com as especificidades previstas em diploma próprio.

2 - A colocação em situação de requalificação faz-se por lista nominativa que indica o vínculo e o índice remuneratório, aprovada por despacho do dirigente máximo do serviço responsável pela gestão dos recursos humanos da educação, a publicar no *Diário da República*.

3 - O serviço responsável pela gestão dos recursos humanos da educação assume as competências de entidade gestora do sistema de requalificação.»

Artigo 41.º
Alteração ao Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro

Os artigos 1.º, 14.º, 15.º e 16.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, alterado pelas Leis n.ºs 3-B/2010, de 28 de abril, e 66/2012, de 31 de dezembro, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 1.º
[...]

1 - [...].

2 - [...].

3 - O presente decreto-lei procede, igualmente, à adaptação à administração autárquica do regime legal do sistema de requalificação de trabalhadores em funções públicas.

4 - [...].

Artigo 14.º
[...]

1 - [...].

2 - O regime do sistema de requalificação, na sequência de processos de reestruturação de serviços e racionalização de efetivos, aplica-se à administração autárquica.

3 - [...].

Artigo 15.º
[...]

1 - As referências feitas no Decreto-Lei n.º 200/2006, de 25 de outubro, e no regime do sistema de requalificação, ao membro do Governo, ao dirigente máximo do órgão ou serviço e ao dirigente responsável pelo processo de reorganização, consideram-se feitas, para efeitos do presente decreto-lei:

a) [...];

b) [...];

c) [...];

d) [...].

2 - [...].

Artigo 16.º

Sistema de requalificação de trabalhadores

1 - O exercício das competências previstas para a entidade gestora do sistema de requalificação compete a uma entidade gestora da requalificação nas autarquias (EGRA) relativamente aos respetivos processos de reorganização e trabalhadores, a constituir no âmbito de cada área metropolitana e comunidade intermunicipal.

2 - A constituição e o funcionamento da EGRA são determinados nos termos dos estatutos da respetiva área metropolitana ou comunidade intermunicipal, por regulamento específico, o qual é submetido a parecer prévio do membro do Governo responsável pela área da Administração Pública.

3 - [Revogado].

4 - O âmbito de aplicação dos procedimentos previstos no regime de requalificação é o da área da entidade pública a que se refere o n.º 1.

5 - O procedimento concursal próprio previsto para reinício de funções nos termos do regime de requalificação, opera, em primeiro lugar, para os trabalhadores em situação de requalificação no âmbito da área da respetiva área metropolitana ou comunidade intermunicipal.

6 - O pagamento do subsídio previsto no artigo 34.º da Lei n.º ___/2013, de ___ de ___ [Reg. PL 211/2013], compete às entidades públicas a que se referem as alíneas a) a d) do n.º 1 do artigo anterior, relativamente aos trabalhadores que a estas se encontravam vinculados.»

Artigo 42.º

Aditamento ao Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro

É aditado ao Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, alterado pelas Leis n.ºs 3-B/2010, de 28 de abril, e 66/2012, de 31 de dezembro, o artigo 16.º-A, com a seguinte redação:

«Artigo 16.º-A

Entidades gestoras subsidiárias

Caso a EGRA não esteja constituída na data da aprovação, por qualquer das entidades referidas nas alíneas a) a d) do artigo 15.º, da lista nominativa dos trabalhadores que são colocados em situação de requalificação, essa entidade assume a posição de EGRA para todos os efeitos previstos no artigo anterior, com as seguintes especificidades:

- a) O âmbito de aplicação do n.º 4 do artigo anterior é o da área da respetiva entidade pública;
- b) O procedimento concursal próprio previsto para reinício de funções nos termos do regime de requalificação opera, em primeiro lugar, para os trabalhadores em situação de requalificação no âmbito da respetiva entidade pública.»

Artigo 43.º

Alteração de epígrafe do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro

A epígrafe do capítulo III do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, alterado pelas Leis n.ºs 3-B/2010, de 28 de abril, e 66/2012, de 31 de dezembro, passa a ter a seguinte redação: «Reorganização de serviços e sistema de requalificação de trabalhadores».

Artigo 44.º

Aditamento ao Decreto-Lei n.º 132/2012, de 27 de junho

São aditados ao Decreto-Lei n.º 132/2012, de 27 de junho, os artigos 49.º-A, 49.º-B, 49.º-C, 49.º-D, 49.º-E, 49.º-F, 49.º-G e 49.º-H, com a seguinte redação:

«Artigo 49.º-A
Natureza

A presente secção regula a mobilidade prevista no n.º 3 do artigo 64.º do ECD.

