

Aos Senhores
Presidente da Comissão Parlamentar de
Segurança Social e Trabalho
Dr. José Manuel Canavarro
Presidente da Comissão Parlamentar de
Negócios Estrangeiros e Comunidades
Portuguesas
Dr. Alberto Martins
Assembleia da República
Palácio de S. Bento
1249-068 Lisboa

N/Ref.: 204/12
Data: 14/05/2012

ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA
Divisão de Apoio às Comissões
CSST
Nº Único <u>223156</u>
Entrada/Saída nº <u>364</u> Data <u>15.5.12</u>

Assunto: Processo negocial para revisão do DL.444/99 de 3.11, que aprovou o Estatuto do Pessoal dos Serviços Externos do MNE; pedido de audiência.

Excelências,

No passado dia 30 de Abril recebemos ofício dos competentes responsáveis do MNE convocando-nos para reunião de abertura do processo negocial acima referenciado, a ter lugar no dia 2 de Maio.

Nesta reunião foi-nos entregue o projecto de decreto-lei que o Governo se propõe discutir connosco ao longo deste mês (anexo 1), em sessões semanais, tendo entretanto tido lugar a primeira reunião de discussão do respectivo articulado na passada 6ª feira, dia 11.

A nossa tomada de posição sobre o conteúdo da proposta recebida foi enviada imediatamente antes desta reunião, revestindo a forma da sua análise sintética na perspectiva deste sindicato, sob a forma de comunicação de remessa (anexo 2), acompanhada dos pressupostos negociais que se nos afiguram pertinentes à luz do enquadramento legal em vigor (anexo 3) e bem assim da contraproposta de articulado do DL em apreço que entendemos daí resultar (anexo 4).

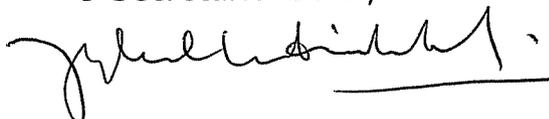
Como V. Excelências poderão verificar, as posições das partes são suficientemente distantes, pelo que prevemos um processo negocial laborioso, cuja conclusão se não anuncia de fácil consenso, o que para nós é preocupante.

Atendendo a que a natureza do diploma exige autorização legislativa da Assembleia da República, o debate que aqui vier a ter lugar assumirá importância nuclear em todo o processo, o que desde já nos leva a solicitar sermos recebidos em audiência conjunta

pelas Comissões Parlamentares que V. Excelências dirigem, afigurando-se-nos indicado apontar para a última semana de Maio.

Antecipadamente agradecidos e com os nossos melhores cumprimentos

Pel' A Comissão Executiva,
O Secretário-Geral,



(Jorge Monteiro Veludo)

(1)

Ministério dos Negócios Estrangeiros

(Preâmbulo)

CAPÍTULO I
Disposições Gerais

Artigo 1.º

Objeto e âmbito

1. O presente decreto-lei estabelece o regime jurídico dos trabalhadores dos serviços periféricos externos do Ministério dos Negócios Estrangeiros (MNE) recrutados localmente pelo Estado Português, incluindo os trabalhadores das residências oficiais do Estado.
2. O presente diploma procede, ainda, à revisão das atuais categorias/cargos de chefia e das atuais carreiras de pessoal técnico, administrativo, auxiliar e operário, bem como à transição dos trabalhadores nelas integrados para as carreiras gerais, com as especialidades constantes do presente diploma.
3. O presente diploma disciplina ainda o regime dos cargos de chefia administrativa dos serviços periféricos externos do MNE.

ARTIGO 2.º

Regime

1 - Aos trabalhadores dos serviços administrativos e consulares dos serviços periféricos externos do Ministério dos Negócios Estrangeiros, recrutados localmente, são aplicáveis as disposições legais relativas à generalidade dos trabalhadores em funções públicas, designadamente a Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, e a Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, com as especialidades decorrentes do capítulo II do presente diploma e das normas imperativas de ordem pública local.

2 - Aos trabalhadores das residências oficiais do Estado são aplicáveis as disposições legais relativas à generalidade dos trabalhadores em funções públicas, designadamente a Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, e a Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, com as especialidades decorrentes do capítulo III do presente diploma e das normas imperativas de ordem pública local.

ARTIGO 3.º

Mapas de pessoal

1 - Os serviços periféricos externos do Ministério dos Negócios Estrangeiros dispõem de um mapa único de pessoal, com identificação do número de postos de trabalho caracterizados, designadamente, por cargos, por carreiras e por categorias, no qual são integrados todos os trabalhadores a exercer funções nesses serviços, bem como os trabalhadores das residências oficiais do Estado.

2 - O mapa de pessoal referido no número anterior é desdobrado em tantos mapas de afetação quantas as missões diplomáticas, representações, consulados-gerais, consulados e vice-consulados, procedendo-se à afetação dos trabalhadores de acordo com as necessidades de cada serviço.

Artigo 4.º

Carreiras

Os trabalhadores dos serviços periféricos externos do Ministério dos Negócios Estrangeiros, recrutados localmente, incluindo os trabalhadores das residências oficiais do Estado, agrupam-se nas carreiras gerais de técnico superior, assistente técnico e assistente operacional.

Artigo 5.º

Exigência de nível habilitacional

1 - Nos procedimentos concursais com vista ao recrutamento local de trabalhadores para os serviços periféricos externos do Ministério dos Negócios Estrangeiros, incluindo os trabalhadores das residências oficiais do Estado, é exigido, relativamente a cada uma das carreiras a que se refere o artigo anterior, o nível de escolaridade vigente em Portugal ou o equivalente no país onde o trabalhador completou o respetivo grau de escolaridade, quando não exista identidade.

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

ARTIGO 6.º

Celebração de contratos

Os contratos de trabalho por tempo indeterminado e a termo resolutivo, certo ou incerto, para constituição de relações jurídicas de emprego público nos serviços periféricos externos do Ministério dos Negócios Estrangeiros, incluindo nas residências oficiais do Estado, são celebrados localmente pelo chefe de missão ou de posto consular, ou em quem este delegar a sua representação.

Artigo 7.º

Requisitos de admissão

1. Com exceção da nacionalidade, para além dos requisitos gerais previstos na Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, é ainda considerado requisito para a constituição de relação jurídica de emprego público o cumprimento das obrigações legais relativas à entrada e à permanência ou residência no país onde vão ser exercidas as funções.

2. Podem ser impostos requisitos especiais para a constituição da relação jurídica de emprego público, desde que necessários para o exercício de funções, designadamente o conhecimento das línguas portuguesa e local.

Artigo 8.º

Avaliação do desempenho

A aplicação do Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP) aos trabalhadores dos serviços periféricos externos do Ministério dos Negócios Estrangeiros, incluindo os trabalhadores das residências oficiais do Estado, é feita com as necessárias adaptações, a aprovar por portaria dos membros de governo responsáveis pelas áreas das finanças, da administração pública e dos negócios estrangeiros.

CAPÍTULO II

Trabalhadores dos serviços administrativos e consulares

SECÇÃO I

Recrutamento e seleção

Artigo 9.º

Procedimento Concursal

O procedimento concursal é regulamentado por portaria dos membros do governo responsáveis pelas áreas da administração pública e dos negócios estrangeiros.

Artigo 10.º

Determinação do posicionamento remuneratório

O recrutamento para as carreiras gerais de técnico superior, assistente técnico e assistente operacional faz-se para a 1ª posição remuneratória estabelecida para a respectiva categoria na tabela remuneratória do país onde se localiza o serviço periférico externo de exercício de funções

SECÇÃO II

Regime remuneratório

Artigo 11.º

Tabela Remuneratória

1. As tabelas remuneratórias dos trabalhadores dos serviços periféricos externos do Ministério dos Negócios Estrangeiros, fixadas por país e por categoria, são aprovadas por decreto regulamentar.
2. A atualização dos valores correspondentes às posições remuneratórias das tabelas previstas no número anterior é efetuada de acordo com os índices de custo de vida das Nações Unidas, constantes da publicação de outubro do "UN Bulletin of Statistics" por despacho dos membros do

Governo responsáveis pelas áreas das finanças, administração pública e dos negócios estrangeiros, produzindo efeitos a 1 de janeiro do ano seguinte.

3. O valor da actualização não poderá, em termos globais, ultrapassar o valor previsto para os demais trabalhadores em funções públicas.

Artigo 12.º

Alteração do posicionamento remuneratório

O desenvolvimento das carreiras dos trabalhadores dos serviços periféricos externos faz-se por alteração do posicionamento remuneratório na tabela remuneratória da respectiva categoria e país nos mesmos termos e condições dos demais trabalhadores em funções públicas.

Artigo 13.º

Abonos

1 - Aos trabalhadores dos serviços periféricos externos do Ministério dos Negócios Estrangeiros é aplicável o regime e os montantes de ajudas de custo estabelecidos para deslocações deste pessoal em serviço público no estrangeiro e ao território nacional por despacho dos membros de governo responsáveis pelas áreas das finanças, administração pública e dos negócios estrangeiros.

2 - Aos trabalhadores das carreiras gerais de técnico superior e de assistente técnico dos serviços periféricos externos que manuseiem ou tenham à sua guarda, nas áreas de tesouraria ou cobrança, valores, numerário, títulos ou documentos, sendo por eles responsáveis, é devido abono para falhas, nos termos da lei, nos montantes a fixar, por país, em decreto regulamentar.

Artigo 14.º

Alojamento fornecido pelo Estado

Sem prejuízo dos descontos obrigatórios estabelecidos pela lei geral ou pela legislação local imperativa, aos trabalhadores dos serviços periféricos externos do Ministério dos Negócios Estrangeiros que beneficiem de alojamento fornecido pelo Estado é descontado, na respetiva remuneração base mensal, o valor correspondente a 15% desta.

SECÇÃO III

Mobilidade

Artigo 15.º

Mobilidade

1. O local de trabalho pode ser objeto de alteração definitiva, entre serviços periféricos externos, mediante acordo entre o trabalhador e o Ministério dos Negócios Estrangeiros.
2. Se a alteração definitiva do local de trabalho ocorrer por motivo de conveniência de serviço pode ser acordado o pagamento pelo Departamento Geral de Administração, da totalidade ou de parte de:
 - a. um abono de instalação de valor igual a uma remuneração base mensal da respetiva categoria e posição remuneratória do serviço periférico externo onde vai exercer funções, salvo se lhe for assegurado alojamento a cargo do Estado ou se a transferência não determinar a alteração de residência do trabalhador;
 - b. despesas de viagem do trabalhador e de transporte de bens pessoais, até ao limite de 1000 Kg, que comprovadamente decorram da transferência da residência.
3. Se do agregado familiar fizer parte trabalhador simultaneamente transferido, só haverá lugar ao pagamento de um abono.
4. Sempre que ao trabalhador seja assegurado alojamento pelo Estado não é devido abono de instalação.
5. Havendo alteração definitiva do local de trabalho o trabalhador passa a auferir a remuneração estabelecida para a sua categoria e posição remuneratória na tabela remuneratória do país de destino.
6. Caso o trabalhador esteja posicionado entre duas posições remuneratórias ou acima da última posição da tabela remuneratória do país de origem, passa a auferir, no país de destino, remuneração base mensal apurada da seguinte forma:
 - a. é calculada a diferença, em percentagem, entre a remuneração auferida e o montante da posição remuneratória imediatamente inferior à mesma, no país de origem;

- b. em seguida é aplicada a mesma percentagem de diferença ao montante da mesma posição da tabela remuneratória do país de destino.
7. O disposto no presente artigo afasta a aplicação do regime geral de mobilidade estabelecido na Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro.

