



DIÁRIO

da Assembleia da República

X LEGISLATURA

3.ª SESSÃO LEGISLATIVA (2007-2008)

SUMÁRIO

Resolução:

Aprova a Iniciativa «Software Livre no Parlamento».

Projectos de lei (n.ºs 233 e 411 a 415/X):

N.º 233/X [Altera o Decreto-Lei n.º 243/2001, de 5 de Setembro (Aprova normas relativas à qualidade da água destinada ao consumo humano), por forma a reforçar a informação sobre a qualidade da água ao público]:

— Rectificação apresentada por Os Verdes.

N.º 411/X — Elevação de Bensafrim, no município de Lagos, à categoria de vila (apresentado pelo PS).

N.º 412/X — Altera o Decreto-Lei n.º 28/2005, de 10 de Fevereiro, alargando o regime aí previsto a todos os extrabalhadores da Empresa Nacional de Urânio, SA, independentemente da data da cessação do vínculo profissional (apresentado pelo BE).

N.º 413/X — Regime de apoio à frequência de estágios curriculares (apresentado pelo PCP).

N.º 414/X — Define o regime de certificação e adopção dos manuais escolares, garantindo a sua gratuitidade (apresentado pelo PCP).

N.º 415/X — Atribui o direito a subsídio de desemprego ao pessoal docente e investigador contratado por instituições públicas de ensino superior e de investigação (apresentado pelo PCP).

Propostas de lei (n.ºs 152 e 157/X):

N.º 152/X (Estabelece os regimes de vinculação, de carreiras e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas):

— Relatório da discussão e votação na especialidade e texto final da Comissão de Trabalho e Segurança Social.

N.º 157/X (Institui o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública):

— Parecer da Comissão de Trabalho e Segurança Social e nota técnica elaborada pelos serviços de apoio.

Projecto de resolução n.º 232/X:

Garante e reforça os direitos das pessoas idosas (apresentado pelo PCP).

RESOLUÇÃO
APROVA A INICIATIVA «SOFTWARE LIVRE NO PARLAMENTO»

A Assembleia da República resolve, nos termos do n.º 5 do artigo 166.º da Constituição, o seguinte:

1 — Proceder à aprovação da Iniciativa «Software Livre no Parlamento», a concluir até ao final da 3.ª Sessão Legislativa da presente Legislatura, levando a cabo a concretização das seguintes medidas:

1.1 — Disponibilização em formato aberto de toda a informação e documentação publicada nos sítios Internet e Intranet da Assembleia da República, permitindo aos seus utilizadores o acesso a todos os conteúdos de forma não condicionada ao uso de *software* proprietário;

1.2 — Disponibilizar, quando solicitado, em todos os postos de trabalho dos grupos parlamentares e serviços da Assembleia da República, um pacote informático de ferramentas de produtividade em *software* livre, compatíveis e complementares face aos sistemas actualmente utilizados, que inclua, nomeadamente, programas de processamento de texto, folha de cálculo, gestão de apresentações, navegação na Internet, correio electrónico e gestão de agenda e leitura de ficheiros multimédia;

1.3 — Programação e desenvolvimento, pelo Centro de Formação Parlamentar e Interparlamentar, de acções de formação orientadas para o uso do *software* — em particular das ferramentas de produtividade — a disponibilizar aos trabalhadores da Assembleia da República e grupos parlamentares;

1.4 — Desenvolvimento, pelo Centro de Informática da Assembleia da República, de um plano de migração de aplicações e serviços para *software* livre, com base num levantamento de soluções disponíveis.

2 — Proceder à avaliação intercalar da aplicação da presente Iniciativa no final da 3.ª Sessão Legislativa, no âmbito da Conferência de Líderes.

3 — Mandatar para a coordenação executiva da presente iniciativa o Conselho de Administração da Assembleia da República, que deverá apreciar em cada semestre um relatório de progresso relativo à sua aplicação, a apresentar pelo Centro de Informática.

Aprovada em 4 de Outubro de 2007.

O Presidente da Assembleia da República, Jaime Gama.

PROJECTO DE LEI N.º 233/X
[ALTERA O DECRETO-LEI N.º 243/2001, DE 5 DE SETEMBRO (APROVA NORMAS RELATIVAS À
QUALIDADE DA ÁGUA DESTINADA AO CONSUMO HUMANO), POR FORMA A REFORÇAR A
INFORMAÇÃO SOBRE A QUALIDADE DA ÁGUA AO PÚBLICO]

Rectificação apresentada por Os Verdes

Por motivo de alteração do Decreto-Lei n.º 243/2001, de 5 de Setembro, posterior à apresentação do projecto de lei n.º 233/X, hoje agendado para discussão, solicita-se a alteração do projecto de lei apenas no que se refere ao decreto-lei a alterar, mantendo-se a oportunidade de tudo o resto.

Assim, no projecto de lei n.º 233/X, do Grupo Parlamentar Os Verdes, que versa sobre a qualidade de água para consumo humano, sempre que se lê «Decreto-Lei n.º 243/2001, de 5 de Setembro», deve ler-se «Decreto-Lei n.º 306/2007, de 27 de Agosto».

E onde se faz referência a «artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 243/2001» deve ler-se «artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 306/2007».

Os Deputado de Os Verdes: Heloísa Apolónia — Francisco Madeira Lopes

PROJECTO DE LEI N.º 411/X
ELEVAÇÃO DE BENSFRIM, NO MUNICÍPIO DE LAGOS, À CATEGORIA DE VILA

Exposição de motivos

I — Das razões históricas

Bensafrim é a maior freguesia do concelho de Lagos e ocupa o extremo nordeste do concelho, sendo limitada a norte pelas freguesias de Bordeira e Aljezur (do concelho de Aljezur) e Marmelete (do concelho de

Monchique), a este pela freguesia de Mexilhoeira Grande (do concelho de Portimão) e freguesia de Odiáxere, a sul pela freguesia de S. Sebastião e a oeste pela freguesia de Barão de S. João.

O curioso e misterioso topónimo Bensafrim tem merecido várias análises. Américo Costa e outros autores têm salientado a presença de reminiscências místicas de origem árabe e com liturgia dos Evangelhos. O seu orago é S. Bartolomeu.

Sob o ponto de vista arqueológico, a freguesia dispõe de vários elementos dignos de destaque, nomeadamente a Necrópole da Fonte Velha, ou Salmões da Mina, como também é conhecida, onde foram encontradas incinerações romanas de onde se retiraram fragmentos de cerâmica, pregos, armas e alguns bronzes do século I AC. O espólio da necrópole pré-romana incluía também vasos cerâmicos, um anel de cobre, argolas de bronze, fusilhões de fíbulas, pontas de lança em ferro, uma argola de ouro, contas de vidro colorido e lajes funerárias com caracteres ibéricos, semelhantes a outras encontradas no sul do País.

A ocupação árabe, além de ter deixado bastantes vestígios arqueológicos, manifesta-se também na toponímia. O topónimo principal assumiu, ao longo dos tempos, várias grafias, uma das quais *Benassaharim*, que, segundo Frei João de Sousa, significa «feiticeiros», estando relacionada com o verbo «sahara» com o sentido de «encantar». Apesar de existirem outras interpretações quanto à significação de topónimo, o certo é que relativamente à sua origem há consenso entre os principais autores: trata-se de um topónimo de origem árabe. De acordo com os estudos mais recentes, a palavra desdobra-se em *Bem Sab'r in = Bem Sab (i) r in (scribir)*, ou seja «Bem saber inscrever», referindo-se à existência de uma oficina de lapidaria da época proto-histórica, onde se esculpam os *herouns* e que possivelmente fornecia toda a região do actual barlavento algarvio.

Da presença muçulmana destacam-se também as noras e os poços e, de maior significado, os silos escavados na rocha.

Na freguesia identificaram-se também menires bem desenvolvidos e de fácil reconhecimento.

Elemento característico é a presença da rocha de grés vermelho, que existe ainda nas fundações de algumas casas.

As origens desta povoação remontam ao período da sedentarização humana, onde a existência da megálitos (menires) testemunham a presença de comunidades organizadas, sobretudo do período neolítico.

No entanto, os vestígios mais contundentes inseridos no contexto geográfico do concelho de Lagos são os associados à romanização da Península Ibérica.

Do património histórico desta freguesia, para além dos vestígios arqueológicos já mencionados, destacam-se a Igreja Matriz, bem como vários moinhos de vento e chafariz.

II — Da caracterização geográfica e demográfica

A freguesia de Bensafrim é uma zona predominantemente rural e pertence ao concelho de Lagos. Esta freguesia situa-se no extremo nordeste do concelho e ocupa uma área de aproximadamente 78,117 km².

A freguesia é irrigada pela Ribeira de Bensafrim, que nasce na serra de Espinhaço do Cão e desagua no Oceano Atlântico.

À freguesia de Bensafrim, pelas sucessivas reestruturações administrativas operadas no século XIX, foi-lhe reconhecida importância acrescida no contexto dos limites geográficos do concelho de Lagos, englobando a povoação de Barão de S. João ao longo de mais de meio século, tendo esta sido restaurada há mais de 70 anos e tornada independente de Bensafrim.

O principal aglomerado populacional, a aldeia de Bensafrim e sede da freguesia, desenvolveu-se ao longo da EN 120, que a atravessa.

Segundo os resultados do XVI Recenseamento Geral da População de 2001, a freguesia de Bensafrim contabilizou 1533 habitantes, ou seja, mais 116 do que no recenseamento anterior. De salientar que nos fins-de-semana e durante todo o Verão a população aumenta substancialmente.

III — Dos equipamentos colectivos

Posto de assistência médica:

— Extensão de Bensafrim do Centro de Saúde de Lagos, com serviço de assistência médica e serviço de enfermagem;

— Recolha de análises clínicas.

Mercado municipal:

— Venda diária de produtos hortícolas;

— Venda diária de peixe.

Farmácia:

— Posto de medicamentos — Farmácia Moreira e Barata.

Colectividades:

— Clube Cultural Recreativo e Desportivo;

- Associação Equestre;
- Associação de Caçadores.

Transportes públicos colectivos:

Bensafrim encontra-se abrangido pela rede de transportes colectivos efectuados pela empresa EVA, Transportes SA;

- Bensafrim dispõe ainda de uma praça de táxis.

Estação dos CTT:

- Extensão do posto de correios de Lagos, com serviço diário permanente;
- Posto de telefone público.

Parques recreativos e de lazer:

- Complexo desportivo;
- Parque radical;
- Parque Infantil;
- Parque de merendas.

Estabelecimentos de ensino:

- Creche/jardim de infância;
- Escola básica do 1.º ciclo;
- Pólo de leitura.

Lar de idosos, com centro de dia, utentes residentes e apoio domiciliário.

Agência bancária:

- Crédito Agrícola;
- Caixa de Multibanco.

Agência de seguros.

IV — Da actividade económica (estabelecimentos comerciais)

A freguesia de Bensafrim afirma-se também na vertente turística.

Relativamente aos três sectores de actividade económica destacam-se na freguesia actividades ligadas à agricultura, panificação, indústria de construção civil, comércio e turismo.

Estabelecimentos comerciais e de hotelaria:

- Quinta da Bravura;
- Quinta da Escócia;
- Quinta da Perdiz;
- Gabinete de projectos de construção (um);
- Oficinas de reparação de automóveis (duas);
- Oficinas de reparação de máquinas (duas);
- Cabeleireiros (dois);
- Restaurantes (cinco);
- Snack-bar (cinco);
- Talho (um);
- Minimercados e mercearias (três);
- Comércio de gás (cinco);
- Venda de utilitários domésticos (duas);
- Venda de artigos de pesca (uma);
- Venda de produtos agrícolas (uma);
- Venda de produtos para animais (uma);
- Comércio de material de construção (um);
- Padarias e fábricas de bolos (três);
- Drogaria (uma);
- Empresas de construção civil (quatro);
- Venda de jogos da Santa Casa da Misericórdia (uma);
- Empresa de ar condicionado (uma);
- Empresa de impermeabilizações (uma);
- Empresa de limpeza e manutenção de piscinas (uma);

- Mercado mensal;
- Feira anual.

V — Do património cultural e religioso

- Igreja Matriz;
- Lavadouros públicos;
- Chafariz;
- Poço com colunas árabes;
- Candeeiro de 1875;
- Estrela sepulcral.

VI — Do património ecológico

Em termos paisagísticos, importa relevar a Barragem da Bravura, principal reserva hídrica dos concelhos de Portimão e Lagos (inaugurada nos finais da década de 50).

VII — Das tradições

As festas são um atractivo da freguesia, contribuindo para que os seus habitantes e seus visitantes se interessem cada vez mais pela vida cultural da terra, nomeadamente a organização da Feira de Artes e Tradições do Algarve no primeiro fim-de-semana de Setembro, que visa a promoção social da freguesia a diferentes níveis, como é exemplo a sua gastronomia e doçaria, actividades artesanais e exploração agrícola.

Os festejos dos Santos Populares têm ornamentação de ruas com flores de papéis feitas pela população, desfile de marchas populares, partilha do S. Pedro (bolo) e fogueira.

O mercado mensal tem lugar na segunda segunda-feira do mês. Por seu turno, a 25 de Agosto realiza-se a feira anual na freguesia.

VIII — Conclusão

Em face do exposto, o Grupo Parlamentar do Partido Socialista entende que se encontram reunidos os requisitos de facto e de direito constantes no artigo 12.º conjugado com o artigo 14.º, ambos da Lei n.º 11/82, de 2 de Junho, para que a aldeia de Bensafrim seja elevada à categoria de vila.

Termos em que, ao abrigo das disposições constitucionais e regimentais aplicáveis, os Deputados do Grupo Parlamentar do Partido Socialista, abaixo assinados, apresentam o seguinte projecto de lei:

Artigo único

A povoação de Bensafrim, no concelho de Lagos, distrito de Faro, é elevada à categoria de vila.

Assembleia da República, 11 de Outubro de 2007.

Os Deputados do PS: Aldemira Pinho — Jovita Ladeira — David Martins — Hugo Nunes — Esmeralda Ramires — Manuel José Rodrigues.

PROJECTO DE LEI N.º 412/X

ALTERA O DECRETO-LEI N.º 28/2005, DE 10 DE FEVEREIRO, ALARGANDO O REGIME AÍ PREVISTO A TODOS OS EX-TRABALHADORES DA EMPRESA NACIONAL DE URÂNIO, SA, INDEPENDENTEMENTE DA DATA DA CESSAÇÃO DO VÍNCULO PROFISSIONAL

Exposição de motivos

Os trabalhadores das minas têm, reconhecidamente, um risco profissional e uma penosidade agravada. As doenças profissionais e a morte precoce, originadas pela contaminação a que foram sujeitos no decurso do trabalho mineiro, impuseram o luto a muitas famílias e geraram a incapacidade de muitos trabalhadores para continuar a sua profissão, com a consequente diminuição da sua qualidade de vida.

O Decreto-Lei n.º 195/95, de 28 de Julho, define o regime especial de acesso às pensões de invalidez e velhice dos trabalhadores do interior das minas, reconhecendo aí o direito de antecipação da idade de acesso à pensão por velhice desde os 50 anos de idade e procedendo ainda à bonificação do cálculo das pensões de invalidez, velhice e sobrevivência.

O mesmo decreto-lei determina que este regime jurídico pode ser estendido por lei aos trabalhadores do exterior das minas atendendo a excepcionais razões conjunturais que tornem necessária uma protecção específica.

Para responder à excepcionalidade que envolve os trabalhadores da Empresa Nacional de Urânio, SA (ENU), na qual se reconhecia, como se pode ler no preâmbulo do Decreto-Lei n.º 28/2005, de 10 de Fevereiro, a «situação especialmente delicada dada a falta de horizontes profissionais», agravada pelo facto dos «trabalhadores que exerceram funções nas áreas mineiras e anexos mineiros ou em obras e imóveis afectos à exploração mineira desenvolveram a sua actividade profissional sujeitos a um risco agravado pela constante exposição a radiações e ambientes com radão», aprovou-se o referido diploma legal. Este decreto-lei regula a aplicação do regime jurídico estabelecido pelo Decreto-Lei n.º 195/95, de 28 de Julho, aos trabalhadores da ENU que exerciam funções na empresa à data da sua dissolução.

Reconhecendo-se o carácter de excepcionalidade, em verdade, este ficou aquém de toda a sua real amplitude, pois não abrangeu todos os trabalhadores que trabalharam na ENU, deixando parte do universo a que se aplica tal reconhecida situação excepcional de fora do âmbito de aplicação do diploma legal.

Como demonstram os relatórios já conhecidos, dos quais o Dr. José Marinho Falcão, do Instituto Nacional de Saúde Dr. Ricardo Jorge, faz a síntese, constata-se que «existe, desde há muitos anos, evidência científica de que os mineiros de urânio têm risco acrescido de desenvolver neoplasias malignas, nomeadamente cancro do pulmão». O facto é confirmado por estudos de vários autores citados em texto do ITN — Instituto Tecnológico e Nuclear: «A exposição ao urânio e aos produtos do seu decaimento tem sido associada à incidência aumentada de neoplasias malignas, nomeadamente do pulmão, leucemia e ossos, em populações humanas (*Kusiak et al., 1993; Kathren and Moore, 1986; Katheren et al., 1989*). As alterações citogenéticas à exposição ao urânio podem contribuir não só para o desenvolvimento de lesões malignas nos expostos mas podem também ser transmitidas aos descendentes».

O mesmo documento refere ainda que «as escombrelas de resíduos contêm materiais radioactivos, nomeadamente radium-226 e metais pesados (como manganésio e molibénio) que podem infiltrar-se nas águas subterrâneas». Refere-se ainda neste documento que se considera «demonstrado que a função renal pode ser afectada pela ingestão crónica de água contaminada com urânio (Zamora, 1998)» e que «os efeitos crónicos, de natureza não neoplástica, associados à exposição humana a urânio, radão e rádio incluem anemia, abcesso cerebral e pneumonia e fibrose do pulmão (ATSDR 1989, ATSDR 1990)».

São bem conhecidos, e divulgados pela imprensa, os resultados de um estudo sobre as razões padronizadas de mortalidade, ocorrido entre 1980 e 1999 em 30 concelhos da região centro, que «sugere que o concelho de Nelas teve um significativo excesso de mortalidade por neoplasias da traqueia, dos brônquios e do pulmão quando comparado com o conjunto dos restantes 29 concelhos, bem como com cada um deles. (Falcão, 2001, 2202)».

Estes dados científicos são totalmente conclusivos e confirmam a justiça da excepcionalidade criada pelo Decreto-Lei n.º 28/2005, de 10 de Fevereiro. Mas sendo a justiça direito de todos e não reserva de um grupo, e havendo situações iguais que, por qualquer motivo, não são contempladas no justo regime então criado, urge a necessidade de colmatar tal lacuna, estendendo a aplicação do regime previsto no Decreto-Lei n.º 28/2005, de 10 de Fevereiro, a todos os trabalhadores que laboraram na ENU, independentemente de se encontrarem vinculados à empresa na data da dissolução da mesma, pois tal facto não faz com que os trabalhadores que exerceram funções na ENU deixassem, como por decreto, de estar sujeitos às mesmas circunstâncias e condições que motivaram a criação do regime de excepção para os trabalhadores da ENU que exerciam funções à data da dissolução da empresa.

Assim, nos termos constitucionais e regimentais aplicáveis, as Deputadas e os Deputados do Bloco de Esquerda apresentam o seguinte projecto de lei:

Artigo 1.º

Objecto

O presente diploma altera o Decreto-Lei n.º 28/2005, de 10 de Fevereiro, alargando o regime aí previsto a todos os trabalhadores que exerceram funções ou actividades de apoio nas áreas mineiras e anexos mineiros ou em obras e imóveis afectos à exploração da Empresa Nacional de Urânio, SA, independentemente da data da cessação do vínculo profissional dos mesmos.

Artigo 2.º

Altera o Decreto-Lei 28/2005, de 10 de Fevereiro

O artigo 2.º do Decreto-Lei 28/2005, de 10 de Fevereiro, passa a ter a seguinte redacção:

«Artigo 2.º
(...)

Estão abrangidos pelo presente diploma os trabalhadores que reúnam, cumulativamente, as seguintes condições:

- a) Exercício de funções ou de actividades de apoio nas áreas mineiras e anexos mineiros ou em obras e imóveis afectos à exploração da Empresa Nacional de Urânio, SA;
b) (...)»

Artigo 3.º
Entrada em vigor

O presente diploma entra em vigor com a publicação do Orçamento do Estado subsequente à sua aprovação.

Assembleia da República, 10 de Outubro de 2007.

As Deputadas e os Deputados do BE: Mariana Aiveca — Alda Macedo — Helena Pinto — António Chora — Ana Drago — Francisco Louçã — Luís Fazenda.

PROJECTO DE LEI N.º 413/X
REGIME DE APOIO À FREQUÊNCIA DE ESTÁGIOS CURRICULARES

Preâmbulo

Sendo factor essencial na integração do estudante na realidade laboral, o estágio curricular reveste uma importância extrema na formação e qualificação da população.

Em grande parte dos cursos de ensino superior ministrados o estágio curricular é uma condição para a conclusão da formação e para a consequente obtenção do grau académico.

No entanto, embora se enquadrem nos currículos e sejam considerados assim uma fase de um curso superior tão essencial quanto a sua componente lectiva, os estágios curriculares são, em termos regulamentares, entendidos como uma parte do currículo do curso superior que escapa às regras comuns, nomeadamente no que toca ao papel do Estado e das instituições de ensino superior.

Na verdade, em muitos casos pesa sobre o estudante a inteira responsabilidade de procurar o próprio estágio, assim como o financiamento das despesas inerentes a esse.

O estagiário auferir remunerações inferiores aos restantes trabalhadores da mesma entidade de acolhimento ou não tem remuneração, mesmo quando, na prática, executa o mesmo trabalho.

Existem situações inaceitáveis, em que os próprios estudantes, por intermédio das instituições de ensino que frequentam, pagam às entidades onde estagiam.

Não raras vezes o estágio conseguido não se enquadra minimamente na área de formação do estudante.

Perante esta situação é bastante comum verificarem-se por todo o País situações de exploração de mão-de-obra barata ou mesmo de gratuita ao abrigo de estágios curriculares ou profissionalizantes. A ausência de intervenção por parte do Estado na garantia das condições ao estudante para o desempenho do estágio curricular leva muitas vezes a situações sociais e económicas inaceitáveis para o estagiário, já que não conta com nenhum apoio por parte do Estado para as necessárias deslocações ou alojamento. No caso de estudantes estagiários que se desloquem para áreas onde não existem cantinas da acção social escolar crescem os gastos com alimentação.

Os estudantes estagiários são muitas vezes confrontados, também no plano pedagógico, com uma situação deveras desadequada às necessidades dos seus planos de estudos. É comum o facto de estagiários desempenharem tarefas que em nada contribuem para a conclusão do seu plano de estudos ou para a sua formação técnica e científica no seio das entidades de acolhimento. Esta situação degrada a qualidade do ensino e redundará na subvalorização do trabalho do estudante estagiário. Importa lembrar que, em grande parte dos casos, os estágios curriculares não são remunerados, independentemente do carácter público ou privado da entidade de acolhimento.

Por existirem diversas tipologias de estágios no ensino superior, o presente projecto de lei distingue três tipos de práticas:

— O estágio curricular propriamente dito, sendo aquele cujo carácter é obrigatório para a obtenção de um grau académico e que, por isso mesmo, deve ser um período de forte acompanhamento por parte da instituição de ensino superior e durante o qual o estudante deve ter acesso garantido a apoios especiais para fazer face às despesas exigidas pelas condições em que se realiza o estágio que frequenta, nomeadamente no plano alimentar, das deslocações e da habitação;

— O estágio profissionalizante, de carácter optativo, durante o qual o estudante deve ser apoiado pelo Estado, ainda que a intervenção pedagógica da instituição de ensino superior que acompanha o estágio não tenha perante este estágio as mesmas responsabilidades que perante um estágio curricular;

— As práticas clínicas, períodos que são exigidos a estudantes das áreas da medicina, da enfermagem e da medicina dentária, muitas vezes no seio da própria instituição de ensino superior em que o estudante é matriculado.

Assim, é possível garantir a regulamentação das várias vertentes e configurações dos estágios de ensino superior que se praticam no País, assumindo, em primeiro lugar, que um estagiário continua a ser um estudante e que, como tal, tem direito ao apoio do Estado à aprendizagem.

Nestes termos, ao abrigo das normas regimentais e legais aplicáveis, os Deputados abaixo assinados, do Grupo Parlamentar do PCP, apresentam o seguinte projecto de lei:

Artigo 1.º

Objecto e âmbito de aplicação

A presente lei tem por objecto a regulação dos estágios curriculares e profissionalizantes e aplica-se a todas as instituições do ensino superior público.