Artigo 49.º-B
Âmbito de aplicação

- 1 - Os procedimentos previstos na presente secção são aplicados aos docentes dos quadros de agrupamento ou de escola não agrupada ou providos em quadro de zona pedagógica sem componente letiva.
- 2 - Cabe ao diretor-geral da Administração Escolar efetivar a presente mobilidade.

Artigo 49.º-C
Âmbito geográfico

- 1 - A mobilidade dos docentes de quadro de agrupamento ou de escola não agrupada ocorre dentro do espaço geográfico correspondente ao quadro de zona pedagógica onde se encontra situado o estabelecimento de ensino ou de educação de provimento.
- 2 - A mobilidade dos docentes de quadro de zona pedagógica, além do seu quadro de colocação, ocorre dentro do segundo quadro de zona pedagógica identificado no n.º 4 do artigo 9.º do presente decreto-lei.
- 3 - A mobilidade pode ter a duração de 4 anos, desde que o docente mantenha a componente letiva.
- 4 - Os docentes identificados no n.º 1 do presente artigo podem requerer o regresso ao estabelecimento de origem, desde que se verifique a existência de horário com componente letiva.

Artigo 49.º-D
Identificação dos docentes

A identificação dos docentes a quem se aplicam os procedimentos da mobilidade obedece às seguintes regras:

- a) Havendo no agrupamento de escolas ou escola não agrupada mais docentes interessados na mobilidade que os necessários, os candidatos são identificados por ordem decrescente da graduação profissional;
- b) Havendo no agrupamento de escolas ou escola não agrupada um número insuficiente de docentes interessados na mobilidade, os docentes são identificados por ordem crescente da sua graduação profissional.
- c) Na identificação dos docentes de quadro de zona pedagógica aplica-se o disposto nas alíneas anteriores, considerando a lista de graduação por quadro de zona pedagógica.

Artigo 49.º-E
Manifestação de preferências

- 1 - Para efeitos do presente procedimento, podem os docentes manifestar preferências de acordo com o disposto no n.º 2 do artigo 8.º quanto aos grupos para os quais possuem habilitação profissional e nos termos do artigo 9.º do presente decreto-lei, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 49.º-C.
- 2 - Após a aplicação dos procedimentos previstos na presente secção e verificadas as condições para a mobilidade, pode a Administração Escolar aplicar o disposto no artigo 61.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, alterada pelas Leis n.ºs 64-A/2008, de 31 de dezembro, 3-B/2010, de 28 de abril, 34/2010, de 2 de setembro, 55-A/2010, de 31 de dezembro, 64-B/2011, de 30 de dezembro, 66/2012, de 31 de dezembro, e 66-B/2012, de 31 de dezembro, e pelo Decreto-Lei n.º 47/2013, de 5 de abril.

Artigo 49.º-F
Procedimentos

Os procedimentos destinados à colocação em mobilidade são definidos em aviso de abertura a publicar na página eletrónica da Administração Escolar».

Artigo 49.º-G
Requalificação

1 - Sem prejuízo do disposto nos artigos anteriores, o sistema de requalificação previsto no artigo 64.º-A do ECD é aplicado aos docentes de carreira que não obtenham colocação através do concurso da mobilidade interna até 31 de janeiro do ano letivo em curso.

2 - Cabe ao docente que se encontra em situação de requalificação manifestar interesse em se manter na lista de não colocados para efeitos de procedimentos concursais destinados à satisfação de necessidades temporárias até ao final do ano letivo em curso.

3 - Os docentes que se encontram em situação de requalificação à data de abertura do concurso interno ou do concurso destinado à satisfação de necessidades temporárias são opositores na 1.ª prioridade nos termos do presente decreto-lei.

Artigo 49.º-H
Regime supletivo

Em tudo o que não estiver previsto na presente secção, aplica-se o regime geral da requalificação aplicado à Administração Pública.»

Artigo 45.º
Alterações sistemáticas ao Decreto-Lei n.º 132/2012, de 27 de junho

1 - Ao capítulo IV do Decreto-Lei n.º 132/2012, de 27 de junho, é aditada a secção IV com a seguinte epígrafe: «Mobilidade por iniciativa da Administração», que integra os artigos 49.º-A a 49.º-F.