SECÇÃO IV Feriados

Artigo 16.º Feriados a observar

Nos serviços abrangidos pelo presente diploma serão observados os feriados de 10 de junho (Dia de Portugal) e de 25 de dezembro (Natal), bem como os dias feriados a definir pelos chefes de missão diplomática ou de posto consular, ouvidos os respetivos trabalhadores, de entre os dias feriados locais e os dias feriados portugueses, até ao limite máximo de feriados estabelecidos para os demais trabalhadores em funções públicas.

SECÇÃO V Proteção social e benefícios sociais

Artigo 17.º Proteção social

1. Os trabalhadores dos serviços periféricos externos do Ministério dos Negócios Estrangeiros ficam abrangidos pelo regime geral de segurança social (RGSS), nos termos da lei que define a proteção social dos trabalhadores que exercem funções públicas, sem prejuízo do disposto nos regulamentos comunitários e, ou em instrumentos internacionais a que Portugal se encontre vinculado.
2. Os trabalhadores dos serviços periféricos externos do Ministério dos Negócios Estrangeiros, que exerçam funções em país ao qual Portugal não se encontre vinculado por instrumento internacional de segurança social, e sempre que a respetiva legislação determine a obrigação de inscrição no regime de segurança social local, ficam exclusivamente sujeitos a esse regime, cabendo ao Estado português suportar os encargos por conta da entidade patronal.
3. Sempre que o regime de segurança social local não preveja a proteção nas eventualidades que integram o âmbito material do regime geral de segurança social dos trabalhadores por conta de outrem, bem como acidentes de trabalho é, sempre que possível, celebrado seguro para cobertura das eventualidades não abrangidas, sendo os correspondentes encargos suportados nas percentagens de 35% e 65% pelo trabalhador e pelo Estado português, respetivamente.
4. A comparticipação do trabalhador para a formação do prémio de seguro a que se refere o número anterior não pode, no entanto, exceder o montante que o mesmo teria de suportar com a inscrição no regime geral de segurança social português.
5. Sem prejuízo do disposto nos números anteriores mantêm-se enquadrados no regime de proteção social convergente (RPSC) os trabalhadores que à data de entrada em vigor do presente decreto-lei dele sejam beneficiários.
6. Os trabalhadores referidos no n.º 2 já abrangidos pelo RPSC não perdem a qualidade de subscritor da Caixa Geral de Aposentações, não lhes sendo, contudo, exigível o pagamento de quotizações nem sendo o correspondente tempo de exercício de funções equivalente à entrada de contribuições.

Artigo 18.º Licenças, faltas e dispensas

Sempre que da aplicação de normas de direito internacional ou de regimes legais locais de segurança social resulte um regime de faltas, licenças e dispensas diferente do aplicável aos trabalhadores em funções públicas, considera-se justificado todo o período de ausência que der lugar ao abono de prestações sociais, não havendo lugar ao pagamento de remunerações durante o mesmo período.

Artigo 19.º
Fiscalização de incapacidade temporária

1 – Para efeitos de verificação da situação de incapacidade temporária de trabalhador inscrito no RGSS ou no RPSC pode o Departamento Geral de Administração do MNE designar um médico credenciado no país de exercício de funções ou de residência do trabalhador para efetuar a verificação da situação de doença, sem prejuízo do disposto em regulamento comunitário ou instrumento internacional de segurança social.

2 – Quando o trabalhador esteja inscrito em regime de proteção social local o chefe de missão ou de posto pode requerer aos serviços respetivos a designação de médico da área de residência do trabalhador, ou designar médico credenciado por esses serviços quando estes não o façam, sendo aplicável, com as devidas adaptações o previsto no RCTFP.

3 – O relatório médico emitido no âmbito do n.º 1 produz os efeitos da decisão da junta médica da ADSE ou da comissão de verificação de incapacidades temporárias da segurança social portuguesa, e é remetido ao Instituto de Segurança Social, IP, devidamente traduzido, quando se refira a trabalhador enquadrado no RGSS.

Artigo 20.º
Subsídio de refeição

1 - O subsídio de refeição dos trabalhadores dos serviços periféricos externos do Ministério dos Negócios Estrangeiros é, de acordo com as condições estabelecidas para a generalidade dos trabalhadores em funções públicas, fixado em montante a definir para cada país por decreto regulamentar.

2 – A atualização do subsídio de refeição, na mesma percentagem da atualização para os demais trabalhadores em funções públicas, é efetuada por portaria dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças, da administração pública e dos negócios estrangeiros.

SECÇÃO VI
Artigo 21.º

Regime disciplinar

1 - Aos trabalhadores que se encontrem a exercer funções nos serviços periféricos externos do Ministério dos Negócios Estrangeiros é aplicável o Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que Exercem Funções Públicas, com as especificidades previstas nos números seguintes.

2 - O direito de instaurar procedimento disciplinar prescreve passado um ano sobre a data em que a infração tenha sido cometida.

3 - Prescreve, ainda, quando o competente procedimento disciplinar não seja instaurado no prazo de 60 dias, a contar do seu conhecimento pela Inspeção Diplomática e Consular, adiante designada por IGDC.

4 - Suspendem o prazo prescricional referido nos números anteriores, por um período até seis meses, a instauração de processo de sindicância aos órgãos ou serviços, bem como a de processo de inquérito ou disciplinar, mesmo que não dirigidos contra o trabalhador a quem a prescrição aproveite, quando em qualquer deles venham a apurar-se infracções por que seja responsável.

5 - A suspensão do prazo prescricional apenas opera quando, cumulativamente:

- a. Os processos referidos no número anterior tenham sido instaurados nos 60 dias seguintes à suspeita da prática de factos disciplinarmente puníveis;

- b. O procedimento disciplinar subsequente tenha sido instaurado nos 60 dias seguintes à recepção daqueles processos, para decisão, pela entidade competente; e
 - c. À data da instauração dos processos e procedimento referidos nas alíneas anteriores, não se encontre já prescrito o direito de instaurar procedimento disciplinar.
- 6 - O procedimento disciplinar prescreve decorridos 24 meses contados da data em que foi instaurado quando, nesse prazo, o arguido não tenha sido notificado da decisão final.
- 7 - O prazo prescricional do procedimento disciplinar referido no número anterior suspende-se:
- a. durante o tempo em que, por força de decisão jurisdicional ou de apreciação jurisdicional de qualquer questão, a marcha do correspondente procedimento não possa começar ou continuar a ter lugar;
 - b. durante o período de dilação estabelecido no artigo 73.º do Código de Procedimento Administrativo para a realização de notificações e de atos procedimentais para a instrução e decisão do procedimento disciplinar;
 - c. pelo período necessário à obtenção de tradução de documentos redigidos em língua estrangeira, que não pode ser superior a seis meses;
- 8 - A prescrição volta a correr a partir do dia em que cesse a causa da suspensão.
- 9 - É admitida a prova pericial realizada fora do território nacional.
- 10 - As notificações ao trabalhador são efetuadas por edital, afixado no lugar de estilo da chancelaria do serviço periférico externo, produzindo efeitos no 3º dia útil seguinte à sua afixação, e sempre que possível as notificações serão também pessoais ou postais, para a morada indicada pelo trabalhador para efeitos de notificação.

CAPÍTULO III

Trabalhadores das residências oficiais do Estado

Artigo 22.º

Trabalhadores das residências oficiais do Estado

1. Os trabalhadores que exercem funções nas residências oficiais do Estado são designados trabalhadores domésticos, e exercem funções a favor do chefe de missão ou de posto e da respetiva família, cabendo-lhes designadamente:
 - a. Elaboração de ementas e confeção de refeições;
 - b. Serviço de mesa, manutenção dos equipamentos e instrumentos utilizados, bem como a sua inventariação regular,
 - c. Lavagem, tratamento e realização de serviços de costura em roupas de uso pessoal e doméstico do chefe de missão e seu agregado, bem como em peças para efeitos de representação;
 - d. Limpeza e arrumo;
 - e. Vigilância e assistência a crianças, pessoas idosas e doentes, entidades oficiais convidadas e demais pessoas, que se encontrem temporária ou permanentemente na residência;
 - f. Tratamento de animais domésticos do agregado do chefe de missão;
 - g. Execução de serviços de jardinagem, cultivo e conservação de flores, árvores, arbustos, relvados ou outras plantas, em parques ou jardins afetos às missões ou postos consulares e suas residências oficiais;
 - h. Condução de veículos ligeiros ao serviço da missão diplomática ou posto consular, de acordo com as instruções recebidas do chefe de missão ou posto, tendo em atenção a segurança dos utilizadores e das mercadorias;
 - i. Tratamento, limpeza, manutenção e revisão periódica das viaturas, participação superior de quaisquer avarias, acidentes ou qualquer situação do quotidiano que possa vir a colocar em risco a segurança ou o bom estado dos veículos da missão diplomática ou posto consular;

- j. Transporte e entrega de notas verbais, de correspondência, também de cariz confidencial, de encomendas oficiais, cargas e descargas de bagagens ou outros bens cujo transporte lhe seja determinado;
 - k. Apoio externo ao secretariado de chancelaria ou ao pessoal de residência, designadamente correio e compras de economato, e execução de outras funções diversificadas de apoio administrativo indispensáveis ao funcionamento da missão diplomática ou posto consular;
 - l. Vigilância diurna ou noturna das instalações da missão diplomática ou posto consular e sua residência oficial, zelando pela segurança de pessoas e bens;
 - m. Controlo de acesso às instalações da missão diplomática ou posto consular e respectiva residência oficial, quando exista;
 - n. Outras atividades consagradas pelos usos e costumes portugueses e locais;
 - o. Execução de tarefas externas relacionadas com as anteriores bem como de quaisquer outras tarefas domésticas.
2. São considerados trabalhadores domésticos os trabalhadores que exercem as atividades de motorista, jardineiro, guarda, cozinheiro, limpeza e mordomo.

Artigo 23.º

Recrutamento

Os trabalhadores domésticos são recrutados por escolha do chefe de missão ou de posto, após publicitação da necessidade de contratação, em local de estilo do serviço periférico externo, durante 10 dias, e realização de entrevista profissional, de entre indivíduos com idade superior a 18 anos, devidamente habilitados e com conhecimentos adequados às funções a desempenhar.

Artigo 24.º

Contrato

- 1 – O contrato é sempre reduzido a escrito, podendo ser celebrado a termo resolutivo certo ou incerto, nos termos da lei.
- 2 – O contrato a termo resolutivo certo dura pelo período acordado, podendo ser renovado por 2 vezes mediante comunicação expressa ao contratado, não podendo a sua duração total exceder três anos, incluindo renovações, nem se convertendo em caso algum, em contrato por tempo indeterminado.
- 3 – O contrato dos trabalhadores domésticos pode ser celebrado com alojamento na residência oficial do Estado procedendo-se, nesse caso, ao desconto de 15% do valor da respectiva remuneração mensal.
- 4 – Sempre que ao trabalhador doméstico seja fornecida alimentação não lhe é devido subsídio de refeição.