Artigo 2.º

Definições

1 — O estágio curricular corresponde ao período de tempo em que um estudante do ensino superior desenvolve actividades práticas no âmbito de uma entidade de acolhimento, acompanhadas e avaliadas pela instituição de ensino superior em que se encontra matriculado, quando tal seja condição para obtenção de grau académico.

2 — O estágio profissionalizante corresponde ao período de tempo em que um estudante do ensino superior desenvolve actividades práticas no âmbito de uma entidade de acolhimento, acompanhadas e avaliadas pela instituição de ensino superior em que se encontra matriculado, não sendo, no entanto, condição para obtenção de grau académico.

3 — Para efeitos da presente lei, consideram-se equiparados a estágios curriculares os períodos de prática clínica inseridos em currículos do ensino superior e de carácter obrigatório para obtenção de grau académico, mesmo que realizados no seio da instituição de ensino superior em que o estudante se encontra matriculado.

4 — Entidade de acolhimento é a entidade, pública ou privada, que acolhe o estudante estagiário, acompanhando e orientando nas componentes práticas o trabalho desenvolvido.

Artigo 3.º

Responsabilidade das instituições de ensino superior

1 — É da responsabilidade das instituições de ensino superior:

- a) Estabelecer protocolos com entidades de acolhimento e definir as condições de realização do estágio curricular dos seus estudantes;
- b) Efectuar a colocação dos estudantes nos estágios curriculares, consoante os protocolos estabelecidos com as entidades de acolhimento, atendendo às preferências dos estudantes e à sua área de formação;
- c) Garantir a adequação pedagógica dos conteúdos do estágio curricular ao âmbito e aos objectivos do grau académico e do curso que o estudante estagiário frequenta.

2 — Os estágios curriculares são considerados, para todos os efeitos, como anos lectivos efectivos.

Artigo 4.º

Âmbito dos estágios curriculares

Os estágios curriculares, independentemente da entidade de acolhimento em que se realizem, são inseridos nos objectivos e conteúdos gerais do curso superior em que se encontrem matriculados os estudantes estagiários.

Artigo 5.º

Apoios aos estudantes

1 — O Estado deve garantir a todos os estudantes estagiários apoio financeiro para o suporte das despesas de deslocação, alimentação e, se for o caso, alojamento, durante o período correspondente à duração do estágio curricular ou profissionalizante.

2 — Os apoios referidos no número anterior são atribuídos a todos os estudantes independentemente da atribuição de quaisquer outras prestações do Estado, nomeadamente da acção social escolar.

3 — O Estado garante, através das instituições de ensino superior, a gratuidade dos materiais e equipamentos necessários para a execução dos estágios curriculares no período correspondente à sua duração.

Artigo 6.º
Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor no início do ano lectivo seguinte à sua aprovação, devendo ser regulamentada no prazo de 30 dias, após a respectiva publicação.

Assembleia da República, 11 de Outubro de 2007.

Os Deputados do PCP: Miguel Tiago — João Oliveira — António Filipe — Bernardino Soares — Honório Novo — Eugénio Rosa.

PROJECTO DE LEI N.º 414/X
DEFINE O REGIME DE CERTIFICAÇÃO E ADOÇÃO DOS MANUAIS ESCOLARES, GARANTINDO A SUA GRATUIDADE

Preâmbulo

A Lei n.º 47/2006, de 28 de Agosto, aprovada pela Assembleia da República, que «Define o regime de avaliação, certificação e adopção dos manuais escolares do ensino básico e secundário, bem como os princípios e objectivos a que deve obedecer o apoio socioeducativo relativamente à aquisição e ao empréstimo de manuais escolares», e a experiência da sua aplicação não têm em conta o artigo 74.º da Constituição da República Portuguesa, que assegura que «todos têm direito ao ensino como garantia do direito à igualdade de oportunidades e êxito escolar» e acrescenta que incumbe ao Estado «assegurar o ensino básico universal, obrigatório e gratuito».

Com efeito, a gratuidade da escolaridade obrigatória significa que os manuais e outro material didáctico devem ser gratuitos para todos, mas esta lei continua a limitar este apoio à acção social escolar, o que contempla apenas famílias com capitação muito baixa. As recentes decisões do Governo sobre os manuais escolares conduzirão nos próximos dois anos a um aumento significativo dos seus custos para as famílias, bem como o facto da variação de preços ao consumidor nos produtos relacionados com a educação ter subido 44,6% entre 2001 e 2006 (mais do dobro da inflação acumulada neste período), num quadro do aumento de famílias carenciadas, confirmam e reforçam a necessidade da existência de um regime de certificação e adopção dos manuais escolares, garantindo a sua gratuidade aos alunos em escolaridade obrigatória do ensino público.

O projecto de lei que agora retomamos mantém os seus dois objectivos principais:

1 — Propor um conjunto de procedimentos de avaliação, selecção, certificação e adopção dos manuais escolares como instrumento didáctico-pedagógico relevante para o processo de ensino-aprendizagem das crianças e dos jovens que frequentam os ensinos básico e secundário;

2 — Garantir, de facto, o que o texto constitucional já consagra como um direito.

Relativamente ao primeiro objectivo, o Grupo Parlamentar do PCP reconhece a relevância do manual escolar, considerando, no entanto, que este instrumento é cada vez menos exclusivo.

Mas o facto do manual escolar constituir ainda para muitas crianças e jovens e mesmo até para algumas escolas o mais importante meio capaz de responder aos objectivos e finalidades programáticas de cada disciplina ou área curricular, exige que se garantam as condições necessárias e suficientes à sua qualidade.

Por isso, propomos que os estabelecimentos de ensino básico e secundário só possam adoptar manuais escolares previamente certificados.

A certificação será realizada por uma Comissão Nacional de Avaliação e Certificação, nomeada pelo Ministério da Educação e presidida por uma personalidade de reconhecido mérito científico e pedagógico, designada de entre os seus membros.

Esta comissão integrará representantes das comunidades educativa e científica e das organizações profissionais e científicas dos docentes.

Dada a diversidade das matérias em causa e a exigência de requisitos de qualidade científica e pedagógica, propõe-se o funcionamento de subcomissões especializadas por áreas disciplinares.

Este procedimento final de certificação conta com a apreciação prévia das escolas, formulada pelos docentes em documento específico que, posteriormente, é enviado à Comissão Nacional de Avaliação e Certificação.

O nosso projecto de lei garante, como é óbvio, que da decisão de não certificação cabe recurso para o Ministro da Educação.

Admite-se também que perante a ausência de iniciativa editorial caberá ao Estado assegurar a elaboração, produção e distribuição de manuais escolares ou de outros recursos didáctico-pedagógicos.

Considerando ainda que o desenvolvimento do conhecimento científico e pedagógico não pode ser questionado por uma estabilidade obrigatória da adopção de manuais escolares, propomos que a Comissão Nacional de Avaliação e Certificação possa reduzir o período de validade da certificação sempre que existirem razões para tal.

Dois áreas merecem também referência e tratamento particular no nosso projecto de lei no que à adopção de manuais diz respeito.

A iniciação à escrita e à leitura e as necessidades educativas especiais.

No que se refere ao segundo objectivo, o projecto de lei do PCP, como já o afirmámos, assegura o cumprimento de um direito constitucional.

O nosso projecto de lei garante que todos os alunos que frequentam a actual escolaridade obrigatória nos estabelecimentos de ensino público têm acesso gratuito aos manuais escolares.

Afirma a este propósito Vital Moreira e Gomes Canotilho que a incumbência do Estado em assegurar o ensino básico, universal, obrigatório e gratuito implica, nomeadamente, a obrigação de criação de uma rede escolar de estabelecimentos públicos de ensino que cubra as necessidades de todas as crianças quanto à formação escolar de base (...) e «a criação de condições para que a obrigatoriedade possa e deva ser exigida a todos (gratuidade integral, incluindo material escolar, refeições, transportes)».

Na verdade, vários estudos realizados apontam as condições socioeconómicas das famílias e as dificuldades dos pais acompanharem os filhos em idade escolar, como uma das principais causas para que se mantenham elevadas taxas de abandono e insucesso escolar, num contexto de agravamento do nível de vida da maioria dos portugueses, a gratuidade dos manuais escolares será um importante contributo não apenas para diminuir os níveis de insucesso e abandono escolares, mas também para a melhoria da qualidade do sucesso.

Para ter sido assegurada a gratuidade dos manuais escolares a todos os alunos da escolaridade obrigatória no presente ano lectivo bastaria um acréscimo na despesa de cerca de 65 milhões de euros, o que representa apenas 1,1% do orçamento do Ministério da Educação. Este acréscimo mínimo é um verdadeiro investimento para o futuro, dado o impacto que poderá ter na redução do abandono escolar prematuro e, conseqüentemente, no aumento do nível de escolaridade da nossa população, com reflexos positivos no nível de rendimento individual e no crescimento económico do País.

Nestes termos, ao abrigo das disposições constitucionais e regimentais aplicáveis, os Deputados abaixo assinados, do Grupo Parlamentar do PCP, apresentam o seguinte projecto de lei:

Artigo 1.º

Objecto e âmbito

A presente lei define o regime de certificação e adopção dos manuais escolares dos ensinos básico e secundário e garante ainda a gratuidade da sua distribuição na escolaridade obrigatória do sistema público.

Artigo 2.º

Definição de manual escolar

Para os efeitos da presente lei considera-se manual escolar o recurso didáctico-pedagógico relevante, ainda que não exclusivo, do processo de ensino aprendizagem, concebido por ano ou ciclo, podendo incluir o manual do aluno e o guia do professor, que visa contribuir para o desenvolvimento de competências gerais e específicas definidas pelos documentos curriculares em vigor para o ensino básico e secundário, contendo a informação básica e as experiências de aprendizagem e de avaliação necessárias à promoção das finalidades programáticas de cada disciplina ou área curricular disciplinar.

Artigo 3.º

Certificação dos manuais escolares

Nos estabelecimentos de ensino básico e secundário só podem ser adoptados os manuais escolares previamente certificados.

Artigo 4.º

Entidade certificadora dos manuais escolares

1 — A certificação dos manuais escolares é da responsabilidade de uma Comissão Nacional de Avaliação e Certificação, adiante designada por CNAC, nomeada pelo Ministério da Educação, composta por

representantes das comunidades educativa e científica e das organizações profissionais e científicas dos docentes, sendo presidida por personalidade de reconhecido mérito científico e pedagógico, designada de entre os seus membros.

2 — A composição, regime de funcionamento e estatuto dos membros da CNAC são definidos por decreto-lei.

3 — O mandato dos membros da CNAC tem a duração de quatro anos, renovável por um mandato.

4 — A CNAC funcionará com subcomissões especializadas por áreas disciplinares.

5 — Para além de proceder à certificação dos manuais escolares nos termos dos artigos seguintes, a CNAC deve garantir o cumprimento dos requisitos de certificação durante o período de validade da mesma.

Artigo 5.º

Requisitos da certificação

1 — São requisitos de certificação dos manuais escolares:

- a) A qualidade pedagógico-didáctica e o rigor científico;
- b) A adequação aos objectivos e conteúdos programáticos definidos;
- c) A integração da diversidade social e cultural e as representações não estereotipadas;
- d) A qualidade material, nomeadamente a robustez, o peso e o preço.

2 — Os manuais que prevejam a realização de exercícios são acompanhados de suplemento destacável para o efeito.

3 — Os requisitos referidos no n.º 1 do presente artigo são aplicáveis a todos os manuais escolares, independentemente do tipo de suporte que apresentam.

Artigo 6.º

Validade da certificação

1 — A certificação dos manuais é válida por um período de quatro anos lectivos.

2 — A CNAC pode determinar, aquando da certificação do manual ou em momento posterior, uma redução do período de validade estabelecido no número anterior sempre que:

- a) Desenvolvimentos relevantes no conhecimento científico ou tecnológico se verifiquem ou possam vir a verificar-se;
- b) Os conteúdos dos programas sejam substancialmente alterados;
- c) Ou ainda outros considerados relevantes pela CNAC.

Artigo 7.º

Apreciação inicial

1 — Até ao início do último ano lectivo de validade da certificação dos manuais, as editoras colocam à disposição de todas as escolas os manuais que propõem para certificação, disponibilizando os exemplares necessários à sua apreciação.

2 — As escolas organizam o processo de apreciação de cada manual escolar proposto por disciplina e ano de escolaridade, com a participação dos respectivos docentes e registam o seu resultado fundamentado em documento específico, a elaborar pela CNAC.

3 — O resultado da apreciação deve ser enviado pelas escolas à CNAC até 31 de Dezembro.

Artigo 8.º

Procedimento de certificação

1 — A CNAC procederá à análise, selecção e certificação dos manuais, por disciplina e ano de escolaridade, que cumpram os requisitos previstos no artigo 5.º.

2 — A decisão de certificação da CNAC é comunicada às escolas e às editoras até 31 de Março.

Artigo 9.º

Recurso

1 — Da decisão de não certificação de manuais pela CNAC cabe recurso para o Ministro da Educação.

2 — As editoras dispõem de 15 dias para interpor recurso devidamente fundamentado, após conhecimento da decisão da não certificação do manual.

3 — O Ministro da Educação deverá decidir sobre o recurso no prazo de 30 dias.

Artigo 10.º

Incumprimento de requisitos em manuais certificados

1 — Sempre que no decurso da prática lectiva, forem identificados, nos conteúdos de manuais certificados, elementos que contrariem os requisitos de certificação previstos no artigo 5.º, a CNAC notifica a editora para proceder às necessárias correcções, em prazo determinado, mediante errata ou nova edição.

2 — Sempre que seja necessário proceder à correcção de um manual no ano lectivo em curso, as editoras devem enviar às escolas uma errata em número de exemplares igual ao dos manuais distribuídos.

3 — O incumprimento do prazo fixado para a correcção do manual implica a caducidade da certificação.

Artigo 11.º

Ausência de iniciativa editorial

O Estado garante a elaboração, produção e distribuição de manuais escolares ou de outros recursos didáctico-pedagógicos, perante a ausência de iniciativa editorial.

Artigo 12.º

Adopção dos manuais escolares

1 — As direcções de escola ou do agrupamento adoptam os manuais escolares certificados por períodos de quatro anos lectivos, garantindo no processo de avaliação e decisão, a participação dos docentes por disciplina e ano de escolaridade.

2 — No último ano lectivo de cada período de adopção são adoptados os manuais para o período seguinte.

3 — A adopção de manuais de iniciação à escrita e leitura para o 1.º ano do 1.º ciclo pode ser feita pelo período de um ano, mediante homologação pela direcção de escola ou do agrupamento, desde que fundamentada em critérios metodológicos e pedagógicos dos respectivos docentes.

Artigo 13.º

Manuais para alunos com necessidades educativas especiais

1 — A adopção de manuais para alunos com necessidades educativas especiais é feita com a participação dos professores de educação especial.

2 — Até ao início do ano lectivo em que se procede à adopção de novos manuais, as editoras devem distribuir uma edição de cada manual, adequado aos alunos em causa.

3 — Sem prejuízo do disposto no artigo 6.º, a certificação dos manuais para alunos com necessidades educativas especiais pode ser reavaliada, sempre que a CNAC o considere.

Artigo 14.º

Gratuidade dos manuais escolares

Os manuais escolares adoptados são distribuídos gratuitamente a todos os alunos que frequentem a escolaridade obrigatória nos estabelecimentos de ensino público, sem prejuízo da aplicação de mecanismos de acção social escolar para outros fins aos alunos que dela necessitem.

Artigo 15.º

Distribuição de manuais escolares

1 — A distribuição dos manuais escolares é feita no início de cada ano lectivo pelas escolas aos encarregados de educação, mediante documento comprovativo.

2 — Cada aluno terá direito a um único exemplar dos manuais adoptados, por disciplina e por ano lectivo.

Artigo 16.º

Financiamento e aquisição de manuais escolares

1 — O Ministério da Educação garante a aquisição dos manuais escolares através de dotações financeiras a cada escola ou agrupamento, antes do início de cada ano lectivo, em função dos manuais adoptados e da população escolar respectiva, incluindo os docentes.

2 — As escolas ou agrupamentos adquirem os manuais adoptados para o ano seguinte, no final de cada ano lectivo, tendo em conta as necessidades previstas.

Artigo 17.º
Regulamentação

O Governo procede à regulamentação da presente lei no prazo de 60 dias.

Artigo 18.º
Norma revogatória

São revogados:

- a) A Lei n.º 47/2006, de 28 de Agosto;
- b) O Decreto-Lei n.º 261/2007, de 17 de Julho;
- c) A Portaria n.º 792/2007, de 23 de Julho.

Artigo 19.º
Entrada em vigor

- 1 — A presente lei entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.
- 2 — As disposições relativas ao financiamento e distribuição dos manuais escolares entrarão em vigor com a publicação do Orçamento do Estado seguinte à sua aprovação.

Assembleia da República, 11 de Outubro de 2007

Os Deputados do PCP: Miguel Tiago — João Oliveira — António Filipe — Bernardino Soares — Honório Novo — Eugénio Rosa.

PROJECTO DE LEI N.º 415/X
ATRIBUI O DIREITO A SUBSÍDIO DE DESEMPREGO AO PESSOAL DOCENTE E INVESTIGADOR
CONTRATADO POR INSTITUIÇÕES PÚBLICAS DE ENSINO SUPERIOR E DE INVESTIGAÇÃO

O Grupo Parlamentar do PCP apresentou, em Fevereiro de 2003, o projecto de lei n.º 234/IX que atribuía o direito a subsídio de desemprego ao pessoal docente e investigador contratado por instituições do ensino superior e de investigação públicas.

Quando da sua discussão, em Setembro de 2003, a maioria PSD/CDS-PP rejeitaram o projecto de lei do PCP, afirmando que o Governo estava a proceder à produção legislativa de medidas que garantiriam a protecção aos funcionários e agentes da Administração Pública em situação «involuntária de desemprego».

Comprometiam-se, assim, os partidos da coligação (PSD-CDS-PP) a responder ao Acórdão n.º 474/2002, do Tribunal Constitucional, de 19 de Novembro (publicado no *Diário da República* n.º 292, Série A, de 18 de Dezembro de 2002), que «dá por verificado o não cumprimento da Constituição por omissão das medidas legislativas necessárias para tornar exequível o direito previsto na alínea e) do n.º 1 do seu artigo 59.º relativamente aos trabalhadores da Administração Pública».

Entretanto, e até ao final da IX Legislatura, verificou-se que o Governo nada produziu no que se refere à matéria em causa e que a maioria parlamentar (PSD-CDS-PP) que, em sede de Assembleia da República chancelou esse compromisso, também produziu coisa nenhuma.

Entretanto, em Novembro de 2003, foi aprovado na generalidade um projecto de lei do Partido Socialista relativo ao enquadramento do pessoal da Administração Pública e à eventualidade de desemprego que, tendo baixado à comissão da especialidade, em Novembro de 2003, aí ficou até à dissolução da Assembleia da República, um ano depois, sem discussão.

Estas são, resumidamente, as razões que fundamentam a reapresentação do projecto de lei do PCP.

Considerando unanimemente que decorre da Constituição a obrigatoriedade para o legislador de estabelecer uma assistência material mínima para todos os trabalhadores que involuntariamente se encontrem em situação de desemprego, o que será encontrado através do referencial das condições mínimas de subsistência (artigo 59.º) e que a noção constitucional de trabalhador abrange todo aquele que trabalha ou presta serviço por conta e sob a direcção e autoridade de outrem, independentemente da categoria e da natureza jurídica do vínculo, o que significa que inclui os funcionários públicos, urge o preenchimento da omissão relativa ao pessoal docente e investigador contratado e desempregado e não abrangido pelo Decreto-Lei n.º 119/99, de 14 de Abril.

No quadro legal actual existe uma omissão legislativa pelo não cumprimento da obrigação do legislador e da qual resultam consequências gravosas para os direitos fundamentais do pessoal docente e investigador atingido.

Na verdade, se a generalidade dos docentes trabalhadores da Administração Pública não podiam ser beneficiários das prestações de desemprego, por não estarem inscritos no regime geral de segurança social, o

Decreto-Lei n.º 67/2000, de 26 de Abril, veio possibilitar que os educadores de infância e os professores dos ensinos básico e secundário contratados para o exercício de funções docentes nos estabelecimentos de educação e ensino público pudessem auferir de subsídio de desemprego.

O Grupo Parlamentar do PCP apresentou, em 2000, o projecto de lei n.º 56/VIII, que visava atribuir subsídio de desemprego aos docentes contratados dos estabelecimentos de educação e ensino públicos.

Parcialmente, o Decreto-Lei n.º 67/2000, de 26 de Abril, veio consagrar algumas das pretensões apresentadas mas, no quadro da Administração Pública, existem outros docentes e pessoal investigador que estão já ou podem vir a ser colocados em situação de desemprego involuntário sem poder beneficiar das prestações de assistência para essa situação que, de resto, a lei prevê relativamente à generalidade dos restantes trabalhadores.

Ficou, assim, por resolver o que também propusemos e não foi consagrado no citado decreto-lei, mas que o Tribunal Constitucional, agora, considera uma situação de «inconstitucionalidade por omissão».

O PCP retomará o projecto de lei que garante o acesso dos docentes do ensino superior ao subsídio de desemprego. Apesar das sucessivas promessas do Governo de que este problema seria resolvido e da rejeição da iniciativa do PCP em Junho passado — pela maioria do Partido Socialista na Assembleia da República —, a verdade é que a situação se mantém inalterada, havendo hoje mais docentes em situação de desemprego sem acesso ao respectivo subsídio. Reiterando a necessidade de garantir a estabilidade nos vínculos dos docentes e a vinculação aos quadros das instituições daqueles que hoje se encontram em situação de contratação temporária, o PCP não deixará de dar resposta à injustiça que afecta os docentes do ensino superior desempregados e que se arrasta por exclusiva responsabilidade do PS.

Assim, mantendo o que sempre entendemos, rerepresentamos o presente projecto de lei que visa atribuir o subsídio de desemprego ao pessoal docente e investigador provido ao abrigo dos artigos 19.º, 25.º, 26.º, 29.º, 31.º, 32.º e 33.º do Estatuto da Carreira Docente Universitária (aprovado pelo Decreto-Lei n.º 448/79, de 13 de Novembro, alterado por ratificação, pela Lei n.º 19/80, de 16 de Julho), dos artigos 9.º, 10.º e 12.º do Estatuto da Carreira do Pessoal Docente do Ensino Politécnico (aprovado pelo Decreto-Lei n.º 185/81, de 1 de Julho, alterado pelo Decreto-Lei n.º 69/88, de 3 de Março) e dos artigos 38.º, n.º 2, e 44.º do Estatuto da Carreira de Investigação Científica (aprovado pelo Decreto-Lei n.º 124/99, de 20 de Abril), dando cumprimento ao estabelecido na alínea e) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição.

Considerando como primordial o direito à estabilidade de emprego, no âmbito geral da Administração Pública e compreendendo o subsídio de desemprego como um factor de consolidação daquele direito, visando o objectivo de pôr termo a tão indigna e insustentável situação do pessoal docente e investigador que, apesar de indispensável ao exercício de qualificadas funções do Estado é por ele usado e abandonado, os Deputados abaixo assinados, do Grupo Parlamentar do PCP, apresentam o seguinte projecto de lei:

Artigo 1.º **Objecto**

A presente lei atribui o direito a subsídio de desemprego ao pessoal docente e investigador provido por instituições públicas de ensino superior e de investigação e determina o quadro da reparação no âmbito do regime geral dos trabalhadores por conta de outrem, nos termos do Decreto-Lei n.º 119/99, de 14 de Abril, e desde que não estejam abrangidos pelo Decreto-Lei n.º 67/2000, de 26 de Abril, com as adaptações seguintes.

Artigo 2.º **Âmbito pessoal**

1 — A presente lei abrange o pessoal docente de investigação que exerça ou tenha exercido funções ao abrigo do disposto nos artigos 19.º, 25.º, 26.º, 29.º, 31.º, 32.º e 33.º do Estatuto da Carreira Docente Universitária, dos artigos 9.º, 10.º e 12.º do Estatuto da Carreira do Pessoal Docente do Ensino Politécnico e dos artigos 38.º, n.º 2, e 44.º do Estatuto da Carreira de Investigação Científica.

2 — O disposto na presente lei abrange o pessoal que esteja ou tenha estado vinculado por nomeação provisória, por contrato administrativo de provimento ou ainda por outro tipo de contratação a termo.

Artigo 3.º **Prazos de garantia**

1 — Os prazos de garantia para atribuição do subsídio de desemprego são os seguintes:

a) 180 dias de trabalho por conta de outrem, com o correspondente registo de remunerações, num período de 24 meses imediatamente anterior à data de desemprego, para a atribuição do subsídio de desemprego;

b) 90 dias de trabalho por conta de outrem, com o correspondente registo de remunerações, num período de 12 meses imediatamente anterior à data de desemprego, para a atribuição de subsídio social de desemprego.