2 - Ao capítulo IV do Decreto-Lei n.º 132/2012, de 27 de junho, é aditada a secção V com a seguinte epígrafe: «Requalificação», que integra os artigos 49.º-G e 49.º-H.

Artigo 46.º
Norma revogatória

São revogados:

a) A Lei n.º 53/2006, de 7 de dezembro, alterada pelas Leis n.ºs 11/2008, de 20 de fevereiro, 64-A/2008, de 31 de dezembro, e 64-B/2011, de 30 de dezembro;

b) Os n.ºs 8 a 10 do artigo 33.º e o n.º 4 do artigo 88.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, alterada pelas Leis n.ºs 64-A/2008, de 31 de dezembro, 3-B/2010, de 28 de abril, 34/2010, de 2 de setembro, 55-A/2010, de 31 de dezembro, 64-B/2011, de 30 de dezembro, 66/2012, de 31 de dezembro, e 66-B/2012, de 31 de dezembro, e pelo Decreto-Lei n.º 47/2013, de 5 de abril;

c) Os n.ºs 4 e 5 do artigo 64.º do Decreto-Lei n.º 139-A/90, de 28 de abril, alterado pelos Decretos-Leis n.ºs 105/97, de 29 de abril, 1/98, de 2 de janeiro, 35/2003, de 27 de fevereiro, 121/2005, de 26 de julho, 229/2005, de 29 de dezembro, 224/2006, de 13 de novembro, 15/2007, de 19 de janeiro, 35/2007, de 15 de fevereiro, 270/2009, de 30 de setembro, 75/2010, de 23 de junho, e 41/2012, de 21 de fevereiro;

d) Os n.ºs 2 e 3 do artigo 16.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, alterado pelas Leis n.ºs 3-B/2010, de 28 de abril, e 66/2012, de 31 de dezembro.

Artigo 47.º

Norma de prevalência

O disposto na presente lei prevalece sobre quaisquer outras normas, especiais ou excepcionais, em contrário e sobre instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e contratos de trabalho.

Artigo 48.º

Norma de adaptação

1 - Sem prejuízo do disposto no número seguinte, as alterações introduzidas pela presente lei aplicam-se aos trabalhadores em situação de mobilidade especial à data da entrada em vigor da presente lei, sendo estes colocados, por força da presente disposição e nos termos do presente diploma, no início da situação de requalificação, mantendo a remuneração auferida nessa data.

2 - São afetos ao INA todos os trabalhadores em situação de mobilidade especial à data de entrada em vigor do presente diploma.

3 - Para efeitos do disposto nos números anteriores são efetuadas as transferências orçamentais que se justifiquem.

4 - A afetação prevista nos números anteriores é efetuada sem prejuízo da manutenção das situações vigentes de licença sem vencimento ou sem remuneração, aplicando-se aos trabalhadores nestas situações, com as necessárias adaptações, o disposto na presente lei.

5 - Os trabalhadores a quem tenha sido concedida licença extraordinária ao abrigo do artigo 32.º da Lei n.º 53/2006, de 7 de dezembro, alterada pelas Leis n.ºs 11/2008, de 20 de fevereiro, 64-A/2008, de 31 de dezembro, e 64-B/2011, de 30 de dezembro, mantêm-se nessa situação, aplicando-se-lhes o regime previsto naquela disposição, não podendo haver lugar a prorrogação da licença.

Artigo 49.º

Referências

Todas as referências realizadas à Lei n.º 53/2006, de 7 de dezembro, e à «mobilidade especial», consideram-se feitas, respetivamente, para a presente lei e à «requalificação».

Artigo 50.º

Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor no 1.º dia do mês seguinte ao da sua publicação.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 6 de junho de 2013.

O Primeiro-Ministro, Pedro Manuel Mamede Passos Coelho — O Ministro da Presidência e dos Assuntos Parlamentares, Luís Maria de Barros Serra Marques Guedes.

REGIMENTO DA ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

Artigo 134.º
Legislação do trabalho

1 — Tratando-se de legislação do trabalho, a comissão parlamentar promove a apreciação do projecto ou proposta de lei, para efeitos da alínea d) do n.º 5 do artigo 54.º e da alínea a) do n.º 2 do artigo 56.º da Constituição.

2 — As comissões de trabalhadores, as associações sindicais e as associações de empregadores podem enviar à comissão parlamentar, no

prazo por ela fixado, nos termos da lei, as sugestões que entenderem convenientes e solicitar a audição de representantes seus.