Artigo 25.º

Duração e organização do tempo de serviço

- 1 - A duração diária da prestação de trabalho, bem como de organização do horário da sua prestação, são estabelecidas pelo chefe de missão ou de posto, de acordo com as necessidades da representação externa e do agregado familiar, sem prejuízo de ser sempre assegurado aos trabalhadores domésticos, em cada dia, o gozo de intervalos para descanso e refeições que, no seu conjunto, não poderão ser inferiores a quatro horas diárias, bem como um repouso noturno de, pelo menos, oito horas consecutivas.
- 2 – O período normal de trabalho semanal não pode ser superior a 44 horas fracionadas de tempo de trabalho efetivo, sem prejuízo das funções de vigilância e assistência a prestar ao agregado familiar.
- 3 - O repouso noturno dos trabalhadores alojados não pode ser interrompido, salvo por motivos graves de carácter não regular e de força maior.
- 4 – Estes trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório, acrescido de meio dia de descanso semanal complementar, devendo estes, em regra, coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente.
- 5 – Nas residências oficiais do Estado são observados os dias feriados a definir pelo chefe de missão diplomática no início do ano civil e após audição dos trabalhadores, de entre os dias feriados locais e

os dias feriados portugueses e até ao limite máximo de feriados estabelecidos para os demais trabalhadores em funções públicas.

Artigo 26.º

Cessação do contrato

Para além das causas de cessação do contrato previstas no Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas o contrato pode, ainda, cessar:

- a. Por caducidade nos termos do artigo seguinte;
- b. Por rescisão com justa causa nos termos do artigo 28º;
- c. Por abandono de funções.

Artigo 27.º

Cessação do contrato por caducidade

O contrato caduca nos termos previstos no Regime de Contrato do Trabalho em Funções Públicas e, ainda, nos seguintes casos:

- a. Por declaração de *persona non grata* ou por recusa de concessão ou manutenção da autorização de residência pelas autoridades do país de exercício de funções;
- b. Ocorrendo extinção, fusão, reestruturação ou redimensionamento, total ou parcial, de serviços periféricos externos.
- c. Com a aposentação, reforma, velhice ou invalidez do trabalhador ou logo que perfaça 70 anos de idade.

Artigo 28.º

Rescisão com justa causa

1 - Para além das causas previstas no regime de contrato de trabalho em funções públicas, constitui justa causa de rescisão qualquer facto ou circunstância que impossibilite a manutenção do contrato de serviço doméstico, atenta a natureza especial da relação em causa, designadamente, quanto à rescisão por parte do Estado:

- a. Desobediência ilegítima às ordens dadas pelo chefe de missão ou de posto ou outros membros do agregado familiar;
- b. Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício das funções que lhe estejam cometidas;
- c. Provocação repetida de conflitos com outro ou outros trabalhadores ao serviço na residência oficial do Estado;
- d. Lesão de interesses patrimoniais sérios do chefe de missão ou de posto ou do agregado familiar;
- e. Faltas injustificadas ao serviço que determinem prejuízos ou riscos sérios para o chefe de missão ou de posto ou para o agregado familiar;
- f. Falta culposa de observância de normas de higiene, segurança e saúde no trabalho;
- g. Prática de violências físicas, de injúrias e de outras ofensas sobre o chefe de missão ou de posto, membros do agregado familiar, outros trabalhadores ao serviço na residência oficial do Estado e pessoas das relações do agregado familiar ou que se desloquem à residência oficial do Estado;
- h. Quebra de sigilo sobre qualquer assunto de que tenha conhecimento em virtude da convivência decorrente da natureza do contrato e de cuja revelação possa resultar prejuízo para a honra, bom nome ou património do agregado familiar ou do Estado português;
- i. Manifesta falta de urbanidade no trato habitual com o chefe de missão ou de posto ou outras pessoas que, regular ou acidentalmente, se encontrem ou sejam recebidas na residência oficial do Estado;
- j. Introdução abusiva na residência oficial do Estado de pessoas estranhas à mesma, sem autorização ou conhecimento prévio do chefe de missão ou de posto ou de quem o substitua;
- k. Recusa em prestar contas de dinheiros que lhe tenham sido confiados para compras ou pagamentos ou infidelidade na prestação dessas contas;
- l. Hábitos ou comportamentos que não se coadunem com o ambiente normal do agregado familiar ou tendam a afetar gravemente a respectiva saúde ou qualidade de vida;
- m. Negligência reprovável ou reiterada na utilização de aparelhagem eletrodoméstica, utensílios de serviço, louças, roupas e objetos incluídos no recheio da residência oficial do Estado, quando daí resulte avaria, quebra ou inutilização que impliquem dano para o património do Estado, do chefe de missão ou de posto.

2 - A existência de justa causa será apreciada tendo sempre em atenção o carácter das relações entre as partes, nomeadamente a natureza dos laços de convivência do trabalhador com o agregado familiar a que presta serviço.

Artigo 29.º

Abandono de funções

1. Considera-se abandono de funções a ausência do trabalhador, acompanhada de factos que revelem a intenção de o não retomar, nomeadamente, a sua ausência num período de 10 dias seguidos sem que o chefe de missão ou de posto tenha recebido comunicação do motivo da ausência, salvo quando o contratado demonstre ter ocorrido motivo de força maior impeditivo dessa comunicação.
2. O abandono de funções é considerado rescisão do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar o Estado de acordo com o estabelecido no artigo 285º do RCTFP.
3. A cessação do contrato só é invocável pelo Estado após envio de comunicação para a morada indicada pelo trabalhador para efeitos de notificação.

Artigo 30.º

Ação disciplinar

1. O procedimento disciplinar deve concluir-se nos 90 dias úteis seguintes àquele em que a IGDC teve conhecimento circunstanciado dos factos que indiciam a prática de infração disciplinar, a qual prescreve decorrido um ano sobre o momento em que teve lugar.
2. Quando ocorra facto suscetível de ser considerado infração disciplinar, e com vista à instauração de procedimento disciplinar, o chefe de missão ou de posto comunica à IGDC, com conhecimento ao Departamento Geral de Administração, os factos e circunstâncias ocorridos e, sempre que a gravidade o justifique, propõe o despedimento do contratado e o seu eventual afastamento provisório das funções, sem perda da remuneração base mensal.
3. Salvo indicação em contrário da IGDC, no prazo de 5 dias úteis a contar da comunicação referida no número anterior, o chefe de missão ou de posto pode proceder ao afastamento provisório do trabalhador pelo prazo máximo de 90 dias úteis.
4. A IGDC profere nota de culpa no prazo de 20 dias úteis a contar da comunicação circunstanciada dos factos, e remete-a ao chefe de missão ou de posto para efeitos de notificação ao interessado.
5. O trabalhador tem 10 dias úteis a contar da notificação referida no número anterior para se pronunciar e apresentar ao chefe de missão ou de posto, querendo, a sua defesa, só sendo admitida prova testemunhal ou documental produzida por escrito.
6. A decisão de aplicação de sanção disciplinar é proferida pelo Secretário-Geral, mediante proposta da IGDC, no prazo de 30 dias úteis contados do termo do prazo referido no número anterior.
7. Da decisão final do Secretário-Geral cabe recurso hierárquico, a interpor no prazo de 10 dias úteis, para o membro do governo com competência na área dos negócios estrangeiros, com efeito suspensivo, exceto se o Secretário-Geral ou o Ministro dos Negócios Estrangeiros considerar que a sua não execução imediata causa grave prejuízo ao interesse público.
8. As notificações ao trabalhador são efetuadas por edital, afixado no lugar de estilo da chancelaria do serviço periférico externo, produzindo efeitos no 3º dia útil seguinte ao da sua afixação.
9. Todos os atos processuais e instrutórios devem ser redigidos em língua portuguesa, ou sujeitos a tradução oficial, quando redigidos em língua estrangeira.

Artigo 31.º

Normas subsidiárias

São ainda aplicáveis aos trabalhadores das residências oficiais do Estado as normas estabelecidas no capítulo II do presente diploma para os trabalhadores recrutados localmente, nas seguintes matérias:

- a. Determinação do posicionamento remuneratório;
- b. Regime remuneratório;
- c. Abonos;
- d. Mobilidade;
- e. Regimes de proteção social aplicáveis;
- f. Licenças, faltas e dispensas;
- g. Fiscalização da incapacidade temporária;
- h. Subsídio de refeição, salvo quando seja fornecida alimentação ao trabalhador.

CAPÍTULO IV

CHEFIA DA CHANCELARIA E CONTABILIDADE DOS SERVIÇOS PERIFÉRICOS EXTERNOS

Artigo 32.º

Cargo de chefia

- 1 - É cargo de chefia administrativa dos serviços periféricos externos do Ministério dos Negócios Estrangeiros o cargo de chefe de chancelaria e contabilidade.
- 2 - Os cargos de chefia correspondentes a cada uma das unidades de chancelaria e contabilidade são previstos no mapa único de pessoal.

Artigo 33.º

Exercício de cargo de chefia

1. Os titulares do cargo de chefia previsto no artigo anterior são designados em comissão de serviço pelo Secretário-Geral.
2. Nas ausências ou impedimentos dos titulares de cargo de chefia, e até ao limite de 60 dias úteis consecutivos, as suas funções serão asseguradas por trabalhador do respetivo serviço periférico externo, que detenha as habilitações ou experiência profissional adequadas, designado temporariamente para o efeito pelo respetivo chefe de missão ou de posto, ou pelo Secretário-Geral.
3. Nos casos de ausência, ou impedimento dos titulares de cargo de chefia por mais de 60 dias úteis consecutivos é devido suplemento remuneratório no montante correspondente a 40% da remuneração base do trabalhador substituto, até ao limite da remuneração devida à chefia substituída.
4. Os titulares de cargo de chefia estão isentos de horário de trabalho, não lhes sendo, por isso, devido qualquer suplemento remuneratório pelo exercício de funções, não dispensando a observância do dever geral de assiduidade, nem o cumprimento da duração semanal de trabalho legalmente estabelecida.
5. No desempenho das suas competências os titulares de cargo de chefia respondem ao chefe de posto ou de missão ou a quem este designar para esse efeito.

Artigo 34.º

Exclusividade, acumulação de funções, incompatibilidades, impedimentos e inibições

- 1 — O exercício de cargo de chefia é feito em regime de exclusividade, implicando a renúncia ao exercício de quaisquer outras atividades ou funções de natureza profissional, públicas ou privadas, exercidas com carácter regular ou não, e independentemente da respectiva remuneração, sem prejuízo do disposto nos artigos 27.º a 29.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro.
- 2 - São igualmente aplicáveis ao cargo de chefia as normas previstas na Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, relativas ao regime de incompatibilidades, impedimentos e inibições no exercício de funções públicas.
- 3 — A acumulação de cargos de chefia, ainda que em serviços periféricos externos diferentes, não confere o direito a acumulação de remuneração.
- 4 — A violação do disposto no presente artigo constitui fundamento para dar por finda a comissão de serviço, sem prejuízo de outras cominações que a lei preveja.

Artigo 35.º

Comissão de serviço

1. A comissão de serviço tem a duração de três anos, sucessivamente renovável por iguais períodos.
2. A aceitação do exercício de comissão de serviço nos serviços periféricos externos dispensa a posse, presumindo-se que ocorre com a comunicação por escrito pelo chefe de missão ou de posto para a Secretaria-geral.