2 — Para cômputo dos prazos de garantia previstos no n.º 1 devem ser somados os períodos de exercício de funções docentes e de investigação prestados nas instituições de ensino superior e de investigação públicas.

Artigo 4.º

Deveres dos beneficiários

1 — Durante o período de concessão das prestações de desemprego constitui dever dos beneficiários perante a instituição processadora do vencimento:

- a) Aceitar emprego docente ou de investigação na sua área de formação e no âmbito correspondente ao centro de emprego onde se encontre inscrito, independentemente da natureza da função anterior;
- b) Aceitar formação pedagógica ou profissional na sua área de formação, independentemente da natureza da função anterior;
- c) Comunicar ao serviço competente, no prazo de 10 dias, a alteração de residência;
- d) Comunicar ao serviço competente a data em que se ausente do território nacional;
- e) Ser opositor aos concursos para recrutamento de pessoal para exercício de funções no ensino superior e de investigação na sua área de formação.

2 — Para os efeitos previstos na alínea e) do número anterior, consideram-se com carácter vinculativo os concursos que constarem das listas do centro de emprego onde o beneficiário se encontrar inscrito, confinadas à respectiva área geográfica, que sejam publicitadas em listas por aquele produzidas e actualizadas no prazo máximo de cinco dias, desde que não tenha decorrido um terço do prazo da candidatura.

Artigo 5.º

Contagem

O serviço prestado pelo pessoal docente e investigador ao abrigo do artigo anterior conta para todos os efeitos como serviço efectivo na qualidade em que for prestado.

Artigo 6.º

Actuações injustificadas

Para além dos procedimentos previstos no regime de protecção do desemprego, determinam ainda a cessação do direito às prestações, as seguintes actuações dos docentes perante o Ministério da tutela:

- a) Recusa de formação profissional ou pedagógica, sem motivo justificativo;
- b) Recusa de oferta de serviço docente ou de investigação na área da sua formação em instituição de ensino superior ou de investigação públicas, na área correspondente ao centro de emprego onde o beneficiário se encontrar inscrito.

Artigo 7.º

Inscrição

Para os efeitos da presente lei são obrigatoriamente inscritos no regime geral de segurança social dos trabalhadores por conta de outrem, como beneficiários, os trabalhadores referidos no artigo 2.º e, como contribuintes, as instituições processadoras dos vencimentos.

Artigo 8.º

Obrigaçãõ contributiva

1 — A entidade contribuinte definida no artigo anterior fica obrigada ao pagamento de contribuições para o regime geral de segurança social, calculadas pela aplicação da taxa em vigor para a Administração Pública sobre as remunerações pagas aos beneficiários, definidos nos termos do artigo 2.º.

2 — A obrigação contributiva mantém-se nos casos de impedimento para o serviço efectivo decorrente de situações de doença, maternidade, acidente de trabalho ou doença profissional, salvo havendo suspensão do pagamento de remunerações e enquanto a mesma perdurar.

3 — As dotações financeiras necessárias ao cumprimento do disposto no presente artigo são transferidas directamente do Orçamento do Estado.

Artigo 9.º

Efeitos do registo de remunerações

Os registos de remunerações efectuados ao abrigo deste diploma apenas relevam para efeitos da concessão das prestações de desemprego.

Artigo 10.º

Pagamento retroactivo de contribuições

1 — Quem se encontrar abrangido pela presente lei pode requerer o pagamento retroactivo de contribuições para efeitos de verificação do prazo de garantia para o reconhecimento do direito às prestações de desemprego.

2 — O pagamento das contribuições correspondentes aos períodos a considerar para efeitos de retroactivos será feito de uma só vez.

Artigo 11.º

Requerimento de pagamento retroactivo das contribuições

1 — O requerimento previsto no artigo anterior é apresentado na instituição processadora do vencimento e deve indicar o período de actividade relativamente ao qual se pretende que a retroacção opere.

2 — O requerimento deve ser instruído com os seguintes elementos:

- a) Documento que constitua meio de prova de identificação;
- b) Declaração do requerente de onde constem a actividade exercida, os períodos de tempo a considerar para efeitos de retroacção e os elementos de identificação das respectivas instituições processadoras dos vencimentos;
- c) Meios de prova sobre as situações laborais invocadas.

Artigo 12.º

Falsas declarações

É nulo o acto de deferimento do período de pagamento de contribuições com efeito retroactivo desde que se comprove que o mesmo foi praticado com base em declaração ou documentos falsos.

Artigo 13.º

Legislação subsidiária

São aplicáveis subsidiariamente as disposições do regime geral de segurança social dos trabalhadores por conta de outrem.

Artigo 14.º

Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor com a lei do Orçamento do Estado posterior à sua aprovação.

Assembleia da República, 11 de Outubro de 2007.

Os Deputados do PCP: Miguel Tiago — João Oliveira — António Filipe — Bernardino Soares — Honório Novo — Eugénio Rosa.

—

PROPOSTA DE LEI N.º 152/X
(ESTABELECE OS REGIMES DE VINCULAÇÃO, DE CARREIRAS E DE REMUNERAÇÕES DOS
TRABALHADORES QUE EXERCEM FUNÇÕES PÚBLICAS)

Relatório da discussão e votação na especialidade e texto final da Comissão de Trabalho e
Segurança Social

Relatório da discussão e votação na especialidade

1 — A proposta de lei em epígrafe, da iniciativa do Governo, baixou à Comissão de Trabalho e Segurança Social para discussão e votação na especialidade em 19 de Julho de 2007.

2 — Na reunião desta Comissão, realizada no dia 16 de Outubro de 2007, procedeu-se, nos termos regimentais, à discussão e votação na especialidade da proposta de lei n.º 152/X, tendo sido apresentadas propostas de alteração pelo Grupo Parlamentar do PS para os artigos 2.º, 3.º, 5.º, 7.º, 9.º, 15.º, 17.º, 18.º, 22.º, 27.º, 32.º, 33.º, 34.º, 35.º, 42.º, 43.º, 44.º, 47.º, 48.º, 53.º, 54.º, 58.º, 60.º, 67.º, 73.º, 80.º, 81.º, 82.º, 83.º, 86.º, 87.º, 90.º, 91.º, 92.º, 93.º, 94.º, 95.º, 96.º, 97.º, 98.º, 99.º, 100.º, 101.º, 102.º, 103.º, 104.º, 106.º, 107.º, 108.º, 109.º, 110.º, 111.º, 112.º, 113.º, 114.º, 115.º, 116.º, 116.º-A, 117.º, e ao anexo referido no n.º 2 do artigo 49.º relativo à caracterização das carreiras gerais, e pelo Grupo Parlamentar do PCP para os artigos 6.º, 9.º, 10.º, 20.º, 21.º, 22.º, 32.º, 33.º, 46.º, 48.º, 55.º e 88.º.

3 — Na reunião encontravam-se presentes os Grupos Parlamentares do PS, do PSD, do PCP, do CDS-PP e do BE, cujos representantes fizeram as seguintes declarações iniciais:

A Sr.ª Deputada Isabel Santos, do PS, referindo-se à «maratona» que iria ter lugar de seguida, lembrou tratar-se da discussão e votação de uma das mais importantes propostas de lei apresentadas pelo Governo, no qual o PS se reconhece, que, para além de ser reclamada pelos trabalhadores, foi amplamente discutida em sede de concertação social.

O Sr. Deputado Jorge Machado, do PCP, apesar de corroborar que a discussão na especialidade daquela iniciativa legislativa iria ser demorada, não deixou de retorquir que aquela proposta de lei não tinha sido muito reclamada pelos trabalhadores, constituindo, ao invés, uma declaração de guerra. Explicou igualmente que o PCP decidiu apresentar propostas de alteração para tentar corrigir situações de inconstitucionalidade para as quais os sindicatos chamaram a atenção.

O Sr. Deputado Arménio Santos, do PSD, fez saber que o PSD não se revê na iniciativa legislativa em apreço e que só teriam apresentado propostas de alteração se se sentissem confortados com as soluções preconizadas. Por essa razão, o PSD não participará na discussão apenas na votação.

A Sr.ª Deputada Mariana Aiveca, do BE, lembrou que o BE assumiu, até perante diversas organizações sindicais, que não apresentaria quaisquer alterações por discordar daquela proposta de lei e que iria pronunciar-se relativamente a questões que lhes levantam dúvidas, designadamente o seu âmbito de aplicação aos trabalhadores da Assembleia da República e da Presidência da República.

O Sr. Deputado Pedro Mota Soares, do CDS-PP, não obstante a declaração de voto escrita, que apresentará, explicou que o seu grupo parlamentar não apresentou propostas de alteração por discordar da forma como o Governo tem conduzido aquele processo e o modo como o mesmo foi tratado em Comissão, salientando não ser sério que, em Outubro, seja aprovado um novo regime de vínculos, carreiras e remunerações da administração pública, que não permitirá que os seus destinatários tomem dele conhecimento de forma conveniente. Daí o seu voto contra.

4 — Da discussão e subsequente votação na especialidade da proposta de lei resultou o seguinte:

O artigo 1.º (Objecto) foi aprovado, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

Para o artigo 2.º (Âmbito de aplicação subjectivo) foi apresentada pelo PS uma proposta de aditamento de novos n.ºs 4 e 5, no sentido do diploma não ser aplicável às Forças Armadas e à Guarda Nacional Republicana, embora alguns princípios devam ser tidos em conta aquando da revisão do regime especial que regula as Forças Armadas e a Guarda Nacional Republicana.

A Sr.ª Deputada Mariana Aiveca, do BE, quis saber por que razão as excepções daquela proposta contemplavam apenas os militares das Forças Armadas e a Guarda Nacional Republicana, não abrangendo os trabalhadores da Assembleia da República e da Presidência da República.

O Sr. Deputado Pedro Mota Soares, do CDS-PP, fez notar que, nos termos da LOFAR, quem tem competência para determinar os vencimentos dos trabalhadores é o Presidente da Assembleia da República.

A Sr.^a Deputada Isabel Santos, do PS, explicou que tal situação estava acautelada com a redacção proposta para o n.º 3 do artigo 3.º.

Submetida à votação, foi aprovada com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — abstenção
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

O artigo 2.º da proposta de lei foi então aprovado, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

Para o artigo 3.º (Âmbito de aplicação objectivo) foi apresentada pelo PS uma proposta de proposta de substituição do inciso «com as adaptações impostas pela observância dos correspondentes titulares» no corpo do n.º 3 pela expressão «com as adaptações impostas pela observância das correspondentes competências»; de aditamento da expressão «quer relativamente aos trabalhadores recrutados localmente quer aos que, de outra forma recrutados, neles exerçam funções» ao n.º 4 do artigo; de substituição da expressão «regimes de vinculação, de carreiras e de remunerações locais» pela expressão «dos regimes legais que sejam localmente aplicáveis» na alínea b) do n.º 4, que, submetida à votação, foi aprovada, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

O artigo 3.º da proposta de lei foi então aprovado com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

O artigo 4.º (Planificação da actividade e dos recursos) foi aprovado, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

Para o artigo 5.º (Mapas de pessoal) foi apresentada pelo PS uma proposta de aditamento na alínea c) do n.º 1 da expressão «cada carreira e, ou», que foi aprovada, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — abstenção
CDS-PP — contra
BE — contra

O artigo 5.º da proposta de lei foi então aprovado, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra

PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

Para o artigo 6.º (Gestão dos recursos humanos em função dos mapas de pessoal) foi apresentada pelo PCP (para, segundo o Deputado Jorge Machado, obviar à instabilidade que vai criar) uma proposta de substituição da expressão «por tempo indeterminado, excepto quando tais actividades sejam de natureza temporária, caso em que o recrutamento é efectuado com recurso à constituição de relações jurídicas de emprego público por tempo determinado ou determinável» pelo inciso «através de nomeação permanente ou transitória, consoante o carácter permanente ou não permanente da actividade» no n.º 3 do artigo e de eliminação dos n.ºs 4 a 9 do artigo, que foi rejeitada, com a seguinte votação:

PS — contra
PSD — contra
PCP — favor
CDS-PP — contra
BE — favor

O artigo 6.º da proposta de lei foi então aprovado, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

Para o artigo 7.º (Orçamentação e gestão das despesas com pessoal) foi apresentada pelo PS uma proposta de substituição do termo «quando» na alínea b) do n.º 1, pelo termo «quanto» e de eliminação na parte final da mesma alínea da expressão «do número anterior», que foi aprovada com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

O artigo 7.º da proposta de lei foi então aprovado, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

O artigo 8.º (Requisitos) foi aprovado, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

Para o artigo 9.º (Modalidades) foi apresentada pelo PS uma proposta de aditamento da expressão «ainda» no corpo do n.º 4 e da expressão «para o exercício de funções integrado em carreira» na alínea b) do n.º 4, que, submetida à votação, foi aprovada, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

E, por se tratar de um dos artigos mais importantes da proposta de lei, segundo o Sr. Deputado Jorge Machado, e também porque a precariedade não irá construir uma Administração Pública melhor, também o PCP apresentou uma proposta de eliminação da expressão «ou por contrato de trabalho em funções públicas, doravante designado por contrato» no fim do n.º 1; de substituição da redacção do n.º 3; de aditamento de um novo n.º 4, com o seguinte texto «Ao exercício de funções públicas de carácter não permanente corresponde o regime de nomeação transitória em termos a regulamentar pelo Governo»; de renumeração do anterior n.º 4 que passa a ser o n.º 5; de eliminação do inciso «ou o contrato, em ambos os casos por parte de quem seja sujeito de uma relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado constituída previamente» na parte final da alínea b) do novo n.º 5, que foi rejeitada, com a seguinte votação:

PS — contra
PSD — contra
PCP — favor
CDS-PP — contra
BE — favor

O artigo 9.º da proposta de lei foi então aprovado, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

Para o artigo 10.º (Âmbito) foi apresentada pelo PCP uma proposta de eliminação, por o Governo ter optado fazer uma distinção entre trabalhadores de 1.ª e de 2.ª, quando determina o que são funções nucleares do Estado, sem nelas incluir a saúde e a educação. Tal constitui, de acordo com o Sr. Deputado Jorge Machado, um profundo retrocesso histórico relativamente à concepção de Estado social. A proposta foi rejeitada, com a seguinte votação:

PS — contra
PSD — contra
PCP — favor
CDS-PP — contra
BE — favor

Em consequência, as propostas, apresentadas pelo PCP, de eliminação dos artigos 20.º, 21.º e 22.º ficaram prejudicadas.

O artigo 10.º da proposta de lei foi então aprovado, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

Os artigos 11.º (Modalidades da nomeação), 12.º (Período experimental da nomeação definitiva), 13.º (Regime de nomeação transitória) e 14.º (Forma da nomeação) foram aprovados, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

Para o artigo 15.º (Aceitação da nomeação) foi apresentada pelo PS uma proposta de substituição da expressão que consta do n.º 3: «Eu, abaixo assinado, afirmo solenemente pela minha honra que cumprirei com lealdade as funções que me são confiadas» pela expressão «Afirmo solenemente que cumprirei as funções que me são confiadas, com respeito pelos deveres que decorrem da Constituição e da lei».

O Sr. Deputado Pedro Mota Soares, do CDS-PP, quis saber por que razão foi retirada a expressão «pela minha honra», ao que a Sr.ª Deputada Isabel Santos, do PS, respondeu tratar-se de uma redacção mais moderna e consentânea com o sentir actual.

Submetida a votação, foi aprovada, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — favor
CDS-PP — contra
BE — favor

O artigo 15.º da proposta de lei foi então aprovado, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

O artigo 16.º (Competência) foi aprovado, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

Para o artigo 17.º (Prazo para aceitação) foi apresentado pelo PS uma proposta de aditamento ao corpo do n.º 3 da expressão «ou doença profissional», que foi aprovada, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

O artigo 17.º da proposta de lei foi então aprovado, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

Para o artigo 18.º (Efeitos da aceitação) foi apresentada pelo PS uma proposta de aditamento no corpo do n.º 2 da expressão «ou doença profissional», que foi aprovada, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

O artigo 18.º da proposta de lei foi então aprovado, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

O artigo 19.º (Falta de aceitação) foi aprovado, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra

CDS-PP — contra
BE — contra

Os artigos 20.º (Âmbito) e 21.º (Modalidades do contrato) foram aprovados, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

O artigo 22.º (Pressupostos e área de recrutamento do contrato a termo resolutivo) foi objecto de uma proposta do PS de substituição da epígrafe e de aditamento de um novo n.º 1, passando o parágrafo existente a ser numerado com o n.º 2.

A respeito desta proposta, o Sr. Deputado Jorge Machado, do PCP, quis saber quais eram os pressupostos do RCTFP (Regime do Contrato de Trabalho da Função Pública) e classificou-a de irresponsável por o respectivo conteúdo ser desconhecido naquele momento. A Sr.ª Deputada Isabel Santos, do PS, explicou que os pressupostos eram os previstos para aquele regime, os quais seriam explicitados mais à frente.

Esta proposta foi aprovada, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

O artigo 22.º da proposta de lei foi então aprovado, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

O artigo 23.º (Duração e renovação) foi aprovado, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

O artigo 24.º (Posse) foi aprovado, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

O artigo 25.º (Modalidades) foi aprovado, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

O artigo 26.º (Incompatibilidade com outras funções) foi aprovado, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra

PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

O artigo 27.º (Acumulação com outras funções públicas) foi objecto de uma proposta do PS de aditamento da expressão «sem prejuízo do cumprimento da duração semanal do trabalho» na alínea f) do n.º 2, que foi aprovada, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

Foi então submetido a votação o artigo 27.º, que foi aprovado, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

O artigo 28.º (Acumulação com funções privadas) foi aprovado, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

O artigo 29.º (Autorização para acumulação de funções) foi aprovado, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

O artigo 30.º (Interesse no procedimento) foi aprovado, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

O artigo 31.º (Disposições gerais) foi aprovado, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

O artigo 32.º (Cessação da nomeação) mereceu uma proposta do PS para substituição do texto «e gera a incapacidade do trabalhador, pelo prazo de 10 anos, de constituir uma relação de vinculação, a título de emprego público ou outro, com os órgãos e serviços aos quais a presente lei é aplicável» pela expressão «com observância das seguintes regras»: no n.º 3 e o aditamento de duas alíneas, bem como aditamento da expressão «bem como a da alínea d) do n.º 1» ao n.º 4 *in fine*.

O Sr. Deputado Jorge Machado, do PCP, questionou o Grupo Parlamentar do PS sobre a proposta de alteração e sobre a remissão para um diploma que ainda não existe sequer uma proposta.

No mesmo sentido, o Sr. Deputado Pedro Mota Soares, do CDS-PP, coloca sérias reservas à votação de uma disposição que remete a sua aplicação para um regime que ainda não existe e que não tem ainda uma previsão de quando possa existir.

A Sr.ª Deputada Isabel Santos, do PS, argumentou que o diploma agora em votação terá uma aplicação faseada no tempo e que as normas que remetem para o regime jurídico do contrato de funções públicas só entrarão em vigor aquando da aprovação do referido regime.

Submetida a votação, as propostas de emenda do PS foram aprovadas, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

Foi igualmente objecto de uma proposta de eliminação da alínea c) do n.º 1 e do n.º 3 do artigo, apresentada pelo PCP, que foi rejeitada, com a seguinte votação:

PS — contra
PSD — contra
PCP — favor
CDS-PP — contra
BE — contra

Foi então submetido a votação o artigo 32.º, que foi aprovado, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

O artigo 33.º (Cessação do contrato) foi objecto de proposta de aditamento de um n.º 10, no sentido de prever uma declaração que justifique a inexistência de alternativas à cessação do contrato ou de outros postos de trabalho, apresentada pelo PS.

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

Foi igualmente objecto de uma proposta de eliminação, apresentada pelo PCP, que foi rejeitada, com a seguinte votação:

PS — contra
PSD — contra
PCP — favor
CDS-PP — contra
BE — favor

Foi então submetido a votação o artigo 33.º, que foi aprovado, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

O artigo 34.º (Cessação da comissão de serviço) foi objecto de uma proposta de aditamento no final do corpo do n.º 1 da expressão «com aviso prévio de 30 dias», apresentada pelo PS, que foi aprovado, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — abstenção
CDS-PP — contra
BE — abstenção

Foi então submetido a votação o artigo 34.º, que foi aprovado, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

O artigo 35.º (Âmbito) foi objecto de uma proposta de substituição do PS da expressão «hierarquia» pelo termo «d direcção» no n.º 3 do artigo, que foi aprovado, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

Foi então submetido a votação o artigo 35.º, que foi aprovado com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

Os artigos 36.º (Incumprimento do âmbito da celebração), 37.º (Publicação), 38.º (Outras formas de publicitação), 39.º (Âmbito de aplicação), 40.º (Integração em carreiras) e 41.º (Carreiras gerais e especiais) foram aprovados, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

O artigo 42.º (Carreiras unicategoriais e pluricategoriais) foi objecto de uma proposta de proposta de eliminação do PS, no corpo do n.º 5, do termo «sempre», que foi aprovada, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

Foi então submetido a votação o artigo 42.º, que foi aprovado, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

O artigo 43.º (Conteúdo funcional) mereceu uma proposta de aditamento no final do n.º 3 da expressão «para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional», apresentada pelo PS, que foi aprovada, com a seguinte votação:

PS — favor

PSD — contra
PCP — abstenção
CDS-PP — contra
BE — contra

Foi então submetido a votação o artigo 43.º, que foi aprovado com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

O artigo 44.º (Graus de complexidade funcional) foi objecto de uma proposta de aditamento do PS, da referência «a esta» no final da alínea c) do n.º 1, que foi aprovada, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — abstenção
CDS-PP — contra
BE — abstenção

Foi então submetido a votação o artigo 44.º, que foi aprovado com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

O artigo 45.º (Posições remuneratórias) foi aprovado, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

O artigo 46.º (Alteração do posicionamento remuneratório: opção gestionária) mereceu uma proposta de proposta de eliminação do artigo do PCP, que foi rejeitada, com a seguinte votação:

PS — contra
PSD — contra
PCP — favor
CDS-PP — contra
BE — favor

Foi então submetido a votação o artigo 46.º, que foi aprovado, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

O artigo 47.º (Alteração do posicionamento remuneratório: regra) foi objecto de uma proposta de substituição do termo «efectivamente» pela expressão «no quadro da execução orçamental em curso» no corpo do n.º 4, apresentada pelo PS, que foi aprovada, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra

CDS-PP — contra
BE — contra

Foi então submetido a votação o artigo 47.º, que foi aprovado, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

O artigo 48.º (Alteração do posicionamento remuneratório: excepção) foi objecto de uma proposta de aditamento da expressão «ou o órgão com competência equiparada» nos n.ºs 1, 2 e 4 do artigo, apresentada pelo PS, que foi aprovada, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

Foi igualmente objecto de uma proposta de eliminação, apresentada pelo PCP, que foi rejeitada, com a seguinte votação:

PS — contra
PSD — contra
PCP — favor
CDS-PP — contra
BE — favor

Foi então submetido a votação o artigo 48.º, que foi aprovado, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

Os artigos 49.º (Enumeração e caracterização), 50.º (Procedimento concursal), 51.º (Exigência de nível habilitacional) e 52.º (Outros requisitos de recrutamento) foram aprovados, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

O artigo 53.º (Métodos de selecção) foi objecto de propostas de substituição da alínea a) do n.º 1, que passa a ter a seguinte redacção «Provas de conhecimentos, destinadas a avaliar se, e em que medida, os candidatos dispõem das competências técnicas necessárias ao exercício da função; e»; de substituição da expressão «Quando solicitado» pelo inciso «Excepto quando afastados, por escrito,» no n.º 2, de aditamento do termo «seu» no n.º 2 *in fine* e de eliminação do termo «previsível» no n.º 4 do artigo, apresentada pelo PS, que foi aprovada, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

Foi então submetido a votação o artigo 53.º, que foi aprovado, com a seguinte votação:

PS — favor

PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

O artigo 54.º (Tramitação do procedimento concursal) mereceu uma proposta de aditamento no n.º 2 *in fine* da expressão «ou, tratando-se de carreira especial relativamente à qual aquela tramitação se revele desadequada, por portaria deste membro do Governo e daquele cujo âmbito de competência abranja órgão ou serviço em cujo mapa de pessoal se contenha a previsão da carreira», apresentada pelo PS, que foi aprovada, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

Foi então submetido a votação o artigo 54.º, que foi aprovado, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

O artigo 55.º (Determinação do posicionamento remuneratório) foi objecto de uma proposta de proposta de eliminação do PCP, que foi rejeitada, com a seguinte votação:

PS — contra
PSD — contra
PCP — favor
CDS-PP — contra
BE — favor

Foi então submetido a votação o artigo 55.º, que foi aprovado, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

Os artigos 56.º (Curso de Estudos Avançados em Gestão Pública) e 57.º (Formação profissional) foram aprovados, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

