

**Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)**

**Aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.**

**QUADRO COMPARATIVO DA PROPOSTA DE LEI FACE À LEGISLAÇÃO EM VIGOR**

**Diplomas citados no presente documento** para listagem das normas em vigor (com referência à respetiva redação atual):

- **Lei n.º 23/98, de 26 de maio:** *Estabelece o regime de negociação coletiva e a participação dos trabalhadores da Administração Pública em regime de direito público;*
- **Lei n.º 23/2004, de 22 de junho:** *Aprova o regime jurídico do contrato individual de trabalho da Administração Pública;*
- **Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro:** *Estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública;*
- **Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro:** *Estabelece os regimes de vinculação, de carreiras e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas;*
- **Lei n.º 58/2008, de 9 de setembro:** *Aprova o Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores Que Exercem Funções Públicas;*
- **Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro:** *Aprova o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (e Regulamento);*
- **Lei n.º 80/2013, de 28 de novembro:** *Estabelece o regime jurídico da requalificação de trabalhadores em funções públicas visando a melhor afetação dos recursos humanos da Administração Pública, e procede à nona alteração à Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, à quinta alteração ao Decreto-Lei n.º 74/70, de 2 de março, à décima segunda alteração ao Decreto-Lei n.º 139 -A/90, de 28 de abril, à terceira alteração ao Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, e à primeira alteração ao Decreto-Lei n.º 132/2012, de 27 de junho, revogando a Lei n.º 53/2006, de 7 de dezembro;*
- **Lei n.º 83-C/2013, de 31 de dezembro:** *Orçamento do Estado para 2014;*
- **Decreto-Lei n.º 259/98, de 18 de agosto:** *Estabelece as regras e os princípios gerais em matéria de duração e horário de trabalho na Administração Pública;*
- **Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de março:** *Estabelece o regime de férias, faltas e licenças dos funcionários e agentes da administração central, regional e local, incluindo os institutos públicos que revistam a natureza de serviços personalizados ou de fundos públicos.*

Notas:

- As referências da PPL com lapsos de redação e referências incorretas ao enquadramento legal **estão sublinhadas a azul**;
- As remissões previstas **estão sublinhadas a verde**, para verificação do texto final.
- As notas referentes a alterações de redação decorrentes de diplomas mais recentes **estão sublinhadas a amarelo**.

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
Sem correspondência	<p><b>Artigo 1.º</b> <b>Objeto</b></p> <p>A presente lei aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.</p>
Sem correspondência	<p><b>Artigo 2.º</b> <b>Aprovação</b></p> <p>É aprovada, em anexo à presente lei e que dela faz parte integrante, a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, abreviadamente designada por LTFP.</p>
Sem correspondência	<p><b>Artigo 3.º</b> <b>Contagem dos prazos</b></p> <p>Os prazos previstos na LTFP contam-se nos termos do Código do Procedimento Administrativo.</p>
<p>[Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro]</p> <p><b>Artigo 37.º</b> <b>Publicação</b></p> <p>1 - São publicados na 2.ª série do Diário da República, por extrato:</p> <p>a) Os atos de nomeação definitiva, bem como os que determinam, relativamente aos trabalhadores nomeados, mudanças definitivas de órgão ou serviço e, ou, de categoria;</p> <p>b) Os contratos por tempo indeterminado, bem como os atos que determinam, relativamente aos trabalhadores contratados, mudanças definitivas de órgão ou serviço e, ou, de categoria;</p> <p>c) As comissões de serviço;</p> <p>d) Os atos de cessação das modalidades da relação jurídica de emprego público referidas nas alíneas anteriores.</p> <p>2 - Dos extratos dos atos e contratos consta a indicação da carreira, categoria e posição remuneratória do nomeado ou contratado.</p>	<p><b>Artigo 4.º</b> <b>Publicação</b></p> <p>1 - São publicados na 2.ª série do Diário da República, por extrato:</p> <p>a) Os atos de nomeação, bem como os que determinam, relativamente aos trabalhadores nomeados, mudanças definitivas de órgão ou serviço ou de categoria;</p> <p>b) Os contratos por tempo indeterminado, bem como os atos que determinam, relativamente aos trabalhadores contratados, mudanças definitivas de órgão ou serviço ou de categoria;</p> <p>c) As comissões de serviço;</p> <p>d) Os atos de cessação das modalidades de vínculo de emprego público referidas nas alíneas anteriores.</p> <p>2 - Dos extratos dos atos e contratos consta a indicação da carreira, categoria e posição remuneratória do nomeado ou contratado.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>[Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro]</p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 38.º</b> Outras formas de publicitação</p> <p>1 - São afixados no órgão ou serviço e inseridos em página eletrónica, por extrato:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Os atos de nomeação transitória e as respetivas renovações;</li> <li>b) Os contratos a termo resolutivo, certo ou incerto, e as respetivas renovações;</li> <li>c) Os contratos de prestação de serviços e as respetivas renovações;</li> <li>d) As cessações das modalidades de vinculação referidas nas alíneas anteriores.</li> </ol> <p>2 - Dos extratos dos atos e contratos consta a indicação da carreira, categoria e posição remuneratória do nomeado ou contratado, ou, sendo o caso, da função a desempenhar e respetiva retribuição, bem como do respetivo prazo.</p> <p>3 - Dos extratos 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.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 5.º</b> Outras formas de publicitação</p> <p>1 - São afixados no órgão ou serviço e inseridos em página eletrónica, por extrato:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Os atos de nomeação e as respetivas renovações;</li> <li>b) Os contratos a termo resolutivo e as respetivas renovações;</li> <li>c) Os contratos de prestação de serviço e as respetivas renovações;</li> <li>d) As cessações das modalidades de vínculo referidas nas alíneas anteriores.</li> </ol> <p>2 - Dos extratos dos atos e contratos consta a indicação da carreira, categoria e posição remuneratória do nomeado ou contratado, ou, sendo o caso, da função a desempenhar e respetiva retribuição, bem como do respetivo prazo.</p> <p>3 - Dos extratos 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.</p>
<p>[Lei n.º 83-C/2013, de 31 de dezembro]</p> <p><b>NOTA: A PPL n.º 193/XII (1.º Orçamento Retificativo de 2014) propõe a revogação deste artigo do OE)</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 82.º</b> Exercício de funções públicas por beneficiários de pensões de reforma pagas pela segurança social ou por outras entidades gestoras de fundos</p> <p>1 - O regime de exercício de funções públicas previsto nos artigos 78.º e 79.º do Estatuto da Aposentação, aprovado pelo Decreto -Lei n.º 498/72, de 9 de dezembro, é aplicável aos beneficiários de pensões de reforma da segurança social e de pensões, de base ou complementares, pagas por quaisquer entidades públicas, independentemente da respetiva natureza, institucional, associativa ou empresarial, do seu âmbito territorial, nacional, regional ou municipal, e do grau de independência ou autonomia, incluindo entidades reguladoras, de supervisão ou controlo, diretamente ou por intermédio de terceiros, nomeadamente seguradoras e entidades gestoras de fundos de pensões ou planos de pensões, a quem venha a ser autorizada ou renovada a situação de exercício de funções públicas.</p> <p>2 - No prazo de 10 dias, a contar da data de início de funções, os beneficiários a que se refere o número anterior devem comunicar ao serviço processador da pensão aquele início de funções.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 6.º</b> Exercício de funções públicas por beneficiários de pensões de reforma pagas pela segurança social ou por outras entidades gestoras de fundos</p> <p>1 - O regime de exercício de funções públicas previsto nos artigos 78.º e 79.º do Estatuto da Aposentação, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 498/72, de 9 de dezembro, é aplicável aos beneficiários de pensões de reforma da segurança social e de pensões, de base ou complementares, pagas por quaisquer entidades públicas, independentemente da respetiva natureza institucional, associativa ou empresarial, do seu âmbito territorial, nacional, regional ou municipal, e do grau de independência ou autonomia, incluindo entidades reguladoras, de supervisão ou controlo, diretamente ou por intermédio de terceiros, nomeadamente seguradoras e entidades gestoras de fundos de pensões ou planos de pensões, a quem venha a ser autorizada a situação de cumulação.</p> <p>2 - No prazo de 10 dias, a contar da data de início de funções, os beneficiários a que se refere o número anterior devem comunicar ao serviço processador da pensão aquele início de funções.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>3 - Quando se verificarem situações de exercício de funções nos termos do n.º 1, o serviço processador da pensão suspende o respetivo pagamento.</p> <p>4 - O disposto no presente artigo não é aplicável aos reformados por invalidez ou por incapacidade para o trabalho cuja pensão total seja inferior a uma vez e meia o valor do IAS.</p> <p>5 - As entidades referidas no n.º 1 que paguem pensões, subvenções ou outras prestações pecuniárias da mesma natureza, de base ou complementares, são obrigadas a comunicar à CGA, até ao dia 20 de cada mês, os montantes abonados nesse mês por beneficiário.</p> <p>6 - Ficam ressalvados do disposto no n.º 1 os beneficiários nele referidos, contratados ou nomeados, para:</p> <p>a) Integrarem as equipas de vigilância às escolas previstas no Decreto -Lei n.º 117/2009, de 18 de maio, alterado pelo Decreto -Lei n.º 14/2012, de 20 de janeiro;</p> <p>b) Trabalharem como pilotos, controladores de tráfego aéreo, técnicos de manutenção aeronáutica, investigadores de acidentes na aviação civil ou pessoal aeronáutico especializado, ao abrigo do Decreto -Lei n.º 145/2007, de 27 de abril, e do Decreto -Lei n.º 80/2012, de 27 de março;</p> <p>c) Exercerem funções como médicos em serviços e estabelecimentos do SNS, nos termos do Decreto -Lei n.º 89/2010, de 21 de julho, durante o período da sua vigência, prorrogada pelo Decreto -Lei n.º 94/2013, de 18 de julho, até 31 de julho de 2015;</p> <p>d) Prestarem formação profissional promovida pelo IEFP, I. P., na qualidade de pilotos, controladores de tráfego aéreo, técnicos de manutenção aeronáutica e outro pessoal aeronáutico especializado, desde que a formação esteja circunscrita aos compromissos assumidos pelo Estado Português relativos ao desenvolvimento da indústria aeronáutica e com prévia informação ao membro do Governo responsável pela área da Administração Pública;</p> <p>e) Intervirem como árbitros presidentes na arbitragem a que se refere o artigo 375.º do anexo I da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, alterada pela Lei n.º 3 -B/2010, de 28 de abril, pelo Decreto -Lei n.º 124/2010, de 17 de novembro, e pelas Leis n.os 64 -B/2011, de 30 de dezembro, 66/2012, de 31 de dezembro, e 68/2013, de 29 de agosto.</p> <p>7 - Os beneficiários abrangidos pelo número anterior optam obrigatoriamente entre perceber a totalidade da pensão e uma terça parte da remuneração base que competir às funções exercidas ou receber a totalidade desta e uma terça parte da pensão, com exceção dos médicos, aos quais continuam a aplicar -se os regimes de acumulação parcial e de suspensão da pensão previstos no Decreto -Lei n.º 89/2010, de 21 de julho.</p>	<p>3 - Quando se verificarem situações de exercício de funções nos termos do n.º 1, o serviço processador da pensão suspende o respetivo pagamento.</p> <p>4 - O disposto no presente artigo não é aplicável aos reformados por invalidez ou por incapacidade para o trabalho cuja pensão total seja inferior a uma vez e meia o valor do indexante dos apoios sociais (IAS).</p> <p>5 - As entidades referidas no n.º 1, que paguem pensões, subvenções ou outras prestações pecuniárias da mesma natureza, de base ou complementares são obrigadas a comunicar à Caixa Geral de Aposentações, I.P. (CGA, I.P.), até ao dia 20 de cada mês, os montantes abonados nesse mês por beneficiário.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>8 - As entidades nas quais as funções são exercidas comunicam ao serviço processador da pensão e à CGA, I. P., a opção do pensionista, nos termos e com as cominações estabelecidas no Estatuto da Aposentação.</p> <p>9 - O incumprimento pontual do dever de comunicação estabelecido nos n.os 5 e 8 constitui o dirigente máximo da entidade pública pessoal e solidariamente responsável, juntamente com o beneficiário, pelo reembolso à CGA, I. P., e ao serviço processador da pensão, das importâncias que esta venha a abonar indevidamente em consequência daquela omissão.</p> <p>10 - O regime fixado no presente artigo tem natureza imperativa, prevalecendo sobre quaisquer outras normas, gerais ou especiais, em contrário.</p>	<p>6 - O incumprimento pontual do dever de comunicação previsto no <b>número anterior</b> constitui o dirigente máximo da entidade pública, pessoal e solidariamente responsável, juntamente com o beneficiário, pelo reembolso à CGA, I.P., das importâncias que esta venha a abonar indevidamente em consequência daquela omissão.</p> <p>7 - O regime fixado no presente artigo tem natureza imperativa, prevalecendo sobre quaisquer outras normas, gerais ou especiais, em contrário.</p>
<p style="text-align: center;"><b>[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 4.º</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Duração dos contratos a termo certo para a execução de projetos de investigação e desenvolvimento</b></p> <p>1 - Nos contratos a termo certo para a execução de projetos de investigação e desenvolvimento a que se refere o artigo 122.º da Lei n.º 62/2007, de 10 de Setembro, o termo estipulado deve corresponder à duração previsível dos projetos, não podendo exceder seis anos.</p> <p>2 - Os contratos a que se refere o número anterior podem ser renovados uma única vez, por período igual ou inferior ao inicialmente contratado, desde que a duração máxima do contrato, incluindo a renovação, não exceda seis anos.</p> <p>3 - Os contratos de duração superior a três anos estão sujeitos a autorização dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública e da tutela:</p> <p>a) No momento da celebração do contrato, quando o período inicialmente contratado seja superior a três anos; ou</p> <p>b) No momento da renovação do contrato, quando a duração do mesmo, incluindo a renovação, seja superior a três anos.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 7.º</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Duração dos contratos a termo certo para a execução de projetos de investigação e desenvolvimento</b></p> <p>1 - Nos contratos a termo certo para a execução de projetos de investigação e desenvolvimento a que se refere o artigo 122.º da Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro, o termo estipulado deve corresponder à duração previsível dos projetos, não podendo exceder seis anos.</p> <p>2 - Os contratos a que se refere o <b>número anterior</b> podem ser renovados uma única vez, por período igual ou inferior ao inicialmente contratado, desde que a duração máxima do contrato, incluindo a renovação, não exceda seis anos.</p> <p>3 - Os contratos de duração superior a três anos estão sujeitos a autorização dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública e da tutela:</p> <p>a) No momento da celebração do contrato, quando o período inicialmente contratado seja superior a três anos; ou</p> <p>b) No momento da renovação do contrato, quando a duração do mesmo, incluindo a renovação, seja superior a três anos.</p> <p>4 - Os contratos a termo certo para a execução de projetos de investigação celebrados com as instituições públicas de investigação científica e desenvolvimento tecnológico integradas no Sistema Científico e Tecnológico Nacional são objeto de regime especial a consagrar no âmbito da revisão da carreira de investigação científica.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
Sem correspondência	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 8.º</b> <b>Contratos a termo</b></p> <p>A LTFP é aplicável aos contratos a termo em execução na data da entrada em vigor da presente lei, exceto quanto às matérias relativas à constituição do contrato e a efeitos de factos ou situações totalmente anteriores àquele momento.</p>
Sem correspondência	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 9.º</b> <b>Aplicação no tempo</b></p> <p>1 - Ficam sujeitos ao regime previsto na LTFP aprovada pela presente lei os vínculos de emprego público e os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho constituídos ou celebrados antes da sua entrada em vigor, salvo quanto a condições de validade e a efeitos de factos ou situações totalmente anteriores àquele momento.</p> <p>2 - As disposições de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho contrárias a norma imperativa da LTFP consideram-se automaticamente substituídas pelo conteúdo da norma legal, à data de entrada em vigor da presente lei.</p> <p>3 - Independentemente do prazo de vigência do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, as partes podem proceder à revisão parcial deste instrumento para adequar as suas cláusulas à lei, no prazo de seis meses após a entrada em vigor da presente lei.</p> <p>4 - Os acordos coletivos de trabalho em vigor podem ser denunciados no prazo de um ano, a contar da entrada em vigor da presente da lei.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
Sem correspondência	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 10.º</b> <b>Âmbito de aplicação subjetivo dos acordos coletivos de trabalho</b></p> <p>1- O disposto na LTFP em matéria de âmbito de aplicação subjetivo dos instrumentos de regulamentação coletiva é aplicável aos acordos coletivos de trabalho vigentes à data da entrada em vigor da presente lei.</p> <p>2- O direito de oposição e o direito de opção previstos respetivamente nos <b>n.ºs 4 e 5 do artigo 369.º</b> da LTFP devem ser exercidos no prazo de 60 dias, a contar da entrada em vigor da presente lei.</p> <p>3- Com a entrada em vigor da LTFP são revogados os regulamentos de extensão emitidos ao abrigo da legislação revogada pela presente lei.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p data-bbox="488 389 797 411">[Lei n.º 58/2008, de 9 de setembro]</p> <p data-bbox="555 440 730 488">Artigo 4.º Aplicação no tempo</p> <p data-bbox="185 517 1099 619">1 - Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, o Estatuto é imediatamente aplicável aos factos praticados, aos processos instaurados e às penas em curso de execução na data da sua entrada em vigor, quando o seu regime se revele, em concreto, mais favorável ao trabalhador e melhor garanta a sua audiência e defesa.</p> <p data-bbox="185 647 1099 750">2 - O regime referido no número anterior abrange as disposições normativas do Estatuto relativas aos deveres funcionais, à sua violação e sancionamento, bem como ao respetivo procedimento, designadamente no que respeita à não previsão do anteriormente vigente instituto da infração diretamente constatada.</p> <p data-bbox="185 778 1099 880">3 - Os prazos de prescrição do procedimento disciplinar e das penas, bem como os de reabilitação e o período referido no n.º 4 do artigo 6.º do Estatuto, contam-se a partir da data da entrada em vigor do Estatuto, mas não prejudicam a aplicação dos prazos anteriormente vigentes quando estes se revelem, em concreto, mais favoráveis ao trabalhador.</p> <p data-bbox="185 909 1099 1040">4 - O disposto no n.º 5 do artigo 6.º do Estatuto não se aplica: a) Aos processos de inquérito e de sindicância que se encontrem instaurados, no que se refere ao prazo ali previsto para a sua instauração; b) Aos procedimentos disciplinares comuns que se encontrem instaurados, no que se refere ao prazo ali previsto para a sua instauração.</p> <p data-bbox="185 1069 1099 1171">5 - A pena de inatividade que se encontre proposta, aplicada ou em curso de execução é automaticamente convertida em pena de suspensão, pelo seu limite máximo: a) Cessando, ou não se aplicando, os efeitos que produzia e que não sejam produzidos pela pena de suspensão; e b) Cessando imediatamente a sua execução quando aquele limite já se encontre atingido ou ultrapassado.</p> <p data-bbox="185 1200 1099 1276">6 - A pena de perda de dias de férias que se encontre proposta, aplicada ou em curso de execução é convertida, a requerimento do trabalhador apresentado no prazo de 30 dias contados da data de entrada em vigor da presente lei, em pena de multa, pelo seu limite máximo.</p> <p data-bbox="185 1305 1099 1350">7 - A pena de aposentação compulsiva que se encontre proposta ou aplicada mas ainda não executada determina a reavaliação do processo, por quem a tenha proposto ou aplicado, respetivamente, com vista</p>	<p data-bbox="1473 440 1688 488">Artigo 11.º Novo regime disciplinar</p> <p data-bbox="1126 517 2040 593">1 - O regime disciplinar previsto na LTFP é imediatamente aplicável aos factos praticados, aos processos instaurados e às penas em curso de execução na data da entrada em vigor da presente lei, quando se revele, em concreto mais favorável ao trabalhador e melhor garanta a sua audiência e defesa.</p> <p data-bbox="1126 647 2040 699">2 - Ao prazo de prescrição da infração disciplinar previsto no artigo 177.º na LTFP aplica-se o disposto no artigo 337.º do Código do Trabalho.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>à sua manutenção ou conversão em pena de suspensão, com os efeitos que cada uma deva produzir.</p> <p>8 - Cessa imediatamente a execução das penas e a produção dos respetivos efeitos que se encontrem em curso relativamente a trabalhadores aposentados por motivo distinto do da aplicação de pena de aposentação compulsiva desde que tais trabalhadores não tenham constituído nova relação jurídica de emprego público.</p> <p>9 - As restantes penas em curso de execução, bem como todas as que se encontrem suspensas, ainda que tenham sido convertidas ao abrigo do disposto nos números anteriores, cessam tal execução ou suspensão, produzindo apenas os efeitos ora previstos:</p> <p>a) Quando atinjam o limite máximo ora previsto; ou</p> <p>b) Imediatamente, quando tal limite já se encontre atingido ou ultrapassado.</p> <p>10 - Cessam os efeitos que se encontrem a ser produzidos por penas já executadas quando as penas ora correspondentes ou aquelas em que se devessem converter ou pelas quais devessem ser substituídas, nos termos dos números anteriores, os não prevejam ou os produzam por período que se encontre atingido ou ultrapassado.</p> <p>11 - Cessa a perda do vencimento de exercício, e é reembolsado aquele que tenha sido perdido, aos arguidos ainda não condenados que se encontrem ou tenham encontrado preventivamente suspensos.</p> <p>12 - Relativamente aos processos que já tenham sido remetidos para decisão e em que esta ainda não tenha sido proferida, observa-se o seguinte:</p> <p>a) Mantém-se a competência anteriormente vigente para aplicação das penas;</p> <p>b) O prazo referido no n.º 3 do artigo 55.º conta-se a partir da data da entrada em vigor do Estatuto quando a entidade competente para punir entenda ordenar a realização de novas diligências ou solicitar a emissão de parecer e ainda o não tenha feito;</p> <p>c) O prazo referido no n.º 4 do artigo 55.º conta-se a partir da data da entrada em vigor do Estatuto quando a entidade competente para punir concorde com as conclusões do relatório final ou se encontre expirado o prazo que tenha marcado para realização de novas diligências ou o fixado para emissão de parecer.</p> <p>13 - Os anteriormente designados processos por falta de assiduidade são automaticamente convertidos em processos disciplinares comuns.</p> <p>14 - Os anteriormente designados processos de averiguações são automaticamente convertidos em processos de inquérito.</p>	

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p data-bbox="483 456 797 480">[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p data-bbox="477 507 808 555"><b>Artigo 252.º</b> Caducidade do contrato a termo certo</p> <p data-bbox="185 587 1099 635">1 - O contrato caduca no termo do prazo estipulado desde que a entidade empregadora pública ou o trabalhador não comuniquem, por escrito, 30 dias antes de o prazo expirar, a vontade de o renovar.</p> <p data-bbox="185 667 1025 691">2 - Na falta da comunicação pelo trabalhador presume-se a vontade deste de renovar o contrato.</p> <p data-bbox="185 722 1099 770">3 - A caducidade do contrato a termo certo confere ao trabalhador o direito a uma compensação, exceto quando aquela decorra da vontade do trabalhador.</p> <p data-bbox="185 802 1099 850">4 - A compensação a que se refere o número anterior corresponde a 20 dias de remuneração base por cada ano completo de antiguidade, sendo determinada do seguinte modo:</p> <p data-bbox="185 850 1099 1010">a) O valor da remuneração base mensal do trabalhador a considerar para efeitos de cálculo da compensação não pode ser superior a 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida; b) O montante global da compensação não pode ser superior a 12 vezes a remuneração base mensal do trabalhador; c) O valor diário de remuneração base é o resultante da divisão por 30 da remuneração base mensal; d) Em caso de fração de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente.</p> <p data-bbox="185 1042 1099 1090">5 - Para efeitos da compensação prevista no número anterior a duração do contrato que corresponda a fração de mês é calculada proporcionalmente.</p> <p data-bbox="477 1114 808 1185"><b>Artigo 253.º</b> Caducidade do contrato a termo incerto (n.º 4)</p> <p data-bbox="185 1217 1099 1265">4 - A caducidade do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação calculada nos termos do artigo anterior.</p>	<p data-bbox="1227 507 1939 555"><b>Artigo 12.º</b> <b>Compensação em caso de cessação de contrato de trabalho em funções públicas</b></p> <p data-bbox="1126 587 2040 667">1 - Em caso de extinção do vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado celebrado antes da entrada em vigor da presente lei, a compensação é calculada do seguinte modo:</p> <p data-bbox="1126 667 2040 794">a) Em relação ao período de duração do contrato até à data da entrada em vigor da presente lei, o montante da compensação corresponde a um mês de remuneração base por cada ano completo de antiguidade; b) Em relação ao período de duração do contrato a partir da data referida na alínea anterior, o montante da compensação é o previsto na LTFP.</p> <p data-bbox="1126 826 2040 850">2 - No caso de cessação do contrato de trabalho a termo a compensação é calculada do seguinte modo:</p> <p data-bbox="1126 850 2040 978">a) Em relação ao período de duração do contrato até à data da entrada em vigor da presente lei, o montante da compensação corresponde é o previsto no Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro; b) Em relação ao período de duração do contrato a partir da data referida na alínea anterior, o montante da compensação é o previsto na LTFP.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p data-bbox="472 389 815 411">[Lei n.º 83-C/2013, de 31 de dezembro]</p> <p data-bbox="472 440 853 491">Artigo 38.º Situções vigentes de licença extraordinária</p> <p data-bbox="185 520 1099 647">1 - As percentagens da remuneração íliquida a considerar para efeitos da determinação da subvenção mensal dos trabalhadores que se encontrem em situação de licença extraordinária, previstas nos n.ºs 5 e 12 do artigo 32.º da Lei n.º 53/2006, de 7 de dezembro, alterada pelas Leis n.ºs 11/2008, de 20 de fevereiro, 64-A/2008, de 31 de dezembro, e 64-B/2011, de 30 de dezembro, aplicável às licenças extraordinárias vigentes, são reduzidas em 50 %.</p> <p data-bbox="185 676 1099 727">2 - O valor da subvenção mensal, calculado nos termos do número anterior, não pode, em qualquer caso, ser superior a duas vezes o valor do indexante dos apoios sociais (IAS).</p> <p data-bbox="185 756 1099 858">3 - Para efeitos da determinação da subvenção a que se referem os números anteriores, considera-se a remuneração que o trabalhador auferia na situação de mobilidade especial sem o limite a que se refere o n.º 3 do artigo 31.º da Lei n.º 53/2006, de 7 de dezembro, alterada pelas Leis n.ºs 11/2008, de 20 de fevereiro, 64-A/2008, de 31 de dezembro, e 64-B/2011, de 30 de dezembro.</p> <p data-bbox="185 887 1099 938">4 - O disposto nos n.ºs 1 e 2 não prejudica a aplicação do regime de redução remuneratória estabelecido no artigo 33.º</p> <p data-bbox="185 967 1099 1145">5 - O disposto nos n.ºs 8 a 10 do artigo 32.º da Lei n.º 53/2006, de 7 de dezembro, alterada pelas Leis n.ºs 11/2008, de 20 de fevereiro, 64-A/2008, de 31 de dezembro, e 64-B/2011, de 30 de dezembro, aplicável às licenças extraordinárias vigentes, abrange a proibição de exercer qualquer atividade profissional remunerada em órgãos, serviços e organismos das administrações públicas, bem como associações públicas e entidades públicas empresariais, independentemente da sua duração, regularidade e forma de remuneração, da modalidade e natureza do contrato, pública ou privada, laboral ou de aquisição de serviços.</p> <p data-bbox="185 1174 1099 1276">6 - O disposto no número anterior é aplicável nos casos em que o trabalhador em situação de licença extraordinária se obriga pessoalmente ou em que o exercício de funções ocorre no âmbito de um contrato celebrado pelo serviço ou entidade públicos ali referidos com sociedades unipessoais ou com pessoas coletivas com as quais aquele tenha uma relação.</p>	<p data-bbox="1386 440 1780 491">Artigo 13.º Situções vigentes de licença extraordinária</p> <p data-bbox="1126 520 2040 647">1 - As percentagens da remuneração íliquida a considerar para efeitos de determinação da subvenção mensal dos trabalhadores que se encontrem em situação de licença extraordinária, previstas nos n.ºs 5 e 12 do artigo 32.º da Lei n.º 53/2006, de 7 de dezembro, alterada pelas Leis n.ºs 11/2008, de 20 de fevereiro, 64-A/2008, de 31 de dezembro, e 64-B/2011, de 30 de dezembro, aplicável às licenças extraordinárias vigentes, são reduzidas em 50%.</p> <p data-bbox="1126 676 2040 727">2 - O valor da subvenção mensal, calculado nos termos do número anterior, não pode, em qualquer caso, ser superior a duas vezes o valor do IAS.</p> <p data-bbox="1126 756 2040 858">3 - Para efeitos de determinação da subvenção a que se referem os números anteriores, considera-se a remuneração que o trabalhador auferia na situação de mobilidade especial sem o limite a que se refere o n.º 3 do artigo 31.º da Lei n.º 53/2006, de 7 de dezembro, alterada pelas Leis n.ºs 11/2008, de 20 de fevereiro, 64-A/2008, de 31 de dezembro, e 64-B/2011, de 30 de dezembro.</p> <p data-bbox="1126 887 2040 938">4 - O disposto nos n.ºs 1 e 2 não prejudica a aplicação dos regimes de redução remuneratória a que haja lugar.</p> <p data-bbox="1126 967 2040 1145">5 - O disposto nos n.ºs 8 a 10 do artigo 32.º da Lei n.º 53/2006, de 7 de dezembro, alterada pelas Leis n.ºs 11/2008, de 20 de fevereiro, 64-A/2008, de 31 de dezembro, e 64-B/2011, de 30 de dezembro, aplicável às licenças extraordinárias vigentes, abrange a proibição de exercer qualquer atividade profissional remunerada em órgãos, serviços e organismos das administrações públicas, bem como associações públicas e entidades públicas empresariais, independentemente da sua duração, regularidade e forma de remuneração, da modalidade e natureza do contrato, pública ou privada, laboral ou de aquisição de serviços.</p> <p data-bbox="1126 1174 2040 1276">6 - O disposto no número anterior é aplicável nos casos em que o trabalhador em situação de licença extraordinária se obriga pessoalmente ou em que o exercício de funções ocorre no âmbito de um contrato celebrado pelo serviço ou entidade públicos ali referidos com sociedades unipessoais ou com pessoas coletivas com as quais aquele tenha uma relação.</p> <p data-bbox="1126 1305 1626 1327">NOTA: A Lei n.º 53/2006, de 7 de dezembro, foi revogada.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 14.º</b> <b>Normas aplicáveis aos trabalhadores integrados no regime de proteção social convergente</b></p> <p>O disposto nos artigos 15.º a 41.º é aplicável aos trabalhadores integrados no regime de proteção social convergente.</p>
<p style="text-align: center;">[Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de março]</p> <p style="text-align: center;">Artigo 29.º Regime</p> <p>1 - A falta por motivo de doença devidamente comprovada não afeta qualquer direito do trabalhador, salvo o disposto nos números seguintes.</p> <p>2 - Sem prejuízo de outras disposições legais, a falta por motivo de doença devidamente comprovada determina:</p> <p>a) A perda da totalidade da remuneração base diária no 1.º, 2.º e 3.º dias de incapacidade temporária, nas situações de faltas seguidas ou interpoladas;</p> <p>b) A perda de 10% da remuneração base diária a partir do 4.º dia e até ao 30.º dia de incapacidade temporária.</p> <p>3 - A contagem dos períodos de 3 e 27 dias a que se referem, respetivamente, as alíneas a) e b) do número anterior é interrompida sempre que se verifique a retoma da prestação de trabalho.</p> <p>4 - A aplicação da alínea b) do n.º 2 depende da prévia ocorrência de três dias sucessivos e não interpolados de faltas por incapacidade temporária nos termos da alínea a) do mesmo número.</p> <p>5 - O disposto na alínea a) do n.º 2 não implica a perda da remuneração base diária nos casos de internamento hospitalar, faltas por motivo de cirurgia ambulatória, doença por tuberculose e doença com início no decurso do período de atribuição do subsídio parental que ultrapasse o termo deste período.</p> <p>6 - As faltas por doença descontam na antiguidade para efeitos de carreira quando ultrapassem 30 dias seguidos ou interpolados em cada ano civil.</p> <p>7 - O disposto nos n.os 2 a 6 não se aplica às faltas por doença dadas por pessoas com deficiência, quando decorrentes da própria incapacidade.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 15.º</b> <b>Faltas por doença</b></p> <p>1 - A falta por motivo de doença devidamente comprovada não afeta qualquer direito do trabalhador, salvo o disposto nos números seguintes.</p> <p>2 - Sem prejuízo de outras disposições legais, a falta por motivo de doença devidamente comprovada determina:</p> <p>a) A perda da totalidade da remuneração diária no 1.º, 2.º e 3.º dias de incapacidade temporária, nas situações de faltas seguidas ou interpoladas;</p> <p>b) A perda de 10% da remuneração diária, a partir do 4.º dia e até ao 30.º dia de incapacidade temporária.</p> <p>3 - A contagem dos períodos de três e 27 dias a que se referem, respetivamente, as alíneas a) e b) do número anterior é interrompida sempre que se verifique a retoma da prestação de trabalho.</p> <p>4 - A aplicação da alínea b) do n.º 2 depende da prévia ocorrência de três dias sucessivos e não interpolados de faltas por incapacidade temporária nos termos da alínea a) do mesmo número.</p> <p>5 - O disposto na alínea a) do n.º 2 não implica a perda da remuneração base diária nos casos de internamento hospitalar, faltas por motivo de cirurgia ambulatória, doença por tuberculose e doença com início no decurso do período de atribuição do subsídio parental que ultrapasse o termo deste período.</p> <p>6 - As faltas por doença descontam na antiguidade para efeitos de carreira quando ultrapassem 30 dias seguidos ou interpolados em cada ano civil.</p> <p>7 - O disposto nos n.ºs 2 a 6 não se aplica às faltas por doença dadas por pessoas com deficiência, quando decorrentes da própria deficiência.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>8 - As faltas por doença implicam sempre a perda do subsídio de refeição.</p> <p>9 - O disposto nos números anteriores não prejudica o recurso a faltas por conta do período de férias.</p>	<p>8 - As faltas por doença implicam sempre a perda do subsídio de refeição.</p> <p>9 - O <b>disposto nos números anteriores</b> não prejudica o recurso a faltas por conta do período de férias.</p>
<p style="text-align: center;"><b>[Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de março]</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 29.º-A</b> Carreira contributiva</p> <p>1 - Durante o período de faltas por motivo de doença a que se refere o artigo anterior, mantém-se a contribuição total das entidades empregadoras para a Caixa Geral de Aposentações (CGA), no caso dos trabalhadores integrados no regime de proteção social convergente, determinada em função da remuneração relevante para o efeito à data da ocorrência da falta.</p> <p>2 - O período de faltas por motivo de doença a que se refere o artigo anterior é equivalente à entrada de quotizações do trabalhador para efeitos das eventualidades invalidez, velhice e morte.</p> <p>3 - Nas situações a que se refere o número anterior, o valor equivalente a remunerações é determinado com base na remuneração do trabalhador relevante para o efeito de quotizações à data da ocorrência da falta.</p> <p>4 - No caso das faltas com perda parcial da remuneração, a que se refere a alínea b) do n.º 2 do artigo anterior, a equivalência à entrada de quotizações do trabalhador respeita unicamente à diferença entre a remuneração relevante auferida e a que auferiria se estivesse em exercício efetivo de funções.</p> <p>5 - A entidade empregadora procede, mensalmente, à comunicação das faltas ocorridas ao abrigo do artigo anterior, nos termos a definir pela CGA.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 16.º</b> Carreira contributiva</p> <p>1 - Durante o período de faltas por motivo de doença a que se refere o <b>artigo anterior</b>, mantém-se a contribuição total das entidades empregadoras para a CGA, I.P., no caso dos trabalhadores integrados no regime de proteção social convergente, determinada em função da remuneração relevante para o efeito à data da ocorrência da falta.</p> <p>2 - O período de faltas por motivo de doença a que se refere o <b>artigo anterior</b> é equivalente à entrada de quotizações do trabalhador para efeitos das eventualidades invalidez, velhice e morte.</p> <p>3 - Nas situações a que se refere o <b>número anterior</b>, o valor a considerar para efeitos de equivalência a entrada de quotizações é determinado com base na remuneração perdida pelo trabalhador.</p> <p>4 - No caso das faltas com perda parcial da remuneração, a que se refere a <b>alínea b) do n.º 2 do artigo anterior</b>, a equivalência à entrada de quotizações do trabalhador respeita unicamente à diferença entre a remuneração relevante auferida e a que auferiria se estivesse em exercício efetivo de funções.</p> <p>5 - A entidade empregadora procede, mensalmente, à comunicação das faltas ocorridas ao abrigo do <b>artigo anterior</b>, nos termos a definir pela CGA, I.P.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p data-bbox="465 389 824 411">[Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de março]</p> <p data-bbox="546 443 743 491">Artigo 30.º Justificação da doença</p> <p data-bbox="188 520 1102 568">1 - O funcionário ou agente impedido de comparecer ao serviço por motivo de doença deve indicar o local onde se encontra e apresentar documento comprovativo no prazo de cinco dias úteis.</p> <p data-bbox="188 600 1102 727">2 - A doença deve ser comprovada mediante declaração passada por estabelecimento hospitalar, centro de saúde, incluindo as modalidades de atendimento complementar e permanente, ou instituições destinadas à prevenção ou reabilitação de toxicod dependência ou alcoolismo, integrados no Serviço Nacional de Saúde, de modelo a aprovar por portaria conjunta dos membros do Governo responsáveis pelas áreas da saúde e da Administração Pública.</p> <p data-bbox="188 759 1102 855">3 - A doença pode, ainda, ser comprovada, através de preenchimento do modelo referido no número anterior, por médico privativo dos serviços, por médico de outros estabelecimentos públicos de saúde, bem como por médicos ao abrigo de acordos com qualquer dos subsistemas de saúde da Administração Pública no âmbito da especialidade médica objeto do respetivo acordo.</p> <p data-bbox="188 887 1102 935">4 - Nas situações de internamento, a comprovação pode, igualmente, ser efetuada por estabelecimento particular com autorização legal de funcionamento, concedida pelo Ministério da Saúde.</p> <p data-bbox="188 967 1102 1046">5 - A falta de entrega do documento comprovativo da doença nos termos do n.º 1 implica, se não for devidamente fundamentada, a injustificação das faltas dadas até à data da entrada do documento comprovativo nos serviços.</p> <p data-bbox="188 1078 1102 1174">6 - Os documentos comprovativos da doença podem ser entregues diretamente nos serviços ou enviados aos mesmos através do correio, devidamente registados, relevando, neste último caso, a data da respetiva expedição para efeitos de cumprimento dos prazos de entrega fixados neste artigo, se a data da sua entrada nos serviços for posterior ao limite dos referidos prazos.</p> <p data-bbox="188 1206 1102 1334">7 - O documento comprovativo da doença pode ainda ser remetido por via eletrónica pelas entidades referidas nos n.os 2, 3 e 4, no momento da certificação da situação de doença, ao serviço em que o funcionário ou agente exerce funções ou a organismo ao qual seja cometida a competência de recolha centralizada de tais documentos, sendo de imediato facultado ao funcionário ou agente cópia do referido documento ou documento comprovativo desse envio.</p>	<p data-bbox="1487 443 1684 491">Artigo 17.º Justificação da doença</p> <p data-bbox="1137 520 2042 568">1 - O trabalhador impedido de comparecer ao serviço por motivo de doença deve indicar o local onde se encontra e apresentar documento comprovativo, no prazo de cinco dias úteis.</p> <p data-bbox="1137 600 2042 727">2 - A doença deve ser comprovada mediante declaração passada por estabelecimento hospitalar, centro de saúde, incluindo as modalidades de atendimento complementar e permanente, ou instituições destinadas à prevenção ou reabilitação de toxicod dependência ou alcoolismo, integrados no Serviço Nacional de Saúde, de modelo aprovado por portaria dos membros do Governo responsáveis pelas áreas da saúde e da Administração Pública.</p> <p data-bbox="1137 759 2042 855">3 - A doença pode, ainda, ser comprovada, através de preenchimento do modelo <b>referido no número anterior</b>, por médico privativo dos serviços, por médico de outros estabelecimentos públicos de saúde, bem como por médicos ao abrigo de acordos com qualquer dos subsistemas de saúde da Administração Pública no âmbito da especialidade médica objeto do respetivo acordo.</p> <p data-bbox="1137 887 2042 935">4 - Nas situações de internamento, a comprovação pode, igualmente, ser efetuada por estabelecimento particular com autorização legal de funcionamento, concedida pelo Ministério da Saúde.</p> <p data-bbox="1137 967 2042 1046">5 - A falta de entrega do documento comprovativo da doença <b>nos termos do n.º 1</b> implica, se não for devidamente fundamentada, a injustificação das faltas dadas até à data da entrada do documento comprovativo nos serviços.</p> <p data-bbox="1137 1078 2042 1174">6 - Os documentos comprovativos da doença podem ser entregues diretamente nos serviços ou enviados aos mesmos através do correio, devidamente registados, relevando, neste último caso, a data da respetiva expedição para efeitos de cumprimento dos prazos de entrega fixados neste artigo, se a data da sua entrada nos serviços for posterior ao limite dos referidos prazos.</p> <p data-bbox="1137 1206 2042 1334">7 - O documento comprovativo da doença pode ainda ser remetido por via eletrónica pelas entidades <b>referidas nos n.os 2 a 4</b>, no momento da certificação da situação de doença, ao serviço em que o trabalhador exerce funções ou a organismo ao qual seja cometida a competência de recolha centralizada de tais documentos, sendo de imediato facultado ao trabalhador cópia do referido documento ou documento comprovativo desse envio.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p data-bbox="465 389 819 411">[Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de março]</p> <p data-bbox="577 443 712 491">Artigo 31.º Meios de prova</p> <p data-bbox="185 520 1104 831">1 - A declaração de doença deve ser devidamente assinada pelo médico, autenticada pelas entidades com competência para a sua emissão nos casos previstos no n.º 2 do artigo anterior e conter:</p> <ul data-bbox="185 571 1104 799" style="list-style-type: none"><li>a) A identificação do médico;</li><li>b) O número da cédula profissional do médico;</li><li>c) A identificação do acordo com um subsistema de saúde ao abrigo do qual é comprovada a doença;</li><li>d) O número do bilhete de identidade do funcionário ou agente;</li><li>e) A identificação do subsistema de saúde e o número de beneficiário do funcionário ou agente;</li><li>f) A menção da impossibilidade de comparência ao serviço;</li><li>g) A duração previsível da doença;</li><li>h) O facto de ter havido ou não lugar a internamento;</li><li>i) A menção expressa de que a doença não implica a permanência na residência ou no local em que se encontra doente, quando for o caso.</li></ul> <p data-bbox="185 863 1104 959">2 - Quando tiver havido lugar a internamento e este cessar, o funcionário ou agente deve apresentar-se ao serviço com o respetivo documento de alta ou, no caso de ainda não estar apto a regressar, proceder à comunicação e apresentar documento comprovativo da doença nos termos do disposto no artigo anterior, contando-se os prazos respetivos a partir do dia em que teve alta.</p> <p data-bbox="185 991 1104 1038">3 - Cada declaração de doença é válida pelo período que o médico indicar como duração previsível da doença, o qual não pode exceder 30 dias.</p> <p data-bbox="185 1070 1104 1118">4 - Se a situação de doença se mantiver para além do período previsto pelo médico, deve ser entregue nova declaração, sendo aplicável o disposto nos n.os 1 e 5 do artigo anterior.</p>	<p data-bbox="1518 443 1653 491">Artigo 18.º Meios de prova</p> <p data-bbox="1135 520 2042 568">1 - A declaração de doença deve ser devidamente assinada pelo médico, autenticada pelas entidades com competência para a sua emissão nos casos previstos no <b>n.º 2 do artigo anterior</b> e conter:</p> <ul data-bbox="1135 571 2042 799" style="list-style-type: none"><li>a) A identificação do médico;</li><li>b) O número da cédula profissional do médico;</li><li>c) A identificação do acordo com um subsistema de saúde ao abrigo do qual é comprovada a doença;</li><li>d) O número do bilhete de identidade ou o número do cartão do cidadão do trabalhador;</li><li>e) A identificação do subsistema de saúde e o número de beneficiário do trabalhador;</li><li>f) A menção da impossibilidade de comparência ao serviço;</li><li>g) A duração previsível da doença;</li><li>h) O facto de ter havido ou não lugar a internamento;</li><li>i) A menção expressa de que a doença não implica a permanência na residência ou no local em que se encontra doente, quando for o caso.</li></ul> <p data-bbox="1135 863 2042 959">2 - Quando tiver havido lugar a internamento e este cessar, o trabalhador deve apresentar-se ao serviço com o respetivo documento de alta ou, no caso de ainda não estar apto a regressar, proceder à comunicação e apresentar documento comprovativo da doença nos termos do disposto no <b>artigo anterior</b>, contando-se os prazos respetivos a partir do dia em que teve alta.</p> <p data-bbox="1135 991 2042 1038">3 - Cada declaração de doença é válida pelo período que o médico indicar como duração previsível da doença, o qual não pode exceder 30 dias.</p> <p data-bbox="1135 1070 2042 1118">4 - Se a situação de doença se mantiver para além do período previsto pelo médico, deve ser entregue nova declaração, sendo aplicável o disposto nos <b>n.ºs 1 e 5 do artigo anterior</b>.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p data-bbox="465 389 819 411">[Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de março]</p> <p data-bbox="506 443 779 491">Artigo 32.º Doença ocorrida no estrangeiro</p> <p data-bbox="188 520 1102 593">1 - O funcionário ou agente que adoça no estrangeiro deve, por si ou por interposta pessoa, comunicar o facto ao serviço no prazo de sete dias úteis contados nos termos do artigo 72.º do Código do Procedimento Administrativo.</p> <p data-bbox="188 625 1102 753">2 - Salvo a ocorrência de motivos que o impossibilitem ou dificultem em termos que afastem a sua exigibilidade, os documentos comprovativos de doença ocorrida no estrangeiro devem ser visados pela autoridade competente da missão diplomática ou consular da área onde o interessado se encontra doente e entregues ou enviados ao respetivo serviço no prazo de 20 dias úteis contados nos termos do artigo 72.º do Código do Procedimento Administrativo.</p> <p data-bbox="188 785 1102 858">3 - Se a comunicação e o documento comprovativo de doença foram enviados através do correio, sob registo, releva a data da respetiva expedição para efeitos do cumprimento dos prazos referidos nos números anteriores, se a data da sua entrada nos serviços for posterior ao limite daqueles prazos.</p> <p data-bbox="188 890 1102 963">4 - A falta da comunicação referida no n.º 1 ou da entrega dos documentos comprovativos da doença nos termos dos números anteriores implica, se não for devidamente fundamentada, a injustificação das faltas dadas até à data da receção da comunicação ou da entrada dos documentos.</p>	<p data-bbox="1442 443 1724 491">Artigo 19.º Doença ocorrida no estrangeiro</p> <p data-bbox="1128 520 2038 568">1 - O trabalhador que adoça no estrangeiro deve, por si ou por interposta pessoa, comunicar o facto ao serviço no prazo de sete dias úteis.</p> <p data-bbox="1128 625 2038 753">2 - Salvo a ocorrência de motivos que o impossibilitem ou dificultem em termos que afastem a sua exigibilidade, os documentos comprovativos de doença ocorrida no estrangeiro devem ser visados pela autoridade competente da missão diplomática ou consular da área onde o interessado se encontra doente e entregues ou enviados ao respetivo serviço no prazo de 20 dias úteis, a contar nos termos do artigo 72.º do Código do Procedimento Administrativo.</p> <p data-bbox="1128 785 2038 858">3 - Se a comunicação e o documento comprovativo de doença foram enviados através do correio, sob registo, releva a data da respetiva expedição para efeitos do cumprimento dos prazos referidos nos números anteriores, se a data da sua entrada nos serviços for posterior ao limite daqueles prazos.</p> <p data-bbox="1128 890 2038 963">4 - A falta da comunicação referida no n.º 1 ou da entrega dos documentos comprovativos da doença nos termos dos números anteriores implica, se não for devidamente fundamentada, a injustificação das faltas dadas até à data da receção da comunicação ou da entrada dos documentos.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
---------------------	---------------------------------------

[Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de março]	
<p style="text-align: center;"><b>Artigo 33.º</b> Verificação domiciliária da doença</p> <p>1 - Salvo nos casos de internamento, de atestado médico passado nos termos do n.º 2 do artigo 30.º e de doença ocorrida no estrangeiro, pode o dirigente competente, se assim o entender, solicitar a verificação domiciliária da doença.</p> <p>2 - Quando a doença não implicar a permanência no domicílio, o respetivo documento comprovativo deve conter referência a esse facto.</p> <p>3 - Nos casos previstos no número anterior, o funcionário ou agente deve fazer acompanhar o documento comprovativo da doença da indicação dos dias e das horas a que pode ser efetuada a verificação domiciliária, num mínimo de três dias por semana e de dois períodos de verificação diária, de duas horas e meia cada um, compreendidos entre as 9 e as 19 horas.</p> <p>4 - Se o interessado não for encontrado no seu domicílio ou no local onde tiver indicado estar doente, todas as faltas dadas são injustificadas, por despacho do dirigente máximo do serviço, se o funcionário ou agente não justificar a sua ausência, mediante apresentação de meios de prova adequados, no prazo de dois dias úteis a contar do conhecimento do facto, que lhe será transmitido por carta registada, com aviso de receção.</p> <p>5 - Se o parecer do médico competente para a inspeção domiciliária for negativo, serão consideradas injustificadas todas as faltas dadas desde o dia seguinte ao da comunicação do resultado da inspeção feita através de carta registada, com aviso de receção, e considerada a dilação de três dias úteis, e até ao momento em que efetivamente retome funções.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 20.º</b> Verificação domiciliária da doença</p> <p>1 - Salvo nos casos de internamento, de atestado médico passado nos termos do n.º 2 do artigo 17.º e de doença ocorrida no estrangeiro, pode o dirigente competente, se assim o entender, solicitar a verificação domiciliária da doença.</p> <p>2 - Quando a doença não implicar a permanência no domicílio, o respetivo documento comprovativo deve conter referência a esse facto.</p> <p>3 - Nos casos previstos no número anterior, o trabalhador deve fazer acompanhar o documento comprovativo da doença da indicação dos dias e das horas a que pode ser efetuada a verificação domiciliária, num mínimo de três dias por semana e de dois períodos de verificação diária, de duas horas e meia cada um, compreendidos entre as 9 e as 19 horas.</p> <p>4 - Se o interessado não for encontrado no seu domicílio ou no local onde tiver indicado estar doente, todas as faltas dadas são injustificadas, por despacho do dirigente máximo do serviço, se o trabalhador não justificar a sua ausência, mediante apresentação de meios de prova adequados, no prazo de dois dias úteis, a contar do conhecimento do facto, que lhe é transmitido por carta registada, com aviso de receção.</p> <p>5 - Se o parecer do médico competente para a inspeção domiciliária for negativo, são consideradas injustificadas todas as faltas dadas desde o dia seguinte ao da comunicação do resultado da inspeção, feita através de carta registada, com aviso de receção, e considerada a dilação de três dias úteis, e até ao momento em que efetivamente retome funções.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p data-bbox="181 384 1104 411">[Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de março]</p> <p data-bbox="445 440 840 491" style="text-align: center;"><b>Artigo 34.º</b> Verificação domiciliária da doença pela ADSE</p> <p data-bbox="181 520 1104 624">1 - A verificação domiciliária da doença do funcionário ou agente nas zonas definidas por portaria do Ministro das Finanças é efetuada por médicos do quadro da ADSE ou por ela convenccionados ou credenciados, neste caso por contrato de avença, de remuneração a fixar por despacho do Ministro das Finanças.</p> <p data-bbox="181 676 1104 727">2 - O dirigente máximo do serviço requisita diretamente à ADSE, por escrito ou pelo telefone, um médico para esse efeito, que efetuará um exame médico adequado, enviando logo as indicações indispensáveis.</p>	<p data-bbox="1384 440 1787 491" style="text-align: center;"><b>Artigo 21.º</b> Verificação domiciliária da doença pela ADSE</p> <p data-bbox="1126 520 2049 647">1 - A verificação domiciliária da doença do trabalhador, nas zonas definidas por portaria dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública, é efetuada por médicos do quadro da Direção-Geral de Proteção Social aos Trabalhadores em Funções Públicas (ADSE) ou por ela convenccionados ou credenciados, neste caso por contrato de avença, cuja remuneração é fixada por despacho daqueles membros do Governo.</p> <p data-bbox="1126 676 2049 751">2 - O dirigente máximo do serviço requisita diretamente à ADSE, por escrito ou pelo telefone, um médico para esse efeito, que efetua um exame médico adequado, enviando logo as indicações indispensáveis.</p>
<p data-bbox="181 778 1104 805">[Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de março]</p> <p data-bbox="371 834 913 885" style="text-align: center;"><b>Artigo 35.º</b> Verificação domiciliária da doença pelas autoridades de saúde</p> <p data-bbox="181 914 1104 989">1 - Fora das zonas a que se refere o n.º 1 do artigo anterior, a verificação domiciliária da doença do funcionário ou agente é feita pelas autoridades de saúde da área da sua residência habitual ou daquela em que ele se encontre doente.</p> <p data-bbox="181 1018 1104 1093">2 - Sempre que da verificação domiciliária da doença efetuada fora daquelas zonas resultarem despesas de transporte, deve o serviço de que depende o funcionário ou agente inspecionado promover a sua satisfação pela adequada verba orçamental.</p>	<p data-bbox="1305 834 1861 885" style="text-align: center;"><b>Artigo 22.º</b> Verificação domiciliária da doença pelas autoridades de saúde</p> <p data-bbox="1126 914 2049 989">1 - Fora das zonas a que se refere o <b>n.º 1 do artigo anterior</b>, a verificação domiciliária da doença do trabalhador é feita pelas autoridades de saúde da área da sua residência habitual ou daquela em que ele se encontre doente.</p> <p data-bbox="1126 1018 2049 1093">2 - Sempre que da verificação domiciliária da doença efetuada fora daquelas zonas resultarem despesas de transporte, deve o serviço de que depende o trabalhador inspecionado promover a sua satisfação pela adequada verba orçamental.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p data-bbox="465 389 824 411">[Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de março]</p> <p data-bbox="555 443 734 491">Artigo 36.º Intervenção da junta</p> <p data-bbox="185 523 1104 754">1 - Com exceção dos casos de internamento, bem como daqueles em que o funcionário ou agente se encontre doente no estrangeiro, há lugar à intervenção da junta médica quando: a) O funcionário ou agente tenha atingido o limite de 60 dias consecutivos de faltas por doença e não se encontre apto a regressar ao serviço; b) A atuação do funcionário ou agente indicie, em matéria de faltas por doença, um comportamento fraudulento.</p> <p data-bbox="185 707 1104 754">2 - No caso previsto na alínea b) do número anterior, o dirigente do serviço deve fundamentar o pedido de intervenção da junta.</p>	<p data-bbox="1458 443 1715 491">Artigo 23.º Intervenção da junta médica</p> <p data-bbox="1135 523 2042 754">1 - Com exceção dos casos de internamento, bem como daqueles em que o trabalhador se encontre doente no estrangeiro, há lugar à intervenção da junta médica quando: a) O trabalhador tenha atingido o limite de 60 dias consecutivos de faltas por doença e não se encontre apto a regressar ao serviço; b) A atuação do trabalhador indicie, em matéria de faltas por doença, um comportamento fraudulento.</p> <p data-bbox="1135 707 2042 754">2 - No caso <b>previsto na alínea b) do número anterior</b>, o dirigente do serviço deve fundamentar o pedido de intervenção da junta médica.</p>
<p data-bbox="465 788 824 810">[Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de março]</p> <p data-bbox="488 842 801 890">Artigo 37.º Pedido de submissão à junta médica</p> <p data-bbox="185 922 1104 1201">1 - Para efeitos do disposto na alínea a) do artigo anterior, o serviço de que dependa o funcionário ou agente deve, nos 5 dias imediatamente anteriores à data em que se completarem os 60 dias consecutivos de faltas por doença, notificá-lo para se apresentar à junta médica, indicando o dia, hora e local onde a mesma se realizará.</p> <p data-bbox="185 1050 1104 1121">2 - Se a junta médica considerar o interessado apto para regressar ao serviço, as faltas dadas no período de tempo que mediar entre o termo do período de 60 dias e o parecer da junta são consideradas justificadas por doença.</p> <p data-bbox="185 1153 1104 1201">3 - Para efeitos do disposto no artigo anterior, o período de 60 dias consecutivos de faltas conta-se seguidamente mesmo nos casos em que haja transição de um ano civil para o outro.</p>	<p data-bbox="1424 842 1738 890">Artigo 24.º Pedido de submissão à junta médica</p> <p data-bbox="1135 922 2042 1201">1 - Para efeitos do disposto na <b>alínea a) do artigo anterior</b>, o serviço de que dependa o trabalhador deve, nos cinco dias imediatamente anteriores à data em que se completarem os 60 dias consecutivos de faltas por doença, notificá-lo para se apresentar à junta médica, indicando o dia, hora e local onde a mesma se realiza.</p> <p data-bbox="1135 1050 2042 1121">2 - Se a junta médica considerar o interessado apto para regressar ao serviço, as faltas dadas no período de tempo que mediar entre o termo do período de 60 dias e o parecer da junta médica, são consideradas justificadas por doença.</p> <p data-bbox="1135 1153 2042 1201">3 - Para efeitos do disposto no <b>artigo anterior</b>, o período de 60 dias consecutivos de faltas conta-se seguidamente, mesmo nos casos em que haja transição de um ano civil para o outro.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>[Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de março]</p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 38.º</b> Limite de faltas</p> <p>1 - A junta pode justificar faltas por doença dos funcionários ou agentes por períodos sucessivos de 30 dias, até ao limite de 18 meses, sem prejuízo do disposto nos artigos 49.º e 50.º</p> <p>2 - O disposto no número anterior não prejudica a possibilidade de o serviço denunciar, no seu termo, os contratos de pessoal celebrados ao abrigo da legislação em vigor sobre a matéria.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 25.º</b> <b>Limite de faltas</b></p> <p>1 - A junta médica pode justificar faltas por doença dos trabalhadores por períodos sucessivos de 30 dias, até ao limite de 18 meses, sem prejuízo do disposto no <b>artigo 36.º</b>.</p> <p>2 - O <b>disposto no número anterior</b> não prejudica a possibilidade de o serviço denunciar, no seu termo, os contratos de pessoal celebrados ao abrigo da legislação em vigor sobre a matéria.</p>
<p>[Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de março]</p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 39.º</b> Submissão a junta médica independentemente da ocorrência de faltas por doença</p> <p>1 - Quando o comportamento do funcionário ou agente indiciar perturbação psíquica que comprometa o normal desempenho das suas funções, o dirigente máximo do serviço, por despacho fundamentado, pode mandar submetê-lo a junta médica, mesmo nos casos em que o funcionário ou agente se encontre em exercício de funções.</p> <p>2 - A submissão à junta médica considera-se, neste caso, de manifesta urgência.</p> <p>3 - O funcionário ou agente pode, se o entender conveniente, indicar o seu médico assistente para integrar a junta médica.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 26.º</b> <b>Submissão a junta médica independentemente da ocorrência de faltas por doença</b></p> <p>1 - Quando o comportamento do trabalhador indiciar possível alteração do estado de saúde, incluindo perturbação psíquica que comprometa o normal desempenho das suas funções, o dirigente máximo do serviço, por despacho fundamentado e em razão do direito à proteção da saúde, pode mandar submetê-lo a junta médica, mesmo nos casos em que o trabalhador se encontre em exercício de funções.</p> <p>2 - A submissão à junta médica considera-se, neste caso, de manifesta urgência.</p> <p>3 - O trabalhador pode, se o entender conveniente, indicar um médico por si escolhido para integrar a junta médica.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p data-bbox="465 389 824 411">[Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de março]</p> <p data-bbox="353 443 936 491"><b>Artigo 40.º</b> Falta de elementos clínicos e colaboração de médicos especialistas</p> <p data-bbox="185 523 1104 595">1 - Se a junta não dispuser de elementos suficientes que lhe permitam deliberar, deve conceder ao funcionário ou agente um prazo para obtenção dos mesmos, decorrido o qual este deve submeter-se novamente à junta.</p> <p data-bbox="185 627 1104 730">2 - O funcionário ou agente é obrigado, nos prazos fixados pela junta, a: a) Submeter-se aos exames clínicos que aquela considerar indispensáveis, que são, a sua solicitação, marcados pela mesma, e integralmente suportadas pela ADSE; b) Apresentar-se à junta com os elementos por ela requeridos.</p> <p data-bbox="185 762 1104 834">3 - O não cumprimento do disposto no número anterior implica a injustificação das faltas dadas desde o termo do período de faltas anteriormente concedido, a menos que não seja imputável ao funcionário ou agente a obtenção dos exames fora do prazo.</p> <p data-bbox="185 866 1104 938">4 - Sempre que seja necessário, a junta médica pode requerer a colaboração de médicos especialistas e de outros peritos ou recorrer aos serviços especializados dos estabelecimentos oficiais, sendo os encargos suportados nos termos previstos na alínea a) do n.º 2.</p>	<p data-bbox="1283 443 1888 491"><b>Artigo 27.º</b> Falta de elementos médicos e colaboração de médicos especialistas</p> <p data-bbox="1135 523 2042 595">1 - Se a junta médica não dispuser de elementos suficientes que lhe permitam deliberar, deve conceder ao trabalhador um prazo para obtenção dos mesmos, decorrido o qual este deve submeter-se novamente à junta médica.</p> <p data-bbox="1135 627 2042 730">2 - O trabalhador é obrigado, nos prazos fixados pela junta médica, a: a) Submeter-se aos exames clínicos que aquela considerar indispensáveis, que são, a sua solicitação, marcados pela mesma, e integralmente suportadas pela ADSE; b) Apresentar-se à junta médica com os elementos por ela requeridos.</p> <p data-bbox="1135 762 2042 834">3 - O não cumprimento do <b>disposto no número anterior</b> implica a injustificação das faltas dadas desde o termo do período de faltas anteriormente concedido, a menos que não seja imputável ao trabalhador a obtenção dos exames fora do prazo.</p> <p data-bbox="1135 866 2042 938">4 - Sempre que seja necessário, a junta médica pode requerer a colaboração de médicos especialistas e de outros peritos ou recorrer aos serviços especializados dos estabelecimentos oficiais, sendo os encargos suportados nos termos <b>previstos na alínea a) do n.º 2.</b></p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p data-bbox="465 389 824 411">[Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de março]</p> <p data-bbox="443 440 846 491"><b>Artigo 41.º</b> Obrigatoriedade de submissão à junta médica</p> <p data-bbox="185 520 1104 595">1 - O funcionário ou agente que, nos termos dos artigos anteriores, deva ser submetido a junta médica pode apresentar-se ao serviço antes que tal se tenha verificado, salvo nos casos previstos nos artigos 36.º, alínea b), e 39.º</p> <p data-bbox="185 624 1104 699">2 - Salvo impedimento justificado, a não comparência à junta médica para que o funcionário ou agente tenha sido convocado implica que sejam consideradas injustificadas as faltas dadas desde o termo do período de faltas anteriormente concedido.</p> <p data-bbox="185 727 1104 831">3 - O funcionário ou agente que, nos termos do artigo 39.º, tenha sido mandado apresentar à junta médica e a ela não compareça é considerado na situação de faltas injustificadas a partir da data em que a mesma deveria realizar-se, salvo se a não comparência for devidamente justificada, perante o serviço de que depende, no prazo de dois dias úteis a contar da data da não comparência.</p>	<p data-bbox="1384 440 1787 491"><b>Artigo 28.º</b> Obrigatoriedade de submissão à junta médica</p> <p data-bbox="1135 520 2042 595">1 - O trabalhador que, nos termos dos artigos anteriores, deva ser submetido a junta médica pode apresentar-se ao serviço antes que tal se tenha verificado, salvo nos casos previstos na <b>alínea b) do artigo 23.º</b> e no <b>artigo 26.º</b>.</p> <p data-bbox="1135 624 2042 699">2 - Salvo impedimento justificado, a não comparência à junta médica para que o trabalhador tenha sido convocado implica que sejam consideradas injustificadas as faltas dadas desde o termo do período de faltas anteriormente concedido.</p> <p data-bbox="1135 727 2042 831">3 - O trabalhador que, nos termos do <b>artigo 26.º</b>, tenha sido mandado apresentar à junta médica e a ela não compareça, é considerado na situação de faltas injustificadas a partir da data em que a mesma deveria realizar-se, salvo se a não comparência for devidamente justificada, perante o serviço de que depende, no prazo de dois dias úteis, a contar da data da não comparência.</p>
<p data-bbox="465 868 824 890">[Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de março]</p> <p data-bbox="539 912 757 963"><b>Artigo 42.º</b> Parecer da junta médica</p> <p data-bbox="185 992 1104 1043">1 - O parecer da junta médica deve ser comunicado ao funcionário ou agente no próprio dia e enviado de imediato ao respetivo serviço.</p> <p data-bbox="185 1072 1104 1176">2 - A junta deve pronunciar-se sobre se o funcionário ou agente se encontra apto a regressar ao serviço e, nos casos em que considere que aquele se não encontra em condições de retomar a atividade, indicar a duração previsível da doença, com respeito do limite previsto no artigo 38.º, e marcar a data de submissão a nova junta.</p> <p data-bbox="185 1204 1104 1279">3 - No caso previsto no n.º 1 do artigo 40.º, as faltas dadas pelo funcionário ou agente que venha a ser considerado apto para regressar ao serviço, desde a data do pedido da submissão à junta médica, são equiparadas a serviço efetivo.</p>	<p data-bbox="1473 912 1697 963"><b>Artigo 29.º</b> Parecer da junta médica</p> <p data-bbox="1135 992 2042 1043">1 - O parecer da junta médica deve ser comunicado ao trabalhador no próprio dia e enviado de imediato ao respetivo serviço.</p> <p data-bbox="1135 1072 2042 1176">2 - A junta médica deve pronunciar-se sobre se o trabalhador se encontra apto a regressar ao serviço e, nos casos em que considere que aquele se não encontra em condições de retomar a atividade, indicar a duração previsível da doença, com respeito do limite previsto no <b>artigo 25.º</b>, e marcar a data de submissão a nova junta médica.</p> <p data-bbox="1135 1204 2042 1279">3 - No caso previsto no <b>n.º 1 do artigo 27.º</b>, as faltas dadas pelo trabalhador que venha a ser considerado apto para regressar ao serviço, desde a data do pedido da submissão à junta médica, são equiparadas a serviço efetivo.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>[Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de março]</p> <p>Artigo 43.º Interrupção das faltas por doença</p> <p>1 - O funcionário ou agente que se encontre na situação de faltas por doença concedidas pela junta ou a aguardar a primeira apresentação à junta só pode regressar ao serviço antes do termo do período previsto mediante atestado médico que o considere apto a retomar a atividade, sem prejuízo de posterior apresentação à junta médica.</p> <p>2 - Para efeitos do número anterior, a intervenção da junta considera-se de manifesta urgência.</p>	<p>Artigo 30.º Interrupção das faltas por doença</p> <p>1 - O trabalhador que se encontre na situação de faltas por doença concedidas pela junta médica ou a aguardar a primeira apresentação à junta médica só pode regressar ao serviço antes do termo do período previsto mediante atestado médico que o considere apto a retomar a atividade, sem prejuízo de posterior apresentação à junta médica.</p> <p>2 - Para <b>efeitos do número anterior</b>, a intervenção da junta médica considera-se de manifesta urgência.</p>
<p>[Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de março]</p> <p>Artigo 44.º Cômputo do prazo de faltas por doença</p> <p>Para efeitos do limite máximo de 18 meses de faltas por doença previsto no n.º 1 do artigo 38.º, contam-se sempre, ainda que relativos a anos civis diferentes:</p> <p>a) Todas as faltas por doença, seguidas ou interpoladas, quando entre elas não mediar um intervalo superior a 30 dias, no qual não se incluem os períodos de férias;</p> <p>b) As faltas justificadas por doença correspondentes aos dias que medeiam entre o termo do período de 30 dias consecutivos de faltas por doença e o parecer da junta médica que considere o funcionário ou agente capaz para o serviço.</p>	<p>Artigo 31.º Cômputo do prazo de faltas por doença</p> <p>Para efeitos do limite máximo de 18 meses de faltas por doença previsto no <b>n.º 1 do artigo 25.º</b>, contam-se sempre, ainda que relativos a anos civis diferentes:</p> <p>a) Todas as faltas por doença, seguidas ou interpoladas, quando entre elas não mediar um intervalo superior a 30 dias, no qual não se incluem os períodos de férias;</p> <p>b) As faltas justificadas por doença correspondentes aos dias que medeiam entre o termo do período de 30 dias consecutivos de faltas por doença e o parecer da junta médica que considere o trabalhador capaz para o serviço.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>[Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de março]</p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 45.º</b> Fim do prazo de faltas por doença do pessoal contratado em regime de contrato administrativo de provimento</p> <p>1 - Findo o prazo de 18 meses de faltas por doença, e sem prejuízo do disposto no artigo 51.º, ao pessoal contratado em regime de contrato administrativo de provimento que não se encontre em condições de regressar ao serviço é aplicável, desde que preencha os requisitos para a aposentação, o disposto na alínea a) do n.º 1 do artigo 47.º, salvo se optar pela rescisão do contrato.</p> <p>2 - Ao pessoal que ainda não reúna os requisitos para a aposentação é rescindido o contrato.</p> <p>3 - Se o contratado tiver prestado mais de três anos de serviço efetivo, pode ser novamente contratado se as necessidades do serviço o justificarem e desde que o requeira no triénio posterior à rescisão, independentemente do disposto sobre restrições à admissão de pessoal na Administração Pública.</p> <p>4 - A readmissão depende de parecer favorável da competente junta médica.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 32.º</b> <b>Fim do prazo de faltas por doença do pessoal contratado a termo resolutivo</b></p> <p>1 - Findo o prazo de 18 meses de faltas por doença, e sem prejuízo do disposto no artigo 37.º, ao pessoal contratado a termo resolutivo que não se encontre em condições de regressar ao serviço é aplicável, desde que preencha os requisitos para a aposentação, o disposto na alínea a) do n.º 1 do artigo 34.º, salvo se optar pela rescisão do contrato.</p> <p>2 - Ao pessoal que ainda não reúna os requisitos para a aposentação é rescindido o contrato.</p>
<p>[Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de março]</p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 46.º</b> Junta médica</p> <p>1 - A junta médica a que se refere a presente subsecção funcionará na dependência da ADSE, sem prejuízo do disposto no n.º 3.</p> <p>2 - A composição, competência e funcionamento da junta médica referida no número anterior são fixados em decreto regulamentar.</p> <p>3 - Os ministérios que tiverem serviços desconcentrados e, bem assim, as autarquias locais poderão criar juntas médicas sediadas junto dos respetivos serviços.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 33.º</b> <b>Junta médica</b></p> <p>1 - A junta médica referida nos artigos anteriores funciona na dependência da ADSE, sem prejuízo do disposto no n.º 3.</p> <p>2 - A composição, competência e funcionamento da junta médica referida no número anterior são fixados em decreto regulamentar.</p> <p>3 - Os ministérios que tiverem serviços desconcentrados e as autarquias locais podem criar juntas médicas sediadas junto dos respetivos serviços.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p data-bbox="465 389 819 411">[Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de março]</p> <p data-bbox="595 440 689 462">Artigo 47.º</p> <p data-bbox="344 467 943 489">Fim do prazo de faltas por doença do pessoal provido por nomeação</p> <p data-bbox="185 518 1099 568">1 - Findo o prazo de 18 meses na situação de faltas por doença, o pessoal nomeado pode, sem prejuízo do disposto no artigo 51.º:</p> <p data-bbox="185 571 1099 671">a) Requerer, no prazo de 30 dias e através do respetivo serviço, a sua apresentação à junta médica da Caixa Geral de Aposentações, reunidas que sejam as condições mínimas para a aposentação; b) Requerer a passagem à situação de licença sem vencimento até 90 dias, por um ano ou de longa duração, independentemente do tempo de serviço prestado.</p> <p data-bbox="185 703 1099 778">2 - No caso previsto na alínea a) do número anterior e até à data da decisão da junta médica da Caixa Geral de Aposentações, o funcionário é considerado na situação de faltas por doença, com todos os direitos e deveres à mesma inerentes.</p> <p data-bbox="185 810 1099 860">3 - O funcionário que não requerer, no prazo previsto, a sua apresentação à junta médica da Caixa Geral de Aposentações passa automaticamente à situação de licença sem vencimento de longa duração.</p> <p data-bbox="185 908 1099 992">4 - O funcionário que não reunir os requisitos para apresentação à junta médica da Caixa Geral de Aposentações deve ser notificado pelo respetivo serviço para, no dia imediato ao da notificação, retomar o exercício de funções, sob pena de ficar abrangido pelo disposto na parte final do número anterior.</p> <p data-bbox="185 1016 1099 1091">5 - Passa igualmente à situação de licença sem vencimento de longa duração o funcionário que, tendo sido considerado apto pela junta médica da Caixa Geral de Aposentações, volte a adoecer sem que tenha prestado mais de 30 dias de serviço consecutivos, nos quais não se incluem férias.</p> <p data-bbox="185 1123 1099 1198">6 - O funcionário está obrigado a submeter-se aos exames clínicos que a junta médica da Caixa Geral de Aposentações determinar, implicando a recusa da sua realização a injustificação das faltas dadas desde a data que lhe tiver sido fixada para a respetiva apresentação.</p> <p data-bbox="185 1230 1099 1279">7 - O regresso ao serviço do funcionário que tenha passado a qualquer das situações de licença previstas na alínea b) do n.º 1 não está sujeito ao decurso de qualquer prazo.</p>	<p data-bbox="1536 440 1630 462">Artigo 34.º</p> <p data-bbox="1435 467 1733 489">Fim do prazo de faltas por doença</p> <p data-bbox="1128 518 2042 568">1 - Findo o prazo de 18 meses na situação de faltas por doença, os trabalhadores podem, sem prejuízo do disposto no artigo 38.º:</p> <p data-bbox="1128 571 2042 646">a) Requerer, no prazo de 30 dias e através do respetivo serviço, a sua apresentação à junta médica da CGA, I.P., reunidas que sejam as condições mínimas para a aposentação; b) Requerer a passagem à situação de licença sem remuneração.</p> <p data-bbox="1128 703 2042 778">2 - No caso previsto na alínea a) do número anterior e até à data da decisão da junta médica da CGA, I.P., o trabalhador é considerado na situação de faltas por doença, aplicando-se-lhe o regime correspondente.</p> <p data-bbox="1128 810 2042 885">3 - O trabalhador que não requerer, no prazo previsto, a sua apresentação à junta médica da CGA, I.P., passa automaticamente à situação de licença sem remuneração, sujeita ao disposto no n.º 5 do artigo 280.º da LTFP.</p> <p data-bbox="1128 917 2042 992">4 - O trabalhador que não reunir os requisitos para apresentação à junta médica da CGA, I.P., deve ser notificado pelo respetivo serviço para, no dia imediato ao da notificação, retomar o exercício de funções, sob pena de ficar abrangido pelo disposto na parte final do número anterior.</p> <p data-bbox="1128 1016 2042 1091">5 - Passa igualmente à situação de licença sem remuneração o trabalhador que, tendo sido considerado apto pela junta médica da CGA, I.P., volte a adoecer sem que tenha prestado mais de 30 dias de serviço consecutivos, nos quais não se incluem férias.</p> <p data-bbox="1128 1123 2042 1173">6 - O disposto no número anterior não é aplicável se durante o prazo de 30 dias consecutivos, referido no número anterior, ocorrer o internamento do trabalhador.</p> <p data-bbox="1128 1230 2042 1305">7 - O trabalhador está obrigado a submeter-se aos exames clínicos que a junta médica da CGA, I.P., determinar, implicando a recusa da sua realização a injustificação das faltas dadas desde a data que lhe tiver sido fixada para a respetiva apresentação.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>8 - Os processos de aposentação previstos neste artigo têm prioridade absoluta sobre quaisquer outros, devendo tal prioridade ser invocada pelos serviços quando da remessa do respetivo processo à Caixa Geral de Aposentações.</p>	<p>8 - O regresso ao serviço do trabalhador que tenha passado a qualquer das situações de licença previstas na alínea b) do n.º 1 não está sujeito ao decurso de qualquer prazo.</p> <p>9 - Os processos de aposentação previstos no presente artigo têm prioridade absoluta sobre quaisquer outros, devendo tal prioridade ser invocada pelos serviços quando da remessa do respetivo processo à CGA, I.P.</p>
<p style="text-align: center;"><b>[Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de março]</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 105.º-A</b> <b>Verificação de incapacidade</b></p> <p>1 - Os processos de aposentação por incapacidade a que seja aplicável o disposto no artigo 47.º são considerados urgentes e com prioridade absoluta sobre quaisquer outros, estando sujeitos a um regime especial de tramitação simplificada, com as seguintes especificidades:</p> <p>a) É dispensada a participação do médico relator, atenta a prévia intervenção de outra junta médica, que permite caracterizar suficientemente a situação clínica do subscritor;</p> <p>b) A presença do subscritor é obrigatória unicamente quando a junta médica considerar o exame médico direto necessário ao completo esclarecimento da situação clínica;</p> <p>c) O adiamento da junta médica por impossibilidade de comparência do subscritor, quando esta seja considerada necessária, depende de internamento em instituição de saúde, devidamente comprovado.</p> <p>2 - A junta médica referida no n.º 2 do artigo 47.º é a prevista no artigo 91.º do Estatuto da Aposentação, não tendo o requerimento de junta de recurso efeito suspensivo da decisão daquela junta para efeito de justificação de faltas por doença.</p> <p>3 - A Caixa Geral de Aposentações, I. P., pode determinar a aplicação do regime especial de tramitação simplificada a outras situações cuja gravidade e rápida evolução o justifique.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 35.º</b> <b>Verificação de incapacidade</b></p> <p>1 - Os processos de aposentação por incapacidade a que seja aplicável o disposto no <b>artigo anterior</b> são considerados urgentes e com prioridade absoluta sobre quaisquer outros, estando sujeitos a um regime especial de tramitação simplificada, com as seguintes especificidades:</p> <p>a) É dispensada a participação do médico relator, atenta a prévia intervenção de outra junta médica, que permite caracterizar suficientemente a situação clínica do subscritor;</p> <p>b) A presença do subscritor é obrigatória unicamente quando a junta médica considerar o exame médico direto necessário ao completo esclarecimento da situação clínica;</p> <p>c) O adiamento da junta médica por impossibilidade de comparência do subscritor, quando esta seja considerada necessária, depende de internamento em instituição de saúde, devidamente comprovado.</p> <p>2 - A junta médica referida no <b>n.º 2 do artigo anterior</b> é a prevista no artigo 91.º do Estatuto da Aposentação, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 498/72, de 9 de dezembro, não tendo o requerimento de junta médica de recurso efeito suspensivo da decisão daquela junta para efeito de justificação de faltas por doença.</p> <p>3 - A CGA, I.P., pode determinar a aplicação do regime especial de tramitação simplificada a outras situações cuja gravidade e rápida evolução o justifique.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>[Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de março]</p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 48.º</b> Submissão à junta médica da Caixa Geral de Aposentações no decurso da doença</p> <p>O funcionário ou agente pode, no decurso da doença, requerer a sua apresentação à junta médica da Caixa Geral de Aposentações, aplicando-se, com as devidas adaptações, o disposto, respetivamente, nos artigos 47.º e 45.º, conforme os casos.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 36.º</b> <b>Submissão à junta médica da Caixa Geral de Aposentações, I.P., no decurso da doença</b></p> <p>O trabalhador pode, no decurso da doença, requerer a sua apresentação à junta médica da CGA, I.P., aplicando-se, com as devidas adaptações, o disposto, respetivamente, nos artigos 32.º e 34.º, conforme os casos.</p>
<p>[Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de março]</p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 49.º</b> Faltas por doença prolongada</p> <p>1 - As faltas dadas por doença incapacitante que exija tratamento oneroso e ou prolongado conferem ao funcionário ou agente o direito à prorrogação, por 18 meses, do prazo máximo de ausência previsto no artigo 38.º</p> <p>2 - As doenças a que se refere o n.º 1 são definidas por despacho conjunto dos Ministros das Finanças e da Saúde.</p> <p>3 - As faltas dadas ao abrigo da Assistência a Funcionários Cívicos Tuberculosos regem-se pelo disposto no Decreto-Lei n.º 48359, de 27 de Abril de 1968.</p> <p>4 - As faltas a que se referem os números anteriores não descontam para efeitos de antiguidade, promoção e progressão.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 37.º</b> <b>Faltas por doença prolongada</b></p> <p>1 - As faltas dadas por doença incapacitante que exija tratamento oneroso e ou prolongado, conferem ao trabalhador o direito à prorrogação, por 18 meses, do prazo máximo de ausência previsto no artigo 25.º.</p> <p>2 - As doenças a que se refere o n.º 1 são definidas por despacho dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças, da Administração Pública e da saúde.</p> <p>3 - As faltas dadas ao abrigo da Assistência a Funcionários Cívicos Tuberculosos regem-se pelo disposto no Decreto-Lei n.º 48 359, de 27 de abril de 1968, alterado pelos Decretos-Leis n.ºs 100/99, de 31 de março, e 319/99, de 11 de agosto.</p> <p>4 - As faltas a que se referem os números anteriores não descontam para efeitos de antiguidade, promoção e progressão.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p data-bbox="465 389 819 411">[Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de março]</p> <p data-bbox="568 440 716 488">Artigo 51.º Regime aplicável</p> <p data-bbox="185 520 1104 699">1 - O trabalhador nomeado que for considerado, pela junta médica a que se refere o artigo 46.º, incapaz para o exercício das suas funções, mas apto para o desempenho de outras às quais não possa ser afeto através de mobilidade interna, tem o dever de se candidatar a todos os procedimentos concursais para ocupação de postos de trabalho previstos nos mapas de pessoal dos órgãos ou serviços, desde que reúna os requisitos exigidos e se encontre nas condições referidas nos n.ºs 2 e 3 do artigo 61.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, aplicáveis com as necessárias adaptações, bem como o direito de frequentar ações de formação para o efeito.</p> <p data-bbox="185 727 315 750">2 - (Revogado)</p> <p data-bbox="185 807 315 829">3 - (Revogado)</p> <p data-bbox="185 858 315 880">4 - (Revogado)</p> <p data-bbox="185 909 1077 957">5 - Enquanto não haja reinício de funções nos termos do n.º 1, o trabalhador nomeado encontra-se em regime de faltas para reabilitação profissional.</p> <p data-bbox="185 986 315 1008">6 - (Revogado)</p> <p data-bbox="185 1037 1028 1085">7 - As faltas para reabilitação produzem os efeitos das faltas por doença, salvo quanto à perda do vencimento de exercício.</p> <p data-bbox="185 1114 315 1136">8 - (Revogado)</p>	<p data-bbox="1424 440 1742 488">Artigo 38.º Faltas para reabilitação profissional</p> <p data-bbox="1126 520 2045 670">1 - O trabalhador que for considerado, pela junta médica a que se refere o artigo 33.º, incapaz para o exercício das suas funções, mas apto para o desempenho de outras às quais não possa ser afeto através de mobilidade interna, tem o dever de se candidatar a todos os procedimentos concursais para ocupação de postos de trabalho previstos nos mapas de pessoal dos órgãos ou serviços, desde que observado o disposto no artigo 95.º da LTFP, aplicável com as necessárias adaptações, bem como o direito de frequentar ações de formação para o efeito.</p> <p data-bbox="1126 727 2045 775">2 - Enquanto não haja reinício de funções nos termos do número anterior, o trabalhador encontra-se em regime de faltas para reabilitação profissional.</p> <p data-bbox="1126 807 1765 829">3 - As faltas para reabilitação produzem os efeitos das faltas por doença.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>[Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de março]</p> <p>Artigo 105.º Junta de recurso</p> <p>1 - Quando a junta da Caixa Geral de Aposentações, contrariamente ao parecer da junta médica competente, considerar o funcionário ou agente apto para o serviço, pode este ou o serviço de que depende requerer a sua apresentação a uma junta de recurso.</p> <p>2 - A junta de recurso a que se refere o número anterior é constituída por um médico indicado pela Caixa Nacional de Previdência, um médico indicado pela ADSE ou pelas entidades a que alude o n.º 3 do artigo 46.º e um professor universitário das faculdades de medicina, que presidirá (designado por despacho do Ministro das Finanças).</p>	<p>Artigo 39.º Junta médica de recurso</p> <p>1- Quando a junta médica da CGA, I.P., contrariamente ao parecer da junta médica competente, considerar o trabalhador apto para o serviço, pode este ou o serviço de que depende requerer a sua apresentação a uma junta médica de recurso.</p> <p>2 - A junta médica de recurso a que se refere o número anterior é constituída por um médico indicado pelo Instituto de Segurança Social, I.P., um médico indicado pela ADSE ou pelas juntas médicas previstas no n.º 3 do artigo 33.º e um professor universitário das faculdades de medicina, designado pelos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública, que preside.</p>
<p>Sem correspondência.</p>	<p>Artigo 40.º Subsídio por assistência a familiares</p> <p>Aos trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas integrados no regime de proteção social convergente é aplicável o artigo 36.º do Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 133/2012, de 27 de junho.</p>
<p>[Lei n.º 83-C/2013, de 31 de dezembro]</p> <p>Artigo 34.º Revisão de carreiras, corpos especiais e cargos</p> <p>1 - Durante o ano de 2014 são revistos os cargos, categorias e carreiras ainda não revistas nos termos da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro.</p> <p>2 - Sem prejuízo da revisão prevista no número anterior, mantêm-se as carreiras que ainda não tenham sido objeto de extinção, de revisão ou de decisão de subsistência, designadamente as de regime especial e as de corpos especiais, bem como a integração dos respetivos trabalhadores, sendo que:</p> <p>a) Só após tal revisão têm lugar, relativamente a tais trabalhadores, a execução das transições através da lista nominativa referida no artigo 109.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, exceto no respeitante à modalidade de constituição da sua relação jurídica de emprego público, às situações de mobilidade geral</p>	<p>Artigo 41.º Revisão das carreiras, dos corpos especiais e dos níveis remuneratórios das comissões de serviço</p> <p>1 - Sem prejuízo da revisão que deva ter lugar nos termos legalmente previstos, mantêm-se as carreiras que ainda não tenham sido objeto de extinção, de revisão ou de decisão de subsistência, designadamente as de regime especial e as de corpos especiais, bem como a integração dos respetivos trabalhadores, sendo que:</p> <p>a) Só após tal revisão tem lugar, relativamente a tais trabalhadores, a execução das transições através da lista nominativa referida no artigo 109.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, exceto no respeitante à modalidade de constituição da sua relação jurídica de emprego público e às situações de</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>do, ou no, órgão ou serviço e de posicionamento remuneratório na tabela remuneratória única;</p> <p>b) Até ao início de vigência da revisão:</p> <p>i) As carreiras em causa regem-se pelas disposições normativas aplicáveis em 31 de dezembro de 2008, com as alterações decorrentes dos artigos 46.º a 48.º, 74.º, 75.º e 113.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro;</p> <p>ii) Aos procedimentos concursais para as carreiras em causa é aplicável o disposto na alínea d) do n.º 1 do artigo 54.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, bem como no n.º 11 do artigo 28.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril;</p> <p>iii) O n.º 3 do artigo 110.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, não lhes é aplicável, apenas o sendo relativamente aos concursos pendentes na data do início da referida vigência.</p> <p>3 - A revisão das carreiras a que se refere o número anterior deve assegurar:</p> <p>a) A observância das regras relativas à organização das carreiras previstas na secção i do capítulo ii do título iv e no artigo 69.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, designadamente quanto aos conteúdos e deveres funcionais, ao número de categorias e às posições remuneratórias;</p> <p>b) As alterações de posicionamento remuneratório em função das últimas avaliações de desempenho e da respetiva diferenciação assegurada por um sistema de quotas;</p> <p>c) As perspetivas de evolução remuneratória das anteriores carreiras, elevando-as apenas de forma sustentável.</p> <p>4 - Até à revisão do sistema remuneratório das carreiras dos conservadores, notários e oficiais dos registos e do notariado, aos vencimentos daqueles trabalhadores aplicam-se as regras sobre a determinação do vencimento de exercício fixadas, transitoriamente, pela Portaria n.º 1448/2001, de 22 de dezembro, e mantidas em vigor nos anos subsequentes.</p> <p>5 - Durante o ano de 2014 o Governo procede a uma avaliação da aplicação da tabela remuneratória única, com o objetivo de determinar, designadamente, da sua coerência no contexto das carreiras e políticas remuneratórias do setor público e da sua abrangência sobre trabalhadores em funções públicas, de forma a habilitar às ações mais adequadas ao aperfeiçoamento da mesma.</p> <p>6 - O regime fixado no presente artigo tem natureza imperativa, prevalecendo sobre quaisquer outras normas legais ou convencionais, especiais ou excecionais, em contrário, não podendo ser afastado ou modificado pelas mesmas.</p>	<p>mobilidade geral do, ou no, órgão ou serviço;</p> <p>b) Até ao início de vigência da revisão:</p> <p>i) As carreiras em causa regem-se pelas disposições normativas aplicáveis em 31 de dezembro de 2008, com as alterações decorrentes dos artigos 153.º a 155.º, 165.º e 166.º da LTFP e 113.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro;</p> <p>ii) Aos procedimentos concursais para as carreiras em causa é aplicável o disposto na alínea d) do n.º 1 do artigo 37.º da LTFP, bem como no n.º 11 do artigo 28.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril;</p> <p>iii) O n.º 3 do artigo 110.º da Lei n.º 12 -A/2008, de 27 de fevereiro, não lhes é aplicável, apenas o sendo relativamente aos concursos pendentes na data do início da referida vigência.</p> <p>2 - A revisão das carreiras a que se refere o número anterior deve assegurar:</p> <p>a) A observância das regras relativas à organização das carreiras previstas na LTFP e no seu artigo 148.º, designadamente quanto aos conteúdos e deveres funcionais, ao número de categorias e às posições remuneratórias;</p> <p>b) O reposicionamento remuneratório, com o montante pecuniário calculado nos termos do n.º 1 do artigo 104.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, sem acréscimos;</p> <p>c) As alterações de posicionamento remuneratório em função das últimas avaliações de desempenho e da respetiva diferenciação assegurada por um sistema de quotas;</p> <p>d) As perspetivas de evolução remuneratória das anteriores carreiras, elevando-as apenas de forma sustentável.</p> <p>3 - O disposto no n.º 1 é aplicável, com as necessárias adaptações, aos níveis remuneratórios das comissões de serviço.</p> <p>4 - O regime fixado no presente artigo tem natureza imperativa, prevalecendo sobre quaisquer outras normas legais ou convencionais, especiais ou excecionais, em contrário, não podendo ser afastado ou modificado pelas mesmas.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p><b>NOTAS SOBRE A NORMA REVOGATÓRIA:</b></p> <p>1. As leis n.º 68/2013, de 29 de agosto, e n.º 80/2013, de 28 de novembro, não constam da norma revogatória mas estão, parcialmente, subsumidas na presente proposta de lei.</p> <p>2. A alínea d) do n.º 1 prevê a revogação da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, com exceção de um conjunto de normas. Poder-se-ia transpor essas normas para o presente diploma e deste modo proceder à revogação integral da Lei em apreço.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 42.º</b> <b>Norma revogatória</b></p> <p>1 - São revogados:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) A Lei n.º 23/98, de 26 de maio, alterada pela Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro;</li><li>b) A Lei n.º 23/2004, de 22 de junho, alterada pelo Decreto-Lei n.º 200/2006, de 25 de outubro, e pelas Leis n.ºs 53/2006, de 7 de dezembro, e 59/2008, de 11 de setembro;</li><li>c) A Lei n.º 53/2006, de 7 de dezembro, alterada pelas Leis n.ºs 11/2008, de 20 de fevereiro, 64-A/2008, de 31 de dezembro, e 64-B/2011, de 30 de dezembro;</li><li>d) A Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, com exceção das normas transitórias abrangidas pelos artigos 88.º a 115.º;</li><li>e) A Lei n.º 58/2008, de 9 de setembro, alterada pelo Decreto-Lei n.º 47/2013, de 5 de abril;</li><li>f) A Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, alterada pela Lei n.º 3-B/2010, de 28 de abril, pelo Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de novembro, e pelas Leis n.ºs 64-B/2011, de 30 de dezembro, 66/2012, de 31 de dezembro, e 63/2013, de 29 de agosto;</li><li>g) O Decreto-Lei n.º 259/98, de 18 de agosto, alterado pelos Decretos-Leis n.ºs 169/2006, de 17 de agosto, pelas Leis n.ºs 64-A/2008, de 31 de dezembro, 66/2012, de 31 de dezembro, e 68/2013, de 29 de agosto;</li><li>h) O Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de março;</li><li>i) O Decreto-Lei n.º 324/99, de 18 de agosto, alterado pela Lei n.º 12-A/2008 de 27 de fevereiro;</li><li>j) O Decreto-Lei n.º 325/99, de 18 de agosto, alterado pela Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro.</li></ul> <p>2 - Mantêm-se em vigor os regulamentos publicados ao abrigo da legislação revogada pela presente lei, quando exista igual habilitação legal na LTFP, nomeadamente:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) O Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de junho;</li><li>b) A Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro;</li><li>c) A Portaria n.º 62/2009, de 22 de janeiro.</li></ul> <p>3 - Todas as referências aos diplomas ora revogados entendem-se feitas para as correspondentes normas da presente lei.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 43.º</b> <b>Entrada em vigor</b></p> <p>1 - A presente lei entra em vigor no 1.º dia do 2.º mês seguinte ao da sua publicação.</p> <p>2 - O disposto na presente lei não prejudica a vigência das normas da Lei do Orçamento do Estado em vigor.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor

Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)

**ANEXO**

(a que se refere o artigo 2.º)

**LEI GERAL DO TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS**

	<p><b>PARTE I</b> <b>Disposições gerais</b></p> <p><b>TÍTULO I</b> <b>Âmbito</b></p>
<p>[Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro]</p> <p>Artigo 3.º Âmbito de aplicação objetivo</p> <p>1 - A presente lei é aplicável aos serviços da administração direta e indireta do Estado.</p> <p>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.</p> <p>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 respetivos órgãos de gestão e de outros órgãos independentes.</p> <p>4 - A aplicabilidade da presente lei aos serviços periféricos externos do Ministério dos Negócios Estrangeiros, relativamente aos trabalhadores recrutados para neles exercerem funções, inclusive os trabalhadores das residências oficiais do Estado, não prejudica a vigência:</p> <p>a) Das normas e princípios de direito internacional que disponham em contrário;</p> <p>b) Das normas imperativas de ordem pública local;</p> <p>c) Dos instrumentos e normativos especiais previstos em diploma próprio.</p>	<p>Artigo 1.º Âmbito de aplicação</p> <p>1 - A presente lei regula o vínculo de trabalho em funções públicas.</p> <p>2 - A presente lei é aplicável à administração direta e indireta do Estado e, com as necessárias adaptações, designadamente no que respeita às competências em matéria administrativa dos correspondentes órgãos de governo próprio, aos serviços da administração regional e da administração autárquica.</p> <p>3 - A presente lei é também aplicável, com as adaptações impostas pela observância das correspondentes competências, aos órgãos e serviços de apoio do Presidente da República, dos tribunais e do Ministério Público e respetivos órgãos de gestão e outros órgãos independentes.</p> <p>4 - Sem prejuízo de regimes especiais e com as adaptações impostas pela observância das correspondentes competências, a presente lei é ainda aplicável aos órgãos e serviços de apoio à Assembleia da República.</p> <p>5 - A aplicação da presente lei aos serviços periféricos externos do Ministério dos Negócios Estrangeiros, relativamente aos trabalhadores recrutados para neles exercerem funções, incluindo os trabalhadores das residências oficiais do Estado, não prejudica a vigência:</p> <p>a) Das normas e princípios de direito internacional que disponham em contrário;</p> <p>b) Das normas imperativas de ordem pública local;</p> <p>c) Dos instrumentos e normativos especiais previstos em diploma próprio.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>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.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 2.º Âmbito de aplicação subjetivo</p> <p>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 respetivas funções.</p> <p>2 - A presente lei é também aplicável, com as necessárias adaptações, aos atuais trabalhadores com a qualidade de funcionário ou agente de pessoas coletivas que se encontrem excluídas do seu âmbito de aplicação objetivo.</p> <p>3 - Sem prejuízo do disposto nas alíneas a) e e) do artigo 10.º, a presente lei 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. (10)</p> <p>4 - 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, 47.º e 50.º, n.º 1 e 3 do artigo 66.º, artigo 67.º, n.ºs 1 e 2 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 e 84.º, n.º 1 do artigo 88.º, artigos 101.º a 103.º, n.ºs 1 a 3 do artigo 104.º, artigo 109.º, n.º 1 do artigo 112.º, 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.</p>	<p>6 - A presente lei é também aplicável, com as necessárias adaptações, a outros trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas que não exerçam funções nas entidades referidas nos <b>números anteriores</b>.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 2.º</b> <b>Exclusão do âmbito de aplicação</b></p> <p>1 - A presente lei não é aplicável a:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) Gabinetes de apoio dos membros do Governo e dos titulares dos órgãos referidos nos n.ºs 2 a 4 do artigo anterior;</li><li>b) Entidades públicas empresariais;</li><li>c) Entidades administrativas independentes com funções de regulação da atividade económica dos sectores privado, público e cooperativo e Banco de Portugal.</li></ul> <p>2 - A presente lei não é aplicável aos militares das Forças Armadas e da Guarda Nacional Republicana, cujos regimes constam de lei especial, sem prejuízo do disposto nas alíneas a) e e) do n.º 1 do artigo 8.º e do respeito pelos seguintes princípios aplicáveis ao vínculo de emprego público:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) Continuidade do exercício de funções públicas, previsto no artigo 11.º;</li><li>b) Garantias de imparcialidade, previsto nos artigos 19.º a 24.º;</li><li>c) Planeamento e gestão de recursos humanos, previsto nos artigos 28.º a 31.º;</li><li>d) Procedimento concursal, previsto no artigo 33.º;</li><li>e) Organização das carreiras, previsto no n.º 1 do artigo 79.º, nos artigos 80.º, 84.º e 85.º e no n.º 1 do artigo 87.º;</li><li>f) Princípios gerais em matéria de remunerações, previstos nos artigos 144.º a 146.º, nos n.ºs 1 e 2 do artigo 148.º, no n.º 1 do artigo 149.º, e nos artigos 157.º, 158.º e 168.º a 174.º.</li></ul>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 3.º</b> <b>Bases do regime e âmbito</b></p> <p>Constituem normas base definidoras do regime e âmbito do vínculo de emprego público:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) Os artigos 6.º a 10.º sobre as modalidades de vínculo;</li><li>b) Os artigos 13.º a 16.º, relativos às fontes e participação na legislação do trabalho;</li><li>c) Os artigos 19.º a 24.º, relativos às garantias de imparcialidade;</li><li>d) O artigo 33.º, sobre o procedimento concursal;</li><li>e) Os artigos 70.º a 73.º, sobre direitos, deveres e garantias do trabalhador e do empregador público;</li><li>f) Os artigos 79.º a 83.º, relativos às disposições gerais sobre estruturação das carreiras;</li><li>g) Os artigos 92.º a 100.º, sobre a mobilidade;</li><li>h) Os artigos 143.º a 145.º, sobre princípios gerais relativos às remunerações;</li><li>i) Os artigos 175.º a 239.º, sobre o exercício do poder disciplinar;</li><li>j) Os artigos 244.º a 274.º, relativos à reafecção e requalificação dos trabalhadores;</li><li>k) Os artigos 287.º a 312.º, relativos à extinção do vínculo;</li><li>l) Os artigos 346.º a 385.º, sobre a negociação coletiva.</li></ul>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
Sem correspondência	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 4.º</b> <b>Remissão para o Código do Trabalho</b></p> <p>1 - É aplicável ao vínculo de emprego público, sem prejuízo do disposto na presente lei e com as necessárias adaptações, o disposto no Código do Trabalho e respetiva legislação complementar, nomeadamente em matéria de:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) Relação entre a lei e os instrumentos de regulamentação coletiva e entre aquelas fontes e o contrato de trabalho em funções públicas;</li><li>b) Direitos de personalidade;</li><li>c) Igualdade e não discriminação;</li><li>d) Parentalidade;</li><li>e) Trabalhador com capacidade reduzida e trabalhadores com deficiência ou doença crónica;</li><li>f) Trabalhador estudante;</li><li>g) Tempo de trabalho;</li><li>h) Tempos de não trabalho;</li><li>i) Comissões de trabalhadores, associações sindicais e representantes dos trabalhadores em matéria de segurança e saúde;</li><li>j) Mecanismos de resolução pacífica de conflitos coletivos;</li><li>k) Greve e lock-out.</li></ul> <p>2 - Quando da aplicação do Código do Trabalho resultar a atribuição de competências ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, estas devem ser entendidas como atribuídas ao serviço com competência inspetiva do ministério que dirija, superintenda ou tutele o empregador público em causa e, cumulativamente, à Inspeção-Geral de Finanças (IGF).</p> <p>3 - Para efeitos da aplicação do regime previsto no Código do Trabalho ao vínculo de emprego público, as referências a empregador e empresa ou estabelecimento, consideram-se feitas a empregador público e órgão ou serviço, respetivamente.</p> <p>4 - O regime do Código do Trabalho e legislação complementar, em matéria de acidentes de trabalho e doenças profissionais, é aplicável aos trabalhadores que exercem funções públicas nas entidades referidas nas <u>alíneas b) e c) do n.º 1 do artigo 2.º</u>.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
Sem correspondência	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 5.º</b> <b>Legislação complementar</b></p> <p>Constam de diploma próprio:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) O sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública;</li><li>b) O regime de acidentes de trabalho e doenças profissionais dos trabalhadores que exercem funções públicas;</li><li>c) O regime de formação profissional dos trabalhadores que exercem funções públicas;</li><li>d) Os estatutos do pessoal dirigente da Administração Pública;</li><li>e) O regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho, aplicável, com as necessárias adaptações, aos órgãos e serviços abrangidos pelo âmbito de aplicação da presente lei.</li></ul>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p data-bbox="488 440 792 464">[Lei 12-A/2008, de 27 de fevereiro]</p> <p data-bbox="584 493 701 544">Artigo 9.º Modalidades</p> <p data-bbox="183 571 1102 622">1 - A relação jurídica de emprego público constitui-se por nomeação ou por contrato de trabalho em funções públicas, doravante designado por contrato.</p> <p data-bbox="183 649 1102 700">2 - A nomeação é o ato unilateral da entidade empregadora pública cuja eficácia depende da aceitação do nomeado.</p> <p data-bbox="183 727 1102 804">3 - O contrato é o ato 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.</p> <p data-bbox="183 831 1102 987">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.</p> <p data-bbox="546 1015 736 1066">Artigo 10.º Âmbito da nomeação</p> <p data-bbox="183 1093 1102 1144">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 atividades relativas a:</p> <p data-bbox="183 1147 891 1303">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.</p>	<p data-bbox="1314 387 1852 438" style="text-align: center;"><b>TÍTULO II</b> <b>Modalidades de vínculo para o exercício de funções públicas</b></p> <p data-bbox="1435 493 1729 544" style="text-align: center;"><b>Artigo 6.º</b> <b>Noção e modalidades de vínculo</b></p> <p data-bbox="1124 571 2042 622">1 - O trabalho em funções públicas pode ser prestado mediante vínculo de emprego público ou contrato de prestação de serviço, nos termos da presente lei.</p> <p data-bbox="1124 649 2042 700">2 - O vínculo de emprego público é aquele pelo qual uma pessoa singular presta a sua atividade a um empregador público, de forma subordinada e mediante remuneração.</p> <p data-bbox="1124 727 2042 831">3 - O vínculo de emprego público reveste as seguintes modalidades: a) Contrato de trabalho em funções públicas; b) Nomeação; c) Comissão de serviço.</p> <p data-bbox="1124 858 2042 882">4 - O vínculo de emprego público pode ser constituído por tempo indeterminado ou a termo resolutivo.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>Artigo 11.º Modalidades da nomeação</p> <p>1 - A nomeação reveste as modalidades de nomeação definitiva e de nomeação transitória.</p> <p>2 - A nomeação definitiva é efetuada por tempo indeterminado, sem prejuízo do período experimental previsto e regulado no artigo seguinte.</p> <p>3 - A nomeação transitória é efetuada por tempo determinado ou determinável.</p>	
	<p><b>Artigo 7.º</b> <b>Contrato de trabalho em funções públicas</b></p> <p>O vínculo de emprego público constitui-se, em regra, por contrato de trabalho em funções públicas.</p>
	<p><b>Artigo 8.º</b> <b>Vínculo de nomeação</b></p> <p>1 - O vínculo de emprego público constitui-se por nomeação nos casos de exercício de funções no âmbito das seguintes atribuições, competências e atividades:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) Missões genéricas e específicas das Forças Armadas em quadros permanentes;</li><li>b) Representação externa do Estado;</li><li>c) Informações de segurança;</li><li>d) Investigação criminal;</li><li>e) Segurança pública, quer em meio livre quer em meio institucional;</li><li>f) Inspeção.</li></ul> <p>2 - As funções referidas no <b>número anterior</b> desenvolvem-se no âmbito de carreiras especiais, designadas por corpo especial, no caso da Polícia de Segurança Pública.</p> <p>3 - Quando as funções referidas nas <b>alíneas b) a f) do n.º 1</b> devam ser exercidas a título transitório, aplica-se, com as necessárias adaptações, o regime da presente lei para o contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 9.º</b> <b>Comissão de serviço</b></p> <p>1 - O vínculo de emprego público constitui-se por comissão de serviço nos seguintes casos:</p> <p>a) Cargos não inseridos em carreiras, designadamente cargos dirigentes;</p> <p>b) Funções exercidas com vista à aquisição de formação específica, habilitação académica ou título profissional por trabalhador com vínculo de emprego público por tempo indeterminado.</p> <p>2 - Na falta de norma especial, aplica-se à comissão de serviço a regulamentação prevista para o vínculo de emprego público de origem e, quando este não exista, a regulamentação prevista para os trabalhadores contratados.</p>
<p style="text-align: center;">[Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro]</p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 35.º</b> <b>Âmbito dos contratos de prestação de serviços</b></p> <p>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.</p> <p>2 - A celebração de contratos de tarefa e de avença apenas pode ter lugar quando, cumulativamente:</p> <p>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;</p> <p>b) (revogada)</p> <p>c) Seja observado o regime legal da aquisição de serviços;</p> <p>d) O contratado comprove ter regularizadas as suas obrigações fiscais e com a segurança social.</p> <p>3 - Considera-se trabalho não subordinado o que, sendo prestado com autonomia, não se encontra sujeito à disciplina e à direção do órgão ou serviço contratante nem impõe o cumprimento de horário de trabalho.</p> <p>4 - Sem prejuízo dos requisitos referidos nas alíneas c) e d) do n.º 2, a celebração de contratos de tarefa e de avença depende de prévio parecer favorável dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública, relativamente à verificação do requisito previsto na alínea a) do n.º 2, sendo os termos e tramitação desse parecer regulados por portaria dos mesmos membros do Governo.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 10.º</b> <b>Prestação de serviço</b></p> <p>1 - O contrato de prestação de serviço para o exercício de funções públicas é celebrado para a prestação de trabalho em órgão ou serviço sem sujeição à respetiva disciplina e direção, nem horário de trabalho.</p> <p>2 - O contrato de prestação de serviço para o exercício de funções públicas pode revestir as seguintes modalidades:</p> <p>a) Contrato de tarefa, cujo objeto é a execução de trabalhos específicos, de natureza excecional, não podendo exceder o termo do prazo contratual inicialmente estabelecido;</p> <p>b) Contrato de avença, cujo objeto é a execução de 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.</p> <p>3 - São nulos os contratos de prestação de serviço para o exercício de funções públicas em que exista subordinação jurídica, não podendo os mesmos dar origem à constituição de um vínculo de emprego público.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>5 - Os membros do Governo a que se refere o número anterior podem excecionalmente autorizar a celebração de um número máximo de contratos de tarefa e de avença, em termos a definir na portaria prevista no número anterior, desde que, a par do cumprimento do disposto no n.º 2, não sejam excedidos os prazos contratuais inicialmente previstos e os encargos financeiros globais anuais, que devam suportar os referidos contratos, estejam inscritos na respetiva rubrica do orçamento do órgão ou do serviço.</p> <p>6 - O contrato de tarefa tem como objeto a execução de trabalhos específicos, de natureza excecional, não podendo exceder o termo do prazo contratual inicialmente estabelecido.</p> <p>7 - O contrato de avença tem como objeto 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.</p> <p>8 - A verificação, através de relatório de auditoria efetuada pela Inspeção -Geral de Finanças em articulação com a Direção -Geral da Administração e do Emprego Público, da vigência de contratos de prestação de serviço para execução de trabalho subordinado equivale ao reconhecimento pelo órgão ou serviço da necessidade de ocupação de um posto de trabalho com recurso à constituição de uma relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado ou por tempo determinado ou determinável, conforme caracterização resultante da auditoria, determinando:</p> <p>a) A alteração do mapa de pessoal do órgão ou serviço, por forma a prever aquele posto de trabalho;</p> <p>b) A publicitação de procedimento concursal para constituição da relação jurídica de emprego público, nos termos previstos na presente lei.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 36.º Incumprimento do âmbito da celebração</p> <p>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.</p> <p>2 - A violação referida no número anterior faz incorrer o seu responsável em responsabilidade civil, financeira e disciplinar.</p> <p>3 - Para efeitos da efetivação da responsabilidade financeira dos dirigentes autores da violação referida no n.º 1 pelo Tribunal de Contas, consideram-se os pagamentos despendidos em sua consequência como sendo pagamentos indevidos.</p>	<p>4 - A nulidade dos contratos de prestação de serviço não prejudica a produção plena dos seus efeitos durante o tempo em que tenham estado em execução, sem prejuízo da responsabilidade civil, financeira e disciplinar em que incorre o seu responsável.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p style="text-align: center;">Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro]</p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 84.º</b> Continuidade do exercício de funções públicas</p> <p>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.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 11.º</b> <b>Continuidade do exercício de funções públicas</b></p> <p>O exercício de funções ao abrigo de qualquer modalidade de vínculo de emprego público, em qualquer dos órgãos ou serviços a que a presente lei é aplicável, releva como exercício de funções públicas na carreira, na categoria ou na posição remuneratória, conforme os casos, quando os trabalhadores, mantendo aquele exercício de funções, mudem definitivamente de órgão ou serviço.</p>
<p style="text-align: center;">[Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro]</p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 83.º</b> Jurisdição competente</p> <p>1 - Os tribunais da jurisdição administrativa e fiscal são os competentes para apreciar os litígios emergentes das relações jurídicas de emprego público.</p> <p>2 - O disposto no número anterior é irrelevante para a competência que se encontre fixada no momento da entrada em vigor do RCTFP.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 12.º</b> <b>Jurisdição competente</b></p> <p>São da competência dos tribunais administrativos e fiscais os litígios emergentes do vínculo de emprego público.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p>	<p><b>TÍTULO III</b> <b>Fontes e participação na legislação</b></p>
	<p><b>CAPÍTULO I</b> <b>Fontes</b></p>
<p style="text-align: center;"><b>Artigo 1.º</b> <b>Fontes específicas</b></p> <p>O contrato de trabalho em funções públicas, abreviadamente designado por contrato, está sujeito, em especial, aos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, nos termos do n.º 2 do artigo 81.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.</p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 2.º</b> <b>Instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho</b></p> <p>1 - Os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho podem ser negociais ou não negociais.</p> <p>2 - Os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho negociais são o acordo coletivo de trabalho, o acordo de adesão e a decisão de arbitragem voluntária.</p> <p>3 - Os acordos coletivos de trabalho podem ser:</p> <p>a) Acordos coletivos de carreira - os acordos aplicáveis a uma carreira ou a um conjunto de carreiras, independentemente dos órgãos ou serviços onde os trabalhadores nelas integrados exerçam funções;</p> <p>b) Acordos coletivos de entidade empregadora pública - os acordos aplicáveis a uma entidade empregadora pública, com ou sem personalidade jurídica.</p> <p>4 - Os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho não negociais são o regulamento de extensão e a decisão de arbitragem necessária.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 13.º</b> <b>Fontes específicas do contrato de trabalho em funções públicas</b></p> <p>1 - O contrato de trabalho em funções públicas pode ser regulado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, nos termos da presente lei.</p> <p>2 - São ainda atendíveis os usos, desde que não contrariem normas legais e de instrumentos de regulamentação coletiva e sejam conformes com princípios de boa-fé.</p> <p>3 - Os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho convencionais são o acordo coletivo de trabalho, o acordo de adesão e a decisão de arbitragem voluntária.</p> <p>4 - O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho não convencional é a decisão de arbitragem necessária.</p> <p>5 - São acordos coletivos de trabalho o acordo coletivo de carreira e o acordo coletivo de empregador público.</p> <p>6 - O acordo coletivo de carreira é a convenção coletiva aplicável no âmbito de uma carreira ou de um conjunto de carreiras, independentemente do órgão ou serviço onde o trabalhador exerça funções.</p> <p>7 - O acordo coletivo de empregador público é a convenção coletiva aplicável no âmbito do órgão ou serviço onde o trabalhador exerça funções.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p data-bbox="481 387 804 411">[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p data-bbox="436 440 848 488">Artigo 343.º Articulação entre acordos coletivos de trabalho</p> <p data-bbox="185 518 1099 566">1 - Os acordos coletivos de trabalho são articulados, devendo o acordo coletivo de carreira indicar as matérias que podem ser reguladas pelos acordos coletivos de entidade empregadora pública.</p> <p data-bbox="185 596 1099 699">2 - Na falta de acordo coletivo de carreira ou da indicação referida no número anterior, o acordo coletivo de entidade empregadora pública apenas pode regular as matérias de duração e organização do tempo de trabalho, excluindo as respeitantes a suplementos remuneratórios, e de segurança, higiene e saúde no trabalho.</p>	<p data-bbox="1440 440 1727 488">Artigo 14.º Articulação de acordos coletivos</p> <p data-bbox="1126 518 2040 566">1 - Os acordos coletivos de trabalho são articulados, devendo o acordo coletivo de carreira indicar as matérias que podem ser reguladas pelos acordos coletivos de empregador público.</p> <p data-bbox="1126 596 2040 699">2 - Na falta de acordo coletivo de carreira ou da indicação referida no número anterior, o acordo coletivo de empregador público apenas pode regular as matérias relativas a segurança e saúde no trabalho e duração e organização do tempo de trabalho, excluindo as respeitantes a suplementos remuneratórios.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p style="text-align: center;"><b>[Lei n.º 23/98, de 26 de maio]</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 10.º</b> Direito de participação</p> <p>1 - É garantido aos trabalhadores da Administração Pública o direito de participarem, através das suas associações sindicais:</p> <p>a) Na elaboração de programas de emprego;</p> <p>b) Na fiscalização e implementação das medidas relativas às condições de higiene, saúde e segurança no trabalho;</p> <p>c) Na gestão das instituições de segurança social dos trabalhadores da função pública e de outras organizações que visem satisfazer o interesse dos trabalhadores, designadamente as obras e serviços sociais, a ADSE e a Caixa Geral de Aposentações;</p> <p>d) Nas alterações ao Estatuto da Aposentação;</p> <p>e) Na definição da política de formação e aperfeiçoamento profissional da Administração Pública;</p> <p>f) No controlo de execução dos planos económico-sociais;</p> <p>g) No domínio da melhoria da qualidade dos serviços públicos;</p> <p>h) Nas auditorias de gestão efetuadas aos serviços públicos;</p> <p>i) Na elaboração dos pedidos de autorização legislativa sobre matéria sujeita à negociação ou participação;</p> <p>j) Na elaboração da regulamentação interna relativa às condições específicas de trabalho de cada serviço;</p> <p>l) Na definição do regime de acidentes de serviço e doenças profissionais;</p> <p>m) Na elaboração da legislação respeitante ao regime geral ou especial da função pública que não for objeto de negociação.</p> <p>2 - A participação na elaboração de programas de emprego tem a natureza de consulta e tem como referência o plano anual de atividades previsto no Decreto-Lei n.º 183/96, de 27 de Setembro.</p> <p>3 - A participação na fiscalização das medidas relativas às condições de higiene e segurança faz-se nos termos da lei.</p> <p>4 - A participação nas instituições de segurança social dos trabalhadores da função pública e de outras organizações que visem satisfazer o interesse dos trabalhadores consiste no direito de ser informado sobre a gestão daquelas instituições pelos respetivos órgãos e no de lhes fazer recomendações visando a melhoria dos serviços prestados, regendo-se, quanto ao mais, pelo disposto na lei.</p>	<p style="text-align: center;"><b>CAPÍTULO II</b> <b>Participação dos trabalhadores na legislação do trabalho</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 15.º</b> <b>Direito de participação na elaboração da legislação do trabalho</b></p> <p>1 - Os trabalhadores com vínculo de emprego público têm direito a participar na elaboração da legislação do trabalho, nos termos do presente capítulo.</p> <p>2 - Considera-se legislação do trabalho, para efeitos do disposto no <b>número anterior</b>, a legislação respeitante ao regime jurídico aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público, nomeadamente nas seguintes matérias:</p> <p>a) Constituição, modificação e extinção do vínculo de emprego público;</p> <p>b) Recrutamento e seleção;</p> <p>c) Tempo de trabalho;</p> <p>d) Férias, faltas e licenças;</p> <p>e) Remuneração e outras prestações pecuniárias;</p> <p>f) Formação e aperfeiçoamento profissional;</p> <p>g) Segurança e saúde no trabalho;</p> <p>h) Regime disciplinar;</p> <p>i) Mobilidade;</p> <p>j) Avaliação do desempenho.</p> <p>k) Direitos coletivos;</p> <p>l) Regime de proteção social convergente;</p> <p>m) Ação social complementar.</p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 16.º</b> <b>Exercício do direito de participação</b></p> <p>1 - Qualquer projeto ou proposta de lei, projeto de decreto-lei ou projeto ou proposta de decreto regional relativo às matérias previstas no artigo anterior só pode ser discutido e votado pela Assembleia da República, pelo Governo da República, pelas assembleias legislativas regionais e pelos governos regionais, depois de as comissões de trabalhadores e associações sindicais se terem podido pronunciar sobre eles.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>5 - A participação na definição da política de formação e aperfeiçoamento profissional faz-se, designadamente, no âmbito da comissão intersectorial de formação e dos conselhos consultivos.</p> <p>6 - A participação no controlo da execução dos planos económico-sociais faz-se de acordo com o disposto na lei.</p> <p>7 - A participação na melhoria da qualidade dos serviços públicos envolve a consulta das associações sindicais sobre a elaboração dos programas de qualidade e o acompanhamento da sua execução.</p> <p>8 - A participação nas auditorias de gestão faz-se através da consulta dos respetivos relatórios finais e emissão de sugestões, podendo as associações sindicais propor fundamentadamente a realização daquelas auditorias.</p> <p>9 - A participação nas alterações ao Estatuto da Aposentação e na elaboração da legislação respeitante ao regime geral ou especial da função pública, que não for objeto de negociação, tem a natureza de consulta, oral ou escrita, pressupondo, caso a iniciativa seja do Governo, a existência de documento escrito a apresentar por este.</p> <p>10 - A participação na legislação prevista nas alíneas i) a m) do n.º 1 tem a natureza de consulta, oral ou escrita, podendo para o efeito constituir-se comissões técnicas especializadas, segundo regulamento a adotar caso a caso.</p> <p>11 - Das reuniões das comissões técnicas especializadas que vierem a ser constituídas serão lavradas atas nos termos do n.º 4 do artigo 7.º</p> <p>12 - O prazo para apreciação escrita dos projetos de diploma por parte das associações sindicais nunca pode ser inferior a 20 dias a contar da sua receção por parte da associação sindical, salvo acordo expresso em contrário.</p> <p>13 - O prazo previsto no número anterior é, porém, contado a partir do dia útil imediatamente seguinte ao do recebimento das informações solicitadas ao abrigo do n.º 3 do artigo 3.º</p>	<p>2 - Para efeitos do disposto no <b>número anterior</b>, é aplicável o disposto nos artigos 472.º a 475.º do Código do Trabalho.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
	<p><b>PARTE II</b> Vínculo de emprego público</p>
	<p><b>TÍTULO I</b> Trabalhador e empregador</p>
	<p><b>CAPÍTULO I</b> Trabalhador</p>
	<p><b>SECÇÃO I</b> Requisitos para a constituição do vínculo de emprego público</p>
<p>[Lei 12-A/2008, de 27 de fevereiro]</p> <p>Artigo 8.º Requisitos</p> <p>A constituição da relação jurídica de emprego público depende da reunião, pelo trabalhador, além de outros que a lei preveja, dos seguintes requisitos:</p> <p>a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;</p> <p>b) 18 anos de idade completos;</p> <p>c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;</p> <p>d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;</p> <p>e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.</p>	<p>Artigo 17.º Requisitos relativos ao trabalhador</p> <p>1 - Além de outros requisitos especiais que a lei preveja, a constituição do vínculo de emprego público depende da reunião, pelo trabalhador, dos seguintes requisitos:</p> <p>a) Nacionalidade portuguesa, nos termos do <b>número seguinte</b>;</p> <p>b) 18 anos de idade completos;</p> <p>c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;</p> <p>d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;</p> <p>e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.</p> <p>2 - A nacionalidade portuguesa só pode ser exigida para o desempenho de funções públicas que não tenham carácter predominantemente técnico.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p data-bbox="490 387 797 411">[Lei 12-A/2008, de 27 de fevereiro]</p> <p data-bbox="539 440 748 488">Artigo 40.º Integração em carreiras</p> <p data-bbox="185 517 1099 564">Os trabalhadores nomeados definitivamente e contratados por tempo indeterminado exercem as suas funções integrados em carreiras.</p> <p data-bbox="524 571 763 619">Artigo 41.º Carreiras gerais e especiais</p> <p data-bbox="185 647 1099 695">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 respetivas atividades.</p> <p data-bbox="185 724 1099 772">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 respetivas atividades.</p> <p data-bbox="185 801 1099 849">3 - Apenas podem ser criadas carreiras especiais quando, cumulativamente: trabalho não negociais são o regulamento de extensão e a decisão de arbitragem necessária.</p> <p data-bbox="185 877 1099 1062">a) Os respetivos conteúdos funcionais não possam ser absorvidos pelos conteúdos funcionais das carreiras gerais; b) Os respetivos 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.</p> <p data-bbox="185 1091 1099 1139">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.</p>	<p data-bbox="1413 440 1753 488">Artigo 18.º Grau académico ou título profissional</p> <p data-bbox="1126 517 2040 564">1 - O exercício de funções públicas pode ser condicionado à titularidade de grau académico ou título profissional, nos termos definidos nas normas reguladoras das carreiras.</p> <p data-bbox="1126 593 2040 641">2 - A falta do requisito previsto no número anterior, quando exigível, determina a nulidade do vínculo de emprego público.</p> <p data-bbox="1126 670 2040 718">3 - A perda, a título definitivo, do grau ou do título referidos no n.º 1 determina a cessação do vínculo de emprego público, por caducidade.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p data-bbox="474 440 810 464">[Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro]</p> <p data-bbox="486 493 799 544">Artigo 25.º Incompatibilidades e impedimentos</p> <p data-bbox="183 572 1102 624">1 - A existência de incompatibilidades e de impedimentos contribui para garantir a imparcialidade no exercício de funções públicas.</p> <p data-bbox="183 676 1102 778">2 - Sem prejuízo do disposto na Constituição, 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.</p>	<p data-bbox="1458 389 1711 440">SECÇÃO II Garantias de imparcialidade</p> <p data-bbox="1424 493 1744 544">Artigo 19.º Incompatibilidades e impedimentos</p> <p data-bbox="1124 572 2042 647">1 - No exercício das suas funções, os trabalhadores em funções públicas estão exclusivamente ao serviço do interesse público, tal como é definido, nos termos da lei, pelos órgãos competentes da Administração.</p> <p data-bbox="1124 676 2042 751">2 - Sem prejuízo de impedimentos previstos noutros diplomas, os trabalhadores com vínculo de emprego público estão sujeitos ao regime de incompatibilidades e impedimentos previsto na presente secção.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>[Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro]</p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 26.º</b> Incompatibilidade com outras funções</p> <p>As funções públicas são, em regra, exercidas em regime de exclusividade.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 20.º</b> <b>Incompatibilidade com outras funções</b></p> <p>As funções públicas são, em regra, exercidas em regime de exclusividade.</p>
<p>[Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro]</p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 27.º</b> Acumulação com outras funções públicas</p> <p>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.</p> <p>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:</p> <p>a) (Revogada.) b) (Revogada.) 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) (Revogada.) f) Atividades docentes ou de investigação de duração não superior à fixada em despacho dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças, da Administração Pública e da educação e que, sem prejuízo do cumprimento da duração semanal do trabalho, não se sobreponha em mais de um quarto ao horário inerente à função principal; g) Realização de conferências, palestras, ações de formação de curta duração e outras atividades de idêntica natureza.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 21.º</b> <b>Acumulação com outras funções públicas</b></p> <p>1 - O exercício de funções públicas pode ser acumulado com outras funções públicas não remuneradas, desde que a acumulação revista manifesto interesse público.</p> <p>2 - O exercício de funções públicas pode ser acumulado com outras funções públicas remuneradas, desde que a acumulação revista manifesto interesse público e apenas nos seguintes casos:</p> <p>a) Participação em comissões ou grupos de trabalho; b) Participação em conselhos consultivos e em comissões de fiscalização ou outros órgãos colegiais de fiscalização ou controlo de dinheiros públicos; c) Atividades docentes ou de investigação de duração não superior à fixada em despacho dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças, da Administração Pública e da educação e que, sem prejuízo do cumprimento da duração semanal do trabalho, não se sobreponha em mais de um quarto ao horário inerente à função principal; d) Realização de conferências, palestras, ações de formação de curta duração e outras atividades de idêntica natureza.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p data-bbox="479 389 810 411">[Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro]</p> <p data-bbox="495 443 795 491">Artigo 28.º Acumulação com funções privadas</p> <p data-bbox="188 520 1102 568">1 - Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, o exercício de funções não pode ser acumulado com o de funções ou atividades privadas.</p> <p data-bbox="188 600 1102 699">2 - A título remunerado ou não, em regime de trabalho autónomo ou subordinado, podem ser acumuladas, pelo trabalhador ou por interposta pessoa, funções ou atividades privadas desde que as mesmas não sejam concorrentes ou similares com as funções públicas desempenhadas e que com estas sejam conflituantes.</p> <p data-bbox="188 730 1102 829">3 - Consideram-se concorrentes ou similares com as funções públicas desempenhadas e que com estas sejam conflituantes as funções ou atividades que, tendo conteúdo idêntico ao das funções públicas desempenhadas, sejam desenvolvidas de forma permanente ou habitual e se dirijam ao mesmo círculo de destinatários.</p> <p data-bbox="188 861 1102 909">4 - A título remunerado ou não, em regime de trabalho autónomo ou subordinado, podem ainda ser acumuladas, pelo trabalhador ou por interposta pessoa, funções ou atividades privadas que:</p> <ul data-bbox="188 912 1102 1040" style="list-style-type: none"><li>a) Não sejam legalmente consideradas incompatíveis com as funções públicas;</li><li>b) Não sejam desenvolvidas em horário sobreposto, ainda que parcialmente, ao das funções públicas;</li><li>c) Não comprometam a isenção e a imparcialidade exigidas pelo desempenho das funções públicas;</li><li>d) Não provoquem algum prejuízo para o interesse público ou para os direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos.</li></ul>	<p data-bbox="1368 443 1803 491">Artigo 22.º Acumulação com funções ou atividades privadas</p> <p data-bbox="1128 600 2042 673">1 - O exercício de funções públicas não pode ser acumulado com funções ou atividades privadas, exercidas em regime de trabalho autónomo ou subordinado, com ou sem remuneração, concorrentes, similares ou conflituantes com as funções públicas.</p> <p data-bbox="1128 730 2042 829">2 - Para efeitos do disposto no artigo anterior, consideram-se concorrentes, similares ou conflituantes com as funções públicas, as atividades privadas que, tendo conteúdo idêntico ao das funções públicas desempenhadas, sejam desenvolvidas de forma permanente ou habitual e se dirijam ao mesmo círculo de destinatários.</p> <p data-bbox="1128 861 1975 884">3 - O exercício de funções públicas pode ser acumulado com funções ou atividades privadas que:</p> <ul data-bbox="1128 912 2042 1040" style="list-style-type: none"><li>a) Não sejam legalmente consideradas incompatíveis com as funções públicas;</li><li>b) Não sejam desenvolvidas em horário sobreposto, ainda que parcialmente, ao das funções públicas;</li><li>c) Não comprometam a isenção e a imparcialidade exigidas pelo desempenho das funções públicas;</li><li>d) Não provoquem prejuízo para o interesse público ou para os direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos.</li></ul> <p data-bbox="1128 1072 2042 1145">4 - No exercício das funções ou atividades privadas autorizadas os trabalhadores da Administração Pública não podem praticar quaisquer atos contrários aos interesses do serviço a que pertencem ou com eles conflituantes.</p> <p data-bbox="1128 1177 2042 1225">5 - A violação do disposto no número anterior determina a revogação da autorização para acumulação de funções, constituindo ainda infração disciplinar grave.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p style="text-align: center;"><b>[Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro]</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 29.º</b> Autorização para acumulação de funções</p> <p>1 - A acumulação de funções nos termos previstos nos artigos 27.º e 28.º depende de prévia autorização da entidade competente.</p> <p>2 - Do requerimento a apresentar para o efeito deve constar a indicação:</p> <p>a) Do local do exercício da função ou atividade a acumular;</p> <p>b) Do horário em que ela se deve exercer;</p> <p>c) Da remuneração a auferir, quando seja o caso;</p> <p>d) Da natureza autónoma ou subordinada do trabalho a desenvolver e do respetivo conteúdo;</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>g) Do compromisso de cessação imediata da função ou atividade acumulada no caso de ocorrência superveniente de conflito.</p> <p>3 - Compete aos titulares de cargos dirigentes, sob pena de cessação da comissão de serviço, nos termos do respetivo 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.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 23.º</b> Autorização para acumulação de funções</p> <p>1 - A acumulação de funções nos termos previstos nos artigos anteriores depende de prévia autorização da entidade competente.</p> <p>2 - Do requerimento a apresentar para efeitos de acumulação de funções devem constar as seguintes indicações:</p> <p>a) Local do exercício da função ou atividade a acumular;</p> <p>b) Horário em que ela se deve exercer, quando aplicável;</p> <p>c) Remuneração a auferir, quando aplicável;</p> <p>d) Natureza autónoma ou subordinada do trabalho a desenvolver e respetivo conteúdo;</p> <p>e) Justificação do manifesto interesse público na acumulação, quando aplicável;</p> <p>f) Justificação da inexistência de conflito com as funções públicas, quando aplicável;</p> <p>g) Compromisso de cessação imediata da função ou atividade acumulada, no caso de ocorrência superveniente de conflito.</p> <p>3 - Compete aos titulares de cargos dirigentes, sob pena de cessação da respetiva comissão de serviço, nos termos do respetivo estatuto, verificar da existência de situações de acumulação de funções não autorizadas, bem como fiscalizar o cumprimento das garantias de imparcialidade no desempenho de funções públicas.</p>