3. O tempo de serviço decorrido em comissão de serviço é contado, sendo o caso, na carreira e categoria às quais o trabalhador regressa.
4. A comissão cessa:
 - a. A todo o tempo, por conveniência de serviço determinada pelo Secretário-geral, mediante denúncia com o aviso prévio de 90 dias;
 - b. Pelo seu termo, quando não seja expressamente renovada;
 - c. Pela tomada de posse seguida de exercício, a qualquer título, de outro cargo ou função, salvo nos casos e durante o tempo em que haja lugar a suspensão ou em que seja permitida a acumulação nos termos da presente lei;
 - d. Pela extinção ou reorganização da unidade orgânica, salvo se for expressamente mantida a comissão de serviço no cargo de chefia que lhe suceda;
 - e. Pela violação das regras de incompatibilidades, impedimentos e inibições para exercício de funções;
 - f. Por despacho do Secretário-Geral, mediante relatório fundamentado do chefe de missão ou de posto, numa das seguintes situações:
 - i. Não realização dos objetivos definidos no SIADAP;
 - ii. Falta de prestação de informações ou prestação deficiente das mesmas, quando consideradas essenciais para o cumprimento da política global do Governo;
 - iii. Não comprovação superveniente da capacidade adequada a garantir o cumprimento das orientações superiormente fixadas;
 - iv. Necessidade de imprimir nova orientação à gestão dos serviços.
 - g. Na sequência de procedimento disciplinar em que se tenha concluído pela aplicação de sanção disciplinar;
 - h. A requerimento do interessado, apresentado nos serviços com a antecedência mínima de 90 dias, e que se considerará deferido se, no prazo de 60 dias a contar da data da sua entrada, sobre ele não recair despacho de indeferimento.
5. A cessação da comissão de serviço com fundamento na alínea f) do número anterior pressupõe a prévia audição do titular do cargo de chefia sobre as razões invocadas, independentemente da organização de qualquer processo, designadamente disciplinar.

Artigo 36.º

Competências

São competências do cargo de chefia, para além de outras que lhes sejam conferidas por lei ou que nele sejam delegadas pelo chefe de missão ou de posto, as seguintes:

- a. Assegurar a qualidade técnica do trabalho produzido e garantir o cumprimento dos prazos adequados à eficaz prestação do serviço, tendo em conta a satisfação do interesse dos destinatários;
- b. Efetuar o acompanhamento profissional no local de trabalho, apoiando e motivando os trabalhadores do serviço e proporcionando-lhes os conhecimentos e aptidões profissionais necessários ao exercício das funções inerentes ao posto de trabalho, bem como os procedimentos mais adequados ao incremento da qualidade do serviço a prestar;
- c. Divulgar junto dos trabalhadores os documentos internos e as normas de procedimento a adotar, bem como debater e esclarecer as ações a desenvolver para cumprimento dos objetivos do serviço, de forma a garantir o empenho e a assunção de responsabilidades por parte dos trabalhadores;
- d. Proceder ao controlo da assiduidade, pontualidade e cumprimento do período normal de trabalho por parte dos trabalhadores do seu serviço;
- e. Autorizar a passagem de certidões de documentos arquivados no respetivo serviço, exceto quando contenham matéria confidencial ou reservada, bem como a restituição de documentos aos interessados;
- f. Assegurar a guarda e conservação do arquivo do posto ou secção consular.

ARTIGO 37.º

Área de recrutamento para o cargo de chefia

1. Os chefes de chancelaria e contabilidade são recrutados na sequência de concurso conduzido pela Secretaria-geral, de entre cidadãos de nacionalidade portuguesa, com conhecimentos da língua estrangeira exigível para a missão ou o posto:

- a. que sejam trabalhadores da carreira geral de técnico superior, com relação jurídica de emprego público constituída há pelo menos três anos e dotados de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo;
 - b. que sejam trabalhadores dos serviços periféricos externos do Ministério dos Negócios Estrangeiros, titulares de licenciatura ou que tenham exercido funções de chefia nos últimos seis anos.
2. Nos casos em que o procedimento concursal fique deserto ou em que nenhum dos candidatos reúna condições para ser designado, os titulares dos cargos de chefia podem igualmente ser recrutados, em subseqüente procedimento concursal, de entre cidadãos de nacionalidade portuguesa sem relação jurídica de emprego público previamente constituída, que sejam titulares de licenciatura e que tenham, pelo menos, três anos de experiência profissional em funções de direção, coordenação e controlo noutras entidades públicas ou privadas e conhecimentos da língua estrangeira exigível para o posto ou missão, desde que:
- a. O serviço ou organismo interessado o tenha solicitado, em proposta fundamentada, ao Ministro das Finanças;
 - b. O recrutamento caiba dentro da quota anualmente fixada para o efeito por aquele Ministro;
 - c. O Ministro das Finanças o tenha autorizado.

ARTIGO 38.º

Procedimento concursal

- 1 - O aviso de abertura de procedimento concursal é publicitado na BEP, nas páginas eletrónicas do Ministério dos Negócios Estrangeiros e do serviço periférico externo a que se destina o cargo e afixado em local de estilo deste último, devendo constar do aviso o prazo de 10 dias úteis para formalização das candidaturas, o local de exercício de funções, o cargo posto a concurso, o perfil do candidato, os requisitos gerais e especiais exigidos, a composição do júri de concurso e os métodos de seleção.
- 2 - As candidaturas são dirigidas ao Secretário-Geral e analisadas pelo júri do concurso, no prazo de 20 dias, para aferição de preenchimento dos requisitos gerais e especiais pelos candidatos e sua avaliação curricular, atendendo ao perfil exigido para o cargo a concurso.
- 3 - O júri do concurso é constituído:
- a) Pelo Diretor do Departamento Geral de Administração, que preside;
 - b) Pelo Diretor-Geral dos Assuntos Consulares e Comunidades Portuguesas e o Secretário-Geral Adjunto, vogais efetivos;
 - c) Por dois vogais suplentes, a designar de entre os titulares de cargos de direção intermédia de 1.º e 2.º graus do Departamento Geral de Administração e do Departamento de Assuntos Jurídicos.
- 4 - Os candidatos que sejam excluídos pelo júri de concurso na fase de admissão de candidaturas devem ser notificados da deliberação tomada para, querendo, apresentarem reclamação nos termos do Código de Procedimento Administrativo.
- 5 - De seguida o júri de concurso procede às entrevistas profissionais de seleção, podendo as mesmas realizarem-se por videoconferência, tendo em conta a área de atuação e o perfil exigido para o cargo definidos no aviso de abertura, devendo deliberar, no prazo de 30 dias, qual o candidato a selecionar, indicando as razões porque a escolha recaiu sobre o mesmo.
- 6 - O júri pode decidir que nenhum dos candidatos reúne condições para ser designado.
- 7 - O candidato selecionado para o cargo posto a concurso é designado por despacho do Secretário-Geral, publicado em Diário da República, juntamente com uma nota relativa ao currículo académico e profissional, produzindo efeitos à data do despacho de designação, salvo se outra data for aí expressamente fixada.
- 8 - O procedimento concursal é urgente e de interesse público, não havendo lugar a audiência de interessados.
- 9 - Não há efeito suspensivo do recurso administrativo interposto do despacho de designação ou de qualquer outro ato praticado no decurso do procedimento.
- 10 - A propositura de providência cautelar de suspensão da eficácia de um ato administrativo praticado no procedimento não tem por efeito a proibição da execução desse ato.

11 - O candidato selecionado é designado em substituição enquanto vigorar a suspensão judicial da eficácia do despacho de designação.

12 - As notificações dos candidatos são efetuadas para o endereço postal ou eletrónico expressamente indicado na candidatura para o efeito, sendo a sua não indicação motivo de exclusão do presente concurso.

ARTIGO 39.º

Estatuto remuneratório

1 - Os titulares de cargo de chefia auferem a remuneração base mensal estabelecida no decreto regulamentar que fixa as tabelas remuneratórias dos serviços periféricos externos, actualizada nos termos do n.º 2 do artigo 11º do presente diploma.

2 — Os chefes de chancelaria e contabilidade que sejam titulares de uma prévia relação jurídica de emprego público, podem, em opção à remuneração, mediante autorização expressa no despacho de designação, auferir o vencimento ou retribuição base da sua função, cargo ou categoria de origem.

3 - Para efeitos do disposto no número anterior é adotado como referência o vencimento ou retribuição base médio efetivamente percebido durante o ano anterior à data do despacho de designação.

CAPÍTULO V

Normas finais e transitórias

Artigo 40º

Transição para as carreiras gerais

1. Os trabalhadores dos serviços periféricos externos do Ministério dos Negócios Estrangeiros, que se encontrem integrados no ex-mapa único de vinculação e no ex-mapa único de contratação, transitam para as carreiras gerais, nos termos dos números seguintes.
2. Transitam para a carreira geral de técnico superior os atuais trabalhadores titulares das categorias de técnico especialista e técnico, da carreira de pessoal técnico.
3. Transitam para a categoria de coordenador técnico da carreira geral de assistente técnico os atuais trabalhadores titulares das categorias de vice-cônsul, chefe de chancelaria e chanceler.
4. Transitam para categoria de assistente técnico da carreira geral de assistente técnico os atuais trabalhadores titulares das categorias de assistente administrativo especialista, assistente administrativo principal e assistente administrativo, da carreira de pessoal administrativo.
5. Transitam para a categoria de assistente operacional da carreira geral de assistente operacional os atuais trabalhadores:
 - a. Titulares das categorias de motorista de ligeiros, telefonista e auxiliar administrativo, da carreira de pessoal auxiliar;
 - b. Titulares das categorias de auxiliar de serviço de níveis 1 e 2, da carreira de pessoal auxiliar;
 - c. Titulares categorias de guarda e jardineiro da carreira de pessoal operário.

Artigo 41º

Reposicionamento remuneratório

1. Na transição para as novas tabelas remuneratórias estes trabalhadores são reposicionados na posição remuneratória da tabela remuneratória do país de exercício de funções a que corresponda montante pecuniário idêntico à remuneração base, acrescida dos diferenciais de integração ou dos prémios de antiguidade que, nos termos previstos nos artigos 65.º e 88.º do Decreto-Lei n.º 444/99, de 3 de novembro, atualmente auferam.

2. Em caso de falta de identidade entre os montantes atualmente auferidos a que se refere o número anterior e os montantes fixados para as respetivas tabelas remuneratórias, os trabalhadores são reposicionados em posição automaticamente criada entre duas posições da tabela remuneratória respectiva, ou para além da última posição remuneratória, quando a exceda.

3. A lista nominativa das transições referidas nos números anteriores é notificada a cada um dos trabalhadores e tornada pública através de afixação nos lugares de estilo dos serviços periféricos externos.

4.A atual transição não prejudica a aplicação aos trabalhadores pertencentes ao ex-mapa único de vinculação que transitam para as carreiras gerais do regime de cessação da relação jurídica de emprego público estabelecido para os trabalhadores em funções públicas que, com a entrada em vigor da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, transitaram de um regime de vinculação para a modalidade de contrato de trabalho em funções públicas.

5.Quando os trabalhadores tenham sido reposicionados entre posições remuneratórias, ao abrigo do número dois e quando, em momento ulterior, os mesmos devam alterar a sua posição remuneratória na categoria, e da alteração para a posição seguinte resultasse um acréscimo remuneratório inferior a um montante pecuniário fixado, para cada país, em despacho dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças, administração pública e dos negócios estrangeiros, aquela alteração tem lugar para a posição que se siga a esta, quando a haja.