O artigo 58.º (Cedência de interesse público) mereceu propostas de substituição da expressão «dos membros do Governo respectivo e responsáveis pelas finanças e pela Administração Pública, da entidade e do trabalhador» pelo inciso «do membro do Governo respectivo, da entidade e do trabalhador» no corpo do n.º 2 e de aditamento no final do n.º 8 da expressão «com aviso prévio de 30 dias», apresentada pelo PS, que foi aprovada, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

Foi então submetido a votação o artigo 58.º, que foi aprovado, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

O artigo 59.º (Mobilidade interna a órgãos ou serviços) foi aprovado, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

O artigo 60.º (Modalidades de mobilidade interna) foi objecto de uma proposta do PS de eliminação da expressão «formação» nos n.ºs 2 e 4 do artigo, que foi aprovada, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

Foi então submetido a votação o artigo 60.º, que foi aprovado, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

Os artigos 61.º (Acordos), 62.º (Remuneração), 63.º (Duração), 64.º (Consolidação da mobilidade na categoria), 65.º (Avaliação do desempenho e tempo de serviço em mobilidade interna) e 66.º (Direito à remuneração) foram aprovados, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

O artigo 67.º (Componentes da remuneração) foi objecto de uma proposta do PS de eliminação da expressão «Na falta de lei especial em contrário» no início do parágrafo único do artigo, que foi aprovada, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

Foi então submetido a votação o artigo 67.º, que foi aprovado, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

Os artigos 68.º (Tabela remuneratória única), 69.º (Fixação da remuneração base), 70.º (Conceito de remuneração base), 71.º (Remuneração horária) e 72.º (Opção de remuneração base) foram aprovados, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

O artigo 73.º (Condições de atribuição) foi objecto de uma proposta do PS de eliminação da expressão «Na falta de disposição em contrário» no início do n.º 5, que foi aprovada, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — abstenção
CDS-PP — contra
BE — abstenção

Foi então submetido a votação o artigo 73.º, que foi aprovado, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

Os artigos 74.º (Preparação da atribuição), 75.º (Condições da atribuição), 76.º (Outros sistemas de recompensa do desempenho), 77.º (Enumeração), 78.º (Descontos obrigatórios) e 79.º (Descontos facultativos) foram aprovados, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

O artigo 80.º (Nomeação) foi objecto de uma proposta do PS de aditamento da expressão «adaptados e» na alínea f) do n.º 3, de aditamento de uma nova alínea g) e de renumeração da anterior alínea g) que passa a alínea h), que foi aprovada, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — abstenção
CDS-PP — contra
BE — abstenção

Foi então submetido a votação o artigo 80.º, que foi aprovado, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

O artigo 81.º (Contrato) foi objecto de uma proposta do PS de aditamento da expressão «adaptados e» na alínea c) do n.º 2 do artigo, que foi aprovada, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — abstenção
CDS-PP — contra

BE — abstenção

Foi então submetido a votação o artigo 81.º, que foi aprovado, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

O artigo 82.º (Comissão de serviço) foi objecto de uma proposta do PS de substituição da referência à «alínea g)», pela «alínea h)» na parte final n.º 2 do artigo, que foi aprovada, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

Foi então submetido a votação o artigo 82.º, que foi aprovado, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

O artigo 83.º (Jurisdição competente) foi objecto de uma proposta do PS de aditamento de um n.º 2 ao artigo, com a consequente numeração do anterior parágrafo único, com o n.º 1, que foi aprovada, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

Foi então submetido a votação o artigo 83.º, que foi aprovado, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

Os artigos 84.º (Continuidade do exercício de funções públicas) e 85.º (Remuneração de categoria e de exercício) foram aprovados, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

O artigo 86.º (Prevalência) foi objecto de uma proposta do PS de eliminação da expressão «vigentes à data da sua entrada em vigor» na parte final do parágrafo único do artigo, apresentada pelo PS, que foi aprovada, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra

CDS-PP — contra
BE — contra

Foi então submetido a votação o artigo 86.º, que foi aprovado, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

O artigo 87.º (Aprovação do RCTFP) foi objecto de uma proposta do PS de substituição da expressão «por acto legislativo, por forma a entrar em vigor simultaneamente com a presente lei» pelo inciso «por lei da Assembleia da República» no parágrafo único do artigo, que foi aprovada, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — favor
CDS-PP — contra
BE — contra

Foi então submetido a votação o artigo 87.º, que foi aprovado, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

O artigo 88.º (Transição de modalidade de constituição da relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado) foi objecto de uma proposta de eliminação do PCP, que foi rejeitada, com a seguinte votação:

PS — contra
PSD — contra
PCP — favor
CDS-PP — contra
BE — favor

Foi então submetido a votação o artigo 88.º, que foi aprovado, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

O artigo 89.º (Conversão das nomeações provisórias e das comissões de serviço durante o período probatório) foi aprovado, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

O artigo 90.º (Conversão das comissões de serviço extraordinárias e das comissões de serviço em serviços em regime de instalação) foi objecto de uma proposta do PS de substituição da epígrafe e aditamento de um novo n.º 4, que determina um regime transitório para os actuais trabalhadores nomeados em comissão de serviço, que foi aprovada, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra

PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

Foi então submetido a votação o artigo 90.º, que foi aprovado, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

O artigo 91.º (Conversão dos contratos administrativos de provimento) mereceu uma proposta do PS de substituição da referência ao «n.º 5» pela referência ao «n.º 4» no fim do n.º 3 e substituição da expressão «da presente lei» pelo inciso «RCTFP» no n.º 4 do artigo, que foi aprovada, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

Foi então submetido a votação o artigo 91.º, que foi aprovado, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

O artigo 92.º (Conversão dos contratos a termo resolutivo) foi objecto de uma proposta do PS de aditamento de um n.º 2 ao artigo, com a consequente numeração do anterior parágrafo único, com o n.º 1, com vista a abranger os demais trabalhadores em contrato a termo resolutivo, que foi aprovada, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

Foi então submetido a votação o artigo 92.º, que foi aprovado, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

O artigo 93.º (Conversão das substituições em cargos não dirigentes) foi objecto de uma proposta do PS de substituição da expressão «da presente lei» pela expressão «do diploma referido no n.º 5 do artigo 118.º» no n.º 2 in fine, que foi aprovada, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

Foi então submetido a votação o artigo 93.º, que foi aprovado, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra

PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

O artigo 94.º (Reapreciação dos contratos de prestação de serviços) foi objecto de uma proposta do PS de substituição integral do n.º 1 do artigo, que foi aprovada, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — abstenção

Foi então submetido a votação o artigo 94.º, que foi aprovado, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

O artigo 95.º (Transição para a carreira geral de técnico superior) foi objecto de uma proposta do PS de substituição integral do artigo, que foi aprovada, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

Foi então submetido a votação o artigo 95.º, que foi aprovado, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

O artigo 96.º (Transição para a categoria de coordenador técnico) foi objecto de uma proposta do PS de substituição integral do artigo, que foi aprovada, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

Foi então submetido a votação o artigo 96.º, que foi aprovado, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

O artigo 97.º (Transição para a categoria de assistente técnico) foi objecto de uma proposta do PS de substituição integral do artigo, que foi aprovada, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra

BE — contra

Foi então submetido a votação o artigo 97.º, que foi aprovado, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

O artigo 98.º (Transição para a categoria de encarregado geral operacional) foi objecto de uma proposta do PS de substituição integral do artigo, que foi aprovada, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

Foi então submetido a votação o artigo 98.º, que foi aprovado, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

O artigo 99.º (Transição para a categoria de encarregado operacional) foi objecto de uma proposta do PS de substituição integral do artigo, que foi aprovada, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

Foi então submetido a votação o artigo 99.º, que foi aprovado, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

O artigo 100.º (Transição para a categoria de assistente operacional) foi objecto de uma proposta do PS de substituição integral do artigo, que foi aprovada, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

Foi então submetido a votação o artigo 100.º, que foi aprovado, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

O artigo 101.º (Revisão das carreiras e corpos especiais) foi objecto de uma proposta do PS de substituição integral do artigo, que foi aprovada, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

Foi então submetido a votação o artigo 101.º, que foi aprovado, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

O artigo 102.º (Conversão das situações de mobilidade para, ou de, outras entidades) foi objecto de uma proposta do PS de aditamento da expressão final «diploma referido no n.º 5 do artigo 118.º» que foi aprovada, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

Foi então submetido a votação o artigo 102.º, que foi aprovado, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

O artigo 103.º (Conversão das requisições, destacamentos e cedências especiais) foi objecto de uma proposta do PS de alteração da epígrafe e de aditamento das expressões «ocasional» e «e em afectação específica» no n.º 1 e da expressão final «diploma referido no n.º 5 do artigo 118.º» no n.º 2 do artigo, que foi aprovada, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

Foi então submetido a votação o artigo 103.º, que foi aprovado, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

O artigo 104.º (Reposicionamento remuneratório) foi objecto de uma proposta do PS de emenda dos n.ºs 1, 2, 3 e 4 do artigo, que foi aprovada, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

Foi então submetido a votação o artigo 104.º, que foi aprovado, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

O artigo 105.º (Remuneração dos estagiários) foi aprovado, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

O artigo 106.º (Carreiras residuais) foi objecto de uma proposta do PS de alteração da epígrafe, de emenda dos n.ºs 1, 2 e 3 e de aditamento de dois novos n.ºs 4 e 5, que foi aprovada, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

Foi então submetido a votação o artigo 106.º, que foi aprovado, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

O artigo 107.º (Níveis remuneratórios das comissões de serviço) mereceu uma proposta do PS de aditamento da expressão «no prazo de 180 dias», que foi aprovada, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

Foi então submetido a votação o artigo 107.º, que foi aprovado, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

O artigo 108.º (Transição dos aprendizes e ajudantes) foi objecto de uma proposta do PS de substituição da expressão «presente diploma» por «RCTFP» no n.º 2, que foi aprovada, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

Foi então submetido a votação o artigo 108.º, que foi aprovado, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra

PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

O artigo 109.º (Lista nominativa das transições e manutenções) foi objecto de uma proposta do PS de substituição da expressão «presente diploma» por «RCTFP» no n.º 2, que foi aprovada, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

Foi então submetido a votação o artigo 109.º, que foi aprovado, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

O artigo 110.º (Concursos de recrutamento e selecção de pessoal) foi objecto de uma proposta do PS de emenda do n.º 1 e de substituição dos n.ºs 2 e 3 do artigo, que foi aprovada, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

Foi então submetido a votação o artigo 110.º, que foi aprovado, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

O artigo 111.º (Procedimentos em curso relativos a pessoal) foi objecto de uma proposta do PS de emenda do corpo do artigo, que passa a n.º 1 e de aditamento de um novo n.º 2, que foi aprovada, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

Foi então submetido a votação o artigo 111.º, que foi aprovado, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

O artigo 112.º (Revisão dos suplementos remuneratórios) foi objecto de uma proposta do PS de emenda dos n.ºs 1 e 5 do artigo, que foi aprovada, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra

PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

Foi então submetido a votação o artigo 112.º, que foi aprovado, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

O artigo 113.º (Relevância das avaliações na alteração do posicionamento remuneratório e nos prémios de desempenho) foi objecto de uma proposta do PS de substituição do artigo, que foi aprovada, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

Foi então submetido a votação o artigo 113.º, que foi aprovado, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

O artigo 114.º (Protecção social e benefícios sociais) foi objecto de uma proposta do PS de emenda aos n.ºs 1 e 2 do artigo.

O Sr. Deputado Jorge Machado, do PCP, solicitou a votação em separado das propostas de alteração ao n.º 1 e ao n.º 2. O Sr. Presidente colocou à consideração da Comissão que votou favoravelmente a proposta.

Assim, o n.º 1 mereceu uma proposta de substituição do PS da referência a «prestações sociais e a subsídio de refeição» pelo inciso «protecção social, outros benefícios sociais e a subsídio de refeição», que foi aprovada, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — favor
CDS-PP — favor
BE — favor

O n.º 2 do artigo foi objecto de uma proposta de substituição do PS da expressão «que lhes é aplicado à data da entrada em vigor da presente lei» pelo inciso «de que vinham beneficiando, sem prejuízo da sua convergência com os regimes do sistema de segurança social, nos termos do artigo 104.º da Lei n.º 4/2007, de 16 de Janeiro», que foi aprovada, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — abstenção

Foi então submetido a votação o artigo 114.º, que foi aprovado, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

O artigo 115.º (Regime transitório de habilitações literárias relevantes) foi objecto de uma proposta do PS de emenda da epígrafe e do n.º 2 do artigo, que foi aprovada, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

Foi então submetido a votação o artigo 115.º, que foi aprovado, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

O artigo 116.º (Revogações) foi objecto de proposta do PS de emenda da epígrafe e do artigo, que foi aprovada, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

Foi então submetido a votação o artigo 116.º, que foi aprovado, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

O artigo 116.º-A (Aplicação dos novos regimes) foi objecto de uma proposta do PS de aditamento de um novo artigo, que foi aprovada, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

Foi então submetido a votação o artigo 116.º-A, que foi aprovado, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

O artigo 117.º (Entrada em vigor e produção de efeitos) foi objecto de uma proposta do PS de substituição do artigo, que foi aprovada, com a seguinte votação:

PS — favor
PSD — contra
PCP — contra
CDS-PP — contra
BE — contra

Foi então submetido a votação o artigo 117.º, que foi aprovado, com a seguinte votação:

PS — favor
 PSD — contra
 PCP — contra
 CDS-PP — contra
 BE — contra

O anexo (Caracterização das Carreiras gerais) foi objecto de uma proposta do PS de emenda, que foi aprovada, com a seguinte votação:

PS — favor
 PSD — contra
 PCP — contra
 CDS-PP — contra
 BE — contra

Foi então submetido a votação o anexo (Caracterização das Carreiras gerais), que foi aprovado, com a seguinte votação:

PS — favor
 PSD — contra
 PCP — contra
 CDS-PP — contra
 BE — contra

Palácio de São Bento, 18 de Outubro de 2007.
 O Presidente da Comissão, Vítor Ramalho.

Texto final

Título I Objecto e âmbito de aplicação

Artigo 1.º Objecto

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

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

Artigo 2.º Âmbito de aplicação subjectivo

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

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

3 — Sem prejuízo do disposto na Constituição da República Portuguesa e em leis especiais, a presente lei é ainda aplicável, com as necessárias adaptações, aos juizes de qualquer jurisdição e aos magistrados do Ministério Público.

4 — Sem prejuízo do disposto na alínea a) do n.º 1 do artigo 10.º, o presente diploma não é aplicável aos militares das Forças Armadas e da Guarda Nacional Republicana, cujos regimes de vinculação, de carreiras e de remunerações constam de leis especiais.

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

Artigo 3.º

Âmbito de aplicação objectivo

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

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

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

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

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

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

Título II**Gestão dos recursos humanos**

Artigo 4.º

Planificação da actividade e dos recursos

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

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

Artigo 5.º

Mapas de pessoal

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

- a) Da atribuição, competência ou actividade que o seu ocupante se destina a cumprir ou a executar;
- b) Do cargo ou da carreira e categoria que lhes correspondam;
- c) Dentro de cada carreira e, ou, categoria, quando imprescindível, da área de formação académica ou profissional de que o seu ocupante deva ser titular.

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

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

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

Artigo 6.º

Gestão dos recursos humanos em função dos mapas de pessoal

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

2 — Sendo insuficiente o número de trabalhadores em funções, o órgão ou serviço, sem prejuízo do disposto na alínea b) do n.º 1 e nos n.ºs 3 e 4 do artigo seguinte, pode promover o recrutamento dos necessários à ocupação dos postos de trabalho em causa.

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

4 — O recrutamento para constituição de relações jurídicas de emprego público por tempo indeterminado nas modalidades previstas no n.º 1 do artigo 9.º inicia-se sempre de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida.

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

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

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

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

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

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

Artigo 7.º

Orçamentação e gestão das despesas com pessoal

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

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

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

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

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

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

5 — Quando não seja utilizada a totalidade das verbas orçamentais destinadas a suportar o tipo de encargos referido na alínea b) do n.º 1, a parte remanescente acresce às destinadas a suportar o tipo de encargos referido na alínea c) do mesmo número.

Título III Regimes de vinculação

Capítulo I Constituição da relação jurídica de emprego público

Secção I Requisitos relativos ao trabalhador

Artigo 8.º Requisitos

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

- a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
- b) 18 anos de idade completos;
- c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
- d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

Secção II Modalidades

Artigo 9.º Modalidades

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

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

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

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

- a) Do exercício de cargos não inseridos em carreiras, designadamente dos dirigentes;
- b) Da frequência de curso de formação específico ou da aquisição de certo grau académico ou de certo título profissional antes do período experimental com que se inicia a nomeação ou o contrato, para o exercício de funções integrado em carreira, em ambos os casos por parte de quem seja sujeito de uma relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado constituída previamente.

Secção III Nomeação

Artigo 10.º Âmbito

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

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

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

Artigo 11.º

Modalidades da nomeação

- 1 — A nomeação reveste as modalidades de nomeação definitiva e de nomeação transitória.
- 2 — A nomeação definitiva é efectuada por tempo indeterminado, sem prejuízo do período experimental previsto e regulado no artigo seguinte.
- 3 — A nomeação transitória é efectuada por tempo determinado ou determinável.

Artigo 12.º

Período experimental da nomeação definitiva

- 1 — A nomeação definitiva de um trabalhador para qualquer carreira e categoria inicia-se com o decurso de um período experimental destinado a comprovar se o trabalhador possui as competências exigidas pelo posto de trabalho que vai ocupar.
- 2 — Na falta de lei especial em contrário, o período experimental tem a duração de um ano.
- 3 — Durante o período experimental, o trabalhador é acompanhado por um júri especialmente constituído para o efeito, ao qual compete a sua avaliação final.
- 4 — A avaliação final toma em consideração os elementos que o júri tenha recolhido, o relatório que o trabalhador deve apresentar e os resultados das acções de formação frequentadas.
- 5 — A avaliação final traduz-se numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se concluído com sucesso o período experimental quando o trabalhador tenha obtido uma avaliação não inferior a 14 ou a 12 valores, consoante se trate ou não, respectivamente, de carreira ou categoria de grau 3 de complexidade funcional.
- 6 — Concluído com sucesso o período experimental, o seu termo é formalmente assinalado por acto escrito da entidade competente para a nomeação.
- 7 — O tempo de serviço decorrido no período experimental que se tenha concluído com sucesso é contado, para todos os efeitos legais, na carreira e categoria em causa.
- 8 — Concluído sem sucesso o período experimental, a nomeação é feita cessar e o trabalhador regressa à situação jurídico-funcional de que era titular antes dela, quando constituída e consolidada por tempo indeterminado, ou cessa a relação jurídica de emprego público, no caso contrário, em qualquer caso sem direito a indemnização.
- 9 — Por acto especialmente fundamentado da entidade competente, ouvido o júri, o período experimental e a nomeação podem ser feitos cessar antecipadamente quando o trabalhador manifestamente revele não possuir as competências exigidas pelo posto de trabalho que ocupa.
- 10 — O tempo de serviço decorrido no período experimental que se tenha concluído sem sucesso é contado, sendo o caso, na carreira e categoria às quais o trabalhador regressa.
- 11 — As regras previstas na lei geral sobre procedimento concursal para efeitos de recrutamento de trabalhadores são aplicáveis, com as necessárias adaptações, à constituição, composição, funcionamento e competência do júri, bem como à homologação e impugnação administrativa dos resultados da avaliação final.

Artigo 13.º

Regime da nomeação transitória

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

Artigo 14.º

Forma da nomeação

- 1 — A nomeação reveste a forma de despacho e pode consistir em mera declaração de concordância com proposta ou informação anterior que, nesse caso, faz parte integrante do acto.
- 2 — Do despacho de nomeação consta a referência aos dispositivos legais habilitantes e à existência de adequado cabimento orçamental.

Artigo 15.º

Aceitação da nomeação

- 1 — A aceitação é o acto público e pessoal pelo qual o nomeado declara aceitar a nomeação.
- 2 — A aceitação é titulada pelo respectivo termo, de modelo aprovado por portaria do membro do Governo responsável pela área da Administração Pública.

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

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

Artigo 16.º **Competência**

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

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

Artigo 17.º **Prazo para aceitação**

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

2 — Em casos devidamente justificados, designadamente de doença e férias, o prazo previsto no número anterior pode ser prorrogado, por períodos determinados, pela entidade competente para a assinatura do respectivo termo.

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

Artigo 18.º **Efeitos da aceitação**

1 — A aceitação determina o início de funções para todos os efeitos legais, designadamente os de percepção de remuneração e de contagem do tempo de serviço.

2 — Nos casos de ausência por maternidade, paternidade ou adopção e de faltas por acidente em serviço ou doença profissional, a percepção de remuneração decorrente de nomeação definitiva retroage à data da publicitação do respectivo acto.

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

Artigo 19.º **Falta de aceitação**

1 — A entidade competente para a assinatura do termo de aceitação não pode, sob pena de responsabilidade civil, financeira e disciplinar, recusar-se a fazê-lo.

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

Secção IV Contrato

Artigo 20.º **Âmbito**

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

Artigo 21.º **Modalidades do contrato**

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

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

Artigo 22.º

Pressupostos e área de recrutamento do contrato a termo resolutivo

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

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

**Secção V
Comissão de serviço**

Artigo 23.º

Duração e renovação

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

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

Artigo 24.º

Posse

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

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

3 — É aplicável à comissão de serviço e à posse, com as necessárias adaptações, o disposto no artigo 14.º, nos n.ºs 2 e 3 do artigo 15.º, nos artigos 16.º e 17.º, no n.º 1 do artigo 18.º e no artigo 19.º.

**Capítulo II
Garantias de imparcialidade**

Artigo 25.º

Modalidades

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

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

Artigo 26.º

Incompatibilidade com outras funções

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

Artigo 27.º

Acumulação com outras funções públicas

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

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

- a) Inerências;
- b) Actividades de representação de órgãos ou serviços ou de ministérios;
- c) Participação em comissões ou grupos de trabalho;
- d) Participação em conselhos consultivos e em comissões de fiscalização ou outros órgãos colegiais, neste caso para fiscalização ou controlo de dinheiros públicos;
- e) Actividades de carácter ocasional e temporário que possam ser consideradas complemento da função;
- f) Actividades docentes ou de investigação de duração não superior à fixada em despacho dos membros do Governo responsáveis pelas finanças, Administração Pública e educação ou ensino superior e que, sem

prejuízo do cumprimento da duração semanal do trabalho, não se sobreponha em mais de um terço ao horário inerente à função principal;

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

Artigo 28.º

Acumulação com funções privadas

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

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

3 — Estão, designadamente, abrangidas pelo disposto no número anterior as funções ou actividades que, tendo conteúdo idêntico ao das funções públicas desempenhadas, sejam desenvolvidas de forma permanente ou habitual e se dirijam ao mesmo círculo de destinatários.

4 — A título remunerado ou não, em regime de trabalho autónomo ou subordinado, não podem ainda ser acumuladas, pelo trabalhador ou por interposta pessoa, funções ou actividades privadas que:

- a) Sejam legalmente consideradas incompatíveis com as funções públicas;
- b) Sejam desenvolvidas em horário sobreposto, ainda que parcialmente, ao das funções públicas;
- c) Comprometam a isenção e a imparcialidade exigidas pelo desempenho das funções públicas;
- d) Provoquem algum prejuízo para o interesse público ou para os direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos.

Artigo 29.º

Autorização para acumulação de funções

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

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

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

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

Artigo 30.º

Interesse no procedimento

1 — Os trabalhadores não podem prestar a terceiros, por si ou por interposta pessoa, em regime de trabalho autónomo ou subordinado, serviços no âmbito do estudo, preparação ou financiamento de projectos, candidaturas ou requerimentos que devam ser submetidos à sua apreciação ou decisão ou à de órgãos ou unidades orgânicas colocados sob sua directa influência.

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

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

- a) Estejam sujeitos ao seu poder de direcção, superintendência ou tutela;
- b) Exerçam poderes por ele delegados ou subdelegados;
- c) Tenham sido por ele instituídos, ou relativamente a cujo titular tenha intervindo como entidade empregadora pública, para o fim específico de intervir nos procedimentos em causa;
- d) Sejam integrados, no todo ou em parte, por trabalhadores por ele designados por tempo determinado ou determinável;
- e) Cujo titular ou trabalhadores neles integrados tenham, há menos de um ano, sido beneficiados por qualquer vantagem remuneratória, ou obtido menção relativa à avaliação do seu desempenho, em cujo procedimento ele tenha intervindo;
- f) Com ele colaborem, em situação de paridade hierárquica, no âmbito do mesmo órgão ou serviço ou unidade orgânica.