<p style="text-align: center;"><b>[Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro]</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 30.º</b> Interesse no procedimento</p> <p>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 projetos, candidaturas ou requerimentos que devam ser submetidos à sua apreciação ou decisão ou à de órgãos ou unidades orgânicas colocados sob sua direta influência.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 24.º</b> Proibições específicas</p> <p>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 projetos, candidaturas ou requerimentos que devam ser submetidos à sua apreciação ou decisão ou à de órgãos ou serviços colocados sob sua direta influência.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>2 - Os trabalhadores não podem beneficiar, pessoal e indevidamente, de atos ou tomar parte em contratos em cujo processo de formação intervenham órgãos ou unidades orgânicas colocados sob sua direta influência.</p> <p>3 - Para efeitos do disposto nos números anteriores, consideram-se colocados sob direta influência do trabalhador os órgãos ou unidades orgânicas que:</p> <p>a) Estejam sujeitos ao seu poder de direção, superintendência ou tutela;</p> <p>b) Exerçam poderes por ele delegados ou subdelegados;</p> <p>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;</p> <p>d) Sejam integrados, no todo ou em parte, por trabalhadores por ele designados por tempo determinado ou determinável;</p> <p>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;</p> <p>f) Com ele colaborem, em situação de paridade hierárquica, no âmbito do mesmo órgão ou serviço ou unidade orgânica.</p> <p>4 - É equiparado ao interesse do trabalhador, definido nos termos dos n.os 1 e 2, o interesse:</p> <p>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;</p> <p>b) Da sociedade em cujo capital detenha, direta ou indiretamente, por si mesmo ou conjuntamente com as pessoas referidas na alínea anterior, uma participação não inferior a 10 %.</p> <p>5 - A violação dos deveres referidos nos n.ºs 1 e 2 produz as consequências disciplinares previstas no respetivo estatuto.</p> <p>6 - Para efeitos do disposto no Código do Procedimento Administrativo, os trabalhadores devem comunicar ao respetivo superior hierárquico, antes de tomadas as decisões, praticados os atos ou celebrados os contratos referidos nos n.ºs 1 e 2, a existência das situações referidas no n.º 4.</p> <p>7 - É aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto no artigo 51.º do Código do Procedimento Administrativo.</p>	<p>2 - Os trabalhadores não podem beneficiar, pessoal e indevidamente, de atos ou tomar parte em contratos em cujo processo de formação intervenham órgãos ou unidades orgânicas colocados sob sua direta influência.</p> <p>3 - Para efeitos do disposto nos <b>números anteriores</b>, consideram-se colocados sob direta influência do trabalhador os órgãos ou serviços que:</p> <p>a) Estejam sujeitos ao seu poder de direção, superintendência ou tutela;</p> <p>b) Exerçam poderes por ele delegados ou subdelegados;</p> <p>c) Tenham sido por ele instituídos, ou relativamente a cujo titular tenha intervindo como empregador público, para o fim específico de intervir nos procedimentos em causa;</p> <p>d) Sejam integrados, no todo ou em parte, por trabalhadores por ele designados;</p> <p>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 tido intervenção;</p> <p>f) Com ele colaborem, em situação de paridade hierárquica, no âmbito do mesmo órgão ou serviço.</p> <p>4 - Para efeitos das proibições <b>constantes dos n.ºs 1 e 2</b>, é equiparado ao trabalhador:</p> <p>a) O seu cônjuge, não separado de pessoas e bens, ascendentes e descendentes em qualquer grau, colaterais até ao 2.º grau e pessoa que com ele viva em união de facto;</p> <p>b) A sociedade em cujo capital o trabalhador detenha, direta ou indiretamente, por si mesmo ou conjuntamente com as pessoas referidas na <b>alínea anterior</b>, uma participação não inferior a 10%.</p> <p>5 - A violação dos deveres <b>referidos nos n.ºs 1 e 2</b> constitui infração disciplinar grave.</p> <p>6 - Para efeitos do disposto no Código do Procedimento Administrativo, os trabalhadores devem comunicar ao respetivo superior hierárquico, antes de tomadas as decisões, praticados os atos ou celebrados os contratos <b>referidos nos n.ºs 1 e 2</b>, a existência das situações <b>referidas no n.º 4</b>.</p> <p>7 - É aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto no artigo 51.º do Código do Procedimento Administrativo.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p style="text-align: center;"><b>Lei n.º 23/2004, de 22 de junho</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 16.º</b> Sucessão nas atribuições</p> <p>1 - Os contratos de trabalho celebrados por pessoas coletivas públicas transmitem-se aos sujeitos que venham a prosseguir as respetivas atribuições, nos termos previstos no Código do Trabalho para a transmissão de empresa ou de estabelecimento.</p> <p>2 - O disposto no número anterior aplica-se, nomeadamente, nos casos em que haja transferência da responsabilidade pela gestão do serviço público para entidades privadas sob qualquer forma.</p> <p>3 - No caso de transferência ou delegação de parte das atribuições da pessoa coletiva pública para outras entidades, apenas se transmitem os contratos de trabalho afetos às atividades respetivas.</p> <p>4 - Pode haver acordo entre a pessoa coletiva pública de origem e o trabalhador no sentido de este continuar ao serviço daquela.</p>	<p style="text-align: center;"><b>CAPÍTULO II</b> <b>Empregador público</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 25.º</b> <b>Delimitação do empregador público</b></p> <p>1 - O empregador público é o Estado ou outra pessoa coletiva pública que constitui vínculos de emprego público nos termos da presente lei.</p> <p>2 - Há sucessão na posição jurídica de empregador público quando um trabalhador com vínculo de emprego público com uma pessoa coletiva pública passa a exercer a sua atividade a título definitivo para outra pessoa coletiva pública que esteja sujeita à presente lei.</p> <p>3 - Para efeitos de aplicação das regras do Código do Trabalho que dependem do número de trabalhadores, o empregador público é equiparado à empresa.</p>
<p style="text-align: center;">Sem correspondência</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 26.º</b> <b>Pluralidade de empregadores públicos</b></p> <p>1 - Os empregadores públicos podem celebrar contratos de trabalho em regime da pluralidade de empregadores nos termos do Código do Trabalho.</p> <p>2 - Para efeitos do regime referido no <b>número anterior</b>, os empregadores públicos consideram-se sempre em relação de colaboração.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
Sem correspondência	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 27.º</b> <b>Exercício das competências inerentes à qualidade de empregador público</b></p> <p>1 - As competências inerentes à qualidade de empregador público, na administração direta e indireta do Estado, são exercidas:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) Na administração direta, pelo dirigente máximo do órgão ou serviço;</li><li>b) Na administração indireta, pelo órgão de direção da pessoa coletiva pública.</li></ul> <p>2 - As competências inerentes à qualidade de empregador público, na administração autárquica, são exercidas:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) Nos municípios, pelo presidente da câmara municipal;</li><li>b) Nas freguesias, pela junta de freguesia;</li><li>c) Nos serviços municipalizados, pelo presidente do conselho de administração.</li></ul>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p data-bbox="181 440 1104 464" style="text-align: center;">[Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro]</p> <p data-bbox="472 493 817 544" style="text-align: center;"><b>Artigo 4.º</b> Planificação da atividade e dos recursos</p> <p data-bbox="181 571 1104 699">1 - Tendo em consideração a missão, as atribuições, a estratégia, os objetivos 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 atividades, de natureza permanente ou temporária, a desenvolver durante a sua execução, as eventuais alterações a introduzir nas unidades orgânicas flexíveis, bem como o respetivo mapa de pessoal.</p> <p data-bbox="181 754 1032 778">2 - Os elementos referidos no número anterior acompanham a respetiva proposta de orçamento.</p>	<p data-bbox="1384 389 1787 440" style="text-align: center;"><b>CAPÍTULO III</b> <b>Planeamento e gestão dos recursos humanos</b></p> <p data-bbox="1328 493 1843 544" style="text-align: center;"><b>Artigo 28.º</b> <b>Planeamento da atividade e gestão dos recursos humanos</b></p> <p data-bbox="1128 571 2051 651">1 - O empregador público deve planejar para cada exercício orçamental as atividades de natureza permanente ou temporária, tendo em consideração a missão, as atribuições, a estratégia, os objetivos fixados, as competências das unidades orgânicas e os recursos financeiros disponíveis.</p> <p data-bbox="1128 675 2051 726">2 - O planeamento a que se refere o <b>número anterior</b> deve incluir eventuais alterações a introduzir nas unidades orgânicas flexíveis, bem como o respetivo mapa de pessoal.</p> <p data-bbox="1128 754 1989 778">3 - Os elementos referidos nos números anteriores devem acompanhar a proposta de orçamento.</p>
<p data-bbox="181 810 1104 834" style="text-align: center;">[Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro]</p> <p data-bbox="566 863 723 914" style="text-align: center;"><b>Artigo 5.º</b> Mapas de pessoal</p> <p data-bbox="181 1018 1104 1069">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 respetivas atividades, caracterizados em função:</p> <p data-bbox="181 1074 1104 1249">a) Da atribuição, competência ou atividade 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; d) Do perfil de competências transversais da respetiva carreira e, ou, categoria, a aprovar nos termos do n.º 2 do artigo 54.º, complementado com as competências associadas à especificidade do posto de trabalho.</p> <p data-bbox="181 1281 1104 1332">2 - Nos órgãos e serviços desconcentrados, os mapas de pessoal são desdobrados em tantos mapas quantas as unidades orgânicas desconcentradas.</p>	<p data-bbox="1507 863 1664 914" style="text-align: center;"><b>Artigo 29.º</b> <b>Mapas de pessoal</b></p> <p data-bbox="1128 943 2051 994">1 - Os órgãos e serviços preveem anualmente o respetivo mapa de pessoal, tendo em conta as atividades, de natureza permanente ou temporária, a desenvolver durante a sua execução.</p> <p data-bbox="1128 1018 2051 1069">2 - O mapa de pessoal contêm a indicação do número de postos de trabalho de que o órgão ou serviço carece para o desenvolvimento das respetivas atividades, caracterizados em função:</p> <p data-bbox="1128 1074 2051 1249">a) Da atribuição, competência ou atividade 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; d) Do perfil de competências transversais da respetiva carreira ou categoria, regulamentado por portaria do membro do Governo responsável pela área da Administração Pública e complementado com as competências associadas à especificidade do posto de trabalho.</p> <p data-bbox="1128 1281 2051 1332">3 - Nos órgãos e serviços desconcentrados, o mapa de pessoal é desdobrado em tantos mapas quantas as unidades orgânicas desconcentradas.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>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 eletrónica, assim devendo permanecer.</p> <p>4 - As alterações aos mapas de pessoal que impliquem um aumento de postos de trabalho carecem de autorização prévia fundamentada do membro do Governo de que dependa o órgão ou o serviço, desde que devidamente comprovado o seu cabimento orçamental, e do reconhecimento da sua sustentabilidade futura pelo membro do Governo responsável pela área das finanças, sem prejuízo do direito de ocupação de posto de trabalho no órgão ou serviço pelo trabalhador que, nos termos legais, a estes deva regressar.</p> <p>5 - 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.</p>	<p>4 - O mapa de pessoal é aprovado pela entidade competente para a aprovação da proposta de orçamento, sendo afixado no órgão ou serviço e inserido em página eletrónica.</p> <p>5 - As alterações aos mapas de pessoal que impliquem um aumento de postos de trabalho carecem de autorização prévia do membro do Governo de que dependa o órgão ou o serviço, de cabimento orçamental e do reconhecimento da sua sustentabilidade futura pelo membro do Governo responsável pela área das finanças.</p> <p>6 - O disposto no <b>número anterior</b> não é aplicável à alteração do mapa de pessoal que decorra do direito de ocupação de posto de trabalho no órgão ou serviço pelo trabalhador que, nos termos legais, a este deva regressar.</p> <p>7 - 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, devendo cessar, em primeiro lugar, os vínculos de emprego público a termo.</p>
<p style="text-align: center;">[Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro]</p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 6.º</b> Gestão dos recursos humanos em função dos mapas de pessoal</p> <p>1 - Face aos mapas de pessoal, o órgão ou serviço verifica se se encontram em funções trabalhadores em número suficiente, insuficiente ou excessivo.</p> <p>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.</p> <p>3 - O recrutamento referido no número anterior, para ocupação dos postos de trabalho necessários à execução das atividades, opera-se com recurso à constituição de relações jurídicas de emprego público por tempo indeterminado, exceto quando tais atividades sejam de natureza temporária, caso em que o recrutamento é efetuado com recurso à constituição de relações jurídicas de emprego público por tempo determinado ou determinável.</p> <p>4 - O recrutamento para constituição de relações jurídicas de emprego público por tempo indeterminado</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 30.º</b> Preenchimento dos postos de trabalho</p> <p>1 - O órgão ou serviço pode promover o recrutamento dos trabalhadores necessários ao preenchimento dos postos de trabalho previstos no mapa de pessoal, nos termos do presente artigo.</p> <p>2 - O recrutamento deve ser feito por tempo indeterminado ou a termo, consoante a natureza permanente ou transitória da atividade, tal como consta do mapa de pessoal.</p> <p>3 - O recrutamento é feito por procedimento concursal restrito aos trabalhadores detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado.</p> <p>4 - Em caso de impossibilidade de ocupação de postos de trabalho nos termos do <b>número anterior</b>, o órgão ou serviço, precedendo parecer favorável dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública, pode recrutar trabalhadores com vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público, mediante procedimento concursal.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>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.</p> <p>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:</p> <p>a) Não pretendam conservar a qualidade de sujeitos de relações jurídicas de emprego público constituídas por tempo indeterminado; ou</p> <p>b) Se encontrem colocados em situação de mobilidade especial.</p> <p>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.</p> <p>7 - O sentido e a data do parecer referido no número anterior é expressamente mencionado no procedimento de recrutamento ali em causa.</p> <p>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.</p> <p>9 - O recrutamento previsto no n.º 5 pode ainda ocorrer, quando especialmente admitido na lei, mediante seleção própria estabelecida em razão de aptidão científica, técnica ou artística, devidamente fundamentada.</p>	<p>5 - Em casos excecionais, devidamente fundamentados, os membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública podem autorizar a realização de um procedimento concursal a que possam concorrer os trabalhadores com e sem vínculo de emprego público fora do caso previsto no <b>número anterior</b>.</p> <p>6 - O recrutamento de trabalhadores com vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público, pode ainda ocorrer noutras situações especialmente previstas na lei, em razão de aptidão científica, técnica ou artística, devidamente fundamentada e precedido do parecer referido no <b>número anterior</b>.</p> <p>7 - O parecer referido nos números anteriores é expressamente mencionado no procedimento de recrutamento.</p> <p>8 - O preenchimento dos postos de trabalho pode ainda ocorrer por consolidação de mobilidade ou de cedência de interesse público, nos termos previstos na presente lei.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p data-bbox="474 387 810 411">[Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro]</p> <p data-bbox="423 440 864 488">Artigo 7.º Orçamentação e gestão das despesas com pessoal</p> <p data-bbox="185 517 1099 564">1 - As verbas orçamentais dos órgãos ou serviços afetas a despesas com pessoal destinam-se a suportar os seguintes tipos de encargos:</p> <p data-bbox="185 568 1099 724">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.</p> <p data-bbox="185 753 1099 826">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 efetuada de forma equitativa entre os órgãos ou serviços e tem por base a ponderação:</p> <p data-bbox="185 829 1099 932">a) Dos objetivos e atividades do órgão ou serviço e da motivação dos respetivos 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).</p> <p data-bbox="185 960 1099 1062">3 - Compete ao dirigente máximo do órgão ou serviço, ponderados os fatores 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 afetação integral das verbas orçamentais correspondentes a apenas um dos tipos.</p> <p data-bbox="185 1091 1099 1139">4 - A decisão referida no número anterior é tomada no prazo de 15 dias após o início de execução do orçamento.</p> <p data-bbox="185 1248 1099 1324">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.</p>	<p data-bbox="1361 440 1803 488">Artigo 31.º Orçamentação e gestão das despesas com pessoal</p> <p data-bbox="1128 517 2029 541">1 - O orçamento dos órgãos ou serviços deve prever os seguintes encargos relativos aos trabalhadores:</p> <p data-bbox="1128 568 2042 699">a) Encargos relativos a remunerações; b) Encargos relativos aos postos de trabalho previstos nos mapas de pessoal aprovados e para os quais se preveja recrutamento; c) Encargos com alterações do posicionamento remuneratório; d) Encargos relativos a prémios de desempenho.</p> <p data-bbox="1128 960 2042 1037">2 - Compete ao dirigente máximo do órgão ou serviço decidir sobre o montante máximo de cada um dos tipos de encargos, podendo optar, sem prejuízo do disposto no n.º 7 do artigo 154.º, pela afetação integral das verbas orçamentais correspondentes a apenas um dos tipos.</p> <p data-bbox="1128 1091 2042 1139">3 - A decisão referida no número anterior é tomada no prazo de 15 dias após o início da execução do orçamento, devendo discriminar as verbas afetas a cada tipo de encargo.</p> <p data-bbox="1128 1168 2042 1216">4 - A decisão referida nos números anteriores pode ser alterada ao longo da execução orçamental, de acordo com o disposto nos números seguintes.</p> <p data-bbox="1128 1248 2042 1324">5 - Quando não seja utilizada a totalidade das verbas orçamentais destinadas a suportar o tipo de encargos referido na alínea b) e c) do n.º 1, a parte remanescente acresce às destinadas a suportar o tipo de encargos referido na alínea d) do mesmo número.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>6- A decisão a que se referem os n.ºs 3 e 4 inclui, se for o caso, a discriminação dos montantes máximos para:</p> <p>a) O recrutamento de trabalhadores;</p> <p>b) As alterações obrigatórias do posicionamento remuneratório previstas no n.º 6 do artigo 47.º;</p> <p>c) As alterações gestionárias do posicionamento remuneratório previstas nos n.ºs 1 a 5 do artigo 47.º;</p> <p>d) As alterações excecionais do posicionamento remuneratório previstas no artigo 48.º.</p> <p>7 – No decurso da execução orçamental, os montantes orçamentados a que se referem as alíneas b) e c) do número anterior não podem ser utilizados para suprir eventuais insuficiências orçamentais no âmbito das restantes despesas com pessoal.</p> <p>8 – Em caso de desocupação permanente de postos de trabalho previstos no mapa de pessoal e anteriormente ocupados podem as correspondentes verbas orçamentais acrescer ao montante previsto para os encargos com o recrutamento de trabalhadores.</p> <p>9 – No caso das alterações previstas nos números anteriores, considera-se alterada, em conformidade, a decisão a que se referem os n.ºs 3, 4 e 6.</p>	<p>6 - No decurso da execução orçamental, os montantes orçamentados a que se referem as alíneas b), c) e d) do número anterior não podem ser utilizados para suprir eventuais insuficiências orçamentais no âmbito das restantes despesas com pessoal.</p> <p>7 - Em caso de desocupação permanente de postos de trabalho previstos no mapa de pessoal e anteriormente ocupados, podem as correspondentes verbas orçamentais acrescer ao montante previsto para os encargos com o recrutamento de trabalhadores.</p>
<p>[Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro]</p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 35.º</b> Âmbito dos contratos de prestação de serviços</p> <p>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.</p> <p>2 - A celebração de contratos de tarefa e de avença apenas pode ter lugar quando, cumulativamente:</p> <p>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;</p> <p>b) (revogada)</p> <p>c) Seja observado o regime legal da aquisição de serviços;</p> <p>d) O contratado comprove ter regularizadas as suas obrigações fiscais e com a segurança social.</p> <p>3 - Considera-se trabalho não subordinado o que, sendo prestado com autonomia, não se encontra sujeito à disciplina e à direção do órgão ou serviço contratante nem impõe o cumprimento de horário de trabalho.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 32.º</b> Celebração de contratos de prestação de serviço</p> <p>1 - A celebração de contratos de tarefa e avença apenas pode ter lugar quando, cumulativamente:</p> <p>a) Se trate da execução de trabalho não subordinado, para a qual se revele inconveniente o recurso a qualquer modalidade de vínculo de emprego público;</p> <p>b) Seja observado o regime legal de aquisição de serviços;</p> <p>c) Seja comprovada pelo prestador do serviço a regularidade da sua situação fiscal e perante a segurança social.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>4 - Sem prejuízo dos requisitos referidos nas alíneas c) e d) do n.º 2, a celebração de contratos de tarefa e de avença depende de prévio parecer favorável dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública, relativamente à verificação do requisito previsto na alínea a) do n.º 2, sendo os termos e tramitação desse parecer regulados por portaria dos mesmos membros do Governo.</p> <p>5 - Os membros do Governo a que se refere o número anterior podem excecionalmente autorizar a celebração de um número máximo de contratos de tarefa e de avença, em termos a definir na portaria prevista no número anterior, desde que, a par do cumprimento do disposto no n.º 2, não sejam excedidos os prazos contratuais inicialmente previstos e os encargos financeiros globais anuais, que devam suportar os referidos contratos, estejam inscritos na respetiva rubrica do orçamento do órgão ou do serviço.</p> <p>6 - O contrato de tarefa tem como objeto a execução de trabalhos específicos, de natureza excecional, não podendo exceder o termo do prazo contratual inicialmente estabelecido.</p> <p>7 - O contrato de avença tem como objeto 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.</p> <p>8 - A verificação, através de relatório de auditoria efetuada pela Inspeção -Geral de Finanças em articulação com a Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, da vigência de contratos de prestação de serviço para execução de trabalho subordinado equivale ao reconhecimento pelo órgão ou serviço da necessidade de ocupação de um posto de trabalho com recurso à constituição de uma relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado ou por tempo determinado ou determinável, conforme caracterização resultante da auditoria, determinando:</p> <p>a) A alteração do mapa de pessoal do órgão ou serviço, por forma a prever aquele posto de trabalho;</p> <p>b) A publicitação de procedimento concursal para constituição da relação jurídica de emprego público, nos termos previstos na presente lei.</p>	<p>2 - Sem prejuízo dos requisitos referidos nas alíneas b) e c) do número anterior, a celebração de contratos de tarefa e de avença depende de prévio parecer favorável dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública, relativamente à verificação do requisito previsto na alínea a) do número anterior, sendo os termos e tramitação desse parecer regulados por portaria dos mesmos membros do Governo.</p> <p>3 - Os membros do Governo a que se refere o número anterior podem, excecionalmente, autorizar a celebração de um número máximo de contratos de tarefa e de avença, em termos a definir na portaria prevista no número anterior, desde que, a par do cumprimento do disposto no n.º 1, não sejam excedidos os prazos contratuais inicialmente previstos e os encargos financeiros globais anuais, que devam suportar os referidos contratos, estejam inscritos na respetiva rubrica do orçamento do órgão ou do serviço.</p> <p>4 - A verificação, através de relatório de auditoria efetuada pela IGF em articulação com a Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), da vigência de contratos de prestação de serviço para execução de trabalho subordinado equivale ao reconhecimento pelo órgão ou serviço da necessidade de ocupação de um posto de trabalho com recurso à constituição de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado ou a termo, conforme caracterização resultante daquela auditoria, determinando:</p> <p>a) A alteração do mapa de pessoal do órgão ou serviço, por forma a prever aquele posto de trabalho;</p> <p>b) A publicitação de procedimento concursal para constituição de vínculo de emprego público, nos termos previstos na presente lei.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
	<p><b>TÍTULO II</b> <b>Formação do vínculo</b></p> <p><b>CAPÍTULO I</b> <b>Recrutamento</b></p>
<p>[Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro]</p> <p><b>Artigo 50.º</b> <b>Procedimento concursal</b></p> <p>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 respetivo procedimento concursal, designadamente através de publicação na 2.ª série do Diário da República.</p> <p>2 - O procedimento concursal referido no número anterior observa as injunções decorrentes do disposto nos n.os 3 a 7 do artigo 6.º</p> <p>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 atividade a cumprir ou a executar, carreira, categoria e, quando imprescindível, área de formação académica ou profissional que lhes correspondam.</p> <p>4 - Para os efeitos do disposto no número anterior, a publicitação do procedimento faz referência:</p> <p>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;</p> <p>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.</p>	<p><b>Artigo 33.º</b> <b>Procedimento concursal</b></p> <p>1 - O recrutamento é decidido pelo dirigente máximo do órgão ou serviço.</p> <p>2 - O recrutamento é feito por procedimento concursal publicitado, designadamente através de publicação na 2.ª série do Diário da República.</p> <p>3 - Da publicitação do procedimento concursal consta a referência ao número de postos de trabalho a ocupar e respetiva caracterização, de acordo com atribuição, competência ou atividade, carreira, categoria e, quando imprescindível, área de formação académica ou profissional que lhes correspondam.</p> <p>4 - Para os efeitos do disposto no <b>número anterior</b>, a publicitação do procedimento faz referência:</p> <p>a) À área de formação académica, quando exista mais do que uma no mesmo nível habilitacional, nas carreiras de complexidade funcional classificadas de grau 3;</p> <p>b) À área de formação profissional quando a integração na carreira não dependa, ou não dependa exclusivamente, de habilitações literárias, nas carreiras de complexidade funcional classificadas de grau 1 ou 2.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p data-bbox="479 389 808 408">[Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro]</p> <p data-bbox="506 440 781 488">Artigo 51.º Exigência de nível habilitacional</p> <p data-bbox="185 520 1099 619">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.</p> <p data-bbox="185 651 1099 724">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.</p> <p data-bbox="185 756 1099 829">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.</p> <p data-bbox="185 861 1099 906">4 - O júri, preliminarmente, analisa a formação e, ou, a experiência profissionais e delibera sobre a admissão do candidato ao procedimento concursal.</p> <p data-bbox="185 938 1099 983">5 - Em caso de admissão, a deliberação, acompanhada do teor integral da sua fundamentação, é notificada aos restantes candidatos.</p>	<p data-bbox="1442 440 1727 488">Artigo 34.º Exigência de nível habilitacional</p> <p data-bbox="1126 520 2040 619">1 - Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, pode apenas ser candidato ao procedimento quem seja titular do nível habilitacional e, quando aplicável, da área de formação, correspondentes ao grau de complexidade funcional da carreira e categoria caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado.</p> <p data-bbox="1126 651 2040 724">2 - Exceionalmente, a publicitação do procedimento pode 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.</p> <p data-bbox="1126 756 2040 829">3 - A substituição da habilitação nos termos referidos no <b>número anterior</b> 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.</p> <p data-bbox="1126 861 2040 906">4 - O júri analisa, preliminarmente, a formação e, ou, a experiência profissionais e delibera sobre a admissão do candidato ao procedimento concursal.</p> <p data-bbox="1126 938 2040 983">5 - Em caso de admissão, a deliberação, acompanhada do teor integral da sua fundamentação, é notificada aos restantes candidatos.</p>
<p data-bbox="479 1016 808 1035">[Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro]</p> <p data-bbox="495 1070 797 1118">Artigo 52.º Outros requisitos de recrutamento</p> <p data-bbox="185 1150 1099 1195">1 - Quando se trate de carreiras unicategoriais ou da categoria inferior de carreiras pluricategoriais, podem candidatar-se ao procedimento:</p> <p data-bbox="185 1203 1099 1248">a) Trabalhadores integrados na mesma carreira, a cumprir ou a executar diferente atribuição, competência ou atividade, do órgão ou serviço em causa;</p> <p data-bbox="185 1256 1099 1329">b) Trabalhadores integrados na mesma carreira, a cumprir ou a executar qualquer atribuição, competência ou atividade, de outro órgão ou serviço ou que se encontrem em situação de mobilidade especial;</p> <p data-bbox="185 1337 607 1351">c) Trabalhadores integrados em outras carreiras;</p>	<p data-bbox="1431 1070 1738 1118">Artigo 35.º Outros requisitos de recrutamento</p> <p data-bbox="1126 1150 2040 1195">1 - Podem candidatar-se a procedimento destinado ao recrutamento para carreiras unicategoriais ou para a categoria inferior de carreiras pluricategoriais:</p> <p data-bbox="1126 1203 2040 1248">a) Trabalhadores integrados na mesma carreira, a cumprir ou a executar diferente atribuição, competência ou atividade, do órgão ou serviço em causa;</p> <p data-bbox="1126 1256 2040 1329">b) Trabalhadores integrados na mesma carreira, a cumprir ou a executar qualquer atribuição, competência ou atividade, de outro órgão ou serviço ou que se encontrem em situação de requalificação;</p> <p data-bbox="1126 1337 1565 1351">c) Trabalhadores integrados em outras carreiras;</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>d) Sendo o caso, trabalhadores que exerçam os respetivos 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.</p> <p>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 atividade.</p>	<p>d) Sendo o caso, trabalhadores que exerçam os respetivos cargos em comissão de serviço ou que sejam sujeitos de outros vínculos de emprego público a termo e indivíduos sem vínculo de emprego público previamente constituído.</p> <p>2 - Sem prejuízo do disposto em lei especial, podem ainda candidatar-se a procedimento destinado ao recrutamento para categorias superiores de carreiras pluricategoriais 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 atividade.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p data-bbox="479 389 810 411">[Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro]</p> <p data-bbox="555 443 734 491"><b>Artigo 53.º</b> Métodos de seleção</p> <p data-bbox="188 520 1102 568">1 - Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, os métodos de seleção a utilizar obrigatoriamente no recrutamento são os seguintes:</p> <p data-bbox="188 571 1102 673">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.</p> <p data-bbox="188 705 1102 833">2 - Exceto 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 atividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento são os seguintes:</p> <p data-bbox="188 836 1102 938">a) Avaliação curricular incidente especialmente sobre as funções que têm desempenhado na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho nelas alcançado; e b) Entrevista de avaliação das competências exigíveis ao exercício da função.</p> <p data-bbox="188 1043 1039 1066">3 - Podem ainda ser adotados, facultativamente, outros métodos de seleção legalmente previstos.</p> <p data-bbox="188 1098 1102 1145">4 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, a entidade empregadora pública pode limitar -se a utilizar os métodos de seleção referidos nas alíneas a) dos n.os 1 ou 2, nos seguintes casos:</p> <p data-bbox="188 1149 1102 1327">a) Nos procedimentos concursais para constituição de relações jurídicas de emprego público por tempo indeterminado, abertos ao abrigo do disposto no n.º 4 do artigo 6.º, pode ser aplicado apenas o método de seleção prova de conhecimentos ou avaliação curricular, consoante os casos previstos, respetivamente, nos n.os 1 ou 2, sem prejuízo do disposto em lei especial; b) Nos procedimentos concursais para constituição de relações jurídicas de emprego público por tempo determinado ou determinável, abertos ao abrigo do disposto no n.º 5 do artigo 6.º, pode ser aplicado apenas o método de seleção avaliação curricular, sem prejuízo do disposto em lei especial.</p>	<p data-bbox="1496 443 1675 491"><b>Artigo 36.º</b> Métodos de seleção</p> <p data-bbox="1128 520 2042 542">1 - Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, são métodos de seleção obrigatórios os seguintes:</p> <p data-bbox="1128 571 2042 651">a) Provas de conhecimentos, destinadas a avaliar as competências técnicas necessárias ao exercício da função; b) Avaliação psicológica, destinada a avaliar as restantes competências exigíveis ao exercício da função.</p> <p data-bbox="1128 705 2042 807">2 - No recrutamento de candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção são os seguintes:</p> <p data-bbox="1128 836 2042 938">a) Avaliação curricular, incidente especialmente sobre as funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho nelas alcançado; b) Entrevista de avaliação das competências exigíveis ao exercício da função.</p> <p data-bbox="1128 967 2042 1015">3 - Os métodos referidos no <b>número anterior</b> podem ser afastados pelos candidatos através de declaração escrita, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos.</p> <p data-bbox="1128 1043 1989 1066">4 - Podem ainda ser adotados, facultativamente, outros métodos de seleção legalmente previstos.</p> <p data-bbox="1128 1098 2042 1225">5 - Sem prejuízo do disposto em lei especial, o empregador público pode limitar-se a utilizar os métodos de seleção referidos na <b>alínea a) do n.º 1 e na alínea a) do n.º 2</b>, nos procedimentos concursais para constituição de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, cujos candidatos sejam exclusivamente trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente constituído.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
	<p>6- O empregador público pode limitar-se a utilizar o método de seleção avaliação curricular nos procedimentos concursais para constituição de vínculos de emprego público a termo.</p> <p>7- É ainda método de seleção o estágio profissional.</p>
<p>[Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro]</p> <p>Artigo 54.º Tramitação do procedimento concursal</p> <p>1 - O procedimento concursal é simplificado e urgente, obedecendo aos seguintes princípios:</p> <p>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;</p> <p>b) Inexistência de atos ou de listas preparatórias da ordenação final dos candidatos;</p> <p>c) A ordenação final dos candidatos é unitária, ainda que lhes tenham sido aplicados métodos de seleção diferentes;</p> <p>d) O recrutamento efetua-se pela ordem decrescente da ordenação final dos candidatos colocados em situação de mobilidade especial e, esgotados estes, dos restantes candidatos.</p> <p>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.</p>	<p>Artigo 37.º Tramitação do procedimento concursal</p> <p>1 - O procedimento concursal é simplificado e urgente, obedecendo aos seguintes princípios:</p> <p>a) A composição do júri do procedimento integra trabalhadores do empregador público, de outro órgão ou serviço e, quando a área de formação exigida revele a sua conveniência, de entidades privadas;</p> <p>b) Não há atos ou listas preparatórias da ordenação final dos candidatos;</p> <p>c) A ordenação final dos candidatos é unitária, ainda que lhes tenham sido aplicados métodos de seleção diferentes;</p> <p>d) O recrutamento efetua-se pela ordem decrescente da ordenação final dos candidatos colocados em situação de requalificação e, esgotados estes, dos restantes candidatos.</p> <p>2 - A tramitação do procedimento concursal, incluindo a do procedimento 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.</p> <p>3 - Quando a tramitação fixada nos termos do número anterior se revelar desadequada, pode a tramitação do procedimento concursal para carreira especial ser regulamentada por portaria do membro do Governo responsável pela área da Administração Pública e do membro do Governo que exerça poderes de direção, superintendência ou tutela sobre o órgão ou serviço em cujo mapa de pessoal se contenha a previsão da carreira.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p data-bbox="479 389 810 411">[Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro]</p> <p data-bbox="430 440 860 491">Artigo 55.º Determinação do posicionamento remuneratório</p> <p data-bbox="185 520 1104 699">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 objeto de negociação com a entidade empregadora pública e tem lugar:</p> <p data-bbox="185 600 1104 699">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.</p> <p data-bbox="185 727 1104 778">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.</p> <p data-bbox="185 807 1104 906">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, efetua-se por escrito, devendo os trabalhadores com relação jurídica de emprego público informar previamente essa entidade da carreira, da categoria e da posição remuneratória que detém nessa data.</p> <p data-bbox="185 935 1104 1034">4 - Em casos excecionais, 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.</p> <p data-bbox="185 1062 1104 1114">5 - O eventual acordo obtido ou a proposta de adesão são objeto de fundamentação escrita pela entidade empregadora pública.</p> <p data-bbox="185 1142 1104 1273">6 - Sem prejuízo do disposto no n.º 10, 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.</p>	<p data-bbox="1366 440 1796 491">Artigo 38.º Determinação do posicionamento remuneratório</p> <p data-bbox="1135 520 2054 699">1 - Quando esteja em causa posto de trabalho relativamente ao qual a modalidade de vínculo de emprego público seja o contrato, o posicionamento do trabalhador recrutado numa das posições remuneratórias da categoria é objeto de negociação com o empregador público e tem lugar:</p> <p data-bbox="1135 600 2054 699">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 4 do artigo 84.º, que decorram antes da celebração do contrato.</p> <p data-bbox="1135 727 2054 778">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 requalificação antecede a que tenha lugar com os restantes candidatos.</p> <p data-bbox="1135 807 2054 906">3 - A negociação entre o empregador público e cada um dos candidatos efetua-se por escrito, pela ordem em que figurem na ordenação final, devendo os trabalhadores com vínculo de emprego público informar previamente o empregador da carreira, da categoria e da posição remuneratória que detém nessa data.</p> <p data-bbox="1135 935 2054 1018">4 - Em casos excecionais, devidamente fundamentados, designadamente quando o elevado número de candidatos torne a negociação impraticável, o empregador público pode optar por enviar uma proposta de adesão a um determinado posicionamento remuneratório a todos os candidatos.</p> <p data-bbox="1135 1062 2054 1098">5 - O acordo ou a proposta de adesão são objeto de fundamentação escrita pelo empregador público.</p> <p data-bbox="1135 1142 2054 1257">6 - Sem prejuízo do disposto no número seguinte, a falta de acordo com um candidato determina a negociação com o que se lhe siga na ordenação final dos candidatos, não podendo ser proposto ao candidato subsequente na ordenação posicionamento remuneratório superior ao máximo proposto e não aceite por qualquer dos candidatos que o antecedam naquela ordenação.</p> <p data-bbox="1135 1286 2054 1350">7 - O empregador público não pode propor a primeira posição remuneratória ao candidato que seja titular de licenciatura ou de grau académico superior, quando esteja em causa o recrutamento de trabalhador para posto de trabalho com conteúdo funcional correspondente ao da carreira geral de</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>7 - Após o seu encerramento, a documentação relativa aos processos negociais em causa é pública e de livre acesso.</p> <p>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.</p> <p>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</p> <p>10 - Quando esteja em causa o recrutamento de trabalhadores necessários à ocupação de postos de trabalho caracterizados por corresponderem à carreira geral de técnico superior, a entidade empregadora pública não pode propor a primeira posição remuneratória ao candidato que seja titular de licenciatura ou de grau académico superior a ela.</p>	<p>técnico superior.</p> <p>8 - Após o encerramento do procedimento concursal, a documentação relativa ao respetivo processo negocial é pública e de livre acesso.</p> <p>9 - O disposto nos números anteriores pode ser aplicável, mediante lei especial, quando esteja em causa posto de trabalho relativamente ao qual a modalidade do vínculo de emprego público seja a nomeação.</p> <p>10 - Não dispondo da faculdade prevista no número anterior, o posicionamento do trabalhador nomeado tem lugar na ou numa das posições remuneratórias da categoria que tenham sido publicitadas.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p data-bbox="479 389 810 408">[Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro]</p> <p data-bbox="439 440 851 488">Artigo 56.º Curso de Estudos Avançados em Gestão Pública</p> <p data-bbox="188 520 1102 619">1 - Observados os condicionalismos referidos no n.º 1 do artigo 50.º relativamente a atividades 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).</p> <p data-bbox="188 651 1102 724">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 respetiva caracterização nos termos dos n.ºs 3 e 4 do artigo 50.º</p> <p data-bbox="188 756 1102 855">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 atividades que a respetiva regulamentação identifique.</p> <p data-bbox="188 887 1102 935">4 - A remessa da lista ao INA compromete a entidade empregadora pública a, findo o CEAGP, integrar o correspondente número de diplomados.</p> <p data-bbox="188 967 1102 1015">5 - O recrutamento para frequência do CEAGP observa as injunções decorrentes do disposto nos n.os 4 a 7 do artigo 6.º</p> <p data-bbox="188 1046 1102 1145">6 - A integração na carreira geral de técnico superior efetua-se na segunda 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.</p> <p data-bbox="188 1177 1102 1276">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 Direção-Geral da Administração e do Emprego Público a entidade competente para a gestão de todo o procedimento.</p> <p data-bbox="188 1308 1102 1350">8 - O CEAGP é regulamentado por portaria do membro do Governo responsável pela área da Administração Pública.</p>	<p data-bbox="1375 440 1792 488">Artigo 39.º Curso de Estudos Avançados em Gestão Pública</p> <p data-bbox="1128 520 2042 619">1- Observados os condicionalismos referidos no artigo 30.º relativamente a atividades de natureza permanente, o dirigente máximo do empregador público pode optar, em alternativa à publicitação de procedimento concursal nele previsto, pelo recurso a diplomados pelo Curso de Estudos Avançados em Gestão Pública (CEAGP).</p> <p data-bbox="1128 651 2042 724">2 - Para efeitos do disposto no número anterior, o empregador público remete à Direção Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA) a lista do número de postos de trabalho a ocupar, bem como a respetiva caracterização, nos termos do artigo 33.º</p> <p data-bbox="1128 756 2042 855">3 - A caracterização dos postos de trabalho cujo número consta da lista referida no número anterior 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 atividades que a respetiva regulamentação identifique.</p> <p data-bbox="1128 887 2042 935">4 - A remessa ao INA da lista referida no n.º 2 compromete o empregador público a, findo o CEAGP, integrar o correspondente número de diplomados.</p> <p data-bbox="1128 967 2042 1015">5 - O recrutamento para frequência do CEAGP observa o disposto nos n.ºs 3 a 5 do artigo 30.º</p> <p data-bbox="1128 1046 2042 1145">6 - A integração na carreira geral de técnico superior efetua-se na segunda 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 um vínculo de emprego público constituído por tempo indeterminado.</p> <p data-bbox="1128 1308 2042 1350">7 - O CEAGP é regulamentado por portaria do membro do Governo responsável pela área da Administração Pública.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