Artigo 42.º

Categoria subsistente

Subsiste, nos termos do artigo 106.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, a categoria de zelador.

Artigo 43.º

Trabalhadores do ex-mapa único de vinculação

1. Para além do regime de mobilidade previsto no artigo 15.º, os trabalhadores dos serviços periféricos externos do Ministério dos Negócios Estrangeiros que mantêm o regime de cessação da relação jurídica de emprego público nos termos da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, podem ser transferidos entre serviços periféricos externos do Ministério, sem necessidade de acordo do trabalhador, em caso de mudança, reestruturação, fusão ou extinção, total ou parcial, da missão diplomática ou posto consular, bem como de racionalização dos seus efetivos.
2. No caso previsto no número anterior, os trabalhadores têm direito ao pagamento do abono de instalação, despesas de viagem e remuneração, nos termos previstos nos n.º 2 a 7 do artigo 15º do presente diploma.

Artigo 44.º

Aplicação da lei no tempo

O regime previsto no presente diploma é aplicável a todas as relações contratuais vigentes à data da sua entrada em vigor, salvo quanto à contagem do período experimental e dos prazos de prescrição e de caducidade em matéria disciplinar que se encontrem em curso.

Artigo 45.º

Notificações e língua

Todos os atos processuais e instrutórios devem ser redigidos em língua portuguesa, ou sujeitos a tradução oficial, quando redigidos em língua estrangeira.

Artigo 46.º

Designação do cargo de chefia

Durante a vigência do Programa de Assistência Económica e Financeira (PAEF) os cargos de chefia de chancelaria e de contabilidade no presente diploma e a nomeação dos respetivos titulares só pode ocorrer desde que não implique aumento de encargos globais para o orçamento do Ministério dos Negócios Estrangeiros.

ou

A designação dos cargos de chefia de chancelaria e de contabilidade só pode ocorrer desde que não implique aumento de encargos globais para o orçamento do Ministério dos Negócios Estrangeiros.

Artigo 47.º

Revogações e alterações

1 - São revogados:

a.o Decreto-Lei n.º 444/99, de 3 de novembro, e demais legislação complementar, mantendo-se em vigor o artigo 87.º n.º 2 do Estatuto do Pessoal dos Serviços Externos do Ministério dos Negócios Estrangeiros e;
b.os artigos 12.º, 15.º e 32º do Regulamento Consular, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 71/2009, de 31 de Março.

2 – No Regulamento Consular, todas referências a funcionário consular designado nos termos do artigo 12º devem ser tidas por feitas a chefe de chancelaria e de contabilidade ou coordenador técnico que tenha o exercício efetivo dessas funções.

Artigo 48º

Entrada em vigor

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

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de ...

Aos Senhores,

Dr. Miguel Morais Leitão
Secretário de Estado Adjunto e dos Assuntos Europeus

Dr. Hélder Rosalino
Secretário de Estado da Administração Pública

Dr. José Cesário
Secretário de Estado das Comunidades Portuguesas

C.C.:

Dr. José Augusto Duarte
Director do Departamento Geral de Administração

N/Ref.: 197/12

Data: 10/05/2012

Assunto: Revisão do DL.444/99 de 3 de Novembro, que aprovou o EPSEMNE.
Processo Negocial.

Excelências,

Com referência ao assunto em epígrafe e no seguimento da nossa reunião do passado dia 2 de Maio, vimos solicitar a melhor atenção de V. Exas. para quanto segue, bem como para os documentos "**Pressupostos Negociais do STCDE**" e "**Contraposta de Revisão do DL.444/99 do STCDE**" em anexo.

Globalmente, a Proposta de Revisão do DL.444/99 apresentada pelo MNE, com a colaboração técnica do Ministério das Finanças e da Administração Pública, não converge com as expectativas do STCDE, revelando-se a apreciação prévia objectivamente negativa, principalmente atento o facto de as posições adoptadas encontrarem-se muito distantes, inviabilizando uma aproximação imediata das partes negociadoras em sede de análise técnica, havendo necessidade de uma negociação política prévia.

No cômputo geral, a Proposta ministerial afasta, de modo ostensivo, a possibilidade de existência de IRCT negociados directamente com o STCDE, na medida em que grande parte das matérias contempladas no texto apresentado e que podiam ser objecto, nos termos da lei, de negociação colectiva, são reguladas à posteriori por iniciativa legislativa em que o STCDE é meramente consultado sobre a bondade das propostas de lei que lhe forem apresentadas.

A Proposta do MNE persiste em considerar como recrutados localmente os Trabalhadores dos Serviços Periféricos Externos do MNE, o que, por regra, não corresponde à realidade e que parece ter em vista escusar-se a desencadear, nos termos das Convenções de Viena sobre Relações Diplomáticas e Consulares vigentes, o competente procedimento de acreditação nos termos adequados, de acordo com o perfil profissional dos Trabalhadores que carecem daquele reconhecimento institucional, o que parece resultar do teor do artigo 7.º, n.º1 da Proposta ministerial.

Do articulado sob crítica não resulta, de modo claro, porque não expresso, a transição automática dos Trabalhadores que integravam os extintos QUV e QUC para o RCTFP, com efeitos a 1 de Janeiro de 2009, o que se revela, como se constatou, *contra legis*.

A transição para as carreiras gerais da Administração Pública e a inequívoca intenção legislativa de se estabelecer um paralelismo do regime jurídico atinente aos Trabalhadores das residências oficiais do Estado, inserto no Capítulo III da Proposta, com o regime geral do contrato de serviço doméstico, revela-se inaceitável no plano sindical, considerando a fundamentação já expressa.

O SIADAP adaptado deverá ser objecto de negociação colectiva, sendo implementado através de IRCT e não por iniciativa legislativa, em que as Associações Sindicais têm uma reduzida intervenção negocial.

Do mesmo modo, as Regras de Recrutamento, que deverão ter por base o procedimento concursal, têm de ser inseridas em IRCT, com uma efectiva participação das Associações Sindicais em sede negocial, o mesmo se aplicando ao Regime Remuneratório, de onde sairão as tabelas remuneratórias e o Regime de Mobilidade.

As matérias relativas ao Regime de Protecção Social e Regime Disciplinar, oferecem em face da obscuridade e falta de razoabilidade que comportam na Proposta ministerial, não podem ser objecto de consensualização nos termos propostos, atento ao que se referiu anteriormente em sede de "Pressupostos Negociais" acompanhados da fundamentação oferecida.

No Regime proposto para os Trabalhadores das Residências Oficiais do Estado, se é verdade que se mostra necessário consagrar e concretizar alguns aspectos particulares, que carecem de previsão legal, dada a peculiaridade em que o exercício daquelas funções se desenvolve nos locais de representação do Estado no estrangeiro, adequando o exercício das mesmas àquela concreta realidade, não menos verdadeira se mostra a falta de razoabilidade das propostas apresentadas, nomeadamente, as constantes dos artigos 22.º, n.º1, als. e), f) e n); 25.º, n.º2 e 30.º. Como vem sendo repetidamente referido pela Jurisprudência, as residências são de representação e o Estado, como é consabido, não tem agregado familiar.

Com os melhores cumprimentos.

Pel'A Comissão Executiva,
O Secretário-Geral,

(Jorge Monteiro Veludo)



PRESSUPOSTOS NEGOCIAIS

(?)

a) Enquadramento Geral

O Pessoal dos Serviços Externos do Ministério dos Negócios Estrangeiros, na nova terminologia legalmente consagrada “Trabalhadores dos Serviços Periféricos Externos do Ministério dos Negócios Estrangeiros”, viu o seu estatuto funcional pela primeira vez consagrado com a entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 451/85, de 28 de Outubro [DL.451/85], publicado no Diário da República, I Série - N.º 248.

Até ao início da vigência do DL.451/85, os Trabalhadores abrangidos pelo diploma eram considerados como contratados localmente, não estando a respectiva contratação sujeita a quaisquer normas escritas ou verbais¹.

Concomitantemente, o elenco dos correspondentes direitos e deveres funcionais inexistiam concretizados em qualquer documento que os explicitasse, o que potenciava a existência de uma ostensiva disparidade de tratamento em situações de resolução de conflitos de índole laboral.

Assim, foi legalmente consagrada a possibilidade de cada posto diplomático e consular de carreira poder ficar dotado, para além do pessoal do

¹ Cfr. Informação preambular do DL.451/85.



serviço diplomático e especializado, de pessoal técnico, técnico-profissional, administrativo e auxiliar².

Também pela primeira vez, aqueles Trabalhadores viram ser-lhes consagradas um conjunto de categorias profissionais, com regras próprias no que concerne ao procedimento atinente ao recrutamento e bem assim à respectiva progressão na carreira profissional, a qual sempre foi especial³.

Foi estabelecida faculdade legal de direito de opção pelo regime da função pública e as regras de provimento⁴, prevendo-se, também, normas relativas ao seu estatuto retributivo, mobilidade interna e externa, regime de faltas, férias e licenças, estatuto disciplinar, regime de protecção social⁵.

A aplicação do direito laboral local aos Trabalhadores que não exerceram o seu direito de opção pelo regime jurídico da função pública era meramente subsidiária⁶.

O DL.451/85, como confessadamente resulta do preâmbulo do Decreto-Lei n.º 444/99, de 3 de Novembro [DL.444/99], apesar da sua publicação nunca foi, de facto, aplicado, o que originou que os Trabalhadores de nacionalidade portuguesa continuassem a não dispor de um estatuto profissional que enquadrasse juridicamente a sua relação jurídico-laboral com

² Artigo 1.º do DL.451/85.

³ Artigos 5.º a 12.º do DL.451/85.

⁴ Artigos 3.º e 13.º do DL.451/85

⁵ Cfr. Artigos 14.º a 27.º do DL.451/85.

⁶ Artigo 21.º, *in fine*.



o Estado. Nesse contexto, surgiu a necessidade de, por via do citado DL.444/99, fazer aprovar um Estatuto do Pessoal dos Serviços Externos do MNE [EPSEMNE] o qual se pretende agora, por iniciativa do XIX Governo Constitucional e através da directa intervenção do Ministério dos Negócios Estrangeiros, rever.

O EPSEMNE, contrariamente ao que sucedeu com o regime consagrado pelo DL.451/85, encontrou, no decurso destes cerca de 11 anos de vigência, aplicabilidade prática, regulando de forma efectiva, as relações de trabalho daquele pessoal com o Estado, atento os respectivos regimes de emprego consagrados na sequência da criação dos Quadros Únicos de Vinculação e de Contratação [QUV e QUC].

Uma vez mais, o Legislador, a exemplo do que ocorreu no âmbito da vigência do DL.451/85, fez consagrar a aplicabilidade do direito privado local a título meramente subsidiário, aplicando-se aos Trabalhadores abrangidos pelo EPSEMNE, consoante a natureza pública ou privada da sua relação laboral, aquele Estatuto funcional e, subsidiariamente, as normas da função pública para o pessoal que integrava o agora extinto QUV e o direito privado local para o pessoal que integrava o extinto QUC⁷.

O EPSEMNE consagrou, de modo expresse, uma estrutura funcional contendo grupos profissionais, carreiras e categorias, com definição

⁷ EPSEMNE, artigo 1.º, n.º2.



hierárquica, prevendo, ainda, dentro de determinadas categorias, áreas funcionais de actuação profissional.