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

- a) Do seu cônjuge, não separado de pessoas e bens, dos seus ascendentes e descendentes em qualquer grau, dos colaterais até ao 2.º grau e daquele que com ele viva nas condições do artigo 2020.º do Código Civil;
- b) Da sociedade em cujo capital detenha, directa ou indirectamente, por si mesmo ou conjuntamente com as pessoas referidas na alínea anterior, uma participação não inferior a 10%.

5 — A violação dos deveres referidos nos n.ºs 1 e 2 produz as consequências disciplinares previstas no respectivo estatuto.

6 — Para efeitos do disposto no Código do Procedimento Administrativo, os trabalhadores devem comunicar ao respectivo superior hierárquico, antes de tomadas as decisões, praticados os actos ou celebrados os contratos referidos nos n.ºs 1 e 2, a existência das situações referidas no n.º 4.

7 — É aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto no artigo 51.º do Código do Procedimento Administrativo.

Capítulo III **Cessação da relação jurídica de emprego público**

Artigo 31.º **Disposições gerais**

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

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

Artigo 32.º **Cessação da nomeação**

1 — A nomeação definitiva cessa por:

- a) Conclusão sem sucesso do período experimental, nos termos dos n.ºs 8, 9 e 10 do artigo 12.º;
- b) Exoneração a pedido do trabalhador;
- c) Mútuo acordo entre a entidade empregadora pública e o trabalhador, mediante justa compensação;
- d) Aplicação de pena disciplinar expulsiva;
- e) Morte do trabalhador;
- f) Desligação do serviço para efeitos de aposentação.

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

3 — A causa de cessação referida na alínea c) do n.º 1 é regulamentada por portaria dos membros do Governo responsáveis pelas finanças e pela administração pública com observância das seguintes regras:

a) A compensação a atribuir ao trabalhador toma como referência a sua remuneração base mensal, sendo o respectivo montante aferido em função do número de anos completos, e com a respectiva proporção no caso de fracção de ano, de exercício de funções públicas;

b) Tal causa gera a incapacidade do trabalhador para constituir uma relação de vinculação, a título de emprego público ou outro, com os órgãos e serviços aos quais o presente diploma é aplicável, durante o número de meses igual ao dobro do número resultante da divisão do montante da compensação atribuída pelo da sua remuneração base mensal, calculado com aproximação por excesso.

4 — À cessação da nomeação transitória são aplicáveis, com as necessárias adaptações, as disposições adequadas do RCTFP relativas ao contrato a termo resolutivo, bem como a da alínea d) do n.º 1.

Artigo 33.º

Cessação do contrato

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

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

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

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

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

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

7 — Sendo colocado em situação de mobilidade especial e reiniciando funções por tempo indeterminado em qualquer órgão ou serviço a que a presente lei é aplicável, os procedimentos para cessação do contrato são arquivados sem que seja praticado o correspondente acto.

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

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

a) Caducidade por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de a entidade empregadora pública receber o trabalho; ou

b) Despedimento por inadaptação.

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

Artigo 34.º

Cessação da comissão de serviço

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

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

Capítulo IV

Contratos de prestação de serviços

Artigo 35.º

Âmbito

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

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

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

b) O trabalho seja realizado, em regra, por uma pessoa colectiva;

c) Seja observado o regime legal da aquisição de serviços;

d) O contratado comprove ter regularizadas as suas obrigações fiscais e com a segurança social.

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

4 — Excepcionalmente, quando se comprove ser impossível ou inconveniente, no caso, observar o disposto na alínea b) do n.º 2, o membro do Governo responsável pela área das finanças pode autorizar a celebração de contratos de tarefa e de avença com pessoas singulares.

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

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

Artigo 36.º

Incumprimento do âmbito da celebração

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

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

3 — A título cautelar, as unidades orgânicas competentes para o processamento e pagamento das remunerações cativam automaticamente, a partir do mês seguinte àquele em que tenha sido instaurado o procedimento administrativo ou jurisdicional, tendente a averiguar da invalidade da contratação ou a efectivar a responsabilidade financeira, respectivamente, metade da remuneração base do indiciado responsável, até ao limite do montante que tenha sido dispendido por força da contratação.

4 — Findo o procedimento, as importâncias cativadas são entregues nos cofres do Estado, nos termos legais, ou são devolvidas, com os correspondentes juros legais, conforme o caso.

5 — Para os efeitos do disposto no n.º 3 a entidade competente pela instrução do procedimento informa da sua instauração as unidades orgânicas ali referidas.

Capítulo V

Publicitação das modalidades de vinculação

Artigo 37.º

Publicação

1 — São publicados na 2.ª série do *Diário da República*, por extracto:

a) Os actos de nomeação definitiva, bem como os que determinam, relativamente aos trabalhadores nomeados, mudanças definitivas de órgão ou serviço e, ou, de categoria;

b) Os contratos por tempo indeterminado, bem como os actos que determinam, relativamente aos trabalhadores contratados, mudanças definitivas de órgão ou serviço e, ou, de categoria;

c) As comissões de serviço;

d) Os actos de cessação das modalidades da relação jurídica de emprego público referidas nas alíneas anteriores.

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

Artigo 38.º

Outras formas de publicitação

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

a) Os actos de nomeação transitória e as respectivas renovações;

b) Os contratos a termo resolutivo, certo ou incerto, e as respectivas renovações;

c) Os contratos de prestação de serviços e as respectivas renovações;

d) As cessações das modalidades de vinculação referidas nas alíneas anteriores.

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

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

Título IV Regime de carreiras

Capítulo I Âmbito de aplicação

Artigo 39.º Âmbito de aplicação

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

2 — Às nomeações transitórias e aos contratos a termo resolutivo, certo ou incerto, são aplicáveis, com as necessárias adaptações, os artigos 50.º e 51.º, os n.ºs 2, 3 e 4 do artigo 53.º, os artigos 54.º e 55.º e o n.º 1 do artigo 57.º.

Capítulo II Carreiras

Secção I Organização das carreiras

Artigo 40.º Integração em carreiras

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

Artigo 41.º Carreiras gerais e especiais

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

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

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

a) Os respectivos conteúdos funcionais não possam ser absorvidos pelos conteúdos funcionais das carreiras gerais;

b) Os respectivos trabalhadores se devam encontrar sujeitos a deveres funcionais mais exigentes que os previstos para os das carreiras gerais;

c) Para integração em tais carreiras, e em qualquer das categorias em que se desdobrem, seja exigida, em regra, a aprovação em curso de formação específico de duração não inferior a seis meses ou a aquisição de certo grau académico ou de certo título profissional.

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

Artigo 42.º Carreiras unicategoriais e pluricategoriais

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

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

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

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

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

Artigo 43.º

Conteúdo funcional

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

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

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

Artigo 44.º

Graus de complexidade funcional

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

a) De grau 1, quando se exija a titularidade da escolaridade obrigatória, ainda que acrescida de formação profissional adequada;

b) De grau 2, quando se exija a titularidade do 12.º ano de escolaridade ou de curso que lhe seja equiparado;

c) De grau 3, quando se exija a titularidade de licenciatura ou de grau académico superior a esta.

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

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

Artigo 45.º

Posições remuneratórias

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

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

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

a) À categoria inferior corresponde um número mínimo de oito posições remuneratórias;

b) A cada uma das categorias sucessivamente superiores corresponde um número proporcionalmente decrescente de posições remuneratórias por forma a que:

i) Estando a carreira desdobrada em duas categorias, seja de quatro o número mínimo das posições remuneratórias da categoria superior;

ii) Estando a carreira desdobrada em três categorias, seja de cinco e de duas o número mínimo das posições remuneratórias das categorias sucessivamente superiores;

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

Artigo 46.º

Alteração do posicionamento remuneratório: opção gestionária

1 — Tendo em consideração as verbas orçamentais destinadas a suportar o tipo de encargos previstos na alínea b) do n.º 1 do artigo 7.º, o dirigente máximo do órgão ou serviço decide, nos termos dos n.ºs 3 e 4 do mesmo artigo, se, e em que medida, este se propõe suportar encargos decorrentes de alterações do posicionamento remuneratório na categoria dos trabalhadores do órgão ou serviço.

2 — A decisão referida no número anterior fixa, fundamentadamente, o montante máximo, com as desagregações necessárias, dos encargos que o órgão ou serviço se propõe suportar, bem como o universo das carreiras e categorias onde as alterações do posicionamento remuneratório na categoria podem ter lugar.

3 — O universo referido no número anterior pode ainda ser desagregado, quando assim o entenda o dirigente máximo, em função:

- a) Da atribuição, competência ou actividade que os trabalhadores integrados em determinada carreira ou titulares de determinada categoria devam cumprir ou executar;
- b) Da área de formação académica ou profissional dos trabalhadores integrados em determinada carreira ou titulares de determinada categoria, quando tal área de formação tenha sido utilizada na caracterização dos postos de trabalho contidos nos mapas de pessoal.

4 — Para os efeitos do disposto nos números anteriores, as alterações podem não ter lugar em todas as carreiras, ou em todas as categorias de uma mesma carreira ou ainda relativamente a todos os trabalhadores integrados em determinada carreira ou titulares de determinada categoria.

5 — A decisão é tornada pública por afixação no órgão ou serviço e inserção em página electrónica.

Artigo 47.º

Alteração do posicionamento remuneratório: regra

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

- a) Duas menções máximas, consecutivas;
- b) Três menções imediatamente inferiores às máximas, consecutivas; ou
- c) Cinco menções imediatamente inferiores às referidas na alínea anterior, desde que consubstanciem desempenho positivo, consecutivas.

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

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

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

5 — Para efeitos do disposto nas alíneas b) e c) do n.º 1 são também consideradas as menções obtidas que sejam superiores às nelas referidas.

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

- a) Três pontos por cada menção máxima;
- b) Dois pontos por cada menção imediatamente inferior à máxima;
- c) Um ponto por cada menção imediatamente inferior à referida na alínea anterior, desde que consubstancie desempenho positivo;
- d) Um ponto negativo por cada menção correspondente ao mais baixo nível de avaliação.

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

Artigo 48.º

Alteração do posicionamento remuneratório: excepção

1 — Ainda que não se encontrem reunidos os requisitos previstos no n.º 1 do artigo anterior, o dirigente máximo do órgão ou serviço, ouvido o Conselho Coordenador da Avaliação, ou o órgão com competência equiparada, e nos limites fixados pela decisão referida nos n.ºs 2 e 3 do artigo 46.º, pode alterar, para a posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que se encontra, o posicionamento remuneratório

de trabalhador em cuja última avaliação do desempenho tenha obtido a menção máxima ou a imediatamente inferior.

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

3 — O disposto no número anterior tem como limite a posição remuneratória máxima para a qual tenham alterado o seu posicionamento os trabalhadores que, no âmbito do mesmo universo, se encontrem ordenados superiormente.

4 — As alterações do posicionamento remuneratório previstas no presente artigo são particularmente fundamentadas e tornadas públicas, com o teor integral da respectiva fundamentação e do parecer do Conselho Coordenador da Avaliação, ou o órgão com competência equiparada, por publicação em espaço próprio da 2.ª Série do *Diário da República*, por afixação no órgão ou serviço e por inserção em página electrónica.

5 — É aplicável o disposto no n.º 7 do artigo anterior.

Secção II Carreiras gerais

Artigo 49.º Enumeração e caracterização

1 — São gerais as carreiras de:

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

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

3 — A previsão, nos mapas de pessoal, de postos de trabalho que devam ser ocupados por coordenadores técnicos da carreira de assistente técnico depende da existência de unidades orgânicas flexíveis com o nível de secção ou da necessidade de coordenar, pelo menos, 10 assistentes técnicos do respectivo sector de actividade.

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

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

Capítulo III Recrutamento

Artigo 50.º Procedimento concursal

1 — Decidido pelo dirigente máximo da entidade empregadora pública, nos termos do n.º 2 do artigo 6.º e da alínea b) do n.º 1 e dos n.ºs 3 e 4 do artigo 7.º, promover o recrutamento de trabalhadores necessários à ocupação de todos ou de alguns postos de trabalho previstos, e não ocupados, nos mapas de pessoal aprovados, é publicitado o respectivo procedimento concursal, designadamente através de publicação na 2.ª Série do *Diário da República*.

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

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

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

a) À área de formação académica quando, nos casos da alínea c) do n.º 1 do artigo 44.º, exista mais do que uma no mesmo nível habilitacional;

b) À área de formação profissional quando, nos casos das alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 44.º, a integração na carreira não dependa, ou não dependa exclusivamente, de habilitações literárias.

Artigo 51.º

Exigência de nível habilitacional

1 — Em regra, pode apenas ser candidato ao procedimento quem seja titular do nível habilitacional e, quando seja o caso, da área de formação, correspondentes ao grau de complexidade funcional da carreira e categoria caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado.

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

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

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

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

Artigo 52.º

Outros requisitos de recrutamento

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

a) Trabalhadores integrados na mesma carreira, a cumprir ou a executar diferente atribuição, competência ou actividade, do órgão ou serviço em causa;

b) Trabalhadores integrados na mesma carreira, a cumprir ou a executar qualquer atribuição, competência ou actividade, de outro órgão ou serviço ou que se encontrem em situação de mobilidade especial;

c) Trabalhadores integrados em outras carreiras;

d) Sendo o caso, trabalhadores que exerçam os respectivos cargos em comissão de serviço ou que sejam sujeitos de outras relações jurídicas de emprego público por tempo determinado ou determinável e indivíduos sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida.

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

Artigo 53.º

Métodos de selecção

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

a) Provas de conhecimentos, destinadas a avaliar se, e em que medida, os candidatos dispõem das competências técnicas necessárias ao exercício da função; e

b) Avaliação psicológica destinada a avaliar se, e em que medida, os candidatos dispõem das restantes competências exigíveis ao exercício da função.

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

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

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

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

4 — Em casos excepcionais, devidamente fundamentados, designadamente quando o número de candidatos seja de tal modo elevado que a utilização dos métodos de selecção referidos nos números anteriores se torne impraticável, a entidade empregadora pública pode limitar-se a utilizar, em qualquer recrutamento, os referidos nas alíneas a) dos n.ºs 1 ou 2.

Artigo 54.º

Tramitação do procedimento concursal

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

a) O júri do procedimento é composto por trabalhadores da entidade empregadora pública, de outro órgão ou serviço e, quando a área de formação exigida revele a sua conveniência, de entidades privadas;

b) Inexistência de actos ou de listas preparatórias da ordenação final dos candidatos;

c) A ordenação final dos candidatos é unitária, ainda que lhes tenham sido aplicados métodos de selecção diferentes;

d) O recrutamento efectua-se pela ordem decrescente da ordenação final dos candidatos colocados em situação de mobilidade especial e, esgotados estes, dos restantes candidatos.

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

Artigo 55.º

Determinação do posicionamento remuneratório

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

a) Imediatamente após o termo do procedimento concursal; ou

b) Aquando da aprovação em curso de formação específico ou da aquisição de certo grau académico ou de certo título profissional, nos termos da alínea c) do n.º 3 do artigo 41.º, que decorram antes da celebração do contrato.

2 — Para os efeitos do disposto na alínea d) do n.º 1 do artigo anterior, a negociação com os candidatos colocados em situação de mobilidade especial antecede a que tenha lugar com os restantes candidatos.

3 — Sem prejuízo de contactos informais que possam e devam ter lugar, a negociação entre a entidade empregadora pública e cada um dos candidatos, pela ordem em que figurem na ordenação final, efectua-se por escrito.

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

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

6 — Em cada um dos universos de candidatos referidos na alínea d) do n.º 1 do artigo anterior, bem como relativamente à ordenação de todos os candidatos, a falta de acordo com determinado candidato determina a negociação com o que se lhe siga na ordenação, ao qual, em caso algum, pode ser proposto posicionamento remuneratório superior ao máximo que tenha sido proposto a, e não aceite por, qualquer dos candidatos que o antecedam naquela ordenação.

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

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

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

Artigo 56.º

Curso de Estudos Avançados em Gestão Pública

1 — Observados os condicionalismos referidos no n.º 1 do artigo 50.º relativamente a actividades de natureza permanente, o dirigente máximo da entidade empregadora pública pode optar, em alternativa à

publicitação de procedimento concursal nele previsto, pelo recurso a diplomados pelo Curso de Estudos Avançados em Gestão Pública (CEAGP).

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

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

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

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

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

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

8 — O CEAGP é regulamentado por portaria do membro do Governo responsável pela área da administração pública.

Artigo 57.º

Formação profissional

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

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

Capítulo IV

Mobilidade geral

Artigo 58.º

Cedência de interesse público

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

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

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

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

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

6 — O trabalhador cedido tem direito:

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

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

8 — O acordo pode ser feito cessar, a todo o tempo, por iniciativa de qualquer das partes que nele tenham intervindo, com aviso prévio de 30 dias.

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

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

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

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

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

14 — No caso previsto na alínea b) do n.º 6, o órgão ou serviço ou a entidade participam:

a) No financiamento do regime de protecção social aplicável em concreto com a importância que se encontre legalmente estabelecida para a contribuição das entidades empregadoras;

b) Sendo o caso, nas despesas de administração de subsistemas de saúde da função pública, nos termos legais aplicáveis.

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

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

Artigo 59.º

Mobilidade interna a órgãos ou serviços

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

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

a) Dentro da mesma modalidade de constituição da relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado ou entre ambas as modalidades;

b) Dentro do mesmo órgão ou serviço ou entre dois órgãos ou serviços;

c) Abrangendo indistintamente trabalhadores em actividade ou que se encontrem colocados em situação de mobilidade especial;

d) A tempo inteiro ou a tempo parcial, conforme o acordado entre os sujeitos que devam dar o seu acordo.

Artigo 60.º

Modalidades de mobilidade interna

1 — A mobilidade interna reveste as modalidades de mobilidade na categoria e de mobilidade inter-carreiras ou categorias.

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

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

a) A categoria superior ou inferior da mesma carreira; ou

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

4 — A mobilidade inter-carreiras ou categorias depende da titularidade de habilitação adequada do trabalhador e não pode modificar substancialmente a sua posição.

Artigo 61.º

Acordos

1 — Em regra, a mobilidade interna depende do acordo do trabalhador e dos órgãos ou serviços de origem e de destino.

2 — Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, é dispensado o acordo do trabalhador para efeitos de mobilidade interna, em qualquer das suas modalidades, quando:

a) Se opere para órgão, serviço ou unidade orgânica situados no concelho do seu órgão, serviço ou unidade orgânica de origem ou no da sua residência;

b) O órgão, serviço ou unidade orgânica de origem ou a sua residência se situe no concelho de Lisboa ou no do Porto e a mobilidade se opere para órgão, serviço ou unidade orgânica situados em concelho confinante com qualquer daqueles;

c) Se opere para qualquer outro concelho, desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições, aferidas em função da utilização de transportes públicos:

i) Não implique despesas mensais para deslocações entre a residência e o local de trabalho, em ambos os sentidos, superiores a 8% da remuneração líquida mensal ou, sendo superiores, que não ultrapassem as despesas mensais para deslocações entre a residência e o órgão, serviço ou unidade orgânica de origem;

ii) O tempo gasto naquelas deslocações não exceda 25% do horário de trabalho ou, excedendo-o, não ultrapasse o tempo gasto nas deslocações entre a residência e o órgão, serviço ou unidade orgânica de origem.

3 — O disposto na alínea c) do número anterior não é aplicável quando o trabalhador invoque e comprove que da mobilidade interna lhe adviria prejuízo sério para a sua vida pessoal.

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

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

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

a) Para serviço ou unidade orgânica situados fora das Áreas Metropolitanas de Lisboa e do Porto;

b) Por iniciativa do trabalhador, desde que se verifique fundado interesse do serviço de destino, reconhecido por despacho do respectivo membro do Governo.

Artigo 62.º

Remuneração

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

2 — O trabalhador em mobilidade inter-carreiras ou categorias em caso algum é afectado na remuneração correspondente à categoria de que é titular.

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

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

5 — Excepto acordo diferente entre os órgãos ou serviços, o trabalhador em mobilidade interna é remunerado pelo órgão ou serviço de destino.

Artigo 63.º

Duração

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

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

Artigo 64.º

Consolidação da mobilidade na categoria

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

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

2 — A consolidação referida no número anterior não é precedida nem sucedida de qualquer período experimental.

Artigo 65.º

Avaliação do desempenho e tempo de serviço em mobilidade interna

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

Título V

Regime de remunerações

Capítulo I

Remunerações

Secção I

Componentes da remuneração

Artigo 66.º

Direito à remuneração

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

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

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

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

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

Artigo 67.º

Componentes da remuneração

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

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

Secção II Remuneração base

Artigo 68.º

Tabela remuneratória única

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

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

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

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

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

Artigo 69.º

Fixação da remuneração base

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

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

a) Tratando-se de carreiras pluricategoriais, os intervalos entre aqueles níveis são decrescentemente mais pequenos à medida que as correspondentes posições se tornam superiores;

b) Nenhum nível remuneratório correspondente às posições das várias categorias da carreira se encontra sobreposto, verificando-se um movimento único crescente desde o nível correspondente à primeira posição da categoria inferior até ao correspondente à última posição da categoria superior;

c) Excepcionalmente, o nível correspondente à última posição remuneratória de uma categoria pode ser idêntico ao da primeira posição da categoria imediatamente superior;

d) Tratando-se de carreiras unicategoriais, os intervalos entre aqueles níveis são constantes.

Artigo 70.º

Conceito de remuneração base

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

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

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

Artigo 71.º

Remuneração horária

1 — O valor da hora normal de trabalho é calculado através da fórmula $Rbx12$, sendo $Rb52xN$ a remuneração base mensal e N o número de horas da normal duração semanal do trabalho.

2 — A fórmula referida no número anterior serve de base ao cálculo da remuneração correspondente a qualquer outra fracção do tempo de trabalho.

Artigo 72.º

Opção de remuneração base

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

Secção III

Suplementos remuneratórios

Artigo 73.º

Condições de atribuição

1 — São suplementos remuneratórios os acréscimos remuneratórios devidos pelo exercício de funções em postos de trabalho que apresentam condições mais exigentes relativamente a outros postos de trabalho caracterizados por idêntico cargo ou por idênticas carreira e categoria.

2 — Os suplementos remuneratórios estão referenciados ao exercício de funções nos postos de trabalho referidos na primeira parte do número anterior, sendo apenas devidos a quem os ocupe.

3 — São devidos suplementos remuneratórios quando trabalhadores, em postos de trabalho determinados nos termos do n.º 1, sofram, no exercício das suas funções, condições de trabalho mais exigentes:

a) De forma anormal e transitória, designadamente as decorrentes de prestação de trabalho extraordinário, nocturno, em dias de descanso semanal, complementar e feriados e fora do local normal de trabalho; ou

b) De forma permanente, designadamente as decorrentes de prestação de trabalho arriscado, penoso ou insalubre, por turnos, em zonas periféricas e de secretariado de direcção.

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

5 — Os suplementos remuneratórios são apenas devidos enquanto haja exercício efectivo de funções.

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

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

Secção IV

Prémios de desempenho

Artigo 74.º

Preparação da atribuição

1 — Tendo em consideração as verbas orçamentais destinadas a suportar o tipo de encargos previstos na alínea c) do n.º 1 e no n.º 5 do artigo 7.º, o dirigente máximo do órgão ou serviço fixa, fundamentadamente, no prazo de 15 dias após o início da execução do orçamento, o universo dos cargos e o das carreiras e categorias onde a atribuição de prémios de desempenho pode ter lugar, com as desagregações necessárias do montante disponível em função de tais universos.

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

Artigo 75.º

Condições da atribuição

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

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

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

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

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

Artigo 76.º

Outros sistemas de recompensa do desempenho

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

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

**Capítulo II
Descontos**Artigo 77.º
Enumeração

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

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

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

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

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

Artigo 78.º

Descontos obrigatórios

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

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

Artigo 79.º

Descontos facultativos

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

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

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

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

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

Artigo 80.º

Nomeação

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

- a) A presente lei e a legislação que o regulamenta, na parte aplicável;

b) As leis gerais cujo âmbito de aplicação subjectivo abranja todos os trabalhadores, independentemente da modalidade de constituição da relação jurídica de emprego público ao abrigo da qual exercem as respectivas funções, na parte aplicável;

c) As leis especiais aplicáveis às correspondentes carreiras especiais, nas matérias que, face ao disposto na lei, possam regular;

d) Subsidiariamente, as leis gerais cujo âmbito de aplicação subjectivo se circunscreva aos então designados funcionários e agentes.

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

a) O regime da reorganização de serviços e da colocação de pessoal em situação de mobilidade especial;

b) O estatuto do pessoal dirigente;

c) Os sistemas de avaliação do desempenho dos serviços, dos dirigentes e dos trabalhadores;

d) O estatuto disciplinar.