3 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, os projectos e propostas de lei são publicados previamente em separata electrónica do *Diário*.

4 — A data da separata é a da sua publicação, coincidente com a do seu anúncio, entendendo-se como tal o dia em que fica disponível no portal da Assembleia da República na *Internet*.

Lei n.º 23/98
 de 26 de Maio

Artigo 1.º
Objecto

1 — O presente diploma regula as condições do exercício dos direitos de negociação colectiva e de participação dos trabalhadores da Administração Pública em regime de direito público.

2 — Os direitos de negociação colectiva e de participação têm por objecto, no âmbito do presente diploma, a fixação ou alteração do estatuto dos trabalhadores da Administração Pública, bem como o acompanhamento da sua execução.

3 — Os direitos de negociação colectiva e de participação dos trabalhadores da Administração Pública, em regime de direito privado, regem-se pela legislação geral referente à regulamentação colectiva das relações de trabalho.

Artigo 2.º
Legitimidade

Os direitos de negociação colectiva e de participação, no que respeita às organizações sindicais, apenas podem ser exercidos através daquelas que, nos termos dos respectivos estatutos, representem interesses de trabalhadores da Administração Pública e se encontrem devidamente registadas.

Artigo 3.º
Princípios

1 — A Administração e as associações sindicais respeitam os princípios da boa fé, nomeadamente respondendo com a máxima brevidade quer aos pedidos de reunião solicitados, quer às propostas mútuas, fazendo-se representar nas reuniões destinadas à negociação ou participação e à prevenção ou resolução de conflitos.

2 — As consultas dos representantes da Administração e dos trabalhadores, através das suas organizações sindicais, não suspendem ou interrompem a marcha do procedimento de negociação ou participação, salvo se as partes nisso expressamente acordarem.

3 — Cada uma das partes pode solicitar à outra as informações consideradas necessárias ao exercício adequado dos direitos de negociação colectiva e de participação, designadamente os estudos e elementos de ordem técnica ou estatística, não classificados, que sejam tidos como indispensáveis à fundamentação das propostas e das contrapropostas.

Artigo 4.º
Cláusula de salvaguarda

A Administração e as associações sindicais devem assegurar a apreciação, discussão e resolução das questões colocadas numa perspectiva global e comum a todos os serviços e organismos e aos trabalhadores da Administração Pública no seu conjunto, respeitando o princípio da prossecução do interesse público e visando a dignificação da função pública e a melhoria das condições socioeconómicas dos mesmos trabalhadores.

Artigo 5.º
Direito de negociação colectiva

1 — É garantido aos trabalhadores da Administração Pública em regime de direito público o direito de negociação colectiva do seu estatuto.

2 — Considera-se negociação colectiva a negociação efectuada entre as associações sindicais e a Administração das matérias relativas àquele estatuto, com vista à obtenção de um acordo.

3 — O acordo, total ou parcial, que for obtido consta de documento autónomo subscrito pelas partes e obriga o Governo a adoptar as medidas legislativas ou administrativas adequadas ao seu integral e exacto cumprimento, no prazo máximo de 180 dias, sem prejuízo de outros prazos que sejam acordados, salvo nas matérias que careçam de autorização legislativa, caso em que os respectivos pedidos devem ser submetidos à Assembleia da República no prazo máximo de 45 dias.

Artigo 6.º
Objecto de negociação colectiva

São objecto de negociação colectiva as matérias relativas à fixação ou alteração:

- a) Dos vencimentos e das demais prestações de carácter remuneratório;
- b) Das pensões de aposentação ou de reforma;
- c) Das prestações da acção social e da acção social complementar;
- d) Da constituição, modificação e extinção da relação de emprego;
- e) Das carreiras de regime geral e especial e das integradas em corpos especiais, incluindo as respectivas escalas salariais;
- f) Da duração e horário de trabalho;
- g) Do regime das férias, faltas e licenças;
- h) Do regime dos direitos de exercício colectivo;
- i) Das condições de higiene, saúde e segurança no trabalho;
- j) Da formação e aperfeiçoamento profissional;
- k) Do estatuto disciplinar;
- l) Do regime de mobilidade;
- m) Do regime de recrutamento e selecção;
- n) Do regime de classificação de serviço.

Artigo 7.º
Procedimento de negociação

1 — A negociação geral anual deverá iniciar-se a partir do dia 1 de Setembro, com a apresentação, por uma das partes, de proposta fundamentada sobre qualquer das matérias previstas no artigo anterior, procedendo-se seguidamente à calendarização das negociações, de forma que estas terminem tendencialmente antes da votação final global da proposta do Orçamento, nos termos constitucionais, na Assembleia da República.