Implementou um sistema de avaliação e classificação de serviço, regras para admissão de Trabalhadores, regimes de promoção e progressão na carreira, regimes de mobilidade, estruturação de direitos, deveres e garantias, regimes de exclusividade, incompatibilidades e acumulações; estatuiu um regime disciplinar aplicável, bem como modalidades de horários de trabalho; caracterizou e definiu os efeitos do trabalho extraordinário, nocturno e em dias de descanso semanal, o regime de férias, faltas, licenças e feriados; criou um sistema retributivo próprio, bem como um regime de protecção social e, finalmente, as regras atinentes à cessação da relação jurídica de emprego.

As regras contemporâneas que actualmente regem, em sentido lato, a Administração Pública, de onde se destacam a Lei n.º66-B/2007, de 28 de Dezembro, que veio estabelecer o Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública [SIADP], a Lei n.º12-A/2008, de 27 de Fevereiro, que veio estabelecer os Regimes de Vinculação, de Carreiras e de Remunerações dos Trabalhadores que Exercem Funções Públicas [LVCR], a Lei n.º 58/2008, de 9 de Setembro de 2008, que aprovou o Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que Exercem Funções Públicas [ED] e a Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, que aprovou o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas [RCTFP], atento à unidade do sistema jurídico e à necessidade de harmonização e compatibilização dos regimes privativos legalmente consagrados, como é o caso de EPSEMNE, com os regimes jurídicos de



emprego público, *in casu*, a LVCR e o RCTFP, aproximando regimes ao mesmo tempo que salvaguarda as especificidades inerentes àqueles serviços, reclamam, indubitavelmente, a necessidade de revisão daquele estatuto privativo, enquanto integrador de normas especiais, que regem, de igual forma, um corpo especial da Administração Pública, mas tendo como preocupação sempre presente salvaguardar situações consolidadas de direitos adquiridos.

Nesta perspectiva e feito o enquadramento que precede, entende o STCDE que existem “pressupostos negociais” que devem ser respeitados, contendo matérias que, na óptica da estrutura representativa dos Trabalhadores abrangidos, devem ser especialmente salvaguardadas, sob pena de se comprometer o procedimento negocial pretendido.

b) Explicitação dos Pressupostos Negociais

Constituem Pressupostos Negociais no âmbito do presente Procedimento a salvaguarda no texto final de revisão do DL.444/99 as seguintes matérias:

- i) Reconhecimento da transição para o RCTFP dos Trabalhadores dos Serviços Periféricos Externos do MNE que integravam os extintos QUV e QUC, com efeitos a 1 de Janeiro de 2009;
- ii) Reconhecimento como Carreira Especial a que integra o Pessoal não diplomático dos Serviços Periféricos Externos do MNE, abrangidos pelo âmbito estatutário do STCDE, com definição jurídica por via do



diploma a aprovar da Estrutura da Carreira, com áreas de exercício profissional, categorias, perfis profissionais e conteúdos funcionais;

iii) Modalidades futuras de constituição da relação jurídica de emprego público através de:

- a. Contrato de Trabalho em Funções Públicas por tempo indeterminado;
- b. Contrato de Trabalho em Funções Públicas a termo resolutivo Certo e Incerto;
- c. Contrato Individual de Trabalho de acordo com o regime do Código do Trabalho Português e com aplicação subsidiária do direito laboral privado local, desde que a aplicabilidade resulte da imposição de Convenções Internacionais ou de normas imperativas do direito privado local, devendo, sempre que possível, privilegiar-se a plena aplicabilidade do Princípio do tratamento mais favorável ao Trabalhador.

iv) Recrutamento por concurso público, ainda que, em alguns casos, com tramitação procedimental simplificada;

v) Regime Disciplinar:

- a. Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que Exercem Funções Públicas nos casos das relações jurídicas de emprego público sujeitas ao RCTFP;



b. Regime disciplinar do Código do Trabalho Português no caso das relações jurídicas constituídas por Contrato Individual de Trabalho.

vi) Previsão expressa de Negociação de Instrumentos de Regulamentação Colectiva do Trabalho [IRCT] que visem complementar e manter actualizado o Regime Jurídico a aprovar e que substitui o DL.444/99.

vii) Implementação de sistema exequível de Protecção Social, tendo por referência o Regime de Protecção Social Convergente [RPSC] e o Regime Geral de Segurança Social [RGSS], garantindo as seguintes eventualidades:

- a. Protecção na doença;
- b. Protecção na maternidade e adopção;
- c. Protecção em caso de invalidez;
- d. Protecção em caso de desemprego;
- e. Protecção em caso de acidente de trabalho e doença profissional;
- f. Protecção na velhice;
- g. Protecção familiar em caso de Morte,

Seja por via da inscrição no Sistema de Protecção Social nacional ou local, com eventual recurso a seguro privado em ordem a serem garantidas todas as eventualidades acima identificadas, caso em que, a participação do Trabalhador, a qual deverá sempre ser partilhada com a da Entidade Empregadora Pública, não pode exceder o montante que teria que despender se estivesse inscrito no RGSS, tendo por referência o valor da sua retribuição e de acordo



com a respectiva percentagem que serve de base para efeitos de retenção na fonte.

viii) Os Feriados a serem observados serão os previstos na legislação portuguesa, bem como os impostos pela legislação local.

ix) Mobilidade decorrente de transferência por interesse público implica, sempre, um abono de instalação nos termos consagrados presentemente no EPSEMNE, sendo certo que a transferência compulsiva só poderá verificar-se nos termos do disposto no n.º2 do artigo 28.º do EPSEMNE.

x) Duração semanal de trabalho, independentemente da modalidade da contratação, da carreira ou da categoria, não poderá exceder 35 horas semanais, distribuídas, por regra, de segunda a sexta-feira, de acordo com a modalidade de horário de trabalho concretamente fixada, excepto no que se reporta aos Auxiliares de Serviço que, sem prejuízo do trabalho extraordinário ou a prestação de trabalho em dias de descanso semanal obrigatório, complementar e feriados, o respectivo horário, com cumprimento da duração semanal de trabalho, poderá ser fixado de segunda-feira a sexta-feira e sábado, até às 13:00 horas.

c) Fundamentos

O reconhecimento do direito à transição para o RCTFP dos Trabalhadores dos Serviços Periféricos Externos do MNE que integravam os extintos QUV e



QUC, com efeitos a 1 de Janeiro de 2009, decorre, essencialmente, do que se encontra consagrado na Lei.

Com efeito, com a entrada em vigor da LVCR e, posteriormente, do RCTFP, aqueles Trabalhadores, sem necessidade de cumprimento de qualquer formalidade, transitaram para a modalidade de constituição da relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado⁸. Essa transição produziu efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009, de acordo com o disposto no artigo 109.º, n.º2 da LVCR, conjugado com o artigo 23.º da citada Lei n.º59/2008, de 11 de Setembro.

Assim, de acordo com o disposto no artigo 81.º do LVCR, é aplicável, à data aos Trabalhadores dos Serviços Periféricos Externos do MNE, entre outras fontes normativas do contrato, a LVCR, o EPSEMNE [no que concerne às disposições não revogadas]⁹ e o RCTFP.

A legislação contemporânea invocada contém, em si mesma, princípios estruturantes, logo fundamentais, estabelecidos para os funcionários do Estado, expressamente consagrados na LVCR, os quais visam a uniformidade de disciplina no que concerne àquelas relações *jus-laborais*.

Aqueles princípios fundamentais de manutenção e conversão da relação jurídica de emprego e que emergem da entrada em vigor da LVCR e do RCTFP não admitem a possibilidade do Trabalhador ou da Entidade Empregadora pública optarem pela não conversão dos vínculos nos termos legalmente consagrados.

8 Cfr. LVCR, artigo 88.º e artigo 17, n.º2 da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro.

9 Designadamente no que concerne a determinadas normas que integram o Sistema Retributivo, inserto no Capítulo XII do EPSEMNE, aplicáveis de modo especial e exclusivo ao PSE, atento as condições também elas peculiares como exercem as suas funções de natureza pública no estrangeiro.



Conforme alude o *mui douto* Acórdão do Tribunal Constitucional [TC] n.º 33/2011, no âmbito do Processo n.º 618/10, publicado no D.R., 1.ª série, n.º 31, de 14 de Fevereiro de 2011, entendimento já sufragado também em anterior Acórdão daquele Venerando Tribunal Superior com o n.º 256/10 e confirmado recentemente no âmbito do Acórdão do TC n.º 265/2011, Processo n.º 643/10, aqueles princípios extraem-se da LVCR, revelando-se um dos aspectos mais marcantes da reforma operada pela Lei n.º 12-A/2008 o da consagração do contrato como modalidade regra da constituição da relação jurídica de emprego público, quedando-se a nomeação como uma modalidade de natureza excepcional. Este novo regime é aplicável àqueles trabalhadores da função pública, sem lhes ser dada a faculdade de manterem o título jurídico definidor da relação de trabalho (Cfr. artigos 88.º e 92.º).

Assim, o aresto em apreço, entende que o Legislador ordinário estabeleceu para os funcionários do Estado, como princípio fundamental, o da transição imediata para a modalidade regra de contrato por tempo indeterminado, sem qualquer possibilidade de opção por parte deles.

Quanto à necessidade do reconhecimento da Carreira que integra o Pessoal não diplomático dos Serviços Periféricos Externos do MNE como Especial, abrangido pelo âmbito estatutário do STCDE, ela emerge do facto de as suas funções, que se enquadram no domínio das funções da Administração Pública, nomeadamente as relacionadas com o registo civil e notariado, a emissão de documentos oficiais, cartões de cidadão, passaportes, outros documentos de viagem, certidões e, ainda, as funções que têm que ver com a protecção consular dos portugueses residentes no estrangeiro, serem de elevado grau de complexidade funcional, atento as atribuições do MNE, enquanto



departamento governamental que tem por missão formular, coordenar e executar a política externa de Portugal, onde os Serviços Periféricos Externos do MNE assumem especial relevância institucional, nomeadamente, como meio de apoio à comunidade portuguesa no estrangeiro.

Salvaguardando-se o regime de transição acima chamado à colação dos Trabalhadores que integravam os extintos QUV e QUC, com os fundamentos aduzidos, entende-se que as modalidades futuras de constituição da relação jurídica de emprego público devem ser estabelecidas através dos regimes jurídicos vigentes a nível nacional e aplicáveis aos mais variados sectores da Administrações Pública, admitindo-se, assim, a existência para o futuro da celebração de contratos individuais de trabalho, nos termos consagrados no regime estatuído pelo Código do Trabalho Português e com aplicação subsidiária do direito laboral privado local, desde que a aplicabilidade resulte da imposição de Convenções Internacionais, em cumprimento com o disposto no artigo 8.º da Constituição, ou de normas imperativas do direito privado local, devendo, sempre que possível, privilegiar-se a plena aplicabilidade do Princípio do tratamento mais favorável ao Trabalhador.

O recrutamento por concurso público, ainda que, em alguns casos, com tramitação procedimental simplificada, tem em vista garantir os Princípios estruturantes que regem a Administração Pública, nomeadamente, e sem prejuízo de outros que reflexamente se apliquem, o da transparência, o da persecução do interesse público, o da igualmente e da justiça, plasmados em sede da Constituição e, em concreto, a nível da legislação ordinária, no Código do Procedimento Administrativo.