3 — São, designadamente, matérias reguladas pelas leis especiais previstas na alínea c) do n.º 1 as que definam:

a) A estruturação das carreiras especiais;

b) Os requisitos de recrutamento e a subsequente determinação do posicionamento remuneratório;

c) Os níveis remuneratórios das posições das categorias das carreiras;

d) Os suplementos remuneratórios;

e) Outros sistemas de recompensa do desempenho;

f) Sistemas adaptados e específicos de avaliação do desempenho;

g) Estatutos disciplinares especiais;

h) O regime aplicável em matérias não reguladas nas leis previstas nas alíneas a) e b) do n.º 1.

Artigo 81.º

Contrato

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

a) A presente lei e a legislação que o regulamenta, na parte aplicável;

b) As leis gerais cujo âmbito de aplicação subjectivo abranja todos os trabalhadores, independentemente da modalidade de constituição da relação jurídica de emprego público ao abrigo da qual exercem as respectivas funções, na parte aplicável;

c) As leis especiais aplicáveis às correspondentes carreiras especiais, nas matérias que, face ao disposto na lei, possam regular;

d) O RCTFP;

e) Subsidiariamente, as leis gerais cujo âmbito de aplicação subjectivo se circunscreva aos então designados funcionários e agentes;

f) Subsidiariamente, as disposições do contrato.

2 — São ainda fonte normativa, nas matérias que, face ao disposto na lei, possam regular, os acordos colectivos de trabalho que integrem ou derroguem disposições ou regimes constantes das fontes referidas nas alíneas a) a d) do número anterior, designadamente, sobre:

a) Suplementos remuneratórios;

b) Outros sistemas de recompensa do desempenho;

c) Sistemas adaptados e específicos de avaliação do desempenho;

d) O regime aplicável em matérias não reguladas nas leis previstas nas alíneas a) e b) do n.º 1 quando expressamente as possam regular.

3 — É aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto nos n.ºs 2 e 3 do artigo anterior, excepto no que se refere à alínea b) do último, cujo conteúdo se restringe aos requisitos de recrutamento.

Artigo 82.º

Comissão de serviço

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

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

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

Título VII Disposições finais e transitórias

Artigo 83.º Jurisdição competente

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

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

Artigo 84.º Continuidade do exercício de funções públicas

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

Artigo 85.º Remuneração de categoria e de exercício

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

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

Artigo 86.º Prevalência

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

Artigo 87.º Aprovação do RCTFP

O RCTFP é aprovado por lei da Assembleia da República.

Artigo 88.º Transição de modalidade de constituição da relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado

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

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

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

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

Artigo 89.º

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

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

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

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

Artigo 90.º

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

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

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

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

3 — Os actuais trabalhadores em comissão de serviço, ainda que extraordinária, em serviços em regime de instalação transitam para a modalidade adequada de mobilidade interna.

4 — Os actuais trabalhadores nomeados em comissão de serviço em outras situações transitam para a modalidade de comissão de serviço com o conteúdo decorrente do presente diploma.

Artigo 91.º

Conversão dos contratos administrativos de provimento

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

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

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

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

4 — Para efeitos da transição referida nas alíneas b) e d) do n.º 1 considera-se termo inicial das respectivas relações jurídicas de emprego público a data da entrada em vigor do RCTFP.

Artigo 92.º

Conversão dos contratos a termo resolutivo

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

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

Artigo 93.º

Conversão das substituições em cargos não dirigentes

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

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

Artigo 94.º

Reapreciação dos contratos de prestação de serviços

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

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

Artigo 95.º

Transição para a carreira geral de técnico superior

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

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

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

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

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

4 — As transições referidas no n.º 2 carecem de homologação do membro do Governo respectivo e do responsável pela administração pública, prévia à lista nominativa referida no artigo 109.º.

Artigo 96.º

Transição para a categoria de coordenador técnico

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

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

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

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

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

4 — As transições referidas no n.º 2 carecem de homologação do membro do Governo respectivo e do responsável pela administração pública, prévia à lista nominativa referida no artigo 109.º.

Artigo 97.º

Transição para a categoria de assistente técnico

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

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

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

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

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

4 — As transições referidas no n.º 2 carecem de homologação do membro do Governo respectivo e do responsável pela administração pública, prévia à lista nominativa referida no artigo 109.º.

Artigo 98.º

Transição para a categoria de encarregado geral operacional

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

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

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

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

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

4 — As transições referidas no n.º 2 carecem de homologação do membro do Governo respectivo e do responsável pela administração pública, prévia à lista nominativa referida no artigo 109.º.

Artigo 99.º

Transição para a categoria de encarregado operacional

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

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

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

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

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

4 — As transições referidas no n.º 2 carecem de homologação do membro do Governo respectivo e do responsável pela administração pública, prévia à lista nominativa referida no artigo 109.º.

Artigo 100.º

Transição para a categoria de assistente operacional

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

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

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

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

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

4 — As transições referidas no n.º 2 carecem de homologação do membro do Governo respectivo e do responsável pela administração pública, prévia à lista nominativa referida no artigo 109.º.

Artigo 101.º

Revisão das carreiras e corpos especiais

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

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

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

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

Artigo 102.º

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

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

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

Artigo 103.º

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

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

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

Artigo 104.º

Reposicionamento remuneratório

1 — Na transição para as novas carreira e categoria, os trabalhadores são reposicionados na posição remuneratória a que corresponda nível remuneratório cujo montante pecuniário seja idêntico ao montante

pecuniário correspondente à remuneração base a que actualmente têm direito, ou a que teriam por aplicação da alínea b) do n.º 1 do artigo 112.º, nela incluindo adicionais e diferenciais de integração eventualmente devidos.

2 — Em caso de falta de identidade, os trabalhadores são repositicionados na posição remuneratória, automaticamente criada, de nível remuneratório não inferior ao da primeira posição da categoria para a qual transitam cujo montante pecuniário seja idêntico ao montante pecuniário correspondente à remuneração base a que actualmente têm direito, ou a que teriam por aplicação da alínea b) do n.º 1 do artigo 112.º.

3 — No caso previsto no número anterior, os trabalhadores, até ulterior alteração do posicionamento remuneratório, da categoria ou da carreira, mantêm o direito à remuneração base que vêm, ou viriam, auferindo, a qual é objecto de alteração em idêntica proporção à que resulte da aplicação do n.º 5 do artigo 68.º.

4 — Considera-se termo inicial do reposicionamento remuneratório referido nos números anteriores a data da entrada em vigor do RCTFP, independentemente do tempo de serviço que os trabalhadores tenham prestado no escalão e índice em que se encontravam colocados ou em posição a que corresponda a remuneração base que vêm, ou viriam, auferindo.

Artigo 105.º

Remuneração dos estagiários

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

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

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

Artigo 106.º

Carreiras subsistentes

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

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

3 — Os montantes pecuniários correspondentes às remunerações base das carreiras e categorias referidas no n.º 1 são objecto de alteração em idêntica proporção à que resulte da aplicação do n.º 5 do artigo 68.º.

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

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

Artigo 107.º

Níveis remuneratórios das comissões de serviço

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

Artigo 108.º

Transição dos aprendizes e ajudantes

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

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

3 — Até à cessação dos contratos referidos nos números anteriores aplica-se, com as necessárias adaptações, o disposto nos n.ºs 2, 3, 6 e 7 do artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 404-A/98, de 18 de Dezembro.

4 — Os montantes pecuniários correspondentes aos índices referidos nas disposições legais mencionadas no número anterior são objecto de alteração em idêntica proporção à que resulte da aplicação do n.º 5 do artigo 68.º.

Artigo 109.º

Lista nominativa das transições e manutenções

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

2 — Sem prejuízo do que nele se dispõe em contrário, as transições produzem efeitos desde a data da entrada em vigor do RCTFP.

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

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

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

6 — Sem prejuízo do disposto no n.º 4 do artigo 104.º, o pretérito exercício de funções, por parte dos trabalhadores constantes da lista, ao abrigo de qualquer modalidade de constituição da relação jurídica de emprego público releva, nos termos legais então vigentes, como exercício de funções públicas ou no cargo ou na carreira, na categoria ou na posição remuneratória, conforme os casos, que resultem da transição.

Artigo 110.º

Concursos de recrutamento e selecção de pessoal

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

2 — O disposto no número anterior aplica-se ainda aos concursos de recrutamento e selecção pendentes à data de entrada em vigor do RCTFP desde que tenham sido abertos antes de 1 de Janeiro de 2008.

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

Artigo 111.º

Procedimentos em curso relativos a pessoal

1 — Caducam os procedimentos em curso tendentes à prática de actos de administração e de gestão de pessoal que, face ao disposto no presente diploma, tenham desaparecido da ordem jurídica.

2 — Os procedimentos em curso tendentes à prática de actos de administração e de gestão de pessoal cujos requisitos substanciais e formais de validade e, ou, de eficácia, face ao disposto no presente diploma, se tenham modificado prosseguem, sendo procedimentalmente possível e útil, em ordem à verificação e aplicação de tais requisitos.

Artigo 112.º

Revisão dos suplementos remuneratórios

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

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

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

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

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

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

Artigo 113.º

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

9 — Em substituição dos pontos atribuídos nos termos da alínea d) do n.º 2 e dos n.ºs 5 a 7, a requerimento do trabalhador, apresentado no prazo de cinco dias úteis após a comunicação referida no número anterior, é realizada avaliação através de ponderação curricular, nos termos previstos no sistema de avaliação de desempenho dos trabalhadores da Administração Pública, aplicado com as necessárias adaptações, por avaliador designado pelo dirigente máximo do órgão ou serviço.

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

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

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

Artigo 114.º

Protecção social e benefícios sociais

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

2 — Os trabalhadores referidos no artigo 88.º e seguintes mantêm o regime de protecção social de que vinham beneficiando, sem prejuízo da sua convergência com os regimes do sistema de segurança social, nos termos do artigo 104.º da Lei n.º 4/2007, de 16 de Janeiro.

Artigo 115.º

Níveis habilitacionais transitórios

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

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

Artigo 116.º

Revogações

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

- a) As que tenham aprovado ou alterado os quadros de pessoal dos órgãos ou serviços a que o presente diploma é aplicável;
- b) O Decreto n.º 16563, de 2 de Março de 1929;
 - c) O Decreto-Lei n.º 719/74, de 18 de Dezembro;
 - d) O artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 729/74, de 20 de Dezembro;
 - e) O Decreto-Lei n.º 485/76, de 21 de Junho;
 - f) O Decreto-Lei n.º 191-E/79, de 26 de Junho;
 - g) O artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 465/80, de 14 de Outubro;
 - h) O artigo 25.º do Decreto-Lei n.º 110-A/81, de 14 de Maio;
 - i) O Decreto-Lei n.º 65/83, de 4 de Fevereiro;
 - j) O Decreto Regulamentar n.º 82/83, de 30 de Novembro;
 - l) O Decreto-Lei n.º 41/84, de 3 de Fevereiro;
 - m) O Decreto-Lei n.º 85/85, de 1 de Abril;
 - n) O Decreto Regulamentar n.º 20/85, de 1 de Abril;
 - o) O Decreto-Lei n.º 248/85, de 15 de Julho;
 - p) O artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 12/87, de 8 de Janeiro;
 - q) O Decreto-Lei n.º 247/87, de 17 de Junho;
 - r) O Decreto-Lei n.º 265/88, de 28 de Julho;
 - s) O Decreto-Lei n.º 184/89, de 2 de Junho;

- t) O Decreto-Lei n.º 244/89, de 5 de Agosto;
- u) O Decreto-Lei n.º 353-A/89, de 16 de Outubro;
- v) O Decreto-Lei n.º 381/89, de 28 de Outubro, com excepção dos seus artigos 4.º e 5.º;
- x) O Decreto-Lei n.º 427/89, de 7 de Dezembro;
- z) O Decreto-Lei n.º 407/91, de 17 de Outubro;
- aa) O Decreto-Lei n.º 409/91, de 17 de Outubro;
- bb) O Decreto-Lei n.º 413/93, de 23 de Dezembro;
- cc) O artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 77/94, de 9 de Março;
- dd) O Decreto-Lei n.º 230/94, de 14 de Setembro;
- ee) O artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 233/94, de 15 de Setembro;
- ff) O artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 45/95, de 2 de Março;
- gg) O Decreto-Lei n.º 159/95, de 6 de Julho;
- hh) O Decreto-Lei n.º 121/96, de 9 de Agosto;
- ii) O Decreto-Lei n.º 226/96, de 29 de Novembro;
- jj) Os artigos 18.º e 19.º do Decreto-Lei n.º 13/97, de 17 de Janeiro;
- ll) O Despacho Normativo n.º 70/97, publicado em 22 de Novembro de 1997;
- mm) O Decreto-Lei n.º 22/98, de 9 de Fevereiro;
- nn) O Decreto-Lei n.º 53-A/98, de 11 de Março;
- oo) O Decreto-Lei n.º 175/98, de 2 de Julho;
- pp) O Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de Julho;
- qq) O Decreto-Lei n.º 404-A/98, de 18 de Dezembro;
- rr) O Decreto-Lei n.º 412-A/98, de 30 de Dezembro;
- ss) O artigo 33.º do Decreto-Lei n.º 84/99, de 19 de Março;
- tt) O Decreto-Lei n.º 238/99, de 25 de Junho;
- uu) Os artigos 5.º e 6.º do Decreto-Lei n.º 324/99, de 18 de Agosto;
- vv) Os artigos 6.º a 8.º do Decreto-Lei n.º 325/99, de 18 de Agosto;
- yy) Os artigos 10.º e 11.º do Decreto-Lei n.º 326/99, de 18 de Agosto;
- zz) A Portaria n.º 807/99, de 21 de Setembro;
- aaa) O Decreto-Lei n.º 497/99, de 19 de Novembro;
- bbb) O Decreto-Lei n.º 518/99, de 10 de Dezembro;
- ccc) O Decreto-Lei n.º 54/2000, de 7 de Abril;
- ddd) O Decreto-Lei n.º 218/2000, de 9 de Setembro;
- eee) A Resolução do Conselho de Ministros n.º 12/2001, de 8 de Fevereiro;
- fff) O Decreto-Lei n.º 142/2001, de 24 de Abril;
- ggg) A Resolução do Conselho de Ministros n.º 97/2002, de 2 de Maio, e despachos complementares;
- hhh) O Decreto-Lei n.º 149/2002, de 21 de Maio;
- iii) O Decreto-Lei n.º 101/2003, de 23 de Maio;
- jjj) O artigo 6.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

Artigo 117.º

Aplicação dos novos regimes

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

2 — A partir de 1 de Janeiro de 2008, as relações jurídicas de emprego público constituem-se:

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

b) Para o exercício de cargos e funções não abrangidos pela alínea anterior, por contrato de trabalho, nos termos da Lei n.º 23/2004, de 22 de Junho.

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

4 — A partir de 1 de Janeiro de 2008, as alterações de posicionamento remuneratório processam-se nos termos previstos nos artigos 46.º a 48.º e 113.º da presente lei nas actuais carreiras e, ou, categorias, considerando-se que as referências legais feitas a escalão e mudança de escalão correspondem a posição remuneratória e a alteração de posicionamento remuneratório, respectivamente.

5 — A partir de 1 de Janeiro de 2008, há lugar à atribuição de prémios de desempenho nos termos previstos nos artigos 74.º a 76.º e 113.º da presente lei.

6 — As relações jurídicas de emprego público decorrentes de concursos de recrutamento e selecção de pessoal ou outros processos de recrutamento abertos antes de 1 de Janeiro de 2008 constituem-se com observância do disposto no n.º 2.

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

a) Os quadros de pessoal em vigor constituem os mapas de pessoal dos órgãos e serviços a que se referem aqueles artigos;

b) Os serviços que não tenham quadro de pessoal aprovado devem elaborar mapas de acordo com o disposto no artigo 5.º.

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

9 — O disposto nos n.ºs 4 e 5 não é aplicável ao pessoal a que se refere o artigo 1.º do Estatuto da Carreira Docente dos Educadores de Infância e dos Professores dos Ensinos Básico e Secundário, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 139-A/90, de 28 de Abril, alterado pelos Decretos-Leis n.ºs 105/97, de 29 de Abril, 1/98, de 2 de Janeiro, 35/2003, de 17 de Fevereiro, 121/2005, de 26 de Julho, 229/2005, de 29 de Dezembro, 224/2006, de 13 de Novembro, 15/2007, de 19 de Janeiro, e 35/2007, de 15 de Fevereiro.

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

11 — Os regimes que decorrem do presente artigo prevalecem sobre quaisquer leis especiais vigentes em 1 de Janeiro de 2008.

Artigo 118.º

Entrada em vigor e produção de efeitos

1 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, a presente lei entra em vigor no dia 1 de Janeiro de 2008 e produz efeitos nos termos dos n.ºs 3 a 7.

2 — O n.º 23 do artigo 95.º, o artigo 87.º, os n.ºs 3 do artigo 95.º a 100.º e os artigos 101.º, 106.º, n.º 4, 107.º, 112.º e 118.º entram em vigor no dia seguinte ao da publicação da presente lei.

3 — De forma a permitir a aplicação dos regimes previstos no artigo anterior, produzem efeitos em 1 de Janeiro de 2008 os artigos 1.º a 5.º, 7.º e 8.º, a alínea a) do n.º 4 do artigo 9.º, o artigo 10.º, os artigos 46.º a 48.º, o artigo 67.º, na parte em que consagra os prémios de desempenho, os artigos 74.º a 76.º e os artigos 113.º e 117.º.

4 — Produzem igualmente efeitos em 1 de Janeiro de 2008 os artigos 25.º a 30.º, 35.º a 38.º e 94.º.

5 — Os artigos 58.º a 65.º, 93.º, 102.º e 103.º produzem efeitos na data definida em diploma que proceder a alterações da Lei n.º 53/2006, de 7 de Dezembro.

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

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

Anexo

(referido no n.º 2 do artigo 49.º)

Caracterização das carreiras gerais

Carreira	Categorias	Conteúdo funcional	Grau de Complexidade funcional	Número de posições remuneratórias
Técnico superior	Técnico superior	<p>Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e/ou científica, que fundamentam e preparam a decisão.</p> <p>Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projectos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras actividades de apoio geral ou especializado nas áreas de actuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços.</p> <p>Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado.</p>	3	14

Carreira	Categorias	Conteúdo funcional	Grau de Complexidade funcional	Número de posições remuneratórias
		Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por directivas ou orientações superiores.		
Assistente técnico	Coordenador técnico	Funções de chefia técnica e administrativa em uma subunidade orgânica ou equipa de suporte, por cujos resultados é responsável. Realização das actividades de programação e organização do trabalho do pessoal que coordena, segundo orientações e directivas superiores. Execução de trabalhos de natureza técnica e administrativa de maior complexidade. Funções exercidas com relativo grau de autonomia e responsabilidade.	2	4
Assistente técnico	Assistente técnico	Funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em directivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de actuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de actuação dos órgãos e serviços.	2	9
Assistente operacional	Encarregado geral operacional	Funções de chefia do pessoal da carreira de assistente operacional. Coordenação geral de todas as tarefas realizadas pelo pessoal afecto aos sectores de actividade sob sua supervisão.	1	2
	Encarregado operacional	Funções de coordenação dos assistentes operacionais afectos ao seu sector de actividade, por cujos resultados é responsável. Realização das tarefas de programação, organização e controlo dos trabalhos a executar pelo pessoal sob sua coordenação. Substituição do encarregado geral nas suas ausências e impedimentos.		5
	Assistente operacional	Funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em directivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis. Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico. Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correcta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.		8

PROPOSTA DE LEI N.º 157/X
(INSTITUI O SISTEMA INTEGRADO DE GESTÃO E AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO NA
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA)

Parecer da Comissão de Trabalho e Segurança Social e nota técnica elaborada pelos serviços de apoio

Parte I — Considerandos

I — O Governo apresentou à Assembleia da República, no passado dia 3 de Setembro, a proposta de lei n.º 157/X, que «Institui o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública».

A presente proposta de lei foi entregue à Assembleia da República nos termos da alínea d) do artigo 197.º da Constituição da República Portuguesa e do artigo 118.º e seguintes do Regimento.

Importa referir que o Governo não apresentou, não obstante estar obrigado pelo novo Regimento, os estudos, documentos e pareceres que fundamentaram a presente proposta de lei.

Esta violação do n.º 3 do artigo 124.º do Regimento não acarreta qualquer consequência formal, uma vez que o Regimento não o prevê, mas tem, necessariamente, uma leitura política.

Por despacho de S. Ex.ª o Presidente da Assembleia da República, a presente iniciativa baixou à Comissão de Trabalho e Segurança Social para emissão do respectivo parecer.

A discussão na generalidade da presente proposta de lei encontra-se agendada para a próxima quarta-feira, dia 17 de Outubro de 2007.

II — A presente proposta de lei institui o Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública, doravante designado SIADAP.

O Governo sublinha um conjunto de opções, das quais destaco:

- «Privilegiar a fixação de objectivos individuais, em linha com os serviços e a obtenção de resultados;
- Permitir a identificação do potencial de evolução dos trabalhadores;
- Permitir o diagnóstico de necessidades de formação e de melhoria dos postos de trabalho.
- Simplificar o sistema actual e clarificar dúvidas interpretativas que se têm suscitado.»

A presente proposta de lei de lei «aplica-se aos serviços da administração directa e indirecta do Estado, bem como, com as necessárias adaptações, (...)» aos órgãos da administração regional autónoma e à administração autárquica. No n.º 2 do artigo 2.º refere-se ainda que se aplica este diploma, com as necessárias adaptações, aos órgãos e serviços de apoio do Presidente da República, da Assembleia da República, dos Tribunais e do Ministério Público e «respectivos órgãos de gestão e de outros independentes», deixando de fora as entidades públicas empresariais e os gabinetes de apoio dos titulares dos acima referidos órgãos e dos membros do Governo.

Estamos, assim, face a um diploma que se aplica a um número considerável de trabalhadores e que se propõe avaliar o desempenho dos serviços, dos dirigentes e dos trabalhadores da Administração Pública.

A presente proposta de lei conta com 89 artigos, dos quais importa destacar:

No artigo 8.º a proposta de lei refere que no ciclo de gestão constam as seguintes fases: «Fixação de objectivos (...)», «Aprovação do orçamento e aprovação, manutenção ou alteração do mapa do respectivo pessoal (...)», «Elaboração do mapa de actividades (...)», «Monitorização e eventual revisão dos objectivos (...)» e «Elaboração do relatório de actividades (...)».

No artigo 9.º são criados três subsistemas, o SIADAP 1, 2 e 3, sendo que o SIADAP 1 aplica-se à avaliação dos serviços, o SIADAP 2 avalia os dirigentes e, finalmente, o SIADAP 3 avalia os trabalhadores da Administração Pública.

A avaliação do desempenho dos serviços é expressa pelas menções de desempenho bom, satisfatório ou insuficiente.

O Governo, de uma forma transversal aos três subsistemas do SIADAP, aplica um sistema de quotas para limitar, artificialmente, as avaliações mais elevadas.

Na avaliação dos serviços o Ministro pode atribuir a distinção de mérito «desempenho excelente» até 20% dos serviços que tutela.

Na avaliação dos dirigentes a classificação de «desempenho relevante» está limitada a 25% dos dirigentes e dentro desta percentagem apenas 5% podem usufruir da avaliação de «excelente».

A atribuição da classificação de «desempenho excelente» durante três anos consecutivos confere ao dirigente, de acordo com o artigo 39.º:

- Período sabático, com a duração máxima de três meses, para a realização de estudos;
- Estágio em organismo de administração pública internacional;
- A possibilidade de estágio em outro serviço público, OGN, ou mesmo entidade empresarial;
- Confere ainda um sistema de bonificação dos dias de férias de acordo com a avaliação obtida.

No SIADAP 3 aos trabalhadores da Administração Pública podem ser conferidas as classificações de «desempenho relevante», «adequado» e «inadequado».

Também aqui as avaliações de desempenho mais elevadas, ou seja, «desempenho relevante», estão condicionadas a uma quota de 25%.

Dentro das classificações de desempenho relevante apenas a 5% destas se pode atribuir uma avaliação de reconhecimento de mérito «desempenho excelente».

Esta classificação de «desempenho excelente», atribuída pelo Conselho Coordenador da Avaliação, confere aos trabalhadores uma das seguintes opções:

- Período sabático, com a duração máxima de três meses, para a realização de estudos;
- Estágio em organismo de administração pública internacional;
- A possibilidade de estágio em outro serviço público, OGN, ou mesmo entidade empresarial;
- Confere ainda um sistema de bonificação dos dias de férias de acordo com a avaliação obtida.

Em diversos artigos são impostas sanções pela não aplicação do SIADAP, nomeadamente para os dirigentes dos serviços.

Importa referir que o Governo optou por um sistema de avaliação anual do desempenho que tem, de acordo com o artigo 61.º, nove fases de implementação.

Parte II — Opinião do relator

A presente proposta de lei tem por base um conjunto de concepções erradas e «esconde» um conjunto de consequências que importa denunciar.