<b>Legislação em vigor</b>	<b>Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)</b>
----------------------------	--

	<b>CAPÍTULO II Forma, período experimental e invalidades</b>
	<b>SECÇÃO I Forma</b>
<b>[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</b>	
<b>Artigo 72.º Forma</b>	<b>Artigo 40.º Forma do contrato de trabalho em funções públicas</b>
<p>1 - O contrato está sempre sujeito à forma escrita e dele deve constar a assinatura das partes.</p> <p>2 - Do contrato devem constar, pelo menos, as seguintes indicações:</p> <p>a) Nome ou denominação e domicílio ou sede dos contraentes;</p> <p>b) Modalidade de contrato e respetivo prazo ou duração previsível, quando aplicável;</p> <p>c) Atividade contratada, carreira, categoria e remuneração do trabalhador;</p> <p>d) Local e período normal de trabalho, especificando os casos em que é definido em termos médios;</p> <p>e) Data do início da atividade;</p> <p>f) Data de celebração do contrato;</p> <p>g) Identificação da entidade que autorizou a contratação.</p> <p>3 - Na falta da indicação exigida pela alínea e) do número anterior, considera-se que o contrato tem início na data da sua celebração.</p> <p>4 - Quando o contrato não contenha a assinatura das partes ou qualquer das indicações referidas no n.º 2, a entidade empregadora pública deve proceder à sua correção, no prazo de 30 dias a contar de requerimento do trabalhador para o efeito.</p> <p>5 - Sem prejuízo do disposto no n.º 1, os membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública podem, por portaria, aprovar modelos oficiais de contratos, bem como prever a sua informatização e desmaterialização.</p>	<p>1 - O contrato está sujeito à forma escrita e dele deve constar a assinatura das partes.</p> <p>2 - Do contrato devem ainda constar, pelo menos, as seguintes indicações:</p> <p>a) Nome ou denominação e domicílio ou sede dos contraentes;</p> <p>b) Modalidade de contrato e respetivo termo quando aplicável;</p> <p>c) Atividade contratada, carreira, categoria e remuneração do trabalhador;</p> <p>d) Local e período normal de trabalho;</p> <p>e) Data do início da atividade;</p> <p>f) Data de celebração do contrato;</p> <p>g) Identificação da entidade que autorizou a contratação.</p> <p>3 - Na falta da indicação exigida pela <b>alínea e) do número anterior</b>, considera-se que o contrato tem início na data da sua celebração.</p> <p>4 - Quando o contrato não contenha a assinatura das partes ou qualquer das indicações <b>referidas no n.º 2</b>, o empregador público deve proceder à sua correção, no prazo de 30 dias, a contar de requerimento do trabalhador para o efeito.</p> <p>5 - Sem prejuízo do <b>disposto no n.º 1</b>, os membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública podem, por portaria, aprovar modelos oficiais de contratos, bem como prever a sua informatização e desmaterialização.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>[Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro]</p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 14.º</b> Forma da nomeação</p> <p>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 ato.</p> <p>2 - Do despacho de nomeação consta a referência aos dispositivos legais habilitantes e à existência de adequado cabimento orçamental.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 41.º</b> Forma da nomeação</p> <p>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 ato.</p> <p>2 - Do despacho de nomeação consta a referência aos dispositivos legais habilitantes e à existência de adequado cabimento orçamental.</p>
<p>[Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro]</p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 15.º</b> Aceitação da nomeação</p> <p>1 - A aceitação é o ato público e pessoal pelo qual o nomeado declara aceitar a nomeação.</p> <p>2 - A aceitação é titulada pelo respetivo termo, de modelo aprovado por portaria do membro do Governo responsável pela área da Administração Pública.</p> <p>3 - No ato 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.»</p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 16.º</b> Competência</p> <p>1 - A entidade competente para a nomeação é-o também para a assinatura do termo de aceitação.</p> <p>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.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 42.º</b> Aceitação da nomeação</p> <p>1 - A aceitação é o ato público e pessoal pelo qual o nomeado declara aceitar a nomeação.</p> <p>2 - A aceitação é titulada pelo respetivo termo, de modelo aprovado por portaria do membro do Governo responsável pela área da Administração Pública.</p> <p>3 - No ato 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.»</p> <p>4 - O termo de aceitação é assinado pelo órgão competente para a nomeação.</p> <p>5 - A competência prevista no <b>número anterior</b> pode, a solicitação do órgão ou serviço, ainda que por iniciativa do trabalhador, ser exercida no estrangeiro pela autoridade diplomática ou consular.</p> <p>6 - 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.</p> <p>7 - Sem prejuízo do disposto em lei especial, a falta de aceitação do nomeado determina a caducidade automática do ato de nomeação, que não pode ser repetido no procedimento em que foi praticado.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>[Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro]</p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 17.º</b> Prazo para aceitação</p> <p>1 - Sem prejuízo do disposto em leis especiais, o prazo para aceitação é de 20 dias contado, continuamente, da data da publicação do ato de nomeação.</p> <p>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 respetivo termo.</p> <p>3 - Em caso de ausência por maternidade, paternidade ou adoção, 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.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 43.º</b> Prazo para aceitação</p> <p>1- Sem prejuízo do disposto em lei especial, o prazo para aceitação é de 20 dias, a contar, continuamente, da data da publicação do ato de nomeação.</p> <p>2 - Em casos devidamente justificados, designadamente de doença e férias, o prazo previsto no <b>número anterior</b> pode ser prorrogado, por períodos determinados, pela entidade competente para a assinatura do respetivo termo.</p> <p>3 - Em caso de ausência no âmbito do regime da parentalidade, de faltas por acidente de trabalho ou doença profissional, o prazo <b>previsto no n.º 1</b> é automaticamente prorrogado para o termo destas situações.</p>
<p>[Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro]</p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 18.º</b> Efeitos da aceitação</p> <p>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.</p> <p>2 - Nos casos de ausência por maternidade, paternidade ou adoção e de faltas por acidente em serviço ou doença profissional, a percepção de remuneração decorrente de nomeação definitiva retroage à data da publicação do respetivo ato.</p> <p>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 publicação do respetivo ato.</p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 19.º</b> Falta de aceitação</p> <p>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.</p> <p>2 - Sem prejuízo do disposto em leis especiais, a falta de aceitação do nomeado importa a revogação automática do ato de nomeação sem que possa ser repetido no procedimento em que foi praticado.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 44.º</b> Efeitos da aceitação</p> <p>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.</p> <p>2 - Nos casos de ausência por maternidade, paternidade ou adoção e de faltas por acidente de trabalho ou doença profissional, a percepção de remuneração decorrente de nomeação definitiva retroage à data da publicação do ato de aceitação.</p> <p>3 - Nos casos previstos no <b>n.º 3 do artigo anterior</b>, a contagem do tempo de serviço decorrente de nomeação definitiva retroage à data da publicação do respetivo ato.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p style="text-align: center;"><b>Artigo 12.º</b> Período experimental da nomeação definitiva</p> <p>[Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro]</p> <p>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.</p> <p>2 - Na falta de lei especial em contrário, o período experimental tem a duração de um ano.</p> <p>3 - Durante o período experimental, o trabalhador é acompanhado por um júri especialmente constituído para o efeito, ao qual compete a sua avaliação final.</p> <p>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 ações de formação frequentadas.</p> <p>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, respetivamente, de carreira ou categoria de grau 3 de complexidade funcional.</p> <p>6 - Concluído com sucesso o período experimental, o seu termo é formalmente assinalado por ato escrito da entidade competente para a nomeação.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>9 - Por ato especialmente fundamentado da entidade competente, ouvido o júri, o período experimental e a nomeação podem ser feitos cessar antecipadamente quando o trabalhador manifestamente revele</p>	<p style="text-align: center;"><b>SECÇÃO II</b> <b>Período experimental</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 45.º</b> <b>Regras gerais</b></p> <p>1 - O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução das funções do trabalhador, nas modalidades de contrato de trabalho em funções públicas e de nomeação, e destina-se a comprovar se o trabalhador possui as competências exigidas pelo posto de trabalho que vai ocupar.</p> <p>2 - O período experimental tem duas modalidades:</p> <p>a) Período experimental do vínculo, que corresponde ao tempo inicial de execução do vínculo de emprego público;</p> <p>b) Período experimental de função, que corresponde ao tempo inicial de desempenho de nova função em diferente posto de trabalho, por trabalhador que já seja titular de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado.</p> <p>3 - Concluído sem sucesso o período experimental do vínculo, este cessa os seus efeitos automaticamente, sem direito a qualquer indemnização ou compensação.</p> <p>4 - Concluído sem sucesso o período experimental de função, o trabalhador regressa à situação jurídico-funcional que detinha anteriormente.</p> <p>5 - Por ato fundamentado da entidade competente, o período experimental pode ser feito cessar antes do respetivo termo, quando o trabalhador manifestamente revele não possuir as competências exigidas pelo posto de trabalho que ocupa.</p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 46.º</b> <b>Avaliação do trabalhador durante o período experimental</b></p> <p>1 - Durante o período experimental, o trabalhador é acompanhado por um júri, especialmente constituído para o efeito, que procede, no final, à avaliação do trabalhador.</p> <p>2 - Nos vínculos de emprego público a termo, o júri do período experimental é substituído pelo superior hierárquico imediato do trabalhador.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>não possuir as competências exigidas pelo posto de trabalho que ocupa.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>3 - A avaliação final toma em consideração os elementos que o júri tenha recolhido, o relatório que o trabalhador deve apresentar e os resultados das ações de formação frequentadas.</p> <p>4 - 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, respetivamente, de carreira ou categoria de grau 3 de complexidade funcional.</p> <p>5 - O termo do período experimental é assinalado por ato escrito, que deve indicar o resultado da avaliação final.</p> <p>6 - 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.</p>
<p>[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 74.º</b> Denúncia pelo trabalhador</p> <p>Durante o período experimental, o trabalhador pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a indemnização.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 47.º</b> Denúncia pelo trabalhador</p> <p>Durante o período experimental, o trabalhador pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a indemnização.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p style="text-align: center;">Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro]</p> <p style="text-align: center;">Artigo 21.º Modalidades do contrato</p> <p>1 - O contrato reveste as modalidades de contrato por tempo indeterminado e de contrato a termo resolutivo, certo ou incerto.</p> <p>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.</p>	<p style="text-align: center;">Artigo 48.º Tempo de serviço durante o período experimental</p> <p>1 - O período experimental é tido em conta, para todos os efeitos legais, como tempo de serviço efetivo.</p> <p>2 - O tempo de serviço decorrido no período experimental por trabalhador titular de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado é contado, para todos os efeitos legais:</p> <p>a) No caso de período experimental concluído com sucesso, na carreira e categoria onde tenha decorrido.</p> <p>b) No caso de período experimental concluído sem sucesso, na carreira e categoria à qual o trabalhador regressa, quando seja o caso.</p>
<p style="text-align: center;">[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p style="text-align: center;">Artigo 76.º Contratos por tempo indeterminado</p> <p>1 - Nos contratos por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:</p> <p>a) 90 dias para os trabalhadores integrados na carreira de assistente operacional e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;</p> <p>b) 180 dias para os trabalhadores integrados na carreira de assistente técnico e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;</p> <p>c) 240 dias para os trabalhadores integrados na carreira de técnico superior e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional.</p> <p>2 - Os diplomas que disponham sobre carreiras especiais podem estabelecer outra duração para o respetivo período experimental.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 77.º Contratos a termo</p> <p>1 - Nos contratos a termo, o período experimental tem a seguinte duração:</p> <p>a) 30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;</p>	<p style="text-align: center;">Artigo 49.º Duração do período experimental</p> <p>1 - No contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:</p> <p>a) 90 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de assistente operacional e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;</p> <p>b) 180 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de assistente técnico e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;</p> <p>c) 240 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de técnico superior e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional.</p> <p>2 - No contrato de trabalho em funções públicas a termo, o período experimental tem a seguinte duração:</p> <p>a) 30 dias, no contrato a termo certo de duração igual ou superior a seis meses e nos contrato a termo incerto cuja duração se preveja vir a ser superior àquele limite.</p> <p>b) 15 dias, no contrato a termo certo de duração inferior a seis meses e no contrato a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.</p> <p>3 - Na falta de lei especial em contrário, o período experimental na nomeação definitiva tem a duração de um ano.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>b) 15 dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.</p> <p>2 - Nos contratos a termo, o júri do período experimental é substituído pelo respetivo superior hierárquico imediato.</p>	<p>4 - Os diplomas que disponham sobre carreiras especiais podem estabelecer outra duração para o respetivo período experimental.</p>
<p>[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 75.º</b> Contagem do período experimental</p> <p>1 - O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo as ações de formação ministradas pela entidade empregadora pública ou frequentadas por determinação desta, desde que não excedam metade do período experimental.</p> <p>2 - Para efeitos da contagem do período experimental, não são tidos em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 50.º</b> Contagem do período experimental</p> <p>1 - O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação pelo trabalhador, compreendendo as ações de formação ministradas pelo empregador público ou frequentadas por determinação deste, desde que não excedam metade do período experimental.</p> <p>2 - Para efeitos da contagem do período experimental, não são tidos em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do vínculo.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p><b>Artigo 78.º</b> Redução e exclusão do período experimental e denúncia do contrato</p> <p>1 - A duração do período experimental pode ser reduzida por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.</p> <p>2 - O período experimental não pode ser excluído por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.</p> <p>3 - São nulas as disposições do contrato ou de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que estabeleçam qualquer pagamento de indemnização em caso de denúncia do contrato durante o período experimental.</p>	<p><b>Artigo 51.º</b> <b>Redução e exclusão do período experimental e denúncia do contrato</b></p> <p>1 - A duração do período experimental pode ser reduzida por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.</p> <p>2 - O período experimental não pode ser excluído por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.</p> <p>3 - São nulas as disposições do contrato ou de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que estabeleçam qualquer indemnização em caso de denúncia do vínculo durante o período experimental.</p>
	<p><b>SECÇÃO III</b> <b>Invalidez do vínculo de emprego público</b></p>
<p>[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p><b>Artigo 82.º</b> Invalidez parcial do contrato</p> <p>1 - A nulidade ou a anulação parcial não determina a invalidez de todo o contrato, salvo quando se mostre que este não teria sido concluído sem a parte viciada.</p> <p>2 - As cláusulas do contrato que violem normas imperativas consideram-se substituídas por estas.</p>	<p><b>Artigo 52.º</b> <b>Causas específicas de invalidez do vínculo de emprego público</b></p> <p>Para além das causas comuns, são causas específicas de invalidez total ou parcial do vínculo de emprego público as seguintes:</p> <p>a) Declaração de nulidade ou anulação da decisão final do procedimento concursal que deu origem à constituição do vínculo;</p> <p>b) Declaração de nulidade ou anulação da decisão final do procedimento concursal que deu origem à ocupação de novo posto de trabalho pelo trabalhador.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 83.º</b> Efeitos da invalidade do contrato</p> <p>1 - O contrato declarado nulo ou anulado produz efeitos como se fosse válido em relação ao tempo durante o qual esteve em execução.</p> <p>2 - Aos atos modificativos inválidos do contrato aplica-se o disposto no número anterior desde que não afetem as garantias do trabalhador.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 53.º</b> Efeitos da invalidade</p> <p>1 - O vínculo de emprego público declarado nulo ou anulado produz efeitos como válido em relação ao tempo em que seja executado.</p> <p>2 - Ao ato modificativo de vínculo que seja inválido aplica-se o disposto no <b>número anterior</b>, desde que não afete as garantias do trabalhador em funções públicas.</p> <p>3 - A nulidade ou a anulação parcial não determina a invalidade de todo o vínculo, salvo quando se mostre que este não teria sido constituído sem a parte viciada.</p> <p>4 - A parte do conteúdo do vínculo de emprego público que viole normas imperativas considera-se substituída por estas.</p>
<p>[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 84.º</b> Invalidade e cessação do contrato</p> <p>1 - Aos factos extintivos ocorridos antes da declaração de nulidade ou anulação do contrato aplicam-se as normas sobre cessação do contrato.</p> <p>2 - Se, porém, for declarado nulo ou anulado o contrato celebrado a termo e já extinto, a indemnização a que haja lugar tem por limite o valor estabelecido nos artigos 279.º e 287.º, respetivamente para os casos de despedimento ilícito ou de denúncia sem aviso prévio.</p> <p>3 - À invocação da invalidade pela parte de má fé, estando a outra de boa fé, seguida de imediata cessação da prestação de trabalho, aplica-se o regime da indemnização prevista no n.º 1 do artigo 278.º ou no artigo 287.º para o despedimento ilícito ou para a denúncia sem aviso prévio, conforme os casos.</p> <p>4 - A má fé consiste na celebração do contrato ou na manutenção deste com o conhecimento da causa de invalidade.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 54.º</b> Invalidade e cessação do vínculo</p> <p>1 - Ao facto extintivo ocorrido antes da declaração de nulidade ou anulação do vínculo de emprego público aplicam-se as normas sobre cessação.</p> <p>2 - Se for declarado nulo ou anulado o vínculo a termo que já tenha cessado, a indemnização tem por limite o valor estabelecido nos <b>artigos 300.º e 304.º</b>, respetivamente para despedimento ilícito ou de denúncia sem aviso prévio.</p> <p>3 - À invocação de invalidade pela parte de má-fé, estando a outra de boa fé, seguida de imediata cessação da prestação de trabalho, aplica-se o regime da indemnização prevista no <b>artigo 299.º e 304.º</b> para o despedimento ilícito ou para a denúncia sem aviso prévio, conforme o caso.</p> <p>4 - A má fé consiste na constituição ou na manutenção do vínculo com o conhecimento da causa de invalidade.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p data-bbox="481 387 799 411">Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p data-bbox="528 440 757 491">Artigo 85.º Convalidação do contrato</p> <p data-bbox="183 518 1102 569">Cessando a causa da invalidade durante a execução do contrato, este considera-se convalidado desde o início.</p>	<p data-bbox="1520 440 1646 491">Artigo 55.º Convalidação</p> <p data-bbox="1126 518 2045 569">Cessando a causa da invalidade durante a execução do vínculo de emprego público, este considera-se convalidado desde o início da execução.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
	<p style="text-align: center;"><b>TÍTULO III</b> <b>Modalidades especiais de vínculo de emprego público</b> <b>CAPÍTULO I</b> <b>Contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo</b></p>
<p style="text-align: center;">Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p style="text-align: center;">Artigo 92.º Termo resolutivo</p> <p>1 - Ao contrato a termo resolutivo são aplicáveis os preceitos da subsecção seguinte e os n.os 2 e 3 do presente artigo, que não podem ser afastados por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.</p> <p>2 - O contrato a termo resolutivo não se converte, em caso algum, em contrato por tempo indeterminado, caducando no termo do prazo máximo de duração previsto no presente Regime ou, tratando-se de contrato a termo incerto, quando deixe de se verificar a situação que justificou a sua celebração.</p> <p>3 - Sem prejuízo da produção plena dos seus efeitos durante o tempo em que tenham estado em execução, a celebração ou a renovação de contratos a termo resolutivo com violação do disposto no presente Regime implica a sua nulidade e gera responsabilidade civil, disciplinar e financeira dos dirigentes máximos dos órgãos ou serviços que os tenham celebrado ou renovado.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 56.º</b> <b>Regras gerais</b></p> <p>1 - Ao contrato de trabalho em funções públicas pode ser aposto termo resolutivo, certo ou incerto, nos termos previstos nos artigos seguintes.</p> <p>2 - Em tudo o que não seja regulado na presente lei, aplica-se subsidiariamente ao vínculo de emprego público a termo resolutivo o regime do Código do Trabalho, no que não seja incompatível com o disposto na presente lei.</p> <p>3 - O regime do contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo não pode ser afastado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.</p> <p>4 - O disposto na presente secção e o regime do Código do Trabalho em matéria de contrato de trabalho a termo resolutivo aplicam-se, com as necessárias adaptações, à nomeação exercida a título transitório.</p> <p>5 - A constituição do vínculo de trabalho em funções públicas a termo resolutivo deve obedecer a um procedimento concursal, cujos métodos de seleção são os previstos no n.ºs 2 a 6 do artigo 36.º.</p> <p>6 - Não são aplicáveis ao vínculo de trabalho em funções públicas a termo resolutivo as normas relativas a carreiras, mobilidade e colocação em situação de requalificação.</p>
<p style="text-align: center;">Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p style="text-align: center;">Artigo 93.º Pressupostos do contrato</p> <p>1 - Nos contratos só pode ser aposto termo resolutivo nas seguintes situações fundamentadamente justificadas: a) Substituição direta ou indireta de trabalhador ausente ou que, por qualquer razão, se encontre</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 57.º</b> <b>Fundamentos para a celebração de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo</b></p> <p>1 - Só pode ser aposto termo resolutivo ao contrato de trabalho em funções públicas nas seguintes situações, fundamentadamente justificadas: a) Substituição direta ou indireta de trabalhador ausente ou que, por qualquer razão, se encontre</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>temporariamente impedido de prestar serviço;</p> <p>b) Substituição direta ou indireta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;</p> <p>c) Substituição direta ou indireta de trabalhador em situação de licença sem remuneração;</p> <p>d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;</p> <p>e) Para assegurar necessidades urgentes de funcionamento das entidades empregadoras públicas;</p> <p>f) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;</p> <p>g) Para o exercício de funções em estruturas temporárias das entidades empregadoras públicas;</p> <p>h) Para fazer face ao aumento excecional e temporário da atividade do órgão ou serviço;</p> <p>i) Para o desenvolvimento de projetos não inseridos nas atividades normais dos órgãos ou serviços;</p> <p>j) Quando a formação, ou a obtenção de grau académico ou título profissional, dos trabalhadores no âmbito das entidades empregadoras públicas envolva a prestação de trabalho subordinado;</p> <p>l) Quando se trate de órgãos ou serviços em regime de instalação.</p> <p>2 - Para efeitos da alínea a) do número anterior, consideram-se ausentes, designadamente:</p> <p>a) Os trabalhadores em situação de mobilidade geral;</p> <p>b) Os trabalhadores que se encontrem em comissão de serviço;</p> <p>c) Os trabalhadores que se encontrem a exercer funções noutra carreira, categoria ou órgão ou serviço no decurso do período experimental.</p> <p>3 - É vedada a celebração de contrato a termo resolutivo para substituição de trabalhador colocado em situação de mobilidade especial.</p> <p>4 - No caso da alínea e) do n.º 1, o contrato, incluindo as suas renovações, não pode ter duração superior a um ano.</p> <p>5 - Os contratos para o exercício de funções nos órgãos ou serviços referidos na alínea l) do n.º 1 são obrigatoriamente celebrados a termo resolutivo nos termos previstos em lei especial.</p>	<p>temporariamente impedido de prestar serviço;</p> <p>b) Substituição direta ou indireta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;</p> <p>c) Substituição direta ou indireta de trabalhador em situação de licença sem remuneração;</p> <p>d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;</p> <p>e) Para assegurar necessidades urgentes de funcionamento das entidades empregadoras públicas;</p> <p>f) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;</p> <p>g) Para o exercício de funções em estruturas temporárias das entidades empregadoras públicas;</p> <p>h) Para fazer face ao aumento excecional e temporário da atividade do órgão ou serviço;</p> <p>i) Para o desenvolvimento de projetos não inseridos nas atividades normais dos órgãos ou serviços;</p> <p>j) Quando a formação, ou a obtenção de grau académico ou título profissional, dos trabalhadores no âmbito das entidades empregadoras públicas envolva a prestação de trabalho subordinado;</p> <p>k) Quando se trate de órgãos ou serviços em regime de instalação.</p> <p>2 - Para efeitos do disposto na <b>alínea a) do número anterior</b>, consideram-se ausentes, designadamente:</p> <p>a) Os trabalhadores em situação de mobilidade geral;</p> <p>b) Os trabalhadores que se encontrem em comissão de serviço;</p> <p>c) Os trabalhadores que se encontrem a exercer funções noutra carreira, categoria ou órgão ou serviço no decurso do período experimental.</p> <p>3 - O contrato de trabalho em funções públicas só pode ser celebrado a termo resolutivo incerto nas situações previstas nas <b>alíneas a) a d) e f) a k) do n.º 1</b>.</p> <p>4 - É vedada a celebração de contrato de trabalho a termo resolutivo para substituição de trabalhador colocado em situação de requalificação.</p> <p>5 - Os contratos para o exercício de funções nos órgãos ou serviços referidos na <b>alínea k) do n.º 1</b> são obrigatoriamente celebrados a termo resolutivo nos termos previstos em lei especial.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p style="text-align: center;"><b>Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</b></p> <p style="text-align: center;">Artigo 95.º Formalidades</p> <p>1 - Do contrato a termo resolutivo devem constar as indicações previstas no n.º 2 do artigo 72.º e ainda:</p> <p>a) A indicação do motivo justificativo do termo estipulado; b) A data da respetiva cessação, sendo o contrato a termo certo.</p> <p>2 - Para efeitos da alínea a) do número anterior, a indicação do motivo justificativo da aposição do termo deve ser feita pela menção expressa dos factos que o integram, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 58.º</b> <b>Forma</b></p> <p>1 - Para além dos requisitos gerais de forma, devem constar do contrato a termo resolutivo as seguintes indicações:</p> <p>a) A indicação do motivo justificativo do termo estipulado; b) A data da respetiva cessação, sendo o contrato a termo certo.</p> <p>2 - Para efeitos do disposto no <b>alínea a) do número anterior</b>, a indicação do motivo justificativo da aposição do termo deve ser feita pela menção expressa dos factos que o integram, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.</p>
<p style="text-align: center;"><b>[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</b></p> <p style="text-align: center;">Artigo 96.º Contratos sucessivos</p> <p>1 - A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de contrato a termo impede nova admissão a termo para o mesmo posto de trabalho, antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo as suas renovações.</p> <p>2 - O disposto no número anterior não é aplicável nos seguintes casos:</p> <p>a) Nova ausência do trabalhador substituído, quando o contrato a termo tenha sido celebrado para a sua substituição; b) Acréscimos excepcionais da atividade do órgão ou serviço, após a cessação do contrato.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 59.º</b> <b>Contratos sucessivos</b></p> <p>1 - A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de contrato a termo impede nova admissão a termo para o mesmo posto de trabalho antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo as suas renovações.</p> <p>2 - O disposto no <b>número anterior</b> não é aplicável nos seguintes casos:</p> <p>a) Nova ausência do trabalhador substituído, quando o contrato a termo tenha sido celebrado para a sua substituição; b) Acréscimos excepcionais da atividade do órgão ou serviço, após a cessação do contrato.</p>
<p style="text-align: center;"><b>[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</b></p> <p style="text-align: center;">Artigo 103.º Duração</p> <p>O contrato a termo certo dura pelo período acordado, não podendo exceder três anos, incluindo renovações, nem ser renovado mais de duas vezes, sem prejuízo do disposto em lei especial.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 106.º</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 60.º</b> <b>Duração do contrato a termo</b></p> <p>1 - O contrato a termo certo dura pelo período acordado, não podendo exceder três anos, incluindo renovações, nem ser renovado mais de três vezes, sem prejuízo do disposto em lei especial.</p> <p>2 - O contrato a termo incerto dura por todo o tempo necessário para a substituição do trabalhador ausente ou para a conclusão da tarefa ou serviço cuja execução justifica a celebração, não podendo</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>Pressupostos</p> <p>Só é admitida a celebração de contratos a termo incerto nas situações previstas nas alíneas a) a d) e f) a l) do n.º 1 do artigo 93.º</p> <p>Artigo 107.º Duração</p> <p>O contrato a termo incerto dura por todo o tempo necessário para a substituição do trabalhador ausente ou para a conclusão da tarefa ou serviço cuja execução justifica a celebração.</p>	<p>durar mais de seis anos, exceto nos casos previstos nas alíneas g) e j) do n.º 1 do artigo 57.º.</p> <p>3 - No caso da alínea e) do n.º 1 do artigo 57.º, o contrato não pode ter duração superior a um ano, incluindo renovações.</p>
<p>[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p>Artigo 104.º Renovação do contrato</p> <p>1 - Por acordo das partes, o contrato a termo certo pode não estar sujeito a renovação.</p> <p>2 - O contrato a termo certo não está sujeito a renovação automática.</p> <p>3 - A renovação do contrato está sujeita à verificação das exigências materiais da sua celebração, bem como a forma escrita.</p> <p>4 - Considera-se como único contrato aquele que seja objeto de renovação.</p>	<p><b>Artigo 61.º</b> <b>Renovação do contrato</b></p> <p>1 - O contrato a termo certo não está sujeito a renovação automática.</p> <p>2 - A renovação do contrato está sujeita à verificação das exigências materiais da sua celebração, bem como a forma escrita.</p> <p>3 - Considera-se como único contrato aquele que seja objeto de renovação.</p>
<p>[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p>Artigo 105.º Estipulação de prazo inferior a seis meses</p> <p>1 - Nos contratos celebrados por prazo inferior a seis meses o termo estipulado deve corresponder à duração previsível da tarefa ou serviço a realizar.</p> <p>2 - Os contratos celebrados por prazo inferior a seis meses podem ser renovados uma única vez, por período igual ou inferior ao inicialmente contratado.</p>	<p><b>Artigo 62.º</b> <b>Estipulação de prazo inferior a seis meses</b></p> <p>1 - Nos contratos celebrados por prazo inferior a seis meses, o termo estipulado deve corresponder à duração previsível da tarefa ou serviço a realizar.</p> <p>2 - Os contratos celebrados por prazo inferior a seis meses podem ser renovados uma única vez, por período igual ou inferior ao inicialmente contratado.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p data-bbox="479 384 801 408">[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p data-bbox="566 438 719 485">Artigo 92.º Termo resolutivo</p> <p data-bbox="183 515 1102 564">1 - Ao contrato a termo resolutivo são aplicáveis os preceitos da subsecção seguinte e os n.os 2 e 3 do presente artigo, que não podem ser afastados por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.</p> <p data-bbox="183 620 1102 722">2 - O contrato a termo resolutivo não se converte, em caso algum, em contrato por tempo indeterminado, caducando no termo do prazo máximo de duração previsto no presente Regime ou, tratando-se de contrato a termo incerto, quando deixe de se verificar a situação que justificou a sua celebração.</p> <p data-bbox="183 753 1102 855">3 - Sem prejuízo da produção plena dos seus efeitos durante o tempo em que tenham estado em execução, a celebração ou a renovação de contratos a termo resolutivo com violação do disposto no presente Regime implica a sua nulidade e gera responsabilidade civil, disciplinar e financeira dos dirigentes máximos dos órgãos ou serviços que os tenham celebrado ou renovado.</p>	<p data-bbox="1451 438 1715 485">Artigo 63.º Contratos a termo irregulares</p> <p data-bbox="1124 515 2042 592">1 - A celebração ou a renovação de contratos a termo resolutivo com violação do disposto na presente lei implica a sua nulidade e gera responsabilidade civil, disciplinar e financeira dos dirigentes máximos dos órgãos ou serviços que os tenham celebrado ou renovado.</p> <p data-bbox="1124 620 2042 722">2 - O contrato a termo resolutivo não se converte, em caso algum, em contrato por tempo indeterminado, caducando no termo do prazo máximo de duração previsto, incluindo renovações, ou, tratando-se de contrato a termo incerto, quando cesse a situação que justificou a sua celebração, ou atinja a duração de seis anos.</p>
<p data-bbox="479 882 801 906">[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p data-bbox="589 936 701 983">Artigo 97.º Informações</p> <p data-bbox="183 1013 1102 1115">1 - A entidade empregadora pública deve comunicar, no prazo máximo de cinco dias úteis, à comissão de trabalhadores e às associações sindicais representativas, designadamente àquela em que o trabalhador esteja filiado, a celebração, com indicação do respetivo fundamento legal, e a cessação do contrato a termo.</p> <p data-bbox="183 1145 1102 1248">2 - A entidade empregadora pública deve comunicar, no prazo máximo de cinco dias úteis, à entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres o motivo da não renovação de contrato a termo sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.</p> <p data-bbox="183 1278 1102 1326">3 - A entidade empregadora pública deve afixar informação relativa à existência de postos de trabalho permanentes que se encontrem disponíveis no órgão ou serviço.</p>	<p data-bbox="1527 936 1639 983">Artigo 64.º Informações</p> <p data-bbox="1124 1013 2042 1115">1 - O empregador público deve comunicar, no prazo máximo de cinco dias úteis, à comissão de trabalhadores e às associações sindicais representativas, designadamente àquela em que o trabalhador esteja filiado, a celebração, com indicação do respetivo fundamento legal, e a cessação do contrato a termo.</p> <p data-bbox="1124 1145 2042 1248">2 - O empregador público deve comunicar, no prazo máximo de cinco dias úteis, à entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres o motivo da não renovação de contrato a termo, sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.</p> <p data-bbox="1124 1278 2042 1326">3 - O empregador público deve afixar informação relativa à existência de postos de trabalho permanentes que se encontrem disponíveis no órgão ou serviço.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p style="text-align: center;">Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p style="text-align: center;">Artigo 98.º Obrigações sociais</p> <p>O trabalhador admitido a termo é incluído, segundo um cálculo efetuado com recurso à média no ano civil anterior, no total dos trabalhadores do órgão ou serviço para determinação das obrigações sociais relacionadas com o número de trabalhadores ao serviço.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 65.º</b> <b>Obrigações sociais</b></p> <p>O trabalhador admitido a termo é incluído, segundo um cálculo efetuado com recurso à média no ano civil anterior, no total dos trabalhadores do órgão ou serviço, para efeitos da determinação das obrigações sociais relacionadas com o número de trabalhadores ao serviço.</p>
<p style="text-align: center;">[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p style="text-align: center;">Artigo 99.º Preferência na admissão</p> <p>1 - O trabalhador contratado a termo que se candidate, nos termos legais, a procedimento concursal de recrutamento publicitado durante a execução do contrato ou até 90 dias após a cessação do mesmo, para ocupação de posto de trabalho com características idênticas às daquele para que foi contratado, na modalidade de contrato por tempo indeterminado, tem preferência, na lista de ordenação final dos candidatos, em caso de igualdade de classificação.</p> <p>2 - A violação do disposto no número anterior obriga a entidade empregadora pública a indemnizar o trabalhador no valor correspondente a três meses de remuneração base.</p> <p>3 - Cabe ao trabalhador alegar a violação da preferência prevista no n.º 1 e à entidade empregadora pública a prova do cumprimento do disposto nesse preceito.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 66.º</b> <b>Preferência na admissão</b></p> <p>1 - O trabalhador contratado a termo que se candidate, nos termos legais, a procedimento concursal de recrutamento publicitado durante a execução do contrato ou até 90 dias após a cessação do mesmo, para ocupação de posto de trabalho com características idênticas às daquele para que foi contratado, na modalidade de contrato por tempo indeterminado, tem preferência, na lista de ordenação final dos candidatos, em caso de igualdade de classificação.</p> <p>2 - A violação do disposto no <b>número anterior</b> obriga o empregador público a indemnizar o trabalhador no valor correspondente a três meses de remuneração base.</p> <p>3 - Compete ao trabalhador alegar a violação da preferência <b>prevista no n.º 1</b> e ao empregador público a prova do cumprimento do disposto no <b>mesmo número</b>.</p>
<p style="text-align: center;">[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p style="text-align: center;">Artigo 100.º Igualdade de tratamento</p> <p>O trabalhador contratado a termo tem os mesmos direitos e está adstrito aos mesmos deveres do trabalhador permanente numa situação comparável, salvo se razões objetivas justificarem um tratamento diferenciado.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 67.º</b> <b>Igualdade de tratamento</b></p> <p>1 - O trabalhador contratado a termo tem os mesmos direitos e está adstrito aos mesmos deveres do trabalhador permanente numa situação comparável, salvo se razões objetivas justificarem um tratamento diferenciado.</p> <p>2 - O empregador deve proporcionar formação profissional ao trabalhador contratado a termo.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>Sem correspondência.</p>	<p style="text-align: center;"><b>CAPÍTULO II</b> <b>Outras modalidades especiais de vínculo de emprego público</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 68.º</b> <b>Remissão</b></p> <p>1 - Sem prejuízo do disposto na presente lei, é aplicável aos trabalhadores titulares de um vínculo de emprego público o regime previsto no Código do Trabalho em matéria de trabalho a tempo parcial e de teletrabalho.</p> <p>2 - O empregador público não pode excluir o recurso ao trabalho a tempo parcial por regulamento.</p> <p>3 - Não é aplicável ao vínculo de emprego público o regime da comissão de serviço e do trabalho intermitente previstos no Código do Trabalho.</p>
<p style="text-align: center;">[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 144.º</b> <b>Preferência na admissão ao trabalho a tempo parcial</b></p> <p>Os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho devem estabelecer, para a admissão em regime de tempo parcial, preferências em favor dos trabalhadores com responsabilidades familiares, dos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, pessoa com deficiência ou doença crónica e dos trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino médio ou superior.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 69.º</b> <b>Trabalho a tempo parcial e teletrabalho para os trabalhadores nomeados</b></p> <p>1 - A aplicação do regime do tempo parcial e do teletrabalho a trabalhadores nomeados pode ser determinada pelo empregador mediante requerimento do trabalhador.</p> <p>2 - Relativamente aos trabalhadores com vínculo de nomeação, o empregador público, pode, por regulamento, estabelecer para a admissão em regime de tempo parcial preferências em favor dos trabalhadores com responsabilidades familiares, dos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, pessoa com deficiência ou doença crónica e dos trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino médio ou superior.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
	<p style="text-align: center;"><b>TÍTULO IV</b> <b>Conteúdo do vínculo de emprego público</b></p> <p style="text-align: center;"><b>CAPÍTULO I</b> <b>Direitos, deveres e garantias do trabalhador e do empregador público</b></p> <p style="text-align: center;"><b>SECÇÃO I</b> <b>Disposições gerais</b></p>
<p style="text-align: center;">[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p style="text-align: center;">Artigo 86.º Princípio geral</p> <p>1 - A entidade empregadora pública e o trabalhador, no cumprimento das respetivas obrigações, assim como no exercício dos correspondentes direitos, devem proceder de boa fé.</p> <p>2 - Na execução do contrato devem as partes colaborar na obtenção da maior qualidade de serviço e produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador.</p>	<p style="text-align: center;">Artigo 70.º <b>Deveres gerais do empregador público e do trabalhador</b></p> <p>1 - O empregador público e o trabalhador, no cumprimento das respetivas obrigações, assim como no exercício dos correspondentes direitos, devem proceder de boa-fé.</p> <p>2 - O empregador público e o trabalhador devem colaborar na obtenção da qualidade do serviço e da produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador.</p>
<p style="text-align: center;">[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p style="text-align: center;">Artigo 87.º Deveres da entidade empregadora pública</p> <p>Sem prejuízo de outras obrigações, a entidade empregadora pública deve:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;</li> <li>b) Pagar pontualmente a remuneração, que deve ser justa e adequada ao trabalho;</li> <li>c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;</li> <li>d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;</li> <li>e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação profissional a exija;</li> <li>f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;</li> <li>g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;</li> <li>h) Adotar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para o órgão ou serviço ou atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;</li> <li>i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;</li> </ol>	<p style="text-align: center;">Artigo 71.º <b>Deveres do empregador público</b></p> <p>1 - Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador público deve:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;</li> <li>b) Pagar pontualmente a remuneração, que deve ser justa e adequada ao trabalho;</li> <li>c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;</li> <li>d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;</li> <li>e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;</li> <li>f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;</li> <li>g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;</li> <li>h) Adotar, no que se refere à segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para o órgão ou serviço ou atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;</li> <li>i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;</li> </ol>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>j) Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal em cada um dos seus órgãos ou serviços, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, remunerações, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da remuneração ou diminuição dos dias de férias.</p>	<p>j) Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal em cada um dos seus órgãos ou serviços, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades de vínculo, categorias, promoções, remunerações, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da remuneração ou diminuição dos dias de férias.</p> <p>2 - O empregador público deve proporcionar ao trabalhador ações de formação profissional adequadas à sua qualificação, nos termos de legislação especial.</p>
<p style="text-align: center;">[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 89.º</b> <b>Garantias do trabalhador</b></p> <p>É proibido à entidade empregadora pública:</p> <p>a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;</p> <p>b) Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho;</p> <p>c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;</p> <p>d) Diminuir a remuneração, salvo nos casos previstos na lei;</p> <p>e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;</p> <p>f) Sujeitar o trabalhador a mobilidade geral ou especial, salvo nos casos previstos na lei;</p> <p>g) Ceder trabalhadores do mapa de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direção próprios da entidade empregadora pública ou por pessoa por ela indicada, salvo nos casos especialmente previstos;</p> <p>h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade empregadora pública ou por pessoa por ela indicada;</p> <p>i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;</p> <p>j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 72.º</b> <b>Garantias do trabalhador</b></p> <p>1 - É proibido ao empregador público:</p> <p>a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como aplicar-lhe sanções disciplinares ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;</p> <p>b) Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho;</p> <p>c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que influencie desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos colegas;</p> <p>d) Diminuir a remuneração, salvo nos casos previstos na lei;</p> <p>e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;</p> <p>f) Sujeitar o trabalhador a mobilidade, salvo nos casos previstos na lei;</p> <p>g) Ceder trabalhadores do mapa de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direção próprios do empregador público ou por pessoa por ela indicada, salvo nos casos especialmente previstos;</p> <p>h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador público ou por pessoa por ele indicada;</p> <p>i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;</p> <p>j) Fazer cessar o vínculo e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.</p> <p>2 - Os trabalhadores têm o direito de frequentar ações de formação e aperfeiçoamento necessárias ao seu desenvolvimento profissional.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p data-bbox="481 387 801 411">[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p data-bbox="539 440 745 488">Artigo 88.º Deveres do trabalhador</p> <p data-bbox="185 520 1104 592">O trabalhador está sujeito aos deveres previstos na lei, designadamente no Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que Exercem Funções Públicas, e em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.</p>	<p data-bbox="1476 440 1688 488">Artigo 73.º Deveres do trabalhador</p> <p data-bbox="1128 520 2045 568">1- O trabalhador está sujeito aos deveres previstos na presente lei, noutros diplomas legais e regulamentos e no instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que lhe seja aplicável.</p> <p data-bbox="1128 624 1496 647">2- São deveres gerais dos trabalhadores:</p> <ul data-bbox="1128 651 1559 906" style="list-style-type: none"><li>a) O dever de prossecução do interesse público;</li><li>b) O dever de isenção;</li><li>c) O dever de imparcialidade;</li><li>d) O dever de informação;</li><li>e) O dever de zelo;</li><li>f) O dever de obediência;</li><li>g) O dever de lealdade;</li><li>h) O dever de correção;</li><li>i) O dever de assiduidade;</li><li>j) O dever de pontualidade.</li></ul> <p data-bbox="1128 938 2045 986">3- O dever de prossecução do interesse público consiste na sua defesa, no respeito pela Constituição, pelas leis e pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos.</p> <p data-bbox="1128 1018 2045 1066">4- O dever de isenção consiste em não retirar vantagens, diretas ou indiretas, pecuniárias ou outras, para si ou para terceiro, das funções que exerce.</p> <p data-bbox="1128 1098 2045 1169">5- O dever de imparcialidade consiste em desempenhar as funções com equidistância relativamente aos interesses com que seja confrontado, sem discriminar positiva ou negativamente qualquer deles, na perspetiva do respeito pela igualdade dos cidadãos.</p> <p data-bbox="1128 1201 2045 1249">6- O dever de informação consiste em prestar ao cidadão, nos termos legais, a informação que seja solicitada, com ressalva daquela que, naqueles termos, não deva ser divulgada.</p> <p data-bbox="1128 1281 2045 1353">7- O dever de zelo consiste em conhecer e aplicar as normas legais e regulamentares e as ordens e instruções dos superiores hierárquicos, bem como exercer as funções de acordo com os objetivos que tenham sido fixados e utilizando as competências que tenham sido consideradas adequadas.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
	<p>8 - O dever de obediência consiste em acatar e cumprir as ordens dos legítimos superiores hierárquicos, dadas em objeto de serviço e com a forma legal.</p> <p>9 - O dever de lealdade consiste em desempenhar as funções com subordinação aos objetivos do órgão ou serviço.</p> <p>10 - O dever de correção consiste em tratar com respeito os utentes dos órgãos ou serviços e os restantes trabalhadores e superiores hierárquicos.</p> <p>11 - Os deveres de assiduidade e de pontualidade consistem em comparecer ao serviço regular e continuamente e nas horas que estejam designadas.</p> <p>12 - O trabalhador tem o dever de frequentar ações de formação e aperfeiçoamento profissional na atividade em que exerce funções, das quais apenas pode ser dispensado por motivo atendível.</p> <p>13 - Na situação de requalificação, o trabalhador deve observar os deveres especiais inerentes a essa situação.</p>
	<p><b>SECÇÃO II</b> <b>Poderes do empregador público</b></p>
<p style="text-align: center;">[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 112.º</b> <b>Poder de direção</b></p> <p>Compete à entidade empregadora pública, dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem, fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 74.º</b> <b>Poder de direção</b></p> <p>Compete ao empregador público, dentro dos limites decorrentes do vínculo de emprego público e das normas que o regem, fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.</p>
<p style="text-align: center;">[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 115.º</b> <b>Regulamento interno do órgão ou serviço</b></p> <p>1 - A entidade empregadora pública pode elaborar regulamentos internos do órgão ou serviço contendo normas de organização e disciplina do trabalho. 2 - Na elaboração do regulamento interno do órgão ou serviço é ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 75.º</b> <b>Regulamento interno do órgão ou serviço</b></p> <p>1 - O empregador público pode elaborar regulamentos internos do órgão ou serviço contendo normas de organização e disciplina do trabalho. 2 - Na elaboração do regulamento interno do órgão ou serviço é ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>3 - A entidade empregadora pública deve dar publicidade ao conteúdo do regulamento interno do órgão ou serviço, designadamente afixando-o na sede do órgão ou serviço e nos locais de trabalho, de modo a possibilitar o seu pleno conhecimento, a todo o tempo, pelos trabalhadores.</p> <p>4 - A elaboração de regulamento interno do órgão ou serviço sobre determinadas matérias pode ser tornada obrigatória por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial.</p>	<p>3 - O empregador público deve dar publicidade ao conteúdo do regulamento interno do órgão ou serviço, designadamente afixando-o na sede do órgão ou serviço e nos locais de trabalho, de modo a possibilitar o seu pleno conhecimento, a todo o tempo, pelos trabalhadores.</p> <p>4 - A elaboração de regulamento interno do órgão ou serviço sobre determinadas matérias pode ser tornada obrigatória por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.</p>
<p style="text-align: center;">[Lei n.º 58/2008, de 9 de setembro]</p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 4.º</b> Sujeição ao poder disciplinar</p> <p>1 — Todos os trabalhadores são disciplinarmente responsáveis perante os seus superiores hierárquicos.</p> <p>2 — Os titulares dos órgãos dirigentes dos serviços da administração indireta são disciplinarmente responsáveis perante o membro do Governo que exerça a respetiva superintendência ou tutela.</p> <p>3 — Os trabalhadores ficam sujeitos ao poder disciplinar desde a aceitação da nomeação, a celebração do contrato ou a posse ou desde o início legal de funções quando este anteceda aqueles atos.</p> <p>4 — A cessação da relação jurídica de emprego público ou a alteração da situação jurídico -funcional não impedem a punição por infrações cometidas no exercício da função.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 76.º</b> <b>Poder disciplinar</b></p> <p>O empregador público tem poder disciplinar sobre o trabalhador ao seu serviço, enquanto vigorar o vínculo de emprego público.</p>
	<p style="text-align: center;"><b>SECÇÃO III</b> <b>Acordos de limitação da liberdade de trabalho</b></p>
<p style="text-align: center;">[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 108.º</b> Pacto de não concorrência</p> <p>1 - São nulas as cláusulas dos contratos e de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que, por qualquer forma, possam prejudicar o exercício da liberdade de trabalho, após a cessação do contrato.</p> <p>2 - É lícita, porém, a cláusula pela qual se limite a atividade do trabalhador no período máximo de dois anos subsequentes à cessação do contrato se ocorrerem cumulativamente as seguintes condições:</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 77.º</b> <b>Pacto de não concorrência</b></p> <p>1 - São nulos os acordos e as cláusulas de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que, por qualquer forma, possam prejudicar o exercício da liberdade de trabalho após a extinção do vínculo de emprego público.</p> <p>2 - É lícito, porém, o acordo ou a cláusula pela qual se limite a atividade do trabalhador no período máximo de dois anos subsequentes à extinção do vínculo, se ocorrerem cumulativamente as seguintes condições:</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>a) Constar tal cláusula, por forma escrita, do contrato ou do acordo de cessação deste;</p> <p>b) Tratar-se de atividade cujo exercício possa efetivamente causar prejuízo à entidade empregadora pública;</p> <p>c) Atribuir-se ao trabalhador uma compensação durante o período de limitação da sua atividade, que pode sofrer redução equitativa quando a entidade empregadora pública houver despendido somas avultadas com a sua formação profissional.</p> <p>3 - Em caso de despedimento declarado ilícito ou de resolução com justa causa pelo trabalhador com fundamento em ato ilícito da entidade empregadora pública, o montante da compensação referida na alínea c) do número anterior é elevado até ao equivalente à remuneração base devida no momento da cessação do contrato, sob pena de não poder ser invocada a cláusula de não concorrência.</p> <p>4 - São deduzidas no montante da compensação referida no número anterior as importâncias percebidas pelo trabalhador no exercício de qualquer atividade profissional iniciada após a cessação do contrato até ao montante fixado nos termos da alínea c) do n.º 2.</p> <p>5 - Tratando-se de trabalhador afeto ao exercício de atividades cuja natureza suponha especial relação de confiança ou com acesso a informação particularmente sensível no plano da concorrência, a limitação a que se refere o n.º 2 pode ser prolongada até três anos.</p>	<p>a) Constar tal acordo, por forma escrita, do contrato de trabalho em funções públicas ou do acordo de cessação do vínculo;</p> <p>b) Tratar-se de atividade cujo exercício possa efetivamente causar prejuízo ao empregador público;</p> <p>c) Atribuir-se ao trabalhador uma compensação durante o período de limitação da sua atividade, que pode sofrer redução equitativa quando o empregador público houver despendido somas avultadas com a sua formação profissional.</p> <p>3 - Em caso de despedimento declarado ilícito ou de resolução com justa causa pelo trabalhador com fundamento em ato ilícito do empregador público, o montante da compensação referida na <b>alínea c) do número anterior</b> é elevado até ao equivalente à remuneração base devida no momento da cessação do vínculo, sob pena de não poder ser invocada a cláusula de não concorrência.</p> <p>4 - São deduzidas no montante da compensação referida no <b>número anterior</b> as importâncias percebidas pelo trabalhador no exercício de qualquer atividade profissional iniciada após a cessação do vínculo, até ao montante fixado nos termos da <b>alínea c) do n.º 2</b>.</p> <p>5 - Tratando-se de trabalhador afeto a atividades cuja natureza suponha especial relação de confiança ou com acesso a informação particularmente sensível no plano da concorrência, a limitação a que se <b>refere o n.º 2</b> pode ser prolongada até três anos.</p>