2 — As matérias sem incidência orçamental constantes do artigo anterior podem ser objecto de negociação a qualquer momento, desde que as partes contratantes nisso acordem, e desde que não tenham sido discutidas na negociação geral anual precedente.

3 — As partes devem fundamentar as suas propostas e contrapropostas, impendendo sobre elas o dever de tentar atingir, em prazo adequado, um acordo.

4 — Das reuniões havidas são elaboradas actas, subscritas pelas partes, donde constará um resumo do que tiver ocorrido, designadamente os pontos em que não se tenha obtido acordo.

5 — As negociações sectoriais iniciam-se em qualquer altura do ano e têm a duração que for acordada entre as partes, aplicando-se-lhes os princípios constantes dos números anteriores.

Artigo 8.º
Convocação de reuniões

A convocação de reuniões dentro do procedimento negocial tem de ser feita sempre com a antecedência mínima de cinco dias úteis, salvo acordo das partes.

Artigo 9.º
Resolução de conflitos

1 — Terminado o período da negociação sem que tenha havido acordo poderá abrir-se uma negociação suplementar, a pedido das associações sindicais, para resolução dos conflitos.

2 — O pedido para negociação suplementar será apresentado no final da última reunião negocial, ou por escrito, no prazo de cinco dias úteis, contado a partir do encerramento de qualquer dos procedimentos de negociação previstos no artigo 7.º, devendo dele ser dado conhecimento a todas as partes envolvidas no processo.

3 — A negociação suplementar, desde que requerida nos termos do número anterior, é obrigatória, não podendo a sua duração exceder 15 dias úteis, consiste na tentativa de obtenção de um acordo e tem como consequência que não pode ser encerrado qualquer procedimento negocial em curso sobre as mesmas matérias com qualquer outra entidade.

4 — Na negociação suplementar a parte governamental será constituída por membro ou membros do Governo, sendo obrigatoriamente presidida pelo que for responsável pela Administração Pública e, no caso das negociações sectoriais, pelo que for responsável pelo sector.

5 — Finda a negociação suplementar sem obtenção de acordo, o Governo toma a decisão que entender adequada, sem prejuízo do disposto no n.º 3 do artigo 5.º.

Artigo 10.º
Direito de participação

1 — É garantido aos trabalhadores da Administração Pública o direito de participarem, através das suas associações sindicais:

- a) Na elaboração de programas de emprego;
- b) Na fiscalização e implementação das medidas relativas às condições de higiene, saúde e segurança no trabalho;
- c) Na gestão das instituições de segurança social dos trabalhadores da função pública e de outras organizações que visem satisfazer o interesse dos trabalhadores, designadamente as obras e serviços sociais, a ADSE e a Caixa Geral de Aposentações;
- d) Nas alterações ao Estatuto da Aposentação;
- e) Na definição da política de formação e aperfeiçoamento profissional da Administração Pública;
- f) No controlo de execução dos planos económico-sociais;
- g) No domínio da melhoria da qualidade dos serviços públicos;
- h) Nas auditorias de gestão efectuadas aos serviços públicos;
- i) Na elaboração dos pedidos de autorização legislativa sobre matéria sujeita à negociação ou participação;
- j) Na elaboração da regulamentação interna relativa às condições específicas de trabalho de cada serviço;
- l) Na definição do regime de acidentes de serviço e doenças profissionais;
- m) Na elaboração da legislação respeitante ao regime geral ou especial da função pública que não for objecto de negociação.

2 — A participação na elaboração de programas de emprego tem a natureza de consulta e tem como referência o plano anual de actividades previsto no Decreto-Lei n.º 183/96, de 27 de Setembro.

3 — A participação na fiscalização das medidas relativas às condições de higiene e segurança faz-se nos termos da lei.

4 — A participação nas instituições de segurança social dos trabalhadores da função pública e de outras organizações que visem satisfazer o interesse dos trabalhadores consiste no direito de ser informado sobre a gestão daquelas instituições pelos respectivos órgãos e no de lhes fazer recomendações visando a melhoria dos serviços prestados, regendo-se, quanto ao mais, pelo disposto na lei.

5 — A participação na definição da política de formação e aperfeiçoamento profissional faz-se, designadamente, no âmbito da comissão intersectorial de formação e dos conselhos consultivos.