Quanto à aplicabilidade, em sede do Regime Disciplinar, do ED e do regime consagrado no CT, a motivação subjacente à proposta está relacionada com a unidade do sistema jurídico que se visa salvaguardar e a maior eficácia e justiça na aplicabilidade do direito pelos Tribunais, os quais, no seu labor interpretativo das leis, tendo em vista a sua concreta aplicação, mover-se-ão em ambiente jurídico familiar, harmonicamente criado com a demais legislação vigente conexa, com a segurança jurídica de que inexistem normas que possam colidir com a ordem pública internacional do Estado Português e com Direitos, Liberdades e Garantias constitucionalmente consagrados.

No que se reporta à previsão expressa de Negociação de Instrumentos de Regulamentação Colectiva do Trabalho [IRCT] que visem complementar e manter actualizado o Regime Jurídico a aprovar e que substitui o DL.444/99, a motivação emerge da manifesta intenção legislativa plasmada na LVCR, no RCTFP e no CT, de onde resulta que o Legislador pretende promover a criação de IRCT, mormente, atento o disposto no artigo 346.º do RCTFP, para além do direito consagrado no artigo 310.º, n.º1, al. a), do RCTFP

A implementação de sistema exequível de Protecção Social, tendo por referência o Regime de Protecção Social Convergente [RPSC] e o Regime Geral de Segurança Social [RGSS], garantindo as eventualidades expressas, resulta de inalienável e indisponível obrigatoriedade Constitucional, sendo certo que como tem sido sufragado pelos Tribunais Superiores, nomeadamente na tese discorrida no *mui douto* Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 7 de Junho de 2000, no âmbito do Recurso n.º: 3 324/4/00, onde se aflora, de modo sapiente, a questão essencial dos direitos fundamentais do Homem, aí se advogando que “[...] o fundamento da tutela do direito à protecção na



situação de doença, de invalidez e de velhice reside no interesse público de garantir a todos os cidadãos os meios indispensáveis que lhe permitam o gozo efectivo dos seus direitos civis e políticos, quando se encontrem nessas situações.”, procurando-se assim, “assegurar a dignidade humana do trabalhador, precisamente, nas situações mais difíceis da sua vida. [...] “O Estado Português tem naturalmente entre os seus valores jurídicos fundamentais o da dignidade da pessoa humana e outros que reputa de essenciais (Cfr. arts. 1.º, 64.º e 65.º da Constituição da República Portuguesa) e que, em qualquer caso, lhe incumbe assegurar.” [...] A preservação desses valores e dos interesses que lhe são inerentes exigem que a todo o acto de atribuição de competência a um ordenamento jurídico estrangeiro vá anexa uma ressalva: a lei definida por competente não será aplicada na medida em que essa aplicação venha lesar algum princípio ou valor básico do ordenamento nacional, tido por inderrogável, ou algum interesse de precípua grandeza da comunidade local.”

Quanto aos Feriados a serem observados, a solução preconizada, não prejudica os princípios que se visam salvaguardar com a supressão dos feriados na sequência do programa de austeridade que se encontra em curso e implementado pelo Governo e, simultaneamente, não ferindo susceptibilidades com reflexos diplomáticos do Estado acreditador.

A proposta alvitrada quanto à Mobilidade e efeitos decorrentes de transferência por interesse público tem em vista salvaguardar direitos e interesses dos Trabalhadores, atento, sobretudo, a especial condição em que são prestadas as suas funções e a incomodidade excepcional que pode



emergir de uma transferência por interesse público, para si e respectivo agregado familiar, considerando a geral dispersão e distância existente entre as representações externas do Estado para onde poderão ser transferidos.

Finalmente, a duração semanal de trabalho, independentemente da modalidade da contratação, da carreira ou da categoria, que não poderá exceder 35 horas semanais, distribuídas, por regra, de segunda a sexta-feira, de acordo com a modalidade de horário de trabalho concretamente fixada, com a exceção consagrada, visa, uma vez mais, dar aplicação prática às previsões constantes da já afluída legislação contemporânea e as recomendações a OIT.



(4)

PROPOSTA DE REVISÃO DL. 444/99

STCDE

**PROPOSTA DE ALTERAÇÃO
DECRETO-LEI N.º 444/99, DE 3 DE NOVEMBRO**

Decreto-Lei n.º/.....

PREÂMBULO

[...]

CAPÍTULO I

Objecto, âmbito e regimes aplicáveis

Artigo 1.º

Objecto

O presente decreto-lei aprova e estabelece o regime da carreira especial do Pessoal afecto à administração pública que exerce funções nos Serviços Periféricos Externos do Ministério dos Negócios Estrangeiros, doravante MNE, bem como os requisitos de habilitação profissional necessários para o exercício das respectivas funções.

Artigo 2.º

Âmbito

O presente decreto-lei aplica -se ao universo do pessoal integrado na carreira especial identificada no artigo anterior, cuja relação jurídica de emprego público é constituída por contrato de trabalho em funções públicas e que integravam os extintos quadros únicos de vinculação e contratação, bem como os que consolidaram posteriormente com o Estado relação jurídica de emprego público, independente da modalidade.

Artigo 3.º

Regimes aplicáveis



Ao Pessoal dos Serviços Periféricos Externos do MNE, doravante, PSE, aplica-se, especialmente, o regime consagrado no âmbito do presente decreto-lei, em consonância com o disposto na Lei 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, no estatuto consagrado na Lei 58/2008, de 9 de Setembro, bem como no regime estatuído pela Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro e, subsidiariamente, pelo disposto no regime do direito privado local, seja por imposição de convenções internacionais que assim o determinem, seja por disposições imperativas decorrente do direito local, devendo, em qualquer circunstância que se revele possível, privilegiar-se a plena aplicação do princípio do tratamento mais favorável.

CAPÍTULO II

Nível habilitacional

Artigo 4.º

Natureza do nível habilitacional

O nível habilitacional exigido para as categorias que integram carreira especial do PSE, corresponde aos previstos no presente decreto -lei.

Artigo 5.º

Qualificação especial

Sempre que o conteúdo funcional inerente à categoria respectiva assim o determine, nomeadamente, considerando a especial complexidade técnica das funções a desempenhar, podem ser exigidas, no âmbito do procedimento de recrutamento, qualificações especiais para o desempenho de determinadas actividades laborais nos serviços, sem prejuízo da obrigação que impende sobre a entidade empregadora pública de ministrar formação profissional em caso de afectação de Trabalhador, já em exercício de funções, para o exercício daquelas actividades.

CAPÍTULO III

Estrutura da carreira

Artigo 6.º

Áreas de exercício profissional



O PSE desenvolve a sua actividade profissional nas Embaixadas, Missões e Representações Permanentes, nas Missões Temporárias e nos Postos Consulares, de acordo com o previsto na Lei Orgânica do MNE e no Regulamento Consular, organizando-se aquela actividade por áreas de exercício profissional, nomeadamente, no âmbito do registo civil, notariado, serviço social, serviço cultural, serviço jurídico, tradução, documentação e arquivo, informática, comércio e turismo, serviços de apoio ou auxiliares, como formas de exercício adequadas à natureza da actividade desenvolvida, sendo objecto de definição em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Artigo 7.º

Categorias

A carreira especial do PSE é pluricategorial e estrutura-se nas seguintes categorias profissionais, as quais integram conteúdos funcionais característicos e distintos consoante a actividade profissional contratada.

a) Cargos de chefia:

- i) Vice-Cônsul;
- ii) Chefe de Cancelaria
- iii) Chanceler;

b) Pessoal Técnico:

- Técnico Superior

c) Pessoal Administrativo

- Assistente Técnico

d) Pessoal Auxiliar

- Assistente operacional

Artigo 8.º

Perfis profissionais

1. O exercício dos cargos de chefia, sem prejuízo das situações pré-existentes, pressupõe a obtenção de licenciatura, para além do necessário procedimento concursal, onde será determinante o



conhecimento da língua estrangeira exigível para o posto, sendo o seu universo de recrutamento alargado aos trabalhadores dos serviços periféricos externos que tenham exercido funções de chefia nos seis últimos anos.

2. O exercício de funções na categoria de técnico superior, sem prejuízo das situações pré-existentes, pressupõe a obtenção de curso superior na área profissional respectiva, a definir no âmbito do procedimento concursal, sendo o seu universo de recrutamento alargado aos trabalhadores dos serviços periféricos externos que tenham exercido funções de cariz técnica, podendo ser exercidas funções nas áreas funcionais de:
 - a. Serviço social
 - b. Serviço cultural;
 - c. Serviço jurídico;
 - d. Tradução;
 - e. Documentação e arquivo;
 - f. Informática;
 - g. Comércio e Turismo.

3. O exercício de funções na categoria de assistente técnico, sem prejuízo das situações pré-existentes, pressupõe a obtenção do 12.º ano de escolaridade ou equivalente, podendo ser exigida habilitação ou formação profissional específica no âmbito do procedimento concursal respectivo, sendo o seu universo de recrutamento alargado aos trabalhadores dos serviços periféricos externos que tenham exercido funções de cariz administrativa.

4. O exercício de funções na categoria de assistente operacional, sem prejuízo das situações pré-existentes, pressupõe a obtenção da escolaridade obrigatória, podendo ser exigida habilitação ou formação profissional específica no âmbito do procedimento concursal respectivo, podendo ser exercidas funções nas seguintes áreas funcionais:
 - a. Motorista;
 - b. Telefonista;
 - c. Auxiliar administrativo;



- d. Guarda;
- e. Jardineiro;
- f. Auxiliar de serviço:
 - i. Mordomo;
 - ii. Cozinheiro;
 - iii. Servente.

Artigo 9.º

Deveres funcionais

1. O PSE está sujeito ao cumprimento dos deveres gerais estabelecidos para os trabalhadores que exercem funções públicas, designadamente, os que se encontram explicitados no âmbito do seu Estatuto Disciplinar.
2. Sem prejuízo do conteúdo funcional inerente à cada uma das categorias consagradas, considerando as respectivas áreas funcionais, e da autonomia técnica de execução para os cargos que a integram, o PSE está obrigado a dar cumprimento às regras próprias da sua profissão, bem como às normas que sejam implementadas em cada serviço.

Artigo 10.º

Conteúdo funcional da categoria de Vice-cônsul

Ao Vice-cônsul compete substituir o titular do posto consular e o encarregado da secção consular nas suas ausências ou impedimentos, depois de concedida, de modo formal, autorização para o efeito, exercendo as competências delegadas pelo Chefe de Posto e as decorrentes do Regulamento Consular vigente, assumindo a gerência interina nas condições previstas naquele regulamento, coordenando, sob a orientação superior, o funcionamento do posto consular ou serviço equivalente, integrando o seu conteúdo funcional o das categorias inferiores.

Artigo 11.º

Conteúdo funcional da categoria de Chefe de Chancelaria

Compete ao Chefe de Chancelaria exercer as funções que lhe sejam superiormente atribuídas, competindo-lhe coordenar, sob a orientação superior, o serviço administrativo das embaixadas ou missões permanentes, integrando o seu conteúdo funcional o das categorias inferiores



Artigo 12.º

Conteúdo funcional da categoria de Chanceler

Compete ao Chanceler substituir o Vice-cônsul ou o Chefe de Chancelaria, nas suas ausências ou impedimentos, exercendo as competências que lhe sejam delegadas, bem como das que resultam do Regulamento Consular vigente, coordenando serviços da chancelaria que lhe forem superiormente confiados.