<p>[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p><b>Artigo 109.º</b> <b>Pacto de permanência</b></p> <p>1 - É lícita a cláusula pela qual as partes convencionem, sem diminuição de remuneração, a obrigatoriedade de prestação de serviço durante certo prazo, não superior a três anos, como compensação de despesas extraordinárias comprovadamente feitas pela entidade empregadora pública na formação profissional do trabalhador, podendo este desobrigar-se restituindo a soma das importâncias despendidas.</p> <p>2 - Em caso de resolução do contrato pelo trabalhador com justa causa ou quando, tendo sido declarado ilícito o despedimento, o trabalhador não opte pela reintegração, não existe a obrigação de restituir a soma referida no número anterior.</p>	<p><b>Artigo 78.º</b> <b>Pacto de permanência</b></p> <p>1 - É lícito o acordo pelo qual o trabalhador e o empregador público convencionem, sem diminuição de remuneração, a obrigatoriedade de prestação de serviço durante certo prazo, não superior a três anos, como compensação de despesas extraordinárias comprovadamente feitas pelo empregador público na formação profissional do trabalhador, podendo este desobrigar-se restituindo as importâncias despendidas.</p> <p>2 - Em caso de extinção do vínculo pelo trabalhador com justa causa ou quando, tendo sido declarado ilícito o despedimento, o trabalhador não opte pela reintegração, não existe a obrigação de restituir a soma referida no <b>número anterior</b>.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
	<b>CAPÍTULO II</b> <b>Atividade, local de trabalho e carreiras</b>
	<b>SECÇÃO I</b> <b>Disposições gerais</b>
<p style="text-align: center;">[Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro]</p> <p style="text-align: center;">Artigo 40.º Integração em carreiras</p> <p>Os trabalhadores nomeados definitivamente e contratados por tempo indeterminado exercem as suas funções integrados em carreiras.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 79.º</b> <b>Funções desempenhadas</b></p> <p>1 - Os trabalhadores com vínculo de emprego público constituído por tempo indeterminado exercem as suas funções integrados em carreiras.</p> <p>2 - Os trabalhadores com vínculo de emprego público a termo resolutivo exercem as suas funções por referência a uma categoria integrada numa carreira.</p> <p>3 - Os trabalhadores com vínculo de emprego público na modalidade de comissão de serviço exercem as suas funções nos termos legalmente definidos para o cargo.</p>
<p style="text-align: center;">[Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro]</p> <p style="text-align: center;">Artigo 43.º Conteúdo funcional</p> <p>1 - A cada carreira, ou a cada categoria em que se desdobre, corresponde um conteúdo funcional legalmente descrito.</p> <p>2 - O conteúdo funcional de cada carreira ou categoria deve ser descrito de forma abrangente, dispensando pormenorizações relativas às tarefas nele abrangidas.</p> <p>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.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 80.º</b> <b>Conteúdo funcional</b></p> <p>1 - A cada carreira, ou a cada categoria em que se desdobre uma carreira, corresponde um conteúdo funcional legalmente descrito.</p> <p>2 - O conteúdo funcional de cada carreira ou categoria deve ser descrito de forma abrangente, dispensando pormenorizações relativas às tarefas nele abrangidas.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p>Artigo 113.º Funções desempenhadas</p> <p>1 - O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à atividade para que foi contratado.</p> <p>2 - A atividade contratada não prejudica o exercício, de forma esporádica, das funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.</p> <p>3 - O disposto no número anterior confere ao trabalhador, sempre que o exercício das funções acessórias exigir especiais qualificações, o direito a formação profissional não inferior a dez horas anuais.</p> <p>4 - A entidade empregadora pública deve procurar atribuir a cada trabalhador, no âmbito da atividade para que foi contratado, as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.</p>	<p>Artigo 81.º Exercício de funções afins</p> <p>1 - A descrição do conteúdo funcional nos termos do artigo anterior não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.</p> <p>2 - Sempre que as funções afins ou funcionalmente ligadas à atividade principal, referidas no número anterior, exijam especiais qualificações, o exercício de tais funções confere ao trabalhador o direito a formação profissional não inferior a 10 horas anuais.</p>
<p>[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p>Artigo 111.º Princípio geral</p> <p>As condições de prestação de trabalho devem favorecer a compatibilização da vida profissional com a vida familiar do trabalhador, bem como assegurar o respeito das normas aplicáveis em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho.</p>	<p>Artigo 82.º Atribuição de funções e desenvolvimento da carreira</p> <p>1 - O empregador público deve procurar colocar o trabalhador no posto de trabalho mais adequado às suas aptidões e qualificação profissional, dentro da carreira e categoria a que pertence ou que serve de referencial para o exercício das suas funções.</p> <p>2 - As condições de prestação de trabalho devem favorecer a compatibilização da vida profissional com a vida familiar do trabalhador, bem como assegurar o respeito das normas aplicáveis em matéria de segurança e saúde no trabalho.</p> <p>3 - O início de funções do trabalhador tem lugar com um período de formação em sala e em exercício, com duração e conteúdo dependentes da prévia situação jurídico-funcional do trabalhador, salvo tratando-se de trabalhador integrado em carreira especial cujo ingresso exigiu a aprovação em curso de formação específico.</p> <p>4 - Todos os trabalhadores têm direito ao pleno desenvolvimento da respetiva carreira profissional, que pode ser feito por alteração de posicionamento remuneratório ou por promoção.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 116.º</b> Noção</p> <p>1 - O trabalhador deve, em princípio, realizar a sua prestação no local de trabalho contratualmente definido, sem prejuízo do regime de mobilidade geral aplicável às relações jurídicas de emprego público constituídas por tempo indeterminado.</p> <p>2 - O trabalhador encontra-se adstrito às deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 83.º</b> Local de trabalho</p> <p>1 - O trabalhador deve, em princípio, realizar a sua prestação no local de trabalho correspondente ao posto de trabalho atribuído, sem prejuízo das situações de mobilidade previstas na presente lei.</p> <p>2 - O trabalhador encontra-se adstrito às deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.</p>
	<p><b>SECÇÃO II</b> Carreiras</p>
<p>[Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro]</p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 41.º</b> Carreiras gerais e especiais</p> <p>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 respetivas atividades.</p> <p>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 respetivas atividades.</p> <p>3 - Apenas podem ser criadas carreiras especiais quando, cumulativamente:</p> <p>a) Os respetivos conteúdos funcionais não possam ser absorvidos pelos conteúdos funcionais das carreiras gerais;</p> <p>b) Os respetivos trabalhadores se devam encontrar sujeitos a deveres funcionais mais exigentes que os previstos para os das carreiras gerais;</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 84.º</b> Carreiras gerais e especiais</p> <p>1 - As carreiras dos trabalhadores em funções públicas são gerais e especiais.</p> <p>2 - São gerais as carreiras cujos conteúdos funcionais caracterizam postos de trabalho de que a generalidade dos órgãos ou serviços carece para o desenvolvimento das respetivas atividades.</p> <p>3 - 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 respetivas atividades.</p> <p>4 - Apenas podem ser criadas carreiras especiais quando, cumulativamente:</p> <p>a) Os respetivos conteúdos funcionais não possam ser absorvidos pelos conteúdos funcionais das carreiras gerais;</p> <p>b) Os respetivos trabalhadores se devam sujeitar a deveres funcionais mais exigentes que os previstos para os das carreiras gerais;</p> <p>c) Os respetivos trabalhadores tenham que ter aprovação em curso de formação específico de duração não inferior a seis meses ou deter certo grau académico ou título profissional para integrar a carreira.</p> <p>5 - O requisito previsto na <b>alínea c) do número anterior</b> pode ser preenchido durante o período experimental.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>[Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro]</p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 42.º</b> Carreiras unicategoriais e pluricategoriais</p> <p>1 - Independentemente da sua qualificação como gerais ou especiais, as carreiras são unicategoriais ou pluricategoriais.</p> <p>2 - São unicategoriais as carreiras a que corresponde uma única categoria.</p> <p>3 - São pluricategoriais as carreiras que se desdobram em mais do que uma categoria.</p> <p>4 - Apenas podem ser criadas carreiras pluricategoriais quando a cada uma das categorias da carreira corresponde um conteúdo funcional distinto do das restantes.</p> <p>5 - O conteúdo funcional das categorias superiores integra o das que lhe sejam inferiores.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 85.º</b> Carreiras unicategoriais e pluricategoriais</p> <p>1 - As carreiras gerais ou especiais são unicategoriais ou pluricategoriais, consoante lhes correspondam uma ou mais categorias.</p> <p>2 - Apenas podem ser criadas carreiras pluricategoriais quando a cada uma das categorias da carreira corresponda um conteúdo funcional distinto do das restantes.</p> <p>3 - O conteúdo funcional das categorias superiores integra o das inferiores.</p>
<p>[Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro]</p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 44.º</b> Graus de complexidade funcional</p> <p>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:</p> <p>a) De grau 1, quando se exija a titularidade da escolaridade obrigatória, ainda que acrescida de formação profissional adequada;</p> <p>b) De grau 2, quando se exija a titularidade do 12.º ano de escolaridade ou de curso que lhe seja equiparado;</p> <p>c) De grau 3, quando se exija a titularidade de licenciatura ou de grau académico superior a esta.</p> <p>2 - O diploma que crie a carreira faz referência ao respetivo grau de complexidade funcional.</p> <p>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.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 86.º</b> Graus de complexidade funcional</p> <p>1 - Em função do nível habilitacional exigido, em regra, em cada carreira, estas classificam-se nos seguintes graus de complexidade funcional:</p> <p>a) Grau 1, quando se exija a titularidade de escolaridade obrigatória, ainda que acrescida de formação profissional adequada;</p> <p>b) Grau 2, quando se exija a titularidade do 12.º ano de escolaridade ou de curso que lhe seja equiparado;</p> <p>c) Grau 3, quando se exija a titularidade de licenciatura ou de grau académico superior a esta.</p> <p>2 - O diploma que cria a carreira faz referência ao respetivo grau de complexidade funcional.</p> <p>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.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p data-bbox="479 389 808 411">[Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro]</p> <p data-bbox="535 442 752 488">Artigo 45.º Posições remuneratórias</p> <p data-bbox="185 518 1016 541">1 - A cada categoria das carreiras corresponde um número variável de posições remuneratórias.</p> <p data-bbox="185 571 1099 617">2 - À categoria da carreira unicategorial corresponde um número mínimo de oito posições remuneratórias.</p> <p data-bbox="185 647 1099 694">3 - Nas carreiras pluricategoriais, o número de posições remuneratórias de cada categoria obedece às seguintes regras:</p> <p data-bbox="185 703 958 726">a) À categoria inferior corresponde um número mínimo de oito posições remuneratórias;</p> <p data-bbox="185 730 1099 777">b) A cada uma das categorias sucessivamente superiores corresponde um número proporcionalmente decrescente de posições remuneratórias por forma a que: (45)</p> <p data-bbox="185 782 1099 828">i) Estando a carreira desdobrada em duas categorias, seja de quatro o número mínimo das posições remuneratórias da categoria superior;</p> <p data-bbox="185 833 1099 879">ii) Estando a carreira desdobrada em três categorias, seja de cinco e de duas o número mínimo das posições remuneratórias das categorias sucessivamente superiores;</p> <p data-bbox="185 884 1099 930">iii) Estando a carreira desdobrada em quatro categorias, seja de seis, quatro e duas o número mínimo das posições remuneratórias das categorias sucessivamente superiores.</p>	<p data-bbox="1473 442 1691 488">Artigo 87.º Posições remuneratórias</p> <p data-bbox="1126 518 1968 541">1 - A cada categoria das carreiras corresponde um número variável de posições remuneratórias.</p> <p data-bbox="1126 571 2040 617">2 - À categoria da carreira unicategorial corresponde um número mínimo de oito posições remuneratórias.</p> <p data-bbox="1126 647 2040 694">3 - Nas carreiras pluricategoriais, o número de posições remuneratórias de cada categoria obedece às seguintes regras:</p> <p data-bbox="1126 703 1917 726">a) À categoria inferior corresponde um número mínimo de oito posições remuneratórias;</p> <p data-bbox="1126 730 2040 777">b) A cada uma das categorias sucessivamente superiores corresponde um número proporcionalmente decrescente de posições remuneratórias, por forma a que:</p> <p data-bbox="1126 782 2040 828">i) No caso de carreira desdobrada em duas categorias, seja de quatro o número mínimo das posições remuneratórias da categoria superior;</p> <p data-bbox="1126 833 2040 879">ii) No caso de carreira desdobrada em três categorias, seja de cinco e de duas o número mínimo das posições remuneratórias das categorias sucessivamente superiores;</p> <p data-bbox="1126 884 2040 930">iii) No caso de carreira desdobrada em quatro categorias, seja de seis, quatro e duas o número mínimo das posições remuneratórias das categorias sucessivamente superiores.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>[Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro]</p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 49.º</b> Enumeração e caracterização</p> <p>1 - São gerais as carreiras de: a) Técnico superior; b) Assistente técnico; c) Assistente operacional.</p> <p>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.</p> <p>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 respetivo sector de atividade.</p> <p>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 respetivo sector de atividade.</p> <p>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 respetivo sector de atividade.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 88.º</b> Enumeração e caracterização das carreiras gerais</p> <p>1 - São gerais as carreiras de: a) Técnico superior; b) Assistente técnico; c) Assistente operacional.</p> <p>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, da qual é parte integrante.</p> <p>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 respetivo sector de atividade.</p> <p>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 respetivo sector de atividade.</p> <p>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 respetivo sector de atividade.</p>
	<p><b>SECÇÃO III</b> <b>Avaliação do desempenho</b></p>
	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 89.º</b> <b>Avaliação do desempenho</b></p> <p>Os trabalhadores estão sujeitos ao regime de avaliação do desempenho constante do diploma próprio referido na <a href="#">alínea a)</a> do <a href="#">n.º 1 do artigo 5.º</a>.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p data-bbox="472 389 815 411">[Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro]</p> <p data-bbox="580 442 669 489">Artigo 5.º Princípios</p> <p data-bbox="185 520 607 542">O SIADAP subordina-se aos seguintes princípios:</p> <ul data-bbox="185 545 1066 1142" style="list-style-type: none"><li>a) Coerência e integração, alinhando a ação dos serviços, dirigentes e trabalhadores na prossecução dos objetivos e na execução das políticas públicas;</li><li>b) Responsabilização e desenvolvimento, reforçando o sentido de responsabilidade de dirigentes e trabalhadores pelos resultados dos serviços, articulando melhorias dos sistemas organizacionais e processos de trabalho e o desenvolvimento das competências dos dirigentes e dos trabalhadores;</li><li>c) Universalidade e flexibilidade, visando a aplicação dos sistemas de gestão do desempenho a todos os serviços, dirigentes e trabalhadores, mas prevendo a sua adaptação a situações específicas;</li><li>d) Transparência e imparcialidade, assegurando a utilização de critérios objetivos e públicos na gestão do desempenho dos serviços, dirigentes e trabalhadores, assente em indicadores de desempenho;</li><li>e) Eficácia, orientando a gestão e a acção dos serviços, dos dirigentes e dos trabalhadores para a obtenção dos resultados previstos;</li><li>f) Eficiência, relacionando os bens produzidos e os serviços prestados com a melhor utilização de recursos;</li><li>g) Orientação para a qualidade nos serviços públicos;</li><li>h) Comparabilidade dos desempenhos dos serviços, através da utilização de indicadores que permitam o confronto com padrões nacionais e internacionais, sempre que possível;</li><li>i) Publicidade dos resultados da avaliação dos serviços, promovendo a visibilidade da sua atuação perante os utilizadores;</li><li>j) Publicidade na avaliação dos dirigentes e dos trabalhadores, nos termos previstos na presente lei;</li><li>l) Participação dos dirigentes e dos trabalhadores na fixação dos objetivos dos serviços, na gestão do desempenho, na melhoria dos processos de trabalho e na avaliação dos serviços;</li><li>m) Participação dos utilizadores na avaliação dos serviços.</li></ul>	<p data-bbox="1406 442 1760 489">Artigo 90.º Princípios da avaliação do desempenho</p> <p data-bbox="1128 520 1928 542">O regime de avaliação do desempenho dos trabalhadores rege-se pelos seguintes princípios:</p> <ul data-bbox="1128 545 2040 778" style="list-style-type: none"><li>a) Orientação para resultados, promovendo a excelência e a qualidade;</li><li>b) Universalidade, assumindo-se como um sistema transversal a todos os serviços, organismos e trabalhadores da Administração Pública;</li><li>c) Responsabilização e desenvolvimento, assumindo-se como um instrumento de orientação, avaliação e desenvolvimento dos trabalhadores para a obtenção de resultados e demonstração de competências profissionais;</li><li>d) Reconhecimento e motivação, garantindo a diferenciação de desempenhos e promovendo uma gestão baseada na valorização das competências e do mérito;</li><li>e) Transparência, assentando em critérios objetivos, regras claras e amplamente divulgadas.</li></ul>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p data-bbox="472 389 815 411">[Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro]</p> <p data-bbox="600 440 696 488">Artigo 52.º Efeitos</p> <p data-bbox="185 518 927 541">1 - A avaliação do desempenho individual tem, designadamente, os seguintes efeitos:</p> <ul data-bbox="185 544 1099 699" style="list-style-type: none"><li>a) Identificação de potencialidades pessoais e profissionais do trabalhador que devam ser desenvolvidas;</li><li>b) Diagnóstico de necessidades de formação;</li><li>c) Identificação de competências e comportamentos profissionais merecedores de melhoria;</li><li>d) Melhoria do posto de trabalho e dos processos a ele associados;</li><li>e) Alteração de posicionamento remuneratório na carreira do trabalhador e atribuição de prémios de desempenho, nos termos da legislação aplicável.</li></ul> <p data-bbox="185 727 1061 775">2 - O reconhecimento de Desempenho excelente em dois ciclos avaliativos consecutivos confere ao trabalhador, alternativamente, o direito a:</p> <ul data-bbox="185 778 1099 962" style="list-style-type: none"><li>a) (Revogada.)</li><li>b) Estágio em organismo de Administração Pública estrangeira ou em organização internacional, devendo apresentar relatório do mesmo ao dirigente máximo;</li><li>c) Estágio em outro serviço público, organização não governamental ou entidade empresarial com atividade e métodos de gestão relevantes para a Administração Pública, devendo apresentar relatório do mesmo ao dirigente máximo do serviço;</li><li>d) Frequência de ações de formação adequada ao desenvolvimento de competências profissionais.</li></ul> <p data-bbox="185 991 1061 1038">3 - Os estágios e as ações de formação a que se refere o número anterior consideram-se, para todos os efeitos legais, como serviço efetivo.</p> <p data-bbox="185 1067 322 1090">4 – (Revogado).</p> <p data-bbox="185 1118 322 1141">5 - (Revogado).</p> <p data-bbox="185 1169 322 1192">6- (Revogado).</p>	<p data-bbox="1420 440 1749 488">Artigo 91.º Efeitos da avaliação do desempenho</p> <p data-bbox="1126 518 2040 592">Para além dos efeitos previstos no diploma que a regulamenta, a avaliação do desempenho dos trabalhadores tem os efeitos previstos na presente lei em matéria de alteração de posicionamento remuneratório na carreira, de atribuição de prémios de desempenho e efeitos disciplinares.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p style="text-align: center;"><b>[Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro]</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 59.º</b> Mobilidade interna a órgãos ou serviços</p> <p>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.</p> <p>2 - A mobilidade referida no número anterior é sempre devidamente fundamentada e pode operar-se:</p> <p>a) Dentro da mesma modalidade de constituição da relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado ou entre ambas as modalidades;</p> <p>b) Dentro do mesmo órgão ou serviço ou entre dois órgãos ou serviços;</p> <p>c) Abrangendo indistintamente trabalhadores em atividade ou que se encontrem colocados em situação de mobilidade especial;</p> <p>d) A tempo inteiro ou a tempo parcial, conforme o acordado entre os sujeitos que devam dar o seu acordo.</p>	<p style="text-align: center;"><b>CAPÍTULO III</b> <b>Mobilidade</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 92.º</b> <b>Situações de mobilidade</b></p> <p>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.</p> <p>2 - A mobilidade é devidamente fundamentada e pode abranger:</p> <p>a) Mobilidade dentro da mesma modalidade de vínculo de emprego público por tempo indeterminado ou entre ambas as modalidades;</p> <p>b) Mobilidade dentro do mesmo órgão ou serviço ou entre dois órgãos ou serviços;</p> <p>c) Mobilidade relativa a trabalhadores em efetividade de funções ou relativa a trabalhadores em situação de requalificação;</p> <p>d) Mobilidade a tempo inteiro ou a tempo parcial.</p> <p>3 - O disposto na presente lei não prejudica a existência de outros regimes de mobilidade, nomeadamente no âmbito de carreiras especiais.</p>
<p style="text-align: center;"><b>[Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro]</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 60.º</b> Modalidades de mobilidade interna</p> <p>1 - A mobilidade interna reveste as modalidades de mobilidade na categoria e de mobilidade intercarreiras ou categorias.</p> <p>2 - A mobilidade na categoria opera-se para o exercício de funções inerentes à categoria de que o trabalhador é titular, na mesma atividade ou em diferente atividade para que detenha habilitação adequada.</p> <p>3 - A mobilidade intercarreiras ou categorias opera-se para o exercício de funções não inerentes à categoria de que o trabalhador é titular e inerentes:</p> <p>a) A categoria superior ou inferior da mesma carreira; ou</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 93.º</b> <b>Modalidades de mobilidade</b></p> <p>1 - A mobilidade reveste as modalidades de mobilidade na categoria e de mobilidade intercarreiras ou categorias.</p> <p>2 - A mobilidade na categoria opera-se para o exercício de funções inerentes à categoria de que o trabalhador é titular, na mesma atividade ou em diferente atividade para que detenha habilitação adequada.</p> <p>3 - A mobilidade intercarreiras ou categorias opera-se para o exercício de funções não inerentes à categoria de que o trabalhador é titular e inerentes:</p> <p>a) A categoria superior ou inferior da mesma carreira; ou</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>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.</p> <p>4 - A mobilidade intercarreiras ou categorias depende da titularidade de habilitação adequada do trabalhador e não pode modificar substancialmente a sua posição.</p>	<p>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.</p> <p>4 - A mobilidade intercarreiras ou categorias depende da titularidade de habilitação adequada do trabalhador e não pode modificar substancialmente a sua posição.</p>
<p style="text-align: center;">[Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro]</p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 61.º</b> Acordos</p> <p>1 - Em regra, a mobilidade interna depende do acordo do trabalhador e dos órgãos ou serviços de origem e de destino, podendo ser promovida pelas entidades empregadoras públicas ou requerida pelo trabalhador.</p> <p>2 - Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, é dispensado o acordo do trabalhador para efeitos de mobilidade interna, em todas as suas modalidades, quando se verifique qualquer das seguintes situações e desde que o local de trabalho se situe até 60 km, inclusive, do local de residência:</p> <p>a) Se opere para órgão, serviço ou unidade orgânica situados no concelho do órgão, serviço ou unidade orgânica de origem, no concelho da sua residência ou em concelho confinante com qualquer daqueles;</p> <p>b) O órgão, serviço ou unidade orgânica de origem ou a sua residência se situe em concelho da área metropolitana de Lisboa ou da área metropolitana do Porto e a mobilidade se opere para órgão, serviço ou unidade orgânica situados em concelho integrado numa daquelas áreas ou em concelho confinante com qualquer daquelas, respetivamente.</p> <p>3 - Os trabalhadores abrangidos pelo número anterior podem solicitar a não sujeição à mobilidade, invocando e demonstrando prejuízo sério para a sua vida pessoal, no prazo de 10 dias a contar da comunicação da decisão de mobilidade, nomeadamente através da comprovação da inexistência de rede de serviços de transporte público coletivo que permita a realização da deslocação entre a residência e o local de trabalho, ou da duração desta.</p> <p>4 - O limite estabelecido no n.º 2 é reduzido para 30 km quando o trabalhador pertença a categoria de grau de complexidade 1 e 2.</p> <p>5 - O acordo do trabalhador pode ainda ser dispensado nos termos do disposto no artigo 61.º-A.</p> <p>6 - Quando a mobilidade interna se opere para categoria inferior da mesma carreira ou para carreira de</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 94.º</b> <b>Forma de operar a mobilidade</b></p> <p>1 - A mobilidade, em qualquer das suas modalidades, pode operar:</p> <p>a) Por acordo entre os órgãos ou serviços de origem e de destino, mediante a aceitação do trabalhador;</p> <p>b) Por acordo entre os órgãos ou serviços de origem e de destino, com dispensa de aceitação do trabalhador;</p> <p>c) Por decisão do órgão ou serviço de destino, com dispensa do acordo do órgão ou serviço de origem, mediante despacho do membro do Governo, em situações de mobilidade entre serviços do seu ministério, e com aceitação ou dispensa de aceitação do trabalhador, nos termos do <a href="#">artigo seguinte</a>.</p> <p>d) Por decisão do órgão ou serviço, em caso de mobilidade entre unidades orgânicas, e com aceitação ou dispensa de aceitação do trabalhador, nos termos do <a href="#">artigo seguinte</a>.</p> <p>2 - Quando a mobilidade opere para categoria inferior da mesma carreira ou para carreira de grau de</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>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.</p> <p>7 - 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.</p> <p>8 - 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:</p> <p>a) Se opere para serviço ou unidade orgânica situados fora das áreas metropolitanas de Lisboa e do Porto;</p> <p>b) Tiverem decorrido seis meses sobre recusa de acordo, numa situação de mobilidade interna relativa ao mesmo trabalhador e ainda que para outro serviço de destino.</p> <p>9 - <i>(Revogado.)</i></p> <p>10 - <i>(Revogado.)</i></p> <p>11 - Operada a mobilidade nos termos previstos na alínea b) do número anterior, não pode o trabalhador voltar a beneficiar da dispensa de acordo do serviço de origem nos três anos subsequentes.</p> <p>12 - O membro do Governo respetivo pode, por despacho, determinar a dispensa do acordo do serviço de origem em situações de mobilidade interna entre serviços do seu ministério.</p> <p>13 - O membro do Governo responsável pelas áreas das finanças e da Administração Pública define, por despacho, as condições e os termos em que podem ser compensados os encargos adicionais com deslocações em que o trabalhador incorra pela utilização de transportes públicos coletivos nas situações previstas no n.º 2.</p> <p>14 - O disposto no presente artigo não prejudica a existência de outros regimes de mobilidade, nomeadamente os regimes próprios de carreiras especiais.</p>	<p>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.</p> <p>3 - Quando a mobilidade opere para órgão ou serviço, designadamente temporário, que não possa constituir vínculos 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 requalificação nunca pode ser dispensado.</p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 95.º</b> <b>Dispensa do acordo do trabalhador para a mobilidade</b></p> <p>1 - É dispensado o acordo do trabalhador para a mobilidade quando o local de trabalho se situe até 60 km, inclusive, do local de residência, e desde que se verifique uma das seguintes situações:</p> <p>a) O novo posto de trabalho se situe no concelho da residência do trabalhador ou em concelho confinante;</p> <p>b) O novo posto de trabalho se situe em concelho integrado na área metropolitana de Lisboa ou na área metropolitana do Porto ou em concelho confinante, quando a residência do trabalhador se situe numa daquelas áreas.</p> <p>2 - Os trabalhadores abrangidos pelo <b>número anterior</b> podem, no prazo de 10 dias, a contar da comunicação da decisão de mobilidade, requerer a dispensa da mesma, com fundamento em prejuízo sério para a sua vida pessoal, nomeadamente através da comprovação da inexistência de rede de serviços de transporte público coletivo entre a residência e o local de trabalho, ou da duração excessiva da deslocação.</p> <p>3 - O limite <b>estabelecido no n.º 1</b> é reduzido para 30 km quando o trabalhador pertença a categoria de grau de complexidade 1 ou 2.</p> <p>4 - O membro do Governo responsável pelas áreas das finanças e da Administração Pública define, por despacho, as condições e os termos em que podem ser compensados os encargos adicionais com deslocações em que o trabalhador incorra pela utilização de transportes públicos coletivos nas situações previstas no presente artigo.</p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 96.º</b> <b>Dispensa do acordo do órgão ou serviço de origem para a mobilidade</b></p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
	<p>1 - No âmbito da administração direta e indireta do Estado, é dispensado o acordo do órgão ou serviço de origem do trabalhador, para efeitos de mobilidade, quando:</p> <p>a) A mobilidade opere para serviço ou unidade orgânica situados fora das áreas metropolitanas de Lisboa e do Porto;</p> <p>b) Tiverem decorrido seis meses sobre recusa de acordo do órgão ou serviço de origem, numa situação de mobilidade relativa ao mesmo trabalhador, ainda que para outro serviço de destino.</p> <p>2 - Operada a mobilidade nos termos previstos na <b>alínea b) do número anterior</b>, não pode o trabalhador voltar a beneficiar da dispensa de acordo do órgão ou serviço de origem nos três anos subsequentes.</p>
<p>[Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro]</p> <p><b>Artigo 63.º</b> <b>Duração</b></p> <p>1 - A mobilidade interna tem a duração máxima de 18 meses, exceto nos seguintes casos:</p> <p>a) Quando esteja em causa os órgãos e serviços da Assembleia da República e os serviços de apoio aos grupos parlamentares;</p> <p>b) Quando esteja em causa órgão ou serviço, designadamente temporário, que não possa constituir relações jurídicas de emprego público por tempo indeterminado, em que a duração é indeterminada;</p> <p>c) Quando esteja a decorrer procedimento concursal que vise o recrutamento de trabalhador para o posto de trabalho cuja atividade se encontre a ser executada por recurso a mobilidade interna, em que a duração pode ser prorrogada por um período máximo de seis meses.</p> <p>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.</p>	<p><b>Artigo 97.º</b> <b>Duração</b></p> <p>1 - A mobilidade tem a duração máxima de 18 meses, exceto nos seguintes casos:</p> <p>a) Quando estejam em causa os órgãos e serviços da Assembleia da República e os serviços de apoio aos grupos parlamentares;</p> <p>b) Quando esteja em causa órgão ou serviço, designadamente temporário, que não possa constituir vínculos de emprego público por tempo indeterminado.</p> <p>2 - O prazo previsto no <b>número anterior</b> pode ser prorrogado por um período máximo de seis meses quando esteja a decorrer procedimento concursal que vise o recrutamento de trabalhador para o posto de trabalho preenchido com a mobilidade.</p> <p>3 - Não pode haver lugar, durante o prazo de um ano, a mobilidade para o mesmo órgão, serviço ou unidade orgânica de trabalhador que se tenha encontrado em mobilidade e tenha regressado à situação jurídico-funcional de origem.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p style="text-align: center;"><b>[Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro]</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 61.º-A</b> Mobilidade interna temporária em órgão ou serviço com unidades orgânicas desconcentradas</p> <p>1 - O trabalhador pode ser sujeito a mobilidade interna temporária, nos termos do disposto nos números seguintes, desde que reunidas cumulativamente as seguintes condições:</p> <p>a) Se trate de necessidade de deslocação de trabalhadores entre unidades orgânicas desconcentradas de um mesmo órgão ou serviço;</p> <p>b) A mobilidade seja feita para a mesma categoria e para posto de trabalho idêntico na unidade orgânica de destino;</p> <p>c) Sejam excedidos os limites previstos no artigo 61.º.</p> <p>2 - A mobilidade prevista no presente artigo tem a duração máxima de um ano e determina a atribuição de ajudas de custo por inteiro, durante o período da sua vigência.</p> <p>3 - A mobilidade depende do prévio apuramento dos trabalhadores disponíveis na unidade ou unidades de origem e de necessidades na unidade ou unidades orgânicas de destino, por carreira, categoria e área de atuação, as quais são divulgadas na intranet do órgão ou serviço.</p> <p>4 - Os trabalhadores da unidade ou unidades de origem detentores dos requisitos exigidos podem manifestar o seu interesse em aderir às ofertas de mobilidade divulgadas nos termos do número anterior, no prazo e nas condições estipuladas para o efeito pelo dirigente máximo do órgão ou serviço.</p> <p>5 - Quando não existam, nas condições previstas no número anterior, trabalhadores interessados em número suficiente para a satisfação das necessidades na unidade ou unidades orgânicas de destino, são aplicados, em cada órgão ou serviço, critérios objetivos de seleção definidos pelo respetivo dirigente máximo e sujeitos a aprovação do membro do Governo com poder de direção, superintendência ou tutela sobre o órgão ou serviço, sendo publicitados nos termos previstos no n.º 3.</p> <p>6 - O trabalhador selecionado nos termos do número anterior pode solicitar a não sujeição à mobilidade interna, invocando e demonstrando prejuízo sério para a sua vida pessoal, no prazo de 10 dias a contar da comunicação da decisão de mobilidade.</p> <p>7 - O trabalhador não pode ser novamente sujeito à mobilidade regulada no presente artigo antes de decorridos dois anos, exceto com o seu acordo, mantendo neste caso o direito à compensação prevista no n.º 2.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 98.º</b> <b>Situações excecionais de mobilidade</b></p> <p>1 - A título excecional, o trabalhador pode ser sujeito a mobilidade, com dispensa do seu acordo, para posto de trabalho situado a mais de 60 km de distância da sua residência, desde que reunidas cumulativamente as seguintes condições:</p> <p>a) A mobilidade ocorra entre unidades orgânicas desconcentradas de um mesmo órgão ou serviço;</p> <p>b) O trabalhador desempenhe funções correspondentes à categoria de que é titular e ocupe posto de trabalho idêntico na unidade orgânica de destino;</p> <p>c) A mobilidade tenha uma duração máxima de um ano;</p> <p>d) Sejam atribuídas ajudas de custo durante o período de mobilidade.</p> <p>2 - A mobilidade depende do prévio apuramento dos trabalhadores disponíveis na unidade ou unidades de origem e de necessidades na unidade ou unidades orgânicas de destino, por carreira, categoria e área de atuação, as quais são divulgadas na Intranet do órgão ou serviço.</p> <p>3 - Os trabalhadores da unidade ou unidades de origem detentores dos requisitos exigidos podem manifestar o seu interesse em aderir às ofertas de mobilidade divulgadas nos termos do presente artigo, no prazo e nas condições estipuladas para o efeito pelo dirigente máximo do órgão ou serviço.</p> <p>4 - Quando não existam, nas condições previstas no <b>número anterior</b>, trabalhadores interessados em número suficiente para a satisfação das necessidades na unidade ou unidades orgânicas de destino, são aplicados, em cada órgão ou serviço, critérios objetivos de seleção definidos pelo respetivo dirigente máximo e sujeitos a aprovação do membro do Governo que exerça poderes de direção, superintendência ou tutela sobre o órgão ou serviço, sendo publicitados nos termos <b>previstos no n.º 2</b>.</p> <p>5 - O trabalhador selecionado nos termos do <b>número anterior</b> pode solicitar a dispensa da mobilidade, invocando e demonstrando prejuízo sério para a sua vida pessoal, no prazo de 10 dias, a contar da comunicação da decisão de mobilidade.</p> <p>6 - O trabalhador não pode ser novamente sujeito à mobilidade regulada no presente artigo antes de decorridos dois anos, exceto com o seu acordo, mantendo neste caso o direito a ajudas de custo.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>8 - O disposto no presente artigo não prejudica a existência de outros regimes de mobilidade, nomeadamente os regimes próprios de carreiras especiais.</p> <p>9 - A mobilidade prevista no presente artigo pode consolidar-se a todo o tempo, mediante acordo entre a entidade empregadora pública e o trabalhador.</p> <p>10 - Verificada a situação prevista no número anterior, cessa o direito à atribuição de ajudas de custo.</p>	
<p style="text-align: center;">[Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro]</p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 64.º</b> Consolidação da mobilidade na categoria</p> <p>1 - A mobilidade na categoria que se opere dentro do mesmo órgão ou serviço consolida-se definitivamente, por decisão do respetivo dirigente máximo:</p> <p>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 atividade;</p> <p>b) Com o acordo do trabalhador, quando se tenha operado em diferente atividade.</p> <p>2 - A mobilidade na categoria que se opere entre dois órgãos ou serviços pode consolidar-se definitivamente, por decisão do dirigente máximo do órgão ou serviço de destino, desde que reunidas, cumulativamente, as seguintes condições:</p> <p>a) Haja acordo do serviço de origem, quando este tenha sido exigido para o início da mobilidade;</p> <p>b) A mobilidade tenha tido, pelo menos, a duração de seis meses ou a duração do período experimental exigido para a categoria, caso este seja superior;</p> <p>c) Haja acordo do trabalhador, quando tenha sido exigido para o início da mobilidade ou quando envolva alteração da atividade de origem;</p> <p>d) Seja ocupado posto de trabalho previsto previamente no mapa de pessoal.</p> <p>3 - A consolidação da mobilidade prevista no presente artigo não é precedida nem sucedida de qualquer período experimental.</p> <p>4 - Na consolidação da mobilidade na categoria é mantido o posicionamento remuneratório detido na situação jurídico-funcional de origem.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 99.º</b> Consolidação da mobilidade na categoria</p> <p>1 - A mobilidade na categoria e na mesma atividade, dentro do mesmo órgão ou serviço, consolida-se definitivamente por decisão do respetivo dirigente máximo, com ou sem o acordo do trabalhador, consoante a constituição da situação de mobilidade tenha ou não carecido da aceitação do trabalhador.</p> <p>2 - A mobilidade na categoria e em diferente atividade, dentro do mesmo órgão ou serviço, consolida-se definitivamente por acordo entre o dirigente máximo do serviço e o trabalhador.</p> <p>3 - A mobilidade na categoria, que se opere entre dois órgãos ou serviços, pode consolidar-se definitivamente, por decisão do dirigente máximo do órgão ou serviço de destino, desde que reunidas, cumulativamente, as seguintes condições:</p> <p>a) Com o acordo do órgão ou serviço de origem do trabalhador, quando exigido para a constituição da situação de mobilidade;</p> <p>b) Quando a mobilidade tenha tido, pelo menos, a duração de seis meses ou a duração do período experimental exigido para a categoria, caso este seja superior;</p> <p>c) Com o acordo do trabalhador, quando este tenha sido exigido para a constituição da situação de mobilidade ou quando esta envolva alteração da atividade de origem;</p> <p>d) Quando seja ocupado posto de trabalho previsto previamente no mapa de pessoal.</p> <p>4 - A consolidação da mobilidade prevista no presente artigo não é precedida nem sucedida de qualquer período experimental.</p> <p>5 - Na consolidação da mobilidade na categoria é mantido o posicionamento remuneratório detido na situação jurídico-funcional de origem.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>5 - Quando se trate de trabalhador em situação de mobilidade especial, o disposto nas alíneas a) e c) do n.º 2 não é aplicável, podendo ainda o posto de trabalho referido na alínea d) do mesmo número ser automaticamente previsto quando necessário para a consolidação.</p> <p>6 - O disposto no presente artigo é aplicável, com as necessárias adaptações, às situações de cedência de interesse público, sempre que esteja em causa um trabalhador detentor de uma relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida, desde que a consolidação se opere na mesma carreira e categoria e a entidade cessionária corresponda a órgão ou serviço abrangido pelo âmbito objetivo da presente lei.</p> <p>7 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, a consolidação da cedência de interesse público, para além dos requisitos cumulativos enunciados no n.º 2, carece, igualmente, de despacho de concordância do membro do Governo competente na respetiva área, bem como de parecer prévio favorável dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública.</p>	<p>6 - Quando se trate de trabalhador em situação de requalificação, o disposto nas alíneas a) e c) do n.º 3 não é aplicável, podendo ainda o posto de trabalho referido na alínea d) do mesmo número ser automaticamente previsto quando necessário para a consolidação.</p> <p>7 - Nas situações excecionais de mobilidade, a consolidação só pode fazer-se mediante acordo entre o empregador público e o trabalhador.</p> <p>8 - Verificada a situação prevista no número anterior, cessa o direito à atribuição de ajudas de custo.</p> <p>9 - O disposto no presente artigo é aplicável, com as necessárias adaptações, às situações de cedência de interesse público, sempre que esteja em causa um trabalhador detentor de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecido e desde que a consolidação se opere na mesma carreira e categoria e que a entidade cessionária corresponda um empregador público.</p> <p>10 - Para além dos requisitos do n.º 3, a consolidação da cedência de interesse público, carece de despacho de concordância do membro do Governo competente na respetiva área, bem como de parecer prévio favorável dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública.</p> <p>11 - Pode ainda ocorrer a consolidação da mobilidade intercarreiras do mesmo grau de complexidade funcional, verificados os requisitos previstos no n.º 3 e nos termos e condições previstos em portaria do membro do Governo responsável pela área da Administração Pública e do membro do Governo competente no âmbito dos órgãos e serviços em cujos mapas de pessoal se encontra prevista a carreira de origem.</p>
<p>[Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro]</p> <p><b>Artigo 65.º</b> Avaliação do desempenho e tempo de serviço em mobilidade interna</p> <p>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, respetivamente, a constituir uma relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, sem interrupção de funções, na última situação jurídico-funcional.</p>	<p><b>Artigo 100.º</b> Avaliação do desempenho e tempo de serviço em situação de mobilidade</p> <p>A classificação obtida na avaliação do desempenho e o tempo de exercício de funções em regime de mobilidade são tidos em conta na antiguidade do trabalhador, por referência ou à sua situação jurídico-funcional de origem, ou à do vínculo de emprego público por tempo indeterminado, que na sequência da situação de mobilidade, venha a constituir.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
	<p><b>CAPÍTULO IV</b> <b>Tempo de trabalho</b></p>
	<p><b>SECÇÃO I</b> <b>Disposições gerais</b></p>
	<p><b>Artigo 101.º</b> <b>Aplicação do Código do Trabalho</b></p> <p>É aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público o regime do Código do Trabalho em matéria de tempo de trabalho, com as necessárias adaptações e sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes.</p>
<p>[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p>Artigo 117.º Tempo de trabalho</p> <p>Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador está a desempenhar a atividade ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções e os intervalos previstos no artigo seguinte.</p>	<p><b>Artigo 102.º</b> <b>Tempo de trabalho</b></p> <p>Para além das situações previstas no Código do Trabalho, são consideradas tempo de trabalho as interrupções na prestação de trabalho durante o período de presença obrigatória autorizadas pelo empregador público em casos excecionais e devidamente fundamentados.</p>
<p>[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p>Artigo 122.º Período de funcionamento</p> <p>1 - Entende-se por período de funcionamento o intervalo de tempo diário durante o qual os órgãos ou serviços podem exercer a sua atividade.</p> <p>2 - Em regra, o período de funcionamento dos órgãos ou serviços não pode iniciar-se antes das 8 horas nem terminar depois das 20 horas, sendo obrigatoriamente afixado de modo visível nos locais de trabalho.</p> <p>Artigo 123.º Período de atendimento</p> <p>1 - Entende-se por período de atendimento o intervalo de tempo diário durante o qual os órgãos ou serviços estão abertos para atender o público, podendo este período ser igual ou inferior ao período de</p>	<p><b>Artigo 103.º</b> <b>Períodos de funcionamento e de atendimento</b></p> <p>1 - Considera-se período de funcionamento, o período diário durante o qual os órgãos e serviços exercem a sua atividade.</p> <p>2 - Sem prejuízo do regime aplicável aos serviços com período de funcionamento especial, o período normal de funcionamento não pode iniciar-se antes das oito horas, nem terminar depois das 20 horas, sendo obrigatoriamente afixado de modo visível aos trabalhadores.</p> <p>3 - Considera-se período de atendimento, o intervalo de tempo diário durante o qual os órgãos ou serviços estão abertos para atender o público, podendo este período ser igual ou inferior ao período de funcionamento.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>funcionamento.</p> <p>2 - O período de atendimento deve, tendencialmente, ter a duração mínima de oito horas diárias e abranger os períodos da manhã e da tarde, devendo ser obrigatoriamente afixadas, de modo visível ao público, nos locais de atendimento, as horas do seu início e do seu termo.</p> <p style="text-align: center;"><b>Decreto-Lei nº 259/98, de 18 de agosto</b></p> <p style="text-align: center;">Artigo 2.º Período de funcionamento</p> <p>1 - Entende-se por período de funcionamento o período diário durante o qual os serviços exercem a sua atividade.</p> <p>2 - Sem prejuízo do disposto no artigo 10.º, o período normal de funcionamento dos serviços não pode iniciar-se antes das 8 horas, nem terminar depois das 20 horas, sendo obrigatoriamente afixado de modo visível aos funcionários e agentes.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 3.º Período de atendimento</p> <p>1 - Entende-se por período de atendimento o período durante o qual os serviços estão abertos para atender o público, podendo este período ser igual ou inferior ao período de funcionamento.</p> <p>2 - O período de atendimento deve, tendencialmente, ter a duração mínima de oito horas diárias, abranger o período da manhã e da tarde e ter obrigatoriamente afixadas, de modo visível ao público, nos locais de atendimento, as horas do seu início e do seu termo.</p> <p>3 - Na definição e fixação do período de atendimento deve atender-se aos interesses dos utentes dos serviços e respeitar-se os direitos dos respetivos funcionários e agentes.</p> <p>4 - Os serviços podem estabelecer um período excecional de atendimento, sempre que o interesse do público fundamentadamente o justifique, designadamente nos dias de feiras e mercados localmente relevantes, ouvindo-se as organizações representativas dos trabalhadores e sem prejuízo do disposto nos artigos 26.º e 33.º</p> <p>5 - Fora dos períodos de atendimento, os serviços colocam ao dispor dos utentes meios adequados a permitir a comunicação, através da utilização de tecnologias próprias que permitam o seu registo para posterior resposta.</p>	<p>4 - O período de atendimento deve, tendencialmente, ter a duração mínima de oito horas diárias e abranger os períodos da manhã e da tarde, devendo ser obrigatoriamente afixadas, de modo visível ao público, nos locais de atendimento, as horas do seu início e do seu termo.</p> <p>5 - Na definição e fixação do período de atendimento deve atender-se aos interesses dos utentes dos serviços e respeitar-se os direitos dos trabalhadores dos serviços.</p> <p>6 - Os serviços podem estabelecer um período excecional de atendimento, sempre que o interesse do público fundamentadamente o justifique, designadamente nos dias de feiras e mercados localmente relevantes, ouvindo-se as organizações representativas dos trabalhadores.</p> <p>7 - Fora dos períodos de atendimento, os serviços colocam ao dispor dos utentes meios tecnológicos adequados à comunicação, que permitam efetuar o respetivo registo para posterior resposta.</p> <p>8 - Compete ao dirigente máximo dos serviços fixar os períodos de funcionamento e atendimento, assegurando a sua compatibilidade com os regimes de prestação de trabalho, por forma a garantir o regular cumprimento das missões que lhe estão cometidas.</p> <p>9 - Por diploma próprio podem ser estabelecidos regimes de funcionamento especial.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 125.º</b> Registo</p> <p>1 - A entidade empregadora pública deve manter um registo que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, por dia e por semana, com indicação da hora de início e de termo do trabalho, bem como dos intervalos efetuados.</p> <p>2 - Nos órgãos ou serviços com mais de 50 trabalhadores, o registo previsto no número anterior é efetuado por sistemas automáticos ou mecânicos.</p> <p>3 - Em casos excecionais e devidamente fundamentados, o dirigente máximo ou órgão de direção do serviço pode dispensar o registo por sistemas automáticos ou mecânicos.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 104.º</b> <b>Registo dos tempos de trabalho</b></p> <p>1 - O empregador público deve manter um registo que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, por dia e por semana, com indicação da hora de início e de termo do trabalho, bem como dos intervalos efetuados.</p> <p>2 - Nos órgãos ou serviços com mais de 50 trabalhadores, o registo previsto no <b>número anterior</b> é efetuado por sistemas automáticos ou mecânicos.</p> <p>3 - Em casos excecionais, devidamente fundamentados, o dirigente máximo do órgão de direção do serviço pode dispensar o registo por sistemas automáticos ou mecânicos.</p>
<p>[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 126.º</b> Limites máximos dos períodos normais de trabalho</p> <p>1 - O período normal de trabalho é de oito horas por dia e quarenta horas por semana.</p> <p>2 - O trabalho a tempo completo corresponde ao período normal de trabalho semanal e constitui o regime regra de trabalho dos trabalhadores integrados nas carreiras gerais, correspondendo-lhe as remunerações base mensais legalmente previstas.</p> <p>3 - Há tolerância de quinze minutos para as transações, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, não sendo, porém, de admitir que tal tolerância deixe de revestir carácter excecional, devendo o acréscimo de trabalho ser pago quando perfizer quatro horas ou no termo de cada ano civil.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 105.º</b> <b>Limites máximos dos períodos normais de trabalho</b></p> <p>1 - O período normal de trabalho é de:</p> <p>a) Oito horas por dia, exceto no caso de horários flexíveis e no caso de regimes especiais de duração de trabalho.</p> <p>b) 40 horas por semana, sem prejuízo da existência de regimes de duração semanal inferior em diploma especial e no caso de regimes especiais de duração de trabalho.</p> <p>2 - O trabalho a tempo completo corresponde ao período normal de trabalho semanal e constitui o regime regra de trabalho dos trabalhadores integrados nas carreiras gerais, correspondendo-lhe as remunerações base mensais legalmente previstas.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>4 - O período normal de trabalho diário dos trabalhadores que prestem trabalho exclusivamente nos dias de descanso semanal dos restantes trabalhadores do órgão ou serviço pode ser aumentado, no máximo, em quatro horas diárias, sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.</p>	<p>3 - O período normal de trabalho pode ser reduzido por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, não podendo daí resultar diminuição da retribuição dos trabalhadores.</p>
	<p><b>SECÇÃO II</b> <b>Regimes de duração do trabalho</b></p>
	<p><b>SUBSECÇÃO I</b> <b>Regimes de adaptabilidade e banco de horas</b></p>
<p style="text-align: center;">[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 127.º</b> <b>Adaptabilidade</b></p> <p>1 - Por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, o período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, caso em que o limite diário fixado no n.º 1 do artigo anterior pode ser aumentado até ao máximo de quatro horas, sem que a duração o trabalho semanal exceda sessenta horas, só não contando para este limite o trabalho extraordinário prestado por motivo de força maior.</p> <p>2 - O período normal de trabalho definido nos termos previstos no número anterior não pode exceder cinquenta horas semanais em média num período de dois meses.</p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 127.º-A</b> <b>Adaptabilidade individual</b></p> <p>1 - A entidade empregadora pública e o trabalhador podem, por acordo, definir o período normal de trabalho em termos médios.</p> <p>2 - O acordo pode prever o aumento do período normal de trabalho até duas horas e que a duração do trabalho semanal possa atingir cinquenta horas, só não se contando nestas o trabalho extraordinário prestado por motivo de força maior.</p> <p>3 - Em semana cuja duração de trabalho seja inferior a quarenta horas, a redução pode ser até duas horas diárias ou, sendo acordada, em dias ou meios dias, sem prejuízo do direito a subsídio de refeição.</p> <p>4 - O acordo é celebrado por escrito, mediante proposta escrita da entidade empregadora pública,</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 106.º</b> <b>Adaptabilidade</b></p> <p>1 - São aplicáveis aos trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas os regimes de adaptabilidade, individual e grupal e os regimes de banco de horas, individual e grupal, previstos no Código do Trabalho, com as necessárias adaptações.</p> <p>2 - São aplicáveis aos trabalhadores nomeados os regimes de adaptabilidade individual e de banco de horas individual previstos no Código do Trabalho, com as necessárias adaptações.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>presumindo-se a aceitação por parte de trabalhador que a ela não se oponha, por escrito, nos 14 dias seguintes ao conhecimento da mesma, aí incluídos os períodos a que se refere o n.º 2 do artigo 135.º</p> <p style="text-align: center;">Artigo 127.º-B Adaptabilidade grupal</p> <p>1 - O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que institua o regime de adaptabilidade previsto no artigo 127.º pode prever que:</p> <p>a) A entidade empregadora pública possa aplicar o regime ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade orgânica caso, pelo menos, 60 % dos trabalhadores dessa estrutura sejam por ele abrangidos, mediante filiação em associação sindical celebrante do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho e por escolha desse instrumento de regulamentação coletiva de trabalho como aplicável;</p> <p>b) O disposto na alínea anterior se aplique enquanto os trabalhadores da equipa, secção ou unidade orgânica em causa, abrangidos pelo regime de acordo com a parte final da alínea anterior, forem em número igual ou superior ao correspondente à percentagem nele indicada.</p> <p>2 - Caso a proposta a que se refere o n.º 4 do artigo anterior seja aceite por, pelo menos, 75 % dos trabalhadores da equipa, secção ou unidade orgânica a quem for dirigida, a entidade empregadora pública pode aplicar o mesmo regime ao conjunto dos trabalhadores dessa estrutura.</p> <p>3 - Ocorrendo alteração por entrada ou saída de trabalhadores na composição da equipa, secção ou unidade orgânica, o disposto no número anterior aplica-se enquanto dessa alteração não resultar percentagem inferior à nele indicada.</p> <p>4 - O regime de adaptabilidade instituído nos termos dos n.os 1 ou 2 não se aplica a trabalhador abrangido por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que disponha de modo contrário a esse regime ou, relativamente a regime referido no n.º 1, a trabalhador representado por associação sindical que tenha deduzido oposição a regulamento de extensão do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho em causa.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 127.º-C Banco de horas</p> <p>1 - Por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, pode ser instituído um regime de banco de horas, em que a organização do tempo de trabalho obedeça ao disposto nos números seguintes.</p>	