Na verdade, a análise desta proposta de lei não pode deixar de ter em conta outros diplomas, nomeadamente o diploma que altera o regime jurídico dos vínculos, carreiras e remunerações que se encontra, nesta altura, em fase de discussão na especialidade, e o regime da mobilidade especial.

Assim, a análise deste diploma implica a necessária interligação com o diploma dos vínculos, carreiras e remunerações, com o regime dos supranumerários, bem como com o PRACE.

Desta forma, a presente proposta de lei é um dos diplomas com os quais o Governo pretende implementar a sua concepção liberal de Estado.

Na verdade, se o PRACE determina um conjunto de serviços a encerrar, o diploma dos vínculos, carreiras e remunerações cria os instrumentos legais para concretizar esse desiderato. O Governo adopta uma concepção de Estado típica do século XIX, onde apenas eram funções do Estado as que dizem respeito ao exercício do poder repressivo, ou seja, forças policiais, exército e justiça. Nesse mesmo diploma, e para transformar o Estado, o Governo cria um conjunto de mecanismos que visam facilitar o despedimento dos trabalhadores da Administração Pública.

Veja-se o artigo 33.º, n.º 9, alínea b), da proposta de lei n.º 152/X, regime dos vínculos, carreiras e remunerações, que cria o despedimento por inadaptação. Ora, para a determinação de que um trabalhador é inadaptado, definição arbitrária e com cariz muito subjectivo, vai ser utilizado o SIADAP.

O presente diploma «esconde» o facto de o SIADAP ser ele mesmo um dos instrumentos que podem determinar o despedimento dos trabalhadores da Administração Pública.

Para a progressão das carreiras, já fortemente atacadas no regime dos vínculos, carreiras e remunerações, vai ser necessário preencher os requisitos deste SIADAP. O Governo mantém o absurdo sistema de quotas que tem como único e exclusivo objectivo o de impedir a progressão na carreira para a grandíssima maioria dos trabalhadores.

A presente proposta de lei refere que uma das fases do SIADAP é a da «aprovação do orçamento e aprovação, manutenção ou alteração do mapa do respectivo pessoal (...)». Ora, é sabido que no regime jurídico dos vínculos, carreiras e remunerações os trabalhadores podem ser colocados em regime de mobilidade especial e eventualmente despedidos com uma simples redução do quadro de pessoal.

Por fim, o artigo 26.º da presente proposta de lei estabelece, no seu n.º 4, que duas ou mais menções de desempenho insuficiente «podem fundamentar a pertinência da existência do serviço». Ora, o diploma dos vínculos, carreiras e remunerações cria a figura do despedimento colectivo e o despedimento por extinção do posto de trabalho. Assim é o SIADAP a iniciar o processo de desmantelamento de serviços essenciais, para depois o diploma dos vínculos, carreiras e remunerações determinar o despedimento de todos os trabalhadores daquele serviço.

Estes são alguns dos exemplos que comprovam que, ao contrário do que o Governo afirma, o seu objectivo não é o de:

- «Privilegiar a fixação de objectivos individuais, em linha com os serviços e a obtenção de resultados;
- Permitir a identificação do potencial de evolução dos trabalhadores;
- Permitir o diagnóstico de necessidades de formação e de melhoria dos postos de trabalho.»

Estes objectivos seriam positivos, mas não encontram a devida correspondência no diploma.

Em vez de criar um diploma que avalia para melhorar, para construir uma melhor Administração Pública, o Governo cria um sistema de avaliação que castiga, que é um instrumento de limitação à legítima progressão na carreira dos trabalhadores e que serve para a transformação do actual Estado num Estado liberal, o que implica menos Estado, logo despedimentos na Administração Pública.

Outro dos aspectos que levantam sérias dúvidas é o facto de todo o sistema ter por base a fixação de objectivos. Ora, a fixação de objectivos é de difícil concretização, uma vez que há serviços muito distintos e cujo bom funcionamento não pode ser padronizado ou avaliado com critérios objectivamente determináveis. A fixação de objectivos, mais ou menos exigentes, é subjectiva e pode determinar situações injustas entre os diferentes serviços, com as consequências a recaírem sobre os trabalhadores.

Um outro aspecto que suscita dúvidas é o facto de este sistema não ter, na opinião do aqui relator, as interligações necessárias entre os diferentes subsistemas. Isto é, na avaliação do trabalhador não é tido suficientemente em conta o facto de, por exemplo, ter um mau dirigente à frente do serviço. Os trabalhadores podem assim ser penalizados e avaliados negativamente quando o que determina o mau desempenho é um mau dirigente do serviço, o facto de o serviço não ter os meios materiais e humanos adequados, de estes não terem tido a formação adequada, ou pelo facto de não terem a dotação financeira adequada para os serviços que prestam ou deviam prestar.

Um outro aspecto que importa referir é a complexidade jurídica do diploma, o que necessariamente vai dificultar a interpretação e aplicação do mesmo.

As nove fases do processo de avaliação, a sua complexidade, o facto de ser anual deixam sérias dúvidas quanto à exequibilidade da avaliação.

Na verdade, o processo de avaliação, tal como está arquitectado, inicia-se com o planeamento do processo de avaliação, definição de objectivos e resultados a atingir, que começa no último trimestre do ano anterior e termina com a homologação das avaliações, que são efectuadas até 30 de Março, ao qual acresce um prazo para reclamações. Assim, o processo de avaliação do desempenho irá ocupar uma boa parte do ano de trabalho, facto que pode determinar por si só o não cumprimento das tarefas e objectivos a que os serviços se propõem.

Importa referir que, de acordo com a nota técnica elaborada pelos serviços da Assembleia da República, existem realidades diversas nos outros países da Europa. Na Alemanha a avaliação é feita de cinco em cinco anos, na Bélgica de dois em dois anos e na França a avaliação é feita de dois em dois anos.

Por fim, importa referir que a presente proposta de lei foi alvo de acordo negocial entre o Governo, a FESAP (UGT) e o Sindicato dos Quadros Técnicos, não tendo obtido o acordo com a mais representativa estrutura sindical dos trabalhadores: a Frente Comum dos Sindicatos da Administração Pública.

Parte III — Conclusões

1 — O Governo apresentou à Assembleia da República, no passado dia 3 de Setembro, a proposta de lei n.º 157/X, que «Institui o Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública».

2 — A presente proposta de lei foi entregue à Assembleia da República nos termos da alínea d) do artigo 197.º da Constituição da República Portuguesa e do artigo 118.º e seguintes do Regimento.

3 — O Governo não apresentou, não obstante estar obrigado pelo novo Regimento, os estudos, documentos e pareceres que tenham fundamentado a presente proposta de lei.

4 — A presente proposta de lei institui o Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública.

5 — Foram ouvidos os órgãos de governo próprios das regiões autónomas, a Assembleia Nacional de Municípios Portugueses, a Associação Nacional de Freguesias. Na presente Comissão foram também ouvidos a CGTP-IN, a UGT, o STE, a FESAP e a Frente Comum dos Sindicatos da Administração Pública.

6 — Face ao exposto, a Comissão de Trabalho e Segurança Social é de parecer que a proposta de lei 157/X, que Institui o Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública, reúne os requisitos constitucionais e regimentais para ser discutida e votada em Plenário.

Parte IV — Anexos

Da aplicação do novo Regimento resulta que a nota técnica elaborada pelos serviços da Assembleia da República deve constar como anexo ao presente relatório.

Palácio de São Bento, 16 de Outubro de 2007.

O Deputado Relator, Jorge Machado — O Presidente da Comissão, Vítor Ramalho.

Nota técnica elaborada pelos serviços de apoio (elaborada ao abrigo do disposto no artigo 131.º do Regimento da Assembleia da República¹)

I — Análise sucinta dos factos e situações:²

A proposta de lei em apreço, objecto de acordo negocial entre o Governo, a FESAP (Frente Sindical da Administração Pública) e o STE (Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado), visa instituir um Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho da Administração Pública (SIADAP) que se aplica ao desempenho dos serviços, dos respectivos dirigentes e dos demais trabalhadores.

Aplica-se aos serviços da administração directa e indirecta do Estado, bem como, com as necessárias adaptações, aos serviços da administração regional autónoma e à administração autárquica, aos órgãos e serviços de apoio do Presidente da República, da Assembleia da República, dos tribunais e do Ministério Público e respectivos órgãos de gestão e de outros órgãos independentes, e prevê mecanismos de flexibilidade, com vista a permitir as adaptações necessárias face às especificidades dos serviços e das carreiras do seu pessoal, integrando três subsistemas: de avaliação dos serviços; de avaliação dos dirigentes, superiores e intermédios; e de avaliação dos demais trabalhadores.

¹ Este formulário pretende ser exaustivo, mas algumas das partes aqui referidas poderão não aparecer na maioria das iniciativas, sendo as outras renumeradas subsequentemente. Aliás, o artigo 131.º do Regimento da Assembleia da República, quando estabelece o conteúdo da nota técnica, começa por referir que esses requisitos constarão «sempre que possível».

² Corresponde à alínea e) do n.º 2 do artigo 131.º (elaborado pela DAC).

A avaliação dos dirigentes superiores assenta nas cartas de missão — já existentes para os de 1.º grau e agora criadas para os de 2.º grau —, nos resultados obtidos e também na avaliação de competências.

A avaliação dos dirigentes intermédios, por seu turno, centra-se igualmente nos «resultados» obtidos pela respectiva unidade orgânica e nas «competências» demonstradas no desempenho.

O subsistema de avaliação do desempenho dos trabalhadores traduz o resultado da avaliação do actual SIADAP, sublinhando-se na exposição de motivos como opções mais significativas:

- Privilegiar a fixação de objectivos individuais, em linha com os dos serviços e a obtenção de resultados;
- Permitir a identificação de potencialidades dos trabalhadores que devam ser desenvolvidas;
- Permitir o diagnóstico de necessidades de formação e de melhoria dos postos e processos de trabalho;
- Apoiar a dinâmica das carreiras numa perspectiva de distinção do mérito e excelência dos desempenhos;
- Reforço da intervenção dos trabalhadores no processo de fixação de objectivos e de avaliação dos serviços e consagração da existência de uma comissão paritária, como órgão consultivo com competência para apreciar propostas de avaliação a requerimento dos trabalhadores avaliados;
- Simplificar o sistema actual através da adopção de dois parâmetros de avaliação («Resultados» e «Competências») e da fixação de três níveis de avaliação final (desempenho inadequado, desempenho adequado e desempenho relevante e, a partir deste, a possibilidade do reconhecimento do desempenho excelente);
- Consagrar o princípio da publicidade das avaliações obtidas quando fundamentam mudanças de posições remuneratórias ou atribuição de prémios.

O Governo adoptou um regime transitório a vigorar por três anos para certos grupos de pessoal (de níveis habilitacionais menos elevados), cuja avaliação é baseada exclusivamente em «Competências» reveladas no desempenho.

Manteve a fixação de um sistema de percentagens («quotas») para a diferenciação de desempenhos, agora também alargado aos dirigentes: 25% para desempenho «relevante» e, de entre estes, 5% do total de efectivos para «excelente». No caso de o próprio serviço ser considerado «excelente», estas percentagens aumentam para 35% e 10%.

II — Apreciação da conformidade com os requisitos formais, constitucionais e regimentais, e do cumprimento da lei formulário³

a) Conformidade com os requisitos formais, constitucionais e regimentais:

A iniciativa é apresentada pelo Governo à Assembleia da República nos termos da alínea d) do artigo 197.º da Constituição e do artigo 118.º do Regimento.

É subscrita pelo Primeiro-Ministro, pelo Ministro da Presidência e pelo Ministro dos Assuntos Parlamentares, e menciona que foi aprovada em Conselho de Ministros com indicação da respectiva data, em conformidade com o disposto no n.º 2 do artigo 123.º do Regimento.

Cumprido, igualmente, os requisitos formais do n.º 1, e — na medida do previsto — também os do n.º 2 do artigo 124.º do Regimento.

O Governo não faz acompanhar a sua proposta de lei de quaisquer estudos, documentos e pareceres que a tenham fundamentado, conforme previsto no n.º 3 do artigo 124.º do actual Regimento.

A matéria em causa não estará abrangida nas competências legislativas reservadas à Assembleia da República. Na reserva relativa de competência da Assembleia da República incluem-se as bases do regime e âmbito da função pública (alínea t) do artigo 165.º da Constituição), «ou seja, o estatuto próprio da função pública como organização e como relação de emprego específica, bem como a delimitação do seu âmbito, ou seja, a demarcação das áreas em que os organismos e os servidores do Estado estão sujeitos àquele regime. Esta delimitação nem sempre é fácil (exemplos, normas sobre classificação de serviços, transferências, recrutamento, regime de aposentação), mas deve interpretar-se no sentido da extensão da reserva da Assembleia da República, sobretudo quando estiverem em causa, directa ou indirectamente, direitos fundamentais (acesso à função pública e cargos públicos, direito de exercício da profissão)» — cifra Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 142/85.

b) Verificação do cumprimento da lei formulário:

A proposta de lei tem uma exposição de motivos, obedece ao formulário correspondente a uma proposta de lei do Governo e contém após o texto, sucessivamente, a data de aprovação em Conselho de Ministros e a assinatura do Primeiro-Ministro e dos ministros competentes, de acordo com os n.ºs 1 e 2 do artigo 13.º da lei sobre a publicação, a identificação e o formulário dos diplomas (Lei n.º 74/98, de 11 de Novembro, tal como alterada e republicada pela Lei n.º 42/2007, de 24 de Agosto). A disposição sobre vigência que consta da iniciativa (artigo 89.º) também está conforme com o artigo 2.º da referida lei.

² Corresponde às alíneas a) e d) do n.º 2 do artigo 131.º (elaborado pela DAPLEN).

Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 9.º da mesma lei formulário, quando no procedimento legislativo tiverem participado, a título consultivo ou deliberativo, por força da Constituição ou da lei, outro ou outros órgãos além do órgão de aprovação final, ou tenha decorrido uma consulta aos cidadãos eleitores, deverá fazer-se uma referência expressa a tal facto no diploma. O Governo, em conformidade com o referido dispositivo, informa na exposição de motivos que foram ouvidos os órgãos de governo próprio das regiões autónomas, a Associação Nacional de Municípios Portugueses e a Associação Nacional de Freguesias e que observou os procedimentos decorrentes da Lei n.º 23/98, de 26 de Maio (Estabelece o regime de negociação colectiva e a participação dos trabalhadores da Administração Pública em regime de direito público).

Não parecem suscitar-se outras questões em face da lei formulário. No entanto, tendo em conta que este diploma não vem «instituir» (no sentido de «fundar», «dar começo»), pela primeira vez, o SIADAP mas, antes, estabelecer um novo SIADAP, revogando o regime anterior (ainda que estabelecendo um regime transitório), uma precisão esclarecedora no título poderia traduzir melhor o seu objecto, de encontro com o previsto no n.º 2 do artigo 7.º, da lei formulário (previsão idêntica à da alínea b) do n.º 1 do 124.º do Regimento).

III — Enquadramento legal nacional e internacional e antecedentes:⁴

a) Enquadramento legal nacional e antecedentes:

O sistema integrado de avaliação de desempenho da Administração Pública, designado por SIADAP, foi criado pela Lei n.º 10/2004, de 22 de Março, regulamentada pelo Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 1 de Maio.

A Lei n.º 15/2006, de 26 de Abril, veio fixar os termos de aplicação do Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho da Administração Pública em 2004, 2005, 2006 e anos seguintes. No respectivo artigo 6.º previa-se expressamente que a revisão do SIADAP se efectuaria no decurso de 2006, «tendo em consideração a experiência decorrente da sua aplicação e a necessária articulação com a revisão do sistema de carreiras e remunerações e com a concepção do sistema de avaliação de serviços, de forma a ser plenamente aplicável à avaliação do desempenho referente aos anos de 2007 e seguintes».

O SIADAP agora proposto tem uma «vocação de aplicação universal», no que vai mais longe que o anterior SIADAP e se aproxima do âmbito de aplicação da proposta de lei n.º 152/X — Estabelece os regimes de vinculação, de carreiras e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas (também pendente na 11.ª Comissão).

b) Enquadramento legal internacional (direito comparado):

O enquadramento legal encontrado noutros países (Alemanha, Áustria, Bélgica, Espanha, Finlândia, França, Itália e Reino Unido) sublinha a qualidade, a melhoria dos serviços a prestar aos utilizadores, a qualificação e a motivação dos funcionários nela integrados.

As reformas neste âmbito, de um modo geral, prolongam-se no tempo de forma faseada. Tendo sido iniciadas nos anos 90, levaram à reformulação parcial ou total da legislação existente.

Alemanha:

A avaliação do desempenho dos funcionários públicos alemães (*Dienstliche Beurteilung*) está regulada de forma sumária nos §40 e seguintes da Lei das Carreiras dos Funcionários Públicos do Governo Federal (*Bundeslaufbanverordnung — BLV*).

http://arnet/sites/DSDIC/DILP/DILPArquivo/Notas_Tecnicas/PPL_157_X/Alemanha_1.docx

Os funcionários são avaliados tanto quanto ao seu desempenho como quanto à aptidão para as funções, pelo menos uma vez em cada cinco anos. Os parâmetros de avaliação são: preparação intelectual, carácter, formação profissional, desempenho profissional, relacionamento interpessoal e capacidade de trabalho.

Em muitos *Länder* existe legislação específica para a avaliação dos funcionários públicos, com maior grau de detalhe.

O acto de avaliação em si não se reconduz à categoria de acto administrativo, por falta de eficácia externa, sendo, no entanto, sindicável através dos tribunais administrativos.

Para além do excerto relevante da Lei das Carreiras, vão anexos dois diplomas com relevância neste domínio:

Leistungsstufenverordnung — LSTUV — Lei que determina a progressão nos escalões base em função do desempenho;

http://arnet/sites/DSDIC/DILP/DILPArquivo/Notas_Tecnicas/PPL_157_X/Alemanha_2.docx

Verordnung über die Gewährung von Prämien und Zulagen für besondere Leistungen — Lei que regula a atribuição de prémios e abonos em função de desempenhos relevantes.

http://arnet/sites/DSDIC/DILP/DILPArquivo/Notas_Tecnicas/PPL_157_X/Alemanha_3.docx

O sistema de avaliação do desempenho dos serviços públicos não está vertido em legislação. Existem no entanto alguns estudos sobre o assunto, que podem ser consultados em:

<http://www.staat-modern.de/Steuerung/-,13068/Qualitaetsmanagement.htm>

⁴ Corresponde às alíneas b) e f) do artigo 131.º (elaborado pela DAPLEN e DILP).

http://www.staat-modern.de/Anlage/original_548309/COMMON-ASSESSMENT-FRAMEWORK-CAF.pdf

Austria:

O sistema de avaliação do desempenho dos funcionários na Áustria difere do sistema proposto na proposta de lei n.º 157/X.

A sua regulamentação está inserida sistematicamente no capítulo das obrigações dos funcionários (6. *Abschnitt*) do Estatuto do Funcionário Público (excerto relevante disponível em http://arnet/sites/DSDIC/DILP/DILPArquivo/Notas_Tecnicas/PPL_157_X/Austria_1.docx).

O Estatuto determina a realização anual de avaliação:

1 — Individual, materializada numa entrevista entre o funcionário e o seu supervisor e com duas componentes:

a) Debate sobre os objectivos da unidade orgânica, bem como sobre a atribuição de tarefas no ano subsequente;

b) Determinação por acordo das medidas necessárias para manter ou melhorar o desempenho do funcionário, bem como para promover o seu desenvolvimento profissional.

2 — De equipa, após a realização da avaliação individual, a unidade orgânica reúne-se com o objectivo de definir medidas para manter ou melhorar o desempenho da unidade orgânica, designadamente a qualidade dos fluxos de informação e a coordenação, alterações às regras internas de funcionamento, etc.

O grande objectivo da avaliação é promover a melhoria dos serviços e o desenvolvimento profissional dos funcionários.

O sistema austríaco não tem legislação sobre a avaliação de desempenho dos serviços. No entanto, a administração austríaca tem em curso vários programas para promover a melhoria da qualidade dos serviços prestados, que podem ser consultados em:

<http://www.bka.gv.at/site/5727/default.aspx>

Bélgica:

O Despacho Real de 11 Julho 2001 define as funções gerais e tipo de avaliação dos dirigentes (3 graus) dos serviços públicos federais, bem como os salários respectivos. O desempenho das chefias é reponderado de seis em seis anos.

http://arnet/sites/DSDIC/DILP/DILPArquivo/Notas_Tecnicas/PPL_157_X/Belgica_1.docx

O Despacho Real de 29 Outubro de 2001 estabelece a forma de nomeação, natureza jurídica do vínculo para o exercício das funções de gestão nos serviços públicos federais e de programação. A definição das competências é estabelecida ao mais alto nível da hierarquia (Ministro, Secretário de Estado) da área. Os mandatos são, habitualmente, de seis anos.

Para cada grau de nomeação estão definidos os requisitos de perfil, experiência profissional, competência e aptidão relacional.

As candidaturas são presentes ao Serviço de Selecção da Administração Federal (SELOR) e enviadas para uma comissão de selecção. Esta é composta por especialistas internos e externos/ independentes. Há diversos tipos de nomeação, consoante o grau de direcção a que acedem. A avaliação durante o período de nomeação é feita de dois em dois anos, a última das quais seis meses antes do fim do mandato.

Nas entrevistas cíclicas de avaliação das chefias podem estar presentes os membros do Governo respectivos, que pedem uma exposição sobre os objectivos e metas estabelecidos e alcançados. Dos resultados da avaliação pode haver recurso do dirigente, quando for insuficiente. Se o mandato for interrompido por esta razão, só recebe uma indemnização de saída.

A remuneração é fixa, mas pode ter mais-valias complementares, tal como veículo de função, participação em regime de pensão complementar.

http://arnet/sites/DSDIC/DILP/DILPArquivo/Notas_Tecnicas/PPL_157_X/Belgica_2.docx

O Despacho Real de 2 Agosto 2002 institui um sistema de avaliação nos serviços públicos federais, excluindo os dirigentes.

O sistema ajuda o avaliador a desempenhar as suas funções a estimular a comunicação entre avaliador e avaliado, a promover o desenvolvimento das competências do funcionário, de forma a melhor cumprir os objectivos do serviço. A avaliação pode ocorrer anualmente ou de dois em dois anos. Existe uma comissão de direcção que organiza o ciclo de avaliação para o serviço.

No ciclo de avaliação, o avaliador também é julgado pela qualidade das suas avaliações.

Privilegia-se o diálogo e a cooperação com propósito último de melhorar e atingir os objectivos do serviço.

Na avaliação «insuficiente» o avaliado pode interpor recurso para a «câmara» de recurso e tem efeito suspensivo. A avaliação do recurso pode levar à determinação de «inaptidão profissional» e o avaliado recebe uma indemnização negociada para a sua saída.

http://arnet/sites/DSDIC/DILP/DILPArquivo/Notas_Tecnicas/PPL_157_X/Belgica_3.docx

Espanha:

Em Espanha a Ley 7/2007, do Ministério das Administrações Públicas (MAP), apresenta o «Estatuto Básico do Funcionário Público», que estabelece os princípios gerais aplicáveis ao conjunto das relações do emprego público, começando pela qualidade dos serviços prestados aos cidadãos considerada finalidade de qualquer reforma.

Neste diploma estabelecem-se as normas para a administração central, autonómica e local — o regime geral do emprego público e estatuto jurídico dos agentes das várias administrações, qualquer que seja o seu vínculo laboral e tipo de carreira (horizontal ou vertical).

É dominante a tónica da qualificação, motivação e envolvimento dos funcionários na missão a desempenhar. A administração estimula os funcionários com oportunidades aliciantes de progressão na carreira. Define também os limites de actuação e sanções a impor.

A avaliação deve basear-se em princípios de igualdade, objectividade e transparência, dirige-se à progressão na carreira e determinação de prémios pecuniários vinculados a produtividade e rendimento.

O pessoal dirigente profissional é escolhido pelos princípios de mérito, capacidade e idoneidade e está sujeito a avaliação com base em critérios de eficácia, responsabilidade na gestão e controlo dos resultados em relação aos objectivos traçados.

http://arnet/sites/DSDIC/DILP/DILPArquivo/Notas_Tecnicas/PPL_157_X/Espanha_1.docx

O Real Decreto 951/2005 estabelece medidas gerais para a melhoria da qualidade dos serviços da Administração Geral do Estado, que permite de forma integrada e coordenada um programa de melhoria contínua dos serviços com a participação decisiva de decisores políticos e órgãos superiores, gestores e sociedade civil. O MAP deverá operacionalizar e definir os programas, em detalhe.

O objectivo será o de proporcionar aos poderes públicos informação consolidada para a tomada de decisão e fomentar a transparência mediante a informação e difusão pública do nível de qualidade oferecido aos cidadãos.