6 — A participação no controlo da execução dos planos económico-sociais faz-se de acordo com o disposto na lei.

7 — A participação na melhoria da qualidade dos serviços públicos envolve a consulta das associações sindicais sobre a elaboração dos programas de qualidade e o acompanhamento da sua execução.

8 — A participação nas auditorias de gestão faz-se através da consulta dos respectivos relatórios finais e emissão de sugestões, podendo as associações sindicais propor fundamentadamente a realização daquelas auditorias.

9 — A participação nas alterações ao Estatuto da Aposentação e na elaboração da legislação respeitante ao regime geral ou especial da função pública, que não for objecto de negociação, tem a natureza de consulta, oral ou escrita, pressupondo, caso a iniciativa seja do Governo, a existência de documento escrito a apresentar por este.

10 — A participação na legislação prevista nas alíneas i) a m) do n.º 1 tem a natureza de consulta, oral ou escrita, podendo para o efeito constituir-se comissões técnicas especializadas, segundo regulamento a adoptar caso a caso.

11 — Das reuniões das comissões técnicas especializadas que vierem a ser constituídas serão lavradas actas nos termos do n.º 4 do artigo 7.º.

12 — O prazo para apreciação escrita dos projectos de diploma por parte das associações sindicais nunca pode ser inferior a 20 dias a contar da sua recepção por parte da associação sindical, salvo acordo expresso em contrário.

13 — O prazo previsto no número anterior é, porém, contado a partir do

dia útil imediatamente seguinte ao do recebimento das informações solicitadas ao abrigo do n.º 3 do artigo 3.º.

Artigo 11.º
Casos especiais

Ao pessoal com funções de representação externa do Estado, bem como ao que desempenhe funções de natureza altamente confidencial, é aplicado, em cada caso, o procedimento negocial adequado à natureza das respectivas funções, sem prejuízo dos direitos reconhecidos no presente diploma.

Artigo 12.º
Matérias excluídas

A estrutura, atribuições e competências da Administração Pública não podem ser objecto de negociação colectiva ou de participação.

Artigo 13.º
Informação sobre política salarial

As associações sindicais podem enviar ao Governo, até ao fim do 1.º semestre de cada ano, a respectiva posição sobre os critérios que entendam dever orientar a política salarial a prosseguir no ano seguinte.

Artigo 14.º
Interlocutor da Administração nos processos de negociação e participação

1 — O interlocutor pela Administração nos procedimentos de negociação colectiva e de participação que revistam carácter geral é o Governo, através daquele dos seus membros que tiver a seu cargo a função pública, que coordena, e do Ministro das Finanças, os quais intervêm por si ou através de representantes.

2 — O interlocutor pela Administração nos procedimentos de negociação colectiva e de participação que revistam carácter sectorial é o Governo, através do ministro responsável pelo sector, que coordena, do Ministro das Finanças e do membro do Governo que tiver a seu cargo a função pública, nos quais intervêm por si ou através de representantes.

3 — Compete à Direcção-Geral da Administração Pública apoiar o membro do Governo que tiver a seu cargo a função pública nos procedimentos de negociação colectiva e de participação referidos nos números anteriores.

Artigo 15.º
Representantes das associações sindicais

1 — Consideram-se representantes legítimos das associações sindicais:

- a) Os membros dos respectivos corpos gerentes portadores de credencial com poderes bastantes para negociar e participar;
- b) Os portadores de mandato escrito conferido pelos corpos gerentes das associações sindicais, do qual constem expressamente poderes para negociar e participar.

2 — A revogação do mandato só é eficaz após comunicação aos serviços competentes da Administração Pública.

Artigo 16.º
Transcrição oficiosa do registo das associações sindicais

A Direcção-Geral da Administração Pública deve requerer ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade a transcrição oficiosa do registo das associações sindicais que representem interesses dos trabalhadores da Administração Pública e comunicá-la às Regiões Autónomas.

Artigo 17.º
Aplicação à administração regional autónoma

1 — O presente diploma aplica-se a todo o território nacional.

2 — Os órgãos de governo próprio das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira observam, relativamente às administrações regionais e no âmbito das suas competências, o regime previsto no presente diploma.

Artigo 18.º
Revogação

É revogado o Decreto-Lei n.º 45-A/84, de 3 de Fevereiro, com excepção do artigo 10.º

Artigo 19.º
Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor no dia imediato ao da sua publicação.