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>2 - O período normal de trabalho pode ser aumentado até quatro horas diárias e pode atingir sessenta horas semanais, tendo o acréscimo por limite duzentas horas por ano.</p> <p>3 - O limite anual referido no número anterior pode ser afastado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, caso a utilização do regime tenha por objetivo evitar a redução do número de trabalhadores, só podendo esse limite ser aplicado durante um período até 12 meses.</p> <p>4 - O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho deve regular:</p> <p>a) A compensação do trabalho prestado em acréscimo, que pode ser feita mediante, pelo menos, uma das seguintes modalidades:</p> <p>i) Redução equivalente no tempo de trabalho;</p> <p>ii) Alargamento do período de férias;</p> <p>iii) Pagamento em dinheiro, com os limites definidos pelo artigo 212.º;</p> <p>b) A antecedência com que a entidade empregadora pública deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho;</p> <p>c) O período em que a redução do tempo de trabalho para compensar trabalho prestado em acréscimo deve ter lugar, por iniciativa do trabalhador ou, na sua falta, da entidade empregadora pública, bem como a antecedência com que qualquer deles deve informar o outro da utilização dessa redução.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 127.º-D Banco de horas individual</p> <p>1 - O regime de banco de horas pode ser instituído por acordo entre a entidade empregadora pública e o trabalhador, podendo, neste caso, o período normal de trabalho ser aumentado até duas horas diárias e atingir cinquenta horas semanais, tendo o acréscimo por limite cento e cinquenta horas por ano, e devendo o mesmo acordo regular os aspetos referidos no n.º 4 do artigo anterior.</p> <p>2 - O acordo é celebrado por escrito, mediante proposta escrita da entidade empregadora pública, presumindo-se a aceitação por parte de trabalhador que a ela não se oponha, por escrito, nos 14 dias seguintes ao conhecimento da mesma, aí incluídos os períodos a que se refere o n.º 2 do artigo 135.º</p> <p style="text-align: center;">Artigo 127.º-E Banco de horas grupal</p> <p>1 - O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que institua o regime de banco de horas previsto no artigo 127.º-C pode prever que a entidade empregadora pública o possa aplicar ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade orgânica, quando se verificarem as condições</p>	