Os organismos dispõem de «cartas de serviço» contendo o elenco dos serviços que prestam e os compromissos de qualidade que devem assumir perante os utilizadores. Estas cartas podem ser gerais ou específicas a cada entidade.

Há uma Inspeção-Geral dos Serviços que recebe e encaminha as queixas e sugestões, visando melhoria necessária. O objectivo genérico é a melhoria da qualidade.

http://arnet/sites/DSDIC/DILP/DILPArquivo/Notas_Tecnicas/PPL_157_X/Espanha_2.docx

Na Orden APU/486/2006 estabelecem-se os prémios da qualidade, inovação e boas práticas na Administração Pública, definindo-se as regras de atribuição dos prémios, de constituição do júri, dos benefícios e efeitos inerentes.

http://arnet/sites/DSDIC/DILP/DILPArquivo/Notas_Tecnicas/PPL_157_X/Espanha_3.docx

Finlândia:

Na Finlândia a avaliação de desempenho resulta do balanço de um modelo de controlo interactivo entre os recursos humanos disponíveis e os resultados obtidos em termos da qualidade dos serviços prestados, num equilíbrio entre as metas a atingir com eficiência e qualidade, e os inerentes efeitos de custo-benefício cumpridos.

Está subjacente a ideia da qualidade de desempenho dos funcionários considerando a sua qualificação, motivação e enquadramento nas organizações.

Há incentivos pecuniários ao bom desempenho e sanções para as «más práticas».

A adopção de um sistema de controlo baseado em metas e objectivos (2004) foi bem aceite, ao contrário do anterior sistema de controlo normativo detalhado.

A partir desta data, passou a fazer-se um relatório das contas do Governo em que, de forma objectiva, se avalia a produtividade e eficácia do sistema e o desempenho dos órgãos da Administração, o que implica um rigoroso controlo governamental em cada Ministério.

Handbook on performance management ministry of finance/public management department Helsinki 2006

<http://www.netra.fi/nc/doc/download.asp?id=Handbook%20on%20Performance%20Management;2958;%7B3C5CC581-07D9-40AC-8A27-7A2DE9932C6E%7D>

França:

O Decreto n.º 2002-682 de 29 de Abril de 2002 define as condições gerais de avaliação, de notação e de progressão na carreira de funcionários do Estado.

Estas notações podem ser de dois em dois anos, contêm notas quantitativas relativas ao valor profissional dos funcionários, são atribuídas pelo chefe do serviço e pode ser pedida revisão pela comissão administrativa paritária. As notações podem permitir progressão mais rápida na carreira.

http://arnet/sites/DSDIC/DILP/DILPArquivo/Notas_Tecnicas/PPL_157_X/Franca_1.docx

A definição de notação e as formas de progressão na carreira estão definidas na Lei n.º 84-16, de 11 de Janeiro de 1984.

http://arnet/sites/DSDIC/DILP/DILPArquivo/Notas_Tecnicas/PPL_157_X/Franca_2.docx

Itália:

Em 1993 na Itália teve lugar a aprovação de legislação de reforma administrativa, que fez com que se passasse de uma administração baseada nos seus actos, na prática corrente, a uma administração que avalia os resultados.

Com o Decreto Legislativo n.º 29, de 1993, iniciou-se essa mudança. Entretanto, seja em 1997, 1998, bem como em 2000 e 2001, outras normas surgiram. Neste último ano, foi publicado o Decreto Legislativo n.º 165, de 30 de Março de 2001 — *Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*.

http://arnet/sites/DSDIC/DILP/DILPArquivo/Notas_Tecnicas/PPL_157_X/Italia_1.docx

Dadas as características do ordenamento jurídico italiano, se bem que exista o que institucionalmente se entende por *Codice del Lavoro Pubblico*, defrontamo-nos com uma enorme quantidade de diplomas que reordenam a matéria em análise, não havendo revogação tácita ou expressa de normas anteriores.

O sistema difere um pouco daquele que a proposta de lei do Governo visa instituir, na medida em que a tónica é colocada sobre a performance dos serviços, enquanto conjunto de funcionários, responsabilizando sobretudo os dirigentes. Não há propriamente uma classificação de serviço atribuída aos funcionários. Em Itália vige um código de conduta aplicável aos mesmos. E a constante fiscalização da qualidade dos serviços públicos por parte da sociedade civil funciona como o principal aferidor da qualidade e produtividade dos funcionários.

A administração pública, com base nos resultados do controlo de gestão, avalia, em concordância com o estabelecido nos contratos colectivos de trabalho nacionais, as prestações dos próprios dirigentes, bem como os comportamentos relativos ao desenvolvimento dos recursos profissionais, humanos e organizativos a esses atribuídos. (D.Lgs. 30-7-1999 n. 286 — *Riordino e potenziamento dei meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati dell'attività svolta dalle amministrazioni pubbliche, a norma dell'articolo 11 della L. 15 marzo 1997, n. 59*).

http://arnet/sites/DSDIC/DILP/DILPArquivo/Notas_Tecnicas/PPL_157_X/Italia_2.docx

Obrigações conexas à avaliação dos resultados: o dirigente e o funcionário fornecem ao organismo interno de controlo todas as informações necessárias para uma avaliação plena dos resultados obtidos pelo gabinete no qual prestam serviço. A informação é dada com particular atenção relativamente às seguintes finalidades: modalidade de execução da actividade profissional; qualidade dos serviços prestados; igualdade de tratamento entre as diferentes categorias de cidadãos e utentes; facilidade de acesso aos gabinetes, nomeadamente para os cidadãos portadores de deficiência; simplificação e celeridade dos processos; observação dos prazos previstos para a conclusão dos processos; pronta resposta às reclamações e observações. (Artigo 13 do Decreto Ministerial de 28-11-2000 — *Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni*).

http://arnet/sites/DSDIC/DILP/DILPArquivo/Notas_Tecnicas/PPL_157_X/Italia_3.docx

O sítio Internet do Ministério da Reforma da Administração Pública contém informação adicional sobre esta matéria: <http://www.innovazione.gov.it/>

Reino Unido:

A situação no Reino Unido é bastante peculiar, na medida em que só no final do século passado é que se começou a pensar criar um «Código do Serviço Público». Espera-se que com a actual proposta governamental as noções e práticas do funcionalismo público fiquem definidas e «codificadas».

Não há por enquanto legislação definitiva relativa à questão em análise na proposta de lei n.º 157/X mas, sim, documentos e iniciativas parlamentares, bem como propostas governamentais relativas à matéria.

O «Código do Serviço Público» parte da estrutura constitucional dentro da qual todos os funcionários públicos trabalham e dos valores que se espera que prossigam. Prevê que as tarefas constitucionais e práticas do serviço público sejam as de apoiar o governo em funções com integridade, honestidade, imparcialidade e objectividade.

Parece-nos que também no Reino Unido a tónica do desempenho dos funcionários públicos seja avaliada mais sob o ponto de vista ético e «apreciação» pelo cidadão do que propriamente pelo seus superiores hierárquicos. Prevê-se, contudo, por outro lado, que o mérito dos mesmos seja premiado. Em todo o caso, na Inglaterra há muitos anos que os serviços públicos são avaliados pelo desempenho em termos de conjunto.

A *draft bill* (projecto/proposta de lei) que o Governo Inglês pretende que venha a ser aprovado, prevê a instituição de uma *Civil Service Commission* que terá poderes de supervisão sobre o sistema de recrutamento e avaliação dos funcionários públicos, colocando a tónica no mérito dos mesmos para a progressão na carreira (ver o capítulo que ressalvamos nos extractos do documento *Consultation Paper on a Draft Civil Service Bill*).

http://www.cabinetoffice.gov.uk/propriety_and_ethics/civil_service/civil_service_bill_consultation.asp

Há um documento entretanto produzido, o *Civil Service Reform Document* (cf. Documento relativo à *Civil Service Reform from 1997*) que coloca a tónica no profissionalismo dos funcionários e na eficiência dos serviços.

http://arnet/sites/DSDIC/DILP/DILPArquivo/Notas_Tecnicas/PPL_157_X/Reino_Unido_2.docx

IV — Iniciativas pendentes, nacionais e comunitárias, sobre idênticas matérias⁵

Iniciativas nacionais pendentes: a pesquisa efectuada não revelou outras iniciativas ou petições pendentes sobre matéria idêntica, na presente data.

No entanto, a matéria em causa relaciona-se de alguma forma com a da proposta de lei n.º 152/X — Estabelece os regimes de vinculação, de carreiras e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas —, também pendente na 11.ª Comissão.

V — Audições obrigatórias e/ou facultativas⁶

O Governo informa na «Exposição de motivos» que foram ouvidos os órgãos de governo próprio das regiões autónomas, a Associação Nacional de Municípios Portugueses e a Associação Nacional de Freguesias.

O Presidente da Assembleia da República promoveu a audição dos órgãos de governo próprio das regiões autónomas, tendo sido remetido à Comissão de Trabalho e Segurança Social, em 21 de Setembro, o parecer da Comissão Permanente de Política Geral da Assembleia Legislativa da Região Autónoma dos Açores, que, «após análise na generalidade e na especialidade, deliberou nada ter a opor».

A Comissão competente poderá promover, em fase de apreciação na especialidade, a audição da CGTP-IN, da UGT, do STE, da FESAP e da Frente Comum dos Sindicatos da Administração Pública.

VI — Contributos de entidades que se pronunciaram sobre a iniciativa⁷

O prazo de discussão pública, de 30 dias, decorre de 13 de Setembro a 12 de Outubro 2007, e ainda não terminou, pelo que só posteriormente a essa data poderá ser feita a síntese dos contributos recebidos.

VII — Apreciação das consequências da aprovação e dos previsíveis encargos com a aplicação⁸

8 de Outubro de 2007.

Os Técnicos: Ana Paula Bernardo (DAPLEN) — Susana Fazenda (DAC) — Margarida Guadalpi, Fernando Bento Ribeiro e Dalila Maulide (DILP).

PROJECTO DE RESOLUÇÃO N.º 232/X GARANTE E REFORÇA OS DIREITOS DAS PESSOAS IDOSAS

A consagração pelas Nações Unidas do Dia Internacional do Idoso, a 1 de Outubro, revela a necessidade de uma preocupação acrescida com este grupo populacional dadas as suas necessidades específicas nos mais diversos âmbitos — na saúde, na habitação, na segurança social, na sua realização enquanto seres humanos em respeito pela sua dignidade e pela sua autonomia.

A garantia de uma vida digna é um direito de todos e vem expresso na Constituição da República Portuguesa, quanto à população idosa, no artigo 72.º:

«As pessoas idosas têm direito à segurança económica e a condições de habitação e convívio familiar e comunitário que respeitem a sua autonomia pessoal e evitem e superem o isolamento ou a marginalização», incumbindo ao Estado a necessidade da tomada de medidas «de carácter económico, social e cultural tendentes a proporcionar às pessoas idosas oportunidades de realização pessoal, através de uma participação activa na vida da comunidade».

Ora, o cenário de actuação do governo PS e dos seus antecessores tem sido diametralmente oposto aos seus deveres constitucionais, actuação que tem aprofundado, de uma forma tão injusta quanto inaceitável, as

⁵ Corresponde à alínea c) do n.º 2 do artigo 131.º do RAR (elaborado pela DAPLEN, quanto a iniciativas nacionais e pela BIB quanto a iniciativas comunitárias).

⁶ Apesar de não constar do elenco do artigo 131.º do RAR entende-se que deve fazer parte da nota técnica sempre que se justifique (elaborado pela DAC).

⁷ Corresponde à alínea h) do artigo 131.º (elaborado pela DAC).

⁸ Corresponde à alínea g) do artigo 131.º (a elaborar pela UTAO, a pedido do Presidente da Assembleia da República — a Resolução n.º 53/2006 da Assembleia da República e a alínea e) do artigo 3.º do Regulamento Interno da UTAO, atribuem competência esta Unidade para efectuar o estudo técnico sobre o impacto orçamental, macroeconómico ou financeiro das medidas legislativas admitidas e que o Presidente da Assembleia da República entenda submeter à comissão especializada que detenha a competência em matéria orçamental e financeira).

desigualdades na sociedade, afectando com especial incidência a população idosa, e, dentro desta, as mulheres idosas.

Efectivar direitos constitucionais

O aumento da esperança média de vida tem vindo a ser sistematicamente usado numa perspectiva de redução de direitos dos actuais e futuros idosos. Contudo, esta tendência demográfica é uma conquista civilizacional que impõe novas medidas que considerem novos problemas e necessidades de resposta centradas em políticas públicas que efectivem direitos constitucionais relativos à chamada terceira idade, com prioridade para a eliminação da pobreza entre os idosos, para a elevação das suas condições de vida, através de uma revalorização anual das reformas e pensões que se insiram numa melhor distribuição do rendimento nacional em favor dos reformados e idosos, no cumprimento das funções sociais do Estado na saúde e segurança social (nas suas diversas componentes — reguladora, financiadora e prestadora de serviços) e na valorização da participação social e política desta camada social e apoio às suas organizações representativas.

A implementação de um conjunto de medidas por parte do governo PS associando o aumento da esperança de vida e o direito à reforma e a uma pensão digna como a causa dos futuros problemas financeiros da segurança social — quando o que devia estar em causa é o errado modelo de desenvolvimento económico levado a cabo pela rotatividade política entre o PS e o PSD — está na génese dos indicadores de pobreza e exclusão da população idosa no nosso país.

Enfrentar a pobreza entre idosos e elevar as condições de vida da população idosa

Dos 270 000 reformados informados pela segurança social da existência e requisitos do Complemento Solidário para Idosos apenas acederam a esta prestação 20 000 em 2006 e 30 000 em 2007, ilustrando bem o enorme logro entre a promessa feita de combate à pobreza e o escasso número dos que a esta prestação tiveram acesso.

Para a atribuição de uma prestação social cujo valor médio ronda os 75 euros o Governo impõe um complexo processo de prova de rendimentos que é chocantemente desproporcionado se atendermos à permissividade existente quanto à baixa tributação da banca ou à fuga ao pagamento das dívidas fiscais por parte das grandes empresas.

Não só esta prestação social não permite melhorar o nível de vida de todos os idosos que recebem pensões inferiores a 300 euros, como hoje é mais claro que a sua criação se insere numa estratégia do Governo de inviabilizar a revalorização anual do valor de todas as pensões e reformas como se atesta no conjunto de diplomas que enformaram a dita reforma da segurança social. A aprovação pelo partido da maioria da Lei de Bases da Segurança Social deu os primeiros e determinantes passos na redução significativa da protecção social e de desvalorização das prestações sociais, impondo cada vez mais sobre o indivíduo um papel que cabe ao Estado. A publicação da legislação conexas — o regime jurídico da protecção social na invalidez e velhice e a nova fórmula de cálculo das pensões — introduziu desde logo a redução imediata das pensões e reformas de milhares de cidadãos e cidadãs: não só dos que hoje atingem a idade da reforma, e, principalmente, aqueles que se irão reformar, sem qualquer consideração dos anos de descontos já feitos, impondo o aumento da idade da reforma para todos aqueles que pretendam reformar-se sem penalizações adicionais — foi este, afinal, o resultado do tão propagandeado factor de sustentabilidade: um factor de redução para todas as reformas.

É uma opção política que aposta na manutenção de baixos valores de reformas e pensões pagos pelo sistema público de segurança social desprezando a necessidade de garantir uma melhor repartição do rendimento aos que após uma vida de trabalho se reformam.

A passagem dos trabalhadores à condição de reformado é caracterizada pela redução do seu rendimento como reflexo das políticas de baixos salários conjugada com os insuficientes aumentos anuais das reformas e pensões, ao que acresce os impactos dos continuados aumentos dos preços de bens essenciais — alimentação, água, electricidade, transportes, rendas — e de despesas com a saúde.

Em 2007 para 473 000 reformados o aumento diário das pensões significou valores entre os 23 a 36 cêntimos para pensões mínimas do regime contributivo e 18 cêntimos de aumento diário para a pensão social. Importa recordar que em 2006 mais de um milhão de reformados recebiam pensões inferiores a 300 euros, e a pensão média para os homens era de 434, 66 euros e para as mulheres de 259,76 euros.

O número de activos por pensionistas tem diminuído em Portugal devido ao envelhecimento da população, mas tal facto não pode continuar a ser instrumentalizado para dar corpo a medidas que visam impedir a revalorização anual das pensões e reformas quando entre 1975 e 2004 a riqueza produzida por empregado cresceu 41 vezes entre 1975 e 2004.

Acresce que só o valor declarado da dívida acumulada à segurança social era, em 2004, de 2988 milhões de euros, valor que, recebido, daria para aumentar cada um dos 2 milhões e setecentos mil reformados do sistema público de segurança social em 78, 50 euros mensais durante um ano.

A revalorização das pensões e reformas deve constituir um imperativo da acção governativa. Um imperativo não só no plano moral, decorrente de uma obrigação constitucional, como principalmente uma contrapartida do esforço que os actuais pensionistas e reformados deram no contexto da actividade laboral para o crescimento económico. Porque não obstante, pelas políticas erradas dos governos do PSD e do PS, o País viver, actualmente, um abrandamento da economia, a verdade é que durante muitos anos o produto interno bruto subiu acima da média da União Europeia sem que de tal evolução tivesse havido adequadas contrapartidas para os trabalhadores. Contudo, foi o trabalho que fez evoluir o País, sabido, como se sabe, que o capital não trabalha.

Decorrente da predadora drenagem para o capital dos resultados positivos na economia, assiste-se, em Portugal à maior diferença social nos países da União Europeia contribuindo para que o risco de pobreza nos idosos supere em cerca de 47% o risco de pobreza na União Europeia (a 25). 47% é um mero número, número que esconde a realidade dramática: 29% dos idosos em Portugal, pelas baixas prestações sociais que recebem, estão no limiar da pobreza, 83% dos reformados vivia, em 2006, com pensões abaixo do salário mínimo nacional.

É, pois, uma obrigação constitucional evitar este drama, pelo que o PCP reclama para 2008 uma revalorização das pensões e reformas em valores absolutos que permitam enfrentar a pobreza e garantir a autonomia económica dos reformados e idosos, criando condições para a sua participação social e política, para o seu direito ao lazer e à fruição cultural e acesso a direitos para todos, independentemente da sua condição social ou região onde vivam.

O papel do Estado nas garantias das respostas sociais às necessidades específicas

A crescente fragilização do papel dos serviços públicos de saúde e de segurança social no assegurar direitos fundamentais dos reformados, pensionistas e idosos que é levada a cabo pelo actual Governo é responsável pela crescente transformação destas áreas numa fonte de negócio e de lucro para o sector privado e pela transformação do direito à protecção social dos idosos num «luxo» a que só uma minoria social de maior rendimentos pode aceder enquanto a larga maioria da população idosa é votada à exclusão social e remetida para medidas de carácter assistencialista e caritativo por parte do Estado.

Acrescem a esta realidade os negativos impactos da desertificação de importantes regiões do País e das crescentes assimetrias regionais no agravamento das desigualdades sociais e de pobreza entre os idosos e no surgimento de novas situações de exclusão social impostas pelo encerramento de importantes serviços públicos.

Estas são causas do continuado agravamento das situações de vulnerabilidade económica e social que condiciona largamente a sua autonomia económica e social dos reformados e idosos após uma vida de trabalho e estão na causa da exclusão do acesso a direitos básicos, a uma vida com dignidade e à satisfação das suas necessidades específicas.

Equipamentos sociais públicos de apoio à terceira idade

O Governo tem em curso, através do Programa de Alargamento da Rede de Equipamentos Públicos e do Programa de Investimento nos Equipamentos Públicos, a completa destruição do que resta da rede pública para, em contrapartida, financiar as entidades particulares de solidariedade social e o sector privado. Este caminho semeia o aumento da desigualdade de acesso aos equipamentos sociais de apoio às necessidades específicas da terceira idade e está na causa da exclusão de milhares de idosos a estes equipamentos.

De sublinhar que é já residual o papel da rede pública nos equipamentos sociais: no ano de 2006 os equipamentos sociais da rede pública eram apenas 250, distribuídos pelas respostas sociais de creche (39%), centro de dia (20%), lares de idosos (11%), serviço de apoio domiciliário (21%), centro de actividades ocupacionais (5%) e lar residencial (4%), deixando a descoberto a inexistência de investimento numa rede pública de qualidade e acessível à generalidade dos cidadãos e cidadãs, votando a população idosa a situações de abandono, de exclusão social e sem qualquer resposta do Estado.

Envelhecimento e saúde

A população idosa é um grupo heterogéneo, com problemas específicos na área da saúde, a necessitar uma abordagem qualificada, distinta do actual modelo do sistema de saúde vigente.

As orientações políticas centradas na crescente fragilização do papel do Serviço Nacional de Saúde cujas expressões mais gritantes são ilustradas pelo encerramento de serviços, aumento das despesas dos cidadãos com a saúde (taxas moderadoras, redução da comparticipação em medicamentos, etc.) gerando novos condicionalismos no direito à saúde por parte dos reformados, pensionistas e idosos de acordo com a sua condição social e região onde vivem e leva a situações de evidente exclusão do acesso a especialidades médicas directamente relacionadas com a terceira idade.

Portugal é um dos países da União Europeia que apresenta dos valores mais baixos na avaliação do indicador de saúde, que determina a média dos anos com saúde da população idosa; tal significa que a nossa população idosa sofre de várias doenças crónicas incapacitantes, que reduzem a sua qualidade de vida. 80% da população idosa sofre de doença crónica, que aumenta o seu grau de dependência.

As doenças crónicas mais frequentes e comuns neste grupo etário estão relacionadas com as do foro psíquico (5%), cardiovascular (30%), osteoarticular (47%), respiratório (33%) e outras (incontinência urinária, perda de equilíbrio).

Os idosos portugueses sofrem de doenças crónicas, que condicionam a sua qualidade de vida, os torna dependentes da sua factura mensal de gastos com medicamentos essenciais, que absorve elevada percentagem do valor das suas pensões, contribuindo como factor gerador de exclusão social.

Naquele que se proclama o Ano Europeu para a Igualdade de Oportunidades, em que é o próprio Governo que assume a necessidade de «combater a pobreza das crianças e dos idosos, através de medidas que assegurem os seus direitos básicos de cidadania», é este o Governo que, além de não tomar essas medidas, com as suas políticas aprofunda as desigualdades, votando os idosos a situações de isolamento, exclusão social e degradação contínua da sua qualidade de vida.

Assim, a Assembleia da República, nos termos da alínea b) do artigo 156.º da Constituição da República Portuguesa, resolve recomendar ao Governo:

— A revalorização anual do conjunto das pensões e reformas como imperativo da acção governativa, em contrapartida do esforço que os actuais reformados e pensionistas deram no contexto da sua actividade laboral para a criação da riqueza, sendo este o eixo decisivo para combater a pobreza entre os idosos e de promoção de uma melhor distribuição do rendimento nacional, nomeadamente através de uma justa revalorização do Indexante dos Apoios Sociais, das pensões mínimas do regime geral da segurança social, entre outras;

— A equiparação da prova de rendimentos estabelecida para a atribuição do Complemento Solidário para Idosos aos requisitos previstos para o acesso ao Rendimento Social de Inserção, revogando a consideração dos rendimentos dos filhos do requerente na qualidade de legalmente obrigados à prestação de alimentos;

— A utilização em todo o território nacional de transportes colectivos com desconto de 50% nas respectivas tarifas, a partir dos 65 anos de idade;

— A elaboração, no âmbito do Serviço Nacional de Saúde, de programas específicos que contemplem a satisfação das necessidades dos idosos, garantindo o acesso universal aos cuidados primários, bem como o acesso universal aos tratamentos específicos necessários, reforçando o apoio financeiro;

— A comparticipação a 100% dos medicamentos para doenças crónicas e garantia de acesso a tratamentos especiais aumentando a sua comparticipação;

— A entrada gratuita em museus, teatros, património público e exposições a partir dos 65 anos de idade;

— O investimento e alargamento da rede pública e equipamentos sociais de apoio à população idosa, de qualidade e a preços acessíveis, nomeadamente centros de dia, lares residenciais, serviços de apoio domiciliário;

— A prossecução de programas que prevejam a realização de actividades, a nível nacional, regional e local, de fomento da participação cívica, desportiva, social e política dos idosos, designadamente através do estabelecimento de protocolos com entidades públicas e privadas para a obtenção de descontos em actividades de lazer e viagens;

— A garantia de apoio e financiamento das associações representativas dos reformados, pensionistas e idosos na prossecução das suas actividades de promoção de participação cívica e política, de acordo com os seus planos de acção.

Assembleia da República, 12 de Outubro de 2007.

Os Deputados do PCP: Jorge Machado — Bernardino Soares — António Filipe — João Oliveira — Miguel Tiago — Honório Novo — Eugénio Rosa.

A Divisão de Redacção e Apoio Audiovisual.