Artigo 13.º

Conteúdo funcional da categoria de Técnico Superior

Considerando as áreas funcionais identificadas, compete ao Técnico Superior prestar apoio jurídico, social, cultural, comércio e turístico, no âmbito da acção dos serviços periféricos externos do MNE, bem como a execução de trabalhos de tradução e retroversão de quaisquer textos, escritos ou falados, assegurando, quando necessário, o respectivo processamento de texto, competindo-lhe a realização de tarefas relacionadas com a gestão de documentos, tratando do registo, descrição e acondicionamento dos mesmos, aplicando as normas de funcionamento dos arquivos, tendo em consideração os métodos e procedimentos estabelecidos, sendo que, na área de informática, realiza tarefas relacionadas com a programação e operação de sistemas informáticos, nomeadamente, concede, produz e modifica programas, utilizando ferramentas e linguagem apropriadas.

Artigo 14.º

Conteúdo funcional da categoria de Assistente Técnico

Compete ao Assistente Técnico a execução de funções nas áreas dos actos consulares, nomeadamente, a actividade administrativa corrente, contabilidade, pessoal, economato, património, secretaria, arquivo, expediente e processamento de texto, para além das decorrentes do Regulamento Consular vigente.

Artigo 15.º

Conteúdo funcional da categoria de Assistente Operacional

Compete ao Assistente Operacional, considerando as áreas funcionais identificadas, a execução das seguintes tarefas:



- a) *Motorista*: A condução de veículos ligeiros ao serviço da missão diplomática ou posto consular, com o inerente tratamento da limpeza e assistência às viaturas, procedendo à entrega de correspondência ou de encomendas oficiais, participando superiormente quaisquer avarias ou acidentes, colaborando na carga e descarga das bagagens transportadas;
- b) *Telefonista*: O estabelecimento de ligações telefónicas para o exterior e a transmissão de chamadas recebidas, prestando informações dentro do seu âmbito, competindo-lhe o registo do movimento de chamadas, anotando, sempre que necessário, as mensagens que se reportem a assuntos de serviço, competindo-lhe transmiti-las por escrito ou oralmente, devendo zelar pela conservação do material à sua guarda, participando as avarias aos serviços competentes, assim como superiormente;
- c) *Auxiliar Administrativo*: Assume a execução de funções de natureza diversificada de apoio ao serviço, nomeadamente, recepção de Utentes, transmissão de mensagens, bem como a recepção, reprodução e distribuição de documentos e bens;
- d) *Guarda*: Compete-lhe a vigilância diurna e ou nocturna das instalações da missão diplomática, do posto consular e residência oficial, zelando pela segurança de pessoas e bens;
- e) *Jardineiro*: Compete-lhe o cultivo de flores, árvores, arbustos ou outras plantas e semeia relvados em parques ou jardins afectos a missões ou postos consulares, sendo responsável por todas as operações inerentes ao normal desenvolvimento das culturas e à sua manutenção e conservação;
- f) *Auxiliar de Serviço*: Consoante a respectiva aptidão profissional, ocupa-se do serviço de mesa, elabora ementas e confecciona refeições, competindo-lhe a manutenção dos equipamentos e instrumentos utilizados, bem como as áreas afectas ao tipo de serviços em causa, podendo ser responsável pela limpeza e arrumação das instalações e bens, assim como pela realização de outras tarefas domésticas.



Artigo 16.º

Grau de complexidade funcional

A carreira do PSE é classificada como sendo de grau 3, em termos de complexidade funcional, considerando as áreas funcionais inerentes ao desenvolvimento da actividade do MNE, enquanto departamento governamental que tem por missão formular, coordenar e executar a política externa de Portugal, onde os serviços periféricos externos assumem especial relevância institucional como meio de apoio à comunidade portuguesa e de promoção do país no estrangeiro, sendo as funções do PSE, que se enquadram no domínio das funções da Administração Pública, nomeadamente, as relacionadas com o registo civil e notariado, a emissão de documentos oficiais, cartões de cidadão, passaportes, outros documentos de viagem, certidões, entre outros, e, ainda, as funções que têm que ver com a protecção consular dos portugueses residentes no estrangeiro, de elevado grau de complexidade funcional, devendo os Trabalhadores ser acreditados junto das autoridades locais de acordo com o direito internacional público vigente, bem como com a prática localmente seguida neste domínio.

Artigo 17.º

Recrutamento

1. O recrutamento para os postos de trabalho em funções públicas, no âmbito da carreira do PSE, incluindo mudança de categoria, efectua-se mediante procedimento concursal.
2. Os requisitos de candidatura e a tramitação do procedimento concursal previstos no número anterior são regulados por portaria conjunta dos membros do Governo responsáveis pelas áreas da Administração Pública e do MNE, a qual deverá ser objecto de negociação colectiva, iniciando-se o processo negocial no prazo máximo de 30 dias após a entrada em vigor do presente decreto-lei.

Artigo 18.º

Remunerações

A identificação dos níveis remuneratórios correspondentes às posições remuneratórias das categorias da carreira especial do PSE é efectuada em termos a prever em decreto regulamentar, com a participação efectiva da



Associação Sindical do sector, no âmbito da negociação colectiva legalmente consagrada, a qual deverá iniciar-se no prazo máximo de 60 dias após a entrada em vigor do presente decreto-lei.

Artigo 19.º

Posições remuneratórias

1. A cada categoria da carreira especial do PSE corresponde um número variável de posições remuneratórias, as quais constam do Anexo I ao presente decreto-lei, do qual faz parte integrante.
2. A determinação da posição remuneratória na categoria de recrutamento é objecto de negociação, nos termos previstos no artigo 55.º da Lei n.º 12 -A/2008, de 27 de Fevereiro.
3. A alteração da posição remuneratória na categoria faz-se nos termos previstos nos artigos 46.º a 48.º da Lei n.º 12 -A/2008, de 27 de Fevereiro, tendo em conta o sistema de avaliação de desempenho - SIADAP - adaptado ao PSE, o qual será aprovado, em sede de negociação colectiva, por via de decreto regulamentar, devendo iniciar-se o competente processo negocial no prazo de 90 dias após a aprovação do presente decreto-lei.

Artigo 20.º

Duração do tempo de trabalho

Sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, o período normal de trabalho da carreira especial do PSE é de 35 horas semanais.

Artigo 21.º

Período experimental

1. O período experimental do contrato por tempo indeterminado tem a duração de 90 dias.
2. Considera-se cumprido o período experimental a que se refere o número anterior sempre que o contrato por tempo indeterminado tenha sido imediatamente precedido da constituição de um vínculo, nas modalidades de contrato a termo resolutivo certo, incerto ou em comissão de serviço.



Artigo 22.º

Formação profissional

1. A formação dos trabalhadores integrados na carreira especial do PSE assume carácter de continuidade e obrigatoriedade, prosseguindo objectivos de actualização técnica anual, de acordo com o respectivo conteúdo funcional do Trabalhador.
2. A formação prevista no número anterior deve ser anualmente planeada e programada, de modo a incluir informação interdisciplinar e desenvolver competências de organização e gestão de serviços.
3. A frequência de cursos de formação complementar ou de actualização profissional, com vista ao aperfeiçoamento ou diferenciação técnica pode ser autorizada, mediante licença sem perda de remuneração, por um período não superior a 10 dias úteis por ano, ou nos termos que venham a ser definidos por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.
4. Por proposta devidamente fundamentada, a licença prevista no número anterior poderá ser concedida por período superior ao indicado, desde que a frequência das acções formativas revistam interesse para os serviços.

Artigo 23.º

Avaliação do desempenho

A avaliação do desempenho relativa aos trabalhadores que integrem a carreira especial do PSE rege –se pelo regime da Lei n.º 66 –B/2007, de 28 de Dezembro, com as adaptações que, nos termos previstos no n.º 6 do artigo 3.º da mesma lei, sejam introduzidas por instrumento de regulamentação colectiva do trabalho, atento o disposto no n.º3 do artigo 19.º, *in fine*, do presente decreto–lei

Artigo 24.º

Instrumentos de regulamentação colectiva do trabalho

As normas consagradas no regime legal do PSE aprovadas pelo presente decreto–lei podem ser afastadas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, nos termos da lei.

CAPÍTULO IV

Disposições finais e transitórias

Artigo 25.º

Transição para a nova carreira

1. As carreiras consagradas no Estatuto do Pessoal dos Serviços Externos do MNE, aprovado pelo Decreto-lei n.º444/99, de 3 de Novembro, são extintas.
2. O PSE pertencentes às carreiras previstas no número anterior são integrados na carreira especial do PSE definida nos termos do presente decreto -lei, sem prejuízo da manutenção das condições laborais vigentes que se revelem, objectivamente, mais favoráveis.
3. O reposicionamento remuneratório dos trabalhadores integrados na carreira especial do PSE, referidos nos números anteriores, faz-se nos termos do artigo 104.º da Lei n.º 12 -A/2008, de 27 de Fevereiro.

Artigo 26.º

Mapas de pessoal

Os mapas de pessoal consideram -se automaticamente alterados, passando as categorias a ser as constantes do presente decreto-lei.

Artigo 27.º

Disposição final

1. Os procedimentos de negociação dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho são desencadeados em data subsequente à entrada em vigor do presente decreto -lei, nos prazos anteriormente estipulados, não podendo, no entanto, exceder o prazo supletivo máximo de 120 dias, desde que existam fundamentos suficientes que obstem o cumprimento daqueles prazos.
2. Os concursos pendentes à data da entrada em vigor do presente decreto -lei mantêm -se válidos até à sua conclusão.

Artigo 28.º

Norma revogatória

Com a entrada em vigor do presente decreto-lei é revogado o Decreto-lei n.º 444/99 de 3 de Novembro, excepto nas matérias consagradas no Estatuto por ele aprovado, na medida em que regulem situações não previstas no presente decreto -lei e na medida em que não sejam contrários



ao regime por ele estabelecido, até ao início da vigência de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que as venha a regular.

Artigo 29.º

Instrumento de regulamentação colectiva de trabalho

Após a vigência do presente decreto-lei o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho a ser negociado deverá contemplar, pelo menos e obrigatoriamente, as seguintes matérias:

- a) Carreiras profissionais e definição de funções;
- b) Regimes de incompatibilidade com exercício de actividades privadas;
- c) Procedimento de admissão, requisitos para o recrutamento e período experimental;
- d) Deveres e garantias das partes;
- e) Formação profissional;
- f) Prestação de trabalho;
 - i. Local de trabalho;
 - ii. Tempo de trabalho;
 1. Período normal de trabalho e condições de prestação de trabalho suplementar e nocturno;
 2. Modalidades de horário de trabalho;
 3. Pessoal Assistente Operacional:
 - i. Motorista;
 - ii. Telefonista;
 - iii. Auxiliar administrativo;
 - iv. Guarda;
 - v. Jardineiro;
 - vi. Auxiliar de serviço:
 1. Mordomo;
 2. Cozinheiro;
 3. Servente.
 - iii. Mobilidade;
 - iv. Férias, faltas, licenças e feriados;
 - v. Trabalhador estudante.



- g) Sistema retributivo;
- h) Suplementos remuneratórios;
- i) Sistemas de protecção social;
- j) Comissão paritária e arbitral;
- k) Exercício da actividade sindical:
 - i. Créditos de horas para o exercício de funções sindicais pelos corpos gerentes estatutariamente consagrados.