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>referidas no n.º 1 do artigo 127.º-B.</p> <p>2 - Caso a proposta a que se refere o n.º 2 do artigo anterior seja aceite por, pelo menos, 75 % dos trabalhadores da equipa, secção ou unidade orgânica a quem for dirigida, a entidade empregadora pública pode aplicar o mesmo regime de banco de horas ao conjunto dos trabalhadores dessa estrutura, sendo aplicável o disposto no n.º 3 do artigo 127.º-B.</p> <p>3 - O regime de banco de horas instituído nos termos dos n.os 1 ou 2 não se aplica a trabalhador abrangido por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que disponha de modo contrário a esse regime ou, relativamente ao regime referido no n.º 1, a trabalhador representado por associação sindical que tenha deduzido oposição a regulamento de extensão do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho em causa.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 127.º-F Adaptabilidade e banco de horas individual</p> <p>A aplicação do disposto nos artigos 127.º-A e 127.º-D depende da sua previsão em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.</p>	
	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 107.º</b> <b>Aplicação aos trabalhadores nomeados</b></p> <p>1 - A aplicação dos regimes de adaptabilidade individual e de banco de horas individual aos trabalhadores nomeados é feita por proposta do empregador e com a aceitação do trabalhador, sem prejuízo do disposto no número seguinte.</p> <p>2 - A aplicação dos regimes previstos no número anterior a todos os trabalhadores nomeados do órgão ou serviço segue os termos previstos no Código do Trabalho.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
	<p style="text-align: center;"><b>SECÇÃO III</b> <b>Horário de trabalho</b></p>
	<p style="text-align: center;"><b>SUBSECÇÃO I</b> <b>Disposições gerais</b></p>
<p style="text-align: center;">[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p style="text-align: center;">Artigo 133.º Horário de trabalho e períodos de funcionamento e de atendimento</p> <p>A entidade empregadora pública deve respeitar os períodos de funcionamento e de atendimento na organização dos horários de trabalho para os trabalhadores ao seu serviço.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 108.º</b> <b>Horário de trabalho e períodos de funcionamento e de atendimento</b></p> <p>O empregador público deve respeitar os períodos de funcionamento e de atendimento na organização dos horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço.</p>
<p style="text-align: center;">[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p style="text-align: center;">Artigo 136.º Intervalo de descanso</p> <p>A jornada de trabalho diária deve ser interrompida por um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 109.º</b> <b>Intervalo de descanso</b></p> <p>1 - O intervalo de descanso não pode ter duração inferior a uma hora nem superior a duas, de modo a que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo, exceto quando se trate de jornada contínua ou regime previsto em norma especial.</p> <p>2 - Pode ser fixado para os trabalhadores com deficiência, pelo respetivo dirigente máximo e a pedido do interessado, mais do que um intervalo de descanso e com duração diferente da prevista no regime geral, mas sem exceder no total os limites legais.</p>
	<p style="text-align: center;"><b>SUBSECÇÃO II</b> <b>Modalidades de horário</b></p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>[Decreto-Lei n.º 259/98, de 18 de agosto]</p> <p style="text-align: center;">Artigo 15.º Modalidades de horário</p> <p>1 - Em função da natureza das suas atividades, podem os serviços adotar uma ou, simultaneamente, mais do que uma das seguintes modalidades de horário de trabalho:</p> <p>a) Horários flexíveis; b) Horário rígido; c) Horários desfasados; d) Jornada contínua; e) Trabalho por turnos.</p> <p>2 - Para além dos horários referidos no número anterior, podem ser fixados horários específicos de harmonia com o previsto no artigo 22.º</p>	<p style="text-align: center;">Artigo 110.º Adoção das modalidades de horário</p> <p>1 - Em função da natureza das suas atividades, podem os órgãos ou serviços adotar uma ou, simultaneamente, mais do que uma das seguintes modalidades de horário de trabalho:</p> <p>a) Horário flexível; b) Horário rígido; c) Horário desfasado; d) Jornada contínua; e) Trabalho por turnos.</p> <p>2 - Para além dos horários referidos no número anterior, podem ser fixados horários específicos de harmonia com o previsto na presente lei.</p> <p>3 - Associados às modalidades de horário de trabalho previstas no n.º 1 podem ser criados regimes especiais de prevenção, a definir em diplomas próprios.</p>
<p>[Decreto-Lei n.º 259/98, de 18 de agosto]</p> <p style="text-align: center;">Artigo 16.º Horários flexíveis</p> <p>1 - Horários flexíveis são aqueles que permitem aos funcionários e agentes de um serviço gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída.</p> <p>2 - A adoção de qualquer horário flexível está sujeita às seguintes regras:</p> <p>a) A flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita às relações com o público; b) É obrigatória a previsão de plataformas fixas da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas; c) Não podem ser prestadas, por dia, mais de nove horas de trabalho; d) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido à semana, à quinzena ou ao mês.</p> <p>3 - O débito de horas, apurado no final de cada período de aferição, dá lugar à marcação de uma falta, que deve ser justificada nos termos da legislação aplicável, por cada período igual ou inferior à duração média diária do trabalho.</p>	<p style="text-align: center;">Artigo 111.º Horário flexível</p> <p>1 - Horário flexível é o que permite ao trabalhador de um serviço gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída.</p> <p>2 - A adoção de qualquer horário flexível está sujeita às seguintes regras:</p> <p>a) A flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos órgãos ou serviços, especialmente no que respeita às relações com o público; b) É obrigatória a previsão de plataformas fixas da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas; c) Não podem ser prestadas, por dia, mais de 10 horas de trabalho; d) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido à semana, à quinzena ou ao mês.</p> <p>3 - O débito de horas, apurado no final de cada período de aferição, dá lugar à marcação de uma falta, que deve ser justificada nos termos da legislação aplicável, por cada período igual ou inferior à duração média diária do trabalho.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>4 - Relativamente aos funcionários e agentes portadores de deficiência, o excesso ou débito de horas apurado no final de cada um dos períodos de aferição pode ser transportado para o período imediatamente seguinte e nele compensado, desde que não ultrapasse o limite de cinco e dez horas, respetivamente, para a quinzena e para o mês.</p> <p>5 - Para efeitos do disposto no n.º 3, a duração média do trabalho é de oito horas e, nos serviços com funcionamento ao sábado de manhã, a que resultar do respetivo regulamento.</p> <p>6 - As faltas a que se refere o n.º 3 são reportadas ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.</p>	<p>4 - Relativamente aos trabalhadores com deficiência, o excesso ou débito de horas apurado no final de cada um dos períodos de aferição pode ser transportado para o período imediatamente seguinte e nele compensado, desde que não ultrapasse o limite de cinco e 10 horas, respetivamente, para a quinzena e para o mês.</p> <p>5 - Para efeitos do <b>disposto no n.º 3</b>, a duração média do trabalho é de oito horas e, nos serviços com funcionamento ao sábado de manhã, a que resultar do respetivo regulamento.</p> <p>6 - As faltas a que se <b>refere o n.º 3</b> são reportadas ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.</p>
<p style="text-align: center;"><b>[Decreto-Lei n.º 259/98, de 18 de agosto]</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 17.º</b> Horário rígido</p> <p>1 - Horário rígido é aquele que, exigindo o cumprimento da duração semanal do trabalho, se reparte por dois períodos diários, com horas de entrada e de saída fixas idênticas, separados por um intervalo de descanso.</p> <p>2 - O horário rígido é o seguinte:</p> <p>a) Serviços de regime de funcionamento comum que encerram ao sábado: Período da manhã - das 9 às 13 horas; Período da tarde - das 14 às 18 horas;</p> <p>b) Serviços de regime de funcionamento especial que funcionam ao sábado de manhã: Período da manhã - das 9 horas e 30 minutos às 13 horas de segunda-feira a sexta-feira e até às 12 horas aos sábados; Período da tarde - das 14 às 18 horas de segunda-feira a sexta-feira.</p> <p>3 - A adoção do horário rígido não prejudica o estabelecido no n.º 3 do artigo 13.º</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 112.º</b> Horário rígido</p> <p>1 - Horário rígido é aquele que, exigindo o cumprimento da duração semanal do trabalho, se reparte por dois períodos diários, com horas de entrada e de saída fixas idênticas, separados por um intervalo de descanso.</p> <p>2 - Sem prejuízo de determinação em contrário do dirigente máximo do serviço, o horário rígido é o seguinte:</p> <p>a) Serviços de regime de funcionamento comum que encerram ao sábado: Período da manhã - das nove horas às 13 horas; Período da tarde - das 14 horas às 18 horas.</p> <p>b) Serviços de regime de funcionamento especial que funcionam ao sábado de manhã: Período da manhã - das nove horas e 30 minutos às 13 horas, de segunda-feira a sexta-feira, e até às 12 horas, aos sábados; Período da tarde - das 14 horas às 18 horas, de segunda-feira a sexta-feira.</p> <p>3 - A adoção do horário rígido não prejudica a possibilidade de fixação, para os trabalhadores com deficiência, pelo respetivo dirigente máximo e a pedido do interessado, de mais do que um intervalo de descanso e com duração diferente da prevista no regime geral, mas sem exceder no total os limites neste estabelecidos.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>[Decreto-Lei n.º 259/98, de 18 de agosto]</p> <p>Artigo 18.º Horários desfasados</p> <p>Horários desfasados são aqueles que, embora mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permitem estabelecer, serviço a serviço ou para determinado grupo ou grupos de pessoal, e sem possibilidade de opção, horas fixas diferentes de entrada e de saída.</p>	<p><b>Artigo 113.º</b> <b>Horário desfasado</b></p> <p>Horário desfasado é aquele que, embora mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permite estabelecer, serviço a serviço ou para determinado grupo ou grupos de pessoal, e sem possibilidade de opção, horas fixas diferentes de entrada e de saída.</p>
<p>[Decreto-Lei n.º 259/98, de 18 de agosto]</p> <p>Artigo 19.º Jornada contínua</p> <p>1 - A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso nunca superior a trinta minutos, que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho.</p> <p>2 - A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determinar uma redução do período normal de trabalho diário nunca superior a uma hora, a fixar na regulamentação a que se refere o n.º 2 do artigo 6.º</p> <p>3 - A jornada contínua pode ser adotada nos casos previstos no artigo 22.º e em casos excecionais devidamente fundamentados.</p>	<p><b>Artigo 114.º</b> <b>Jornada contínua</b></p> <p>1 - A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso nunca superior a trinta minutos, que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho.</p> <p>2 - A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determinar uma redução do período normal de trabalho diário nunca superior a uma hora.</p> <p>3 - A jornada contínua pode ser adotada nos casos de horários específicos previstos na presente lei e em casos excecionais, devidamente fundamentados, designadamente nos seguintes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;</li> <li>b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;</li> <li>c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;</li> <li>d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;</li> <li>e) Trabalhador estudante;</li> <li>f) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas o justifiquem;</li> <li>g) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.</li> </ul> <p>4 - O tempo máximo de trabalho seguido, em jornada contínua, não pode ter uma duração superior a cinco horas.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p data-bbox="481 389 801 408">[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p data-bbox="586 440 696 488">Artigo 149.º Noção</p> <p data-bbox="185 520 1099 644">Considera-se trabalho por turnos qualquer modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.</p> <p data-bbox="586 651 696 699">Artigo 150.º Organização</p> <p data-bbox="185 730 1099 778">1 - Devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.</p> <p data-bbox="185 810 1099 858">2 - Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores.</p> <p data-bbox="185 890 1099 938">3 - A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho.</p> <p data-bbox="185 970 1099 1018">4 - O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal obrigatório.</p> <p data-bbox="185 1050 1099 1152">5 - Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, nomeadamente trabalhadores diretamente afetos a atividades de vigilância, transporte e tratamento de sistemas eletrónicos de segurança, devem ser organizados de modo que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, um dia de descanso em cada período de sete dias, sem prejuízo do período excedente de descanso a que o trabalhador tenha direito.</p>	<p data-bbox="1496 440 1675 488">Artigo 115.º Trabalho por turnos</p> <p data-bbox="1135 520 2049 622">1 - Considera-se trabalho por turnos, qualquer organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas.</p> <p data-bbox="1135 654 2049 702">2 - Devem ser organizados turnos de pessoal diferente, sempre que o período de funcionamento do órgão ou serviço ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho.</p> <p data-bbox="1135 734 2049 782">3 - A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho.</p> <p data-bbox="1135 813 2049 1120">4 - A prestação de trabalho por turnos deve obedecer às seguintes regras: a) Os turnos são rotativos, estando o respetivo pessoal sujeito à sua variação regular; b) Nos serviços de funcionamento permanente não podem ser prestados mais de seis dias consecutivos de trabalho; c) As interrupções a observar em cada turno devem obedecer ao princípio de que não podem ser prestadas mais de cinco horas de trabalho consecutivo; d) As interrupções destinadas a repouso ou refeição, quando não superiores a 30 minutos, consideram-se incluídas no período de trabalho; e) O dia de descanso semanal deve coincidir com o domingo, pelo menos uma vez em cada período de quatro semanas; f) Salvo casos excecionais, como tal reconhecidos pelo dirigente do serviço e aceites pelo interessado, a mudança de turno só pode ocorrer após o dia de descanso.</p>
<p data-bbox="461 1177 819 1197">[Decreto-Lei n.º 259/98, de 18 de agosto]</p> <p data-bbox="555 1228 730 1276">Artigo 20.º Trabalho por turnos</p> <p data-bbox="185 1308 1099 1356">1 - O trabalho por turnos é aquele em que, por necessidade do regular e normal funcionamento do serviço, há lugar à prestação de trabalho em pelo menos dois períodos diários e sucessivos, sendo cada</p>	

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>um de duração não inferior à duração média diária do trabalho.</p> <p>2 - A prestação de trabalho por turnos deve obedecer às seguintes regras:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) Os turnos são rotativos, estando o respetivo pessoal sujeito à sua variação regular;</li><li>b) Nos serviços de funcionamento permanente não podem ser prestados mais de seis dias consecutivos de trabalho;</li><li>c) As interrupções a observar em cada turno devem obedecer ao princípio de que não podem ser prestadas mais de cinco horas de trabalho consecutivo;</li><li>d) As interrupções destinadas a repouso ou refeição, quando não superiores a 30 minutos, consideram-se incluídas no período de trabalho;</li><li>e) O dia de descanso semanal deve coincidir com o domingo, pelo menos uma vez em cada período de quatro semanas;</li><li>f) Salvo casos excecionais, como tal reconhecidos pelo dirigente do serviço e aceites pelo interessado, a mudança de turno só pode ocorrer após o dia de descanso.</li></ul>	
	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 116.º</b> <b>Regimes de turnos</b></p> <p>1 - O regime de turnos é:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) Permanente, quando o trabalho for prestado em todos os dias da semana;</li><li>b) Semanal prolongado, quando for prestado em todos os cinco dias úteis e no sábado ou domingo;</li><li>c) Semanal, quando for prestado apenas de segunda-feira a sexta-feira.</li></ul> <p>2 - O regime de turnos é total quando for prestado em, pelo menos, três períodos de trabalho diário e parcial quando prestado em apenas dois períodos.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p data-bbox="181 440 1104 464" style="background-color: yellow;">[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p data-bbox="450 493 837 544" style="text-align: center;">Artigo 139.º Condições de isenção de horário de trabalho</p> <p data-bbox="181 571 1104 622">1 - Os trabalhadores titulares de cargos dirigentes e que chefiem equipas multidisciplinares gozam de isenção de horário de trabalho, nos termos dos respetivos estatutos.</p> <p data-bbox="181 649 1104 726">2 - Podem ainda gozar de isenção de horário outros trabalhadores, mediante celebração de acordo escrito com a respetiva entidade empregadora pública, desde que tal isenção seja admitida por lei ou por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.</p>	<p data-bbox="1447 389 1722 437" style="text-align: center;"><b>SUBSECÇÃO III</b> <b>Isenção de horário de trabalho</b></p> <p data-bbox="1386 493 1783 544" style="text-align: center;"><b>Artigo 117.º</b> <b>Condições da isenção de horário de trabalho</b></p> <p data-bbox="1126 571 2049 622">1 - Os trabalhadores titulares de cargos dirigentes e que chefiem equipas multidisciplinares gozam de isenção de horário de trabalho, nos termos dos respetivos estatutos.</p> <p data-bbox="1126 649 2049 726">2 - Podem ainda gozar de isenção de horário outros trabalhadores, mediante celebração de acordo escrito com o respetivo empregador público, desde que tal isenção seja admitida por lei ou por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.</p> <p data-bbox="1126 753 2049 804">3 - A isenção de horário não dispensa a observância do dever geral de assiduidade, nem o cumprimento da duração semanal de trabalho legalmente estabelecida.</p>
<p data-bbox="181 836 1104 860" style="background-color: yellow;">[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p data-bbox="465 888 822 940" style="text-align: center;">Artigo 140.º Efeitos da isenção de horário de trabalho</p> <p data-bbox="181 967 1104 1067">1 - A isenção de horário pode compreender as seguintes modalidades: a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho; b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana; c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.</p> <p data-bbox="181 1094 1104 1171">2 - A isenção de horário dos trabalhadores referidos no n.º 1 do artigo anterior implica, em qualquer circunstância, a não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, nos termos dos respetivos estatutos.</p> <p data-bbox="181 1198 1104 1249">3 - Nos casos previstos no n.º 2 do artigo anterior, a escolha da modalidade de isenção de horário obedece ao disposto na lei ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.</p> <p data-bbox="181 1276 1104 1353">4 - Na falta de lei, instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou estipulação das partes, o regime de isenção de horário segue o disposto na alínea b) do n.º 1, não podendo o alargamento da prestação de trabalho ser superior a duas horas por dia ou a dez horas por semana.</p>	<p data-bbox="1330 888 1839 940" style="text-align: center;"><b>Artigo 118.º</b> <b>Modalidades e efeitos da isenção de horário de trabalho</b></p> <p data-bbox="1126 967 2049 1067">1 - A isenção de horário pode compreender as seguintes modalidades: a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho; b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana; c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.</p> <p data-bbox="1126 1094 2049 1171">2 - A isenção de horário dos trabalhadores referidos no <b>n.º 1 do artigo anterior</b> implica, em qualquer circunstância, a não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, nos termos dos estatutos do empregador público.</p> <p data-bbox="1126 1198 2049 1249">3 - Nos casos previstos no <b>n.º 2 do artigo anterior</b>, a escolha da modalidade de isenção de horário obedece ao disposto na lei ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.</p> <p data-bbox="1126 1276 2049 1353">4 - Na falta de lei, instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou estipulação das partes, o regime de isenção de horário segue o disposto na <b>alínea b) do n.º 1</b>, não podendo o alargamento da prestação de trabalho ser superior a duas horas por dia ou a 10 horas por semana.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>5 - A isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios e aos dias e meios dias de descanso complementar nem ao descanso diário a que se refere o n.º 1 do artigo 138.º, exceto nos casos previstos no n.º 2 desse artigo e no n.º 1 do artigo 139.º</p> <p>6 - Nos casos previstos nos n.os 2 do artigo 138.º e 1 do artigo 139.º, deve ser observado um período de descanso que permita a recuperação do trabalhador entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.</p>	<p>5 - A isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios e aos dias e meios dias de descanso complementar, nem ao descanso diário de 11 horas consecutivas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos, exceto nos casos previstos no <b>n.º 1 do artigo 117.º</b> e no <b>n.º 2 do artigo 123.º</b>.</p> <p>6 - Nos casos previstos no <b>n.º 1 do artigo 117.º</b> e no <b>n.º 2 do artigo 123.º</b>, deve ser observado um período de descanso que permita a recuperação do trabalhador entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.</p>
<p style="text-align: center;"><b>[Decreto-Lei n.º 259/98, de 18 de agosto]</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 23.º</b> Não sujeição a horário de trabalho</p> <p>1 - Entende-se por não sujeição a horário de trabalho a prestação de trabalho não sujeita ao cumprimento de qualquer das modalidades de horário previstas no presente diploma, nem à observância do dever geral de assiduidade e de cumprimento da duração semanal de trabalho.</p> <p>2 - A adoção de qualquer regime de prestação de trabalho não sujeita a horário obedece às seguintes regras:</p> <p>a) Concordância expressa do funcionário ou agente relativamente às tarefas e aos prazos da sua realização;</p> <p>b) Destinar-se à realização de tarefas constantes do plano de atividades do serviço, desde que calendarizadas, e cuja execução esteja atribuída ao funcionário não sujeito a horário;</p> <p>c) Fixação de um prazo certo para a realização da tarefa a executar, que não eleve exceder o limite máximo de 10 dias úteis;</p> <p>d) Não autorização ao mesmo funcionário mais do que uma vez por trimestre.</p> <p>3 - O não cumprimento da tarefa no prazo acordado, sem motivos justificados, impede o funcionário ou agente de utilizar este regime durante o prazo de um ano a contar da data do incumprimento.</p> <p>4 - A não sujeição a horário de trabalho não dispensa o contacto regular do funcionário com o serviço, nem a sua presença no local do trabalho, sempre que tal se mostre necessário.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 119.º</b> <b>Não sujeição a horário de trabalho</b></p> <p>1 - Considera-se não sujeição a horário de trabalho, a prestação de trabalho não sujeita ao cumprimento de qualquer das modalidades de horário previstas na presente lei, nem à observância do dever geral de assiduidade e de cumprimento da duração semanal de trabalho.</p> <p>2 - A adoção de qualquer regime de prestação de trabalho não sujeita a horário obedece às seguintes regras:</p> <p>a) Concordância expressa do trabalhador relativamente às tarefas e aos prazos da sua realização;</p> <p>b) Destinar-se à realização de tarefas constantes do plano de atividades do serviço, desde que calendarizadas, e cuja execução esteja atribuída ao trabalhador não sujeito a horário;</p> <p>c) Fixação de um prazo certo para a realização da tarefa a executar, que não deve exceder o limite máximo de 10 dias úteis;</p> <p>d) Não autorização ao mesmo trabalhador mais do que uma vez por trimestre.</p> <p>3 - O não cumprimento da tarefa no prazo acordado, sem motivos justificados, impede o trabalhador de utilizar este regime durante o prazo de um ano, a contar da data do incumprimento.</p> <p>4 - A não sujeição a horário de trabalho não dispensa o contato regular do trabalhador com o serviço, nem a sua presença no local do trabalho, sempre que tal se mostre necessário.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p data-bbox="481 443 801 466">[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p data-bbox="443 496 840 544">Artigo 161.º Limites da duração do trabalho extraordinário</p> <p data-bbox="185 679 1099 882">1 - O trabalho extraordinário previsto no n.º 1 do artigo anterior fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites: a) Cem horas de trabalho por ano; b) Duas horas por dia normal de trabalho; c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados; d) Um número de horas igual a meio período normal de trabalho diário em meio dia de descanso complementar.</p> <p data-bbox="185 914 1099 1145">2 - Os limites fixados no número anterior podem ser ultrapassados desde que não impliquem uma remuneração por trabalho extraordinário superior a 60 % da remuneração base do trabalhador: a) Quando se trate de trabalhadores que ocupem postos de trabalho de motoristas ou telefonistas e de outros trabalhadores integrados nas carreiras de assistente operacional e de assistente técnico, cuja manutenção ao serviço para além do horário de trabalho seja fundamentadamente reconhecida como indispensável; b) Em circunstâncias excecionais e delimitadas no tempo, mediante autorização do membro do Governo competente ou, quando esta não for possível, mediante confirmação da mesma entidade, a proferir nos 15 dias posteriores à ocorrência.</p> <p data-bbox="185 1177 1099 1225">3 - O limite máximo a que se refere a alínea a) do n.º 1 pode ser aumentado até duzentas horas por ano, por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.</p>	<p data-bbox="1485 392 1682 440">SECÇÃO IV Trabalho suplementar</p> <p data-bbox="1391 496 1783 544">Artigo 120.º Limites da duração do trabalho suplementar</p> <p data-bbox="1128 576 2042 647">1 - É aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público, com as necessárias adaptações e sem prejuízo do disposto no presente artigo e nos artigos seguintes, o regime do Código do Trabalho em matéria de trabalho suplementar.</p> <p data-bbox="1128 679 1816 703">2 - O trabalho suplementar fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:</p> <p data-bbox="1128 735 2042 882">a) 150 horas de trabalho por ano; b) Duas horas por dia normal de trabalho; c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados; d) Um número de horas igual a meio período normal de trabalho diário em meio dia de descanso complementar.</p> <p data-bbox="1128 914 2042 1145">3 - Os limites fixados no número anterior podem ser ultrapassados, desde que não impliquem uma remuneração por trabalho suplementar superior a 60% da remuneração base do trabalhador: a) Quando se trate de trabalhadores que ocupem postos de trabalho de motoristas ou telefonistas e de outros trabalhadores integrados nas carreiras de assistente operacional e de assistente técnico, cuja manutenção ao serviço para além do horário de trabalho seja fundamentadamente reconhecida como indispensável; b) Em circunstâncias excecionais e delimitadas no tempo, mediante autorização do membro do Governo competente ou, quando esta não for possível, mediante confirmação da mesma entidade, a proferir nos 15 dias posteriores à ocorrência.</p> <p data-bbox="1128 1177 2042 1225">4 - O limite máximo a que se refere a alínea a) do n.º 2 pode ser aumentado até 200 horas por ano, por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p data-bbox="481 387 801 411">[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p data-bbox="589 440 696 488">Artigo 165.º Registo</p> <p data-bbox="185 518 1099 592">1 - A entidade empregadora pública deve possuir um registo de trabalho extraordinário onde, antes do início da prestação e logo após o seu termo, são anotadas as horas de início e termo do trabalho extraordinário.</p> <p data-bbox="185 649 1099 697">2 - O registo das horas de trabalho extraordinário deve ser visado pelo trabalhador imediatamente a seguir à sua prestação.</p> <p data-bbox="185 727 1099 775">3 - Do registo previsto no número anterior deve constar sempre a indicação expressa do fundamento da prestação de trabalho extraordinário, além de outros elementos fixados no anexo ii, «Regulamento».</p> <p data-bbox="185 805 1099 853">4 - No mesmo registo devem ser anotados os períodos de descanso compensatório gozados pelo trabalhador.</p> <p data-bbox="185 884 1099 1011">5 - A entidade empregadora pública deve possuir e manter durante cinco anos a relação nominal dos trabalhadores que efetuaram trabalho extraordinário, com discriminação do número de horas prestadas ao abrigo dos n.os 1 ou 2 do artigo 160.º e indicação do dia em que gozaram o respetivo descanso compensatório, para fiscalização da Inspeção-Geral de Finanças ou outro serviço de inspeção legalmente competente.</p> <p data-bbox="185 1042 1099 1118">6 - A violação do disposto nos n.os 1 a 4 confere ao trabalhador, por cada dia em que tenha desempenhado a sua atividade fora do horário de trabalho, o direito à remuneração correspondente ao valor de duas horas de trabalho extraordinário.</p>	<p data-bbox="1529 440 1637 488">Artigo 121.º Registo</p> <p data-bbox="1126 518 2040 620">1 - O empregador público deve possuir e manter durante cinco anos a relação nominal dos trabalhadores que efetuaram trabalho suplementar, com discriminação do número de horas prestadas e indicação do dia em que gozaram o respetivo descanso compensatório, para efeitos de fiscalização pela IGF ou por outro serviço de inspeção legalmente competente.</p> <p data-bbox="1126 649 2040 697">2 - O registo de trabalho suplementar deve conter os elementos e ser efetuado de acordo com o modelo aprovado por portaria do membro do Governo responsável pela área da Administração Pública.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
	<p style="text-align: center;"><b>CAPÍTULO V</b> <b>Tempos de não trabalho</b></p> <p style="text-align: center;"><b>SECÇÃO I</b> <b>Disposição</b></p>
<p style="text-align: center;">[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p style="text-align: center;">Artigo 8.º-A Feriados</p> <p>1 - Sem prejuízo do disposto nos números seguintes ou em lei especial, é aplicável aos trabalhadores que exercem funções públicas, nas modalidades de nomeação e de contrato, o regime de feriados estabelecido no Código do Trabalho.</p> <p>2 - A observância dos feriados facultativos previstos no Código do Trabalho, quando não correspondam a feriados municipais de localidades estabelecidos nos termos da lei aplicável, depende de decisão do Conselho de Ministros, sendo nulas as disposições de contrato ou de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que disponham em contrário.</p> <p>3 - A aplicação do disposto no número anterior às administrações regionais efetua-se com as necessárias adaptações no que respeita às competências dos correspondentes órgãos de governo próprio.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 122.º</b> <b>Disposições gerais</b></p> <p>1 - É aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público o regime do Código do Trabalho em matéria de tempos de não trabalho, com as necessárias adaptações e sem prejuízo das especificidades constantes do presente capítulo.</p> <p>2 - Sem prejuízo do disposto nos números seguintes ou em lei especial, é aplicável aos trabalhadores que exercem funções públicas o regime de feriados estabelecido no Código do Trabalho.</p> <p>3 - É observado o feriado municipal das localidades.</p> <p>4 - A observância do feriado de terça-feira de Carnaval depende de decisão do Conselho de Ministros ou dos órgãos de governo próprio das regiões autónomas, sendo nulas as disposições de contrato ou de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho que disponham em contrário.</p>
<p style="text-align: center;">[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p style="text-align: center;">Artigo 138.º Descanso diário</p> <p>1 - É garantido ao trabalhador um período mínimo de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.</p> <p>2 - O disposto no número anterior não é aplicável quando seja necessária a prestação de trabalho extraordinário por motivo de força maior ou por ser indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o órgão ou serviço devidos a acidente ou a risco de acidente iminente.</p> <p>3 - A regra constante do n.º 1 não é aplicável quando os períodos normais de trabalho sejam fracionados ao longo do dia com fundamento nas características da atividade, nomeadamente no caso dos serviços de limpeza.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 123.º</b> <b>Descanso diário</b></p> <p>1 - É garantido ao trabalhador um período mínimo de descanso de 11 horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.</p> <p>2 - O disposto no <b>número anterior</b> não é aplicável quando seja necessária a prestação de trabalho suplementar por motivo de força maior ou por ser indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o órgão ou serviço devidos a acidente ou a risco de acidente iminente.</p> <p>3 - A regra <b>constante do n.º 1</b> não é aplicável nos casos em que o exercício de funções é caracterizado pela sua natureza permanente e obrigatória, no âmbito dos respetivos estatutos profissionais, ou quando os períodos normais de trabalho sejam fracionados ao longo do dia com fundamento nas características da atividade, nomeadamente no caso dos serviços de limpeza.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>4 - O disposto no n.º 1 não é aplicável a atividades caracterizadas pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço, nomeadamente as atividades a seguir indicadas, desde que através de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho sejam garantidos ao trabalhador os correspondentes descansos compensatórios.</p> <p>a) Atividades de vigilância, transporte e tratamento de sistemas eletrónicos de segurança;</p> <p>b) Receção, tratamento e cuidados dispensados em estabelecimentos e serviços prestadores de cuidados de saúde, instituições residenciais, prisões e centros educativos;</p> <p>c) Distribuição e abastecimento de água;</p> <p>d) Ambulâncias, bombeiros ou proteção civil;</p> <p>e) Recolha de lixo e incineração;</p> <p>f) Atividades em que o processo de trabalho não possa ser interrompido por motivos técnicos;</p> <p>g) Investigação e desenvolvimento.</p> <p>5 - O disposto no número anterior é extensivo aos casos de acréscimo previsível de atividade no turismo.</p>	<p>4 - O <b>disposto no n.º 1</b> não é aplicável a atividades caracterizadas pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço, nomeadamente as atividades a seguir indicadas, desde que através de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho sejam garantidos ao trabalhador os correspondentes descansos compensatórios:</p> <p>a) Atividades de vigilância, transporte e tratamento de sistemas eletrónicos de segurança;</p> <p>b) Receção, tratamento e cuidados dispensados em estabelecimentos e serviços prestadores de cuidados de saúde, instituições residenciais, estabelecimentos prisionais e centros educativos;</p> <p>c) Distribuição e abastecimento de água;</p> <p>d) Ambulâncias, bombeiros ou proteção civil;</p> <p>e) Recolha de lixo e incineração;</p> <p>f) Atividades em que o processo de trabalho não possa ser interrompido por motivos técnicos;</p> <p>g) Investigação e desenvolvimento.</p> <p>5 - O disposto no <b>número anterior</b> é extensivo aos casos de acréscimo previsível de atividade no turismo.</p>
<p style="text-align: center;"><b>[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 166.º</b> <b>Semana de trabalho e descanso semanal</b></p> <p>1 - A semana de trabalho é, em regra, de cinco dias.</p> <p>2 - Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório, acrescido de um dia de descanso semanal complementar, que devem coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente.</p> <p>3 - Os dias de descanso referidos no número anterior só podem deixar de coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente, quando o trabalhador exerça funções em órgão ou serviço que encerre a sua atividade noutros dias da semana.</p> <p>4 - Os dias de descanso semanal podem ainda deixar de coincidir com o domingo e o sábado nos seguintes casos:</p> <p>a) De trabalhador necessário para assegurar a continuidade de serviços que não possam ser interrompidos ou que devam ser desempenhados em dia de descanso de outros trabalhadores;</p> <p>b) Do pessoal dos serviços de limpeza ou encarregado de outros trabalhos preparatórios e complementares que devam necessariamente ser efetuados no dia de descanso dos restantes trabalhadores;</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 124.º</b> <b>Semana de trabalho e descanso semanal</b></p> <p>1 - A semana de trabalho é, em regra, de cinco dias.</p> <p>2 - Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório, acrescido de um dia de descanso semanal complementar, que devem coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente.</p> <p>3 - Os dias de descanso referidos no <b>número anterior</b> só podem deixar de coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente, quando o trabalhador exerça funções em órgão ou serviço que encerre a sua atividade noutros dias da semana.</p> <p>4 - Os dias de descanso semanal podem ainda deixar de coincidir com o domingo e o sábado nos casos:</p> <p>a) De trabalhador necessário para assegurar a continuidade de serviços que não possam ser interrompidos ou que devam ser desempenhados em dia de descanso de outros trabalhadores;</p> <p>b) Do pessoal dos serviços de limpeza ou encarregado de outros trabalhos preparatórios e complementares que devam necessariamente ser efetuados no dia de descanso dos restantes trabalhadores;</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>c) De trabalhador diretamente afeto a atividades de vigilância, transporte e tratamento de sistemas eletrónicos de segurança;  d) De trabalhador que exerça atividade em exposições e feiras;  e) De pessoal dos serviços de inspeção de atividades que não encerrem ao sábado e, ou, ao domingo;  f) Nos demais casos previstos em legislação especial.</p> <p>5 - Quando a natureza do órgão ou serviço ou razões de interesse público o exigiam, pode o dia de descanso complementar ser gozado, segundo opção do trabalhador, do seguinte modo:  a) Dividido em dois períodos imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de descanso semanal obrigatório;  b) Meio dia imediatamente anterior ou posterior ao dia de descanso semanal obrigatório, sendo o tempo restante deduzido na duração do período normal de trabalho dos restantes dias úteis, sem prejuízo da duração do período normal de trabalho semanal.</p> <p>6 - Sempre que seja possível, a entidade empregadora pública deve proporcionar aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal nos mesmos dias.</p>	<p>c) De trabalhador diretamente afeto a atividades de vigilância, transporte e tratamento de sistemas eletrónicos de segurança;  d) De trabalhador que exerça atividade em exposições e feiras;  e) De pessoal dos serviços de inspeção de atividades que não encerrem ao sábado e, ou, ao domingo;  f) Nos demais casos previstos em legislação especial.</p> <p>5 - Quando a natureza do órgão ou serviço ou razões de interesse público o exigiam, pode o dia de descanso complementar ser gozado, segundo opção do trabalhador, do seguinte modo:  a) Dividido em dois períodos imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de descanso semanal obrigatório;  b) Meio dia imediatamente anterior ou posterior ao dia de descanso semanal obrigatório, sendo o tempo restante deduzido na duração do período normal de trabalho dos restantes dias úteis, sem prejuízo da duração do período normal de trabalho semanal.</p> <p>6 - Sempre que seja possível, o empregador público deve proporcionar aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal nos mesmos dias.</p>
<p>[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 167.º</b> Duração do descanso semanal obrigatório</p> <p>1 - Quando o dia de descanso complementar não seja contíguo ao dia de descanso semanal obrigatório, adiciona-se a este um período de onze horas, correspondente ao período mínimo de descanso diário estabelecido no artigo 138.º</p> <p>2 - O disposto no número anterior não é aplicável a trabalhadores titulares de cargos dirigentes e a chefes de equipas multidisciplinares.</p> <p>3 - O disposto no n.º 1 não é igualmente aplicável:  a) Quando seja necessária a prestação de trabalho extraordinário por motivo de força maior ou por ser indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o órgão ou serviço devidos a acidente ou a risco de acidente iminente;  b) Quando os períodos normais de trabalho são fracionados ao longo do dia com fundamento nas características da atividade, nomeadamente serviços de limpeza;</p> <p>c) A atividades caracterizadas pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço, nomeadamente</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 125.º</b> Duração do descanso semanal obrigatório</p> <p>1 - Quando o dia de descanso complementar não seja contíguo ao dia de descanso semanal obrigatório, adiciona-se a este um período de 11 horas, correspondente ao período mínimo de descanso diário estabelecido no n.º 1 do artigo 123.º.</p> <p>2 - O disposto no número anterior não é aplicável a trabalhadores titulares de cargos dirigentes e a chefes de equipas multidisciplinares.</p> <p>3 - O disposto no n.º 1 não é igualmente aplicável:  a) Quando seja necessária a prestação de trabalho suplementar por motivo de força maior ou por ser indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o órgão ou serviço devidos a acidente ou a risco de acidente iminente;  b) Quando os períodos normais de trabalho são fracionados ao longo do dia, com fundamento nas características da atividade, nomeadamente serviços de limpeza;</p> <p>c) Às atividades caracterizadas pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço,</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>as atividades indicadas no número seguinte, desde que através de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou de acordo individual sejam garantidos ao trabalhador os correspondentes descansos compensatórios.</p> <p>4 - Para efeitos do disposto na alínea c) do número anterior, atender-se-á às seguintes atividades:</p> <p>a) Atividades de vigilância, transporte e tratamento de sistemas eletrónicos de segurança;</p> <p>b) Receção, tratamento e cuidados dispensados em estabelecimentos e serviços prestadores de cuidados de saúde, instituições residenciais, prisões e centros educativos;</p> <p>c) Ambulâncias, bombeiros ou proteção civil;</p> <p>d) Recolha de lixo e incineração;</p> <p>e) Atividades em que o processo de trabalho não possa ser interrompido por motivos técnicos;</p> <p>f) Investigação e desenvolvimento.</p> <p>5 - O disposto na alínea c) do n.º 3 é extensivo aos casos de acréscimo previsível de actividade no turismo.</p>	<p>nomeadamente as atividades indicadas no número seguinte, desde que através de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou de acordo individual sejam garantidos ao trabalhador os correspondentes descansos compensatórios.</p> <p>4 - Para efeitos do disposto na <b>alínea c) do número anterior</b>, são consideradas as seguintes atividades:</p> <p>a) Atividades de vigilância, transporte e tratamento de sistemas eletrónicos de segurança;</p> <p>b) Receção, tratamento e cuidados dispensados em estabelecimentos e serviços prestadores de cuidados de saúde, instituições residenciais, estabelecimentos prisionais e centros educativos;</p> <p>c) Ambulâncias, bombeiros ou proteção civil;</p> <p>d) Recolha de lixo e incineração;</p> <p>e) Atividades em que o processo de trabalho não possa ser interrompido por motivos técnicos;</p> <p>f) Investigação e desenvolvimento.</p> <p>5 - O disposto na <b>alínea c) do n.º 3</b> é extensivo aos casos de acréscimo previsível de actividade no turismo.</p>
	<p><b>SECÇÃO II</b> <b>Férias</b></p>
<p style="text-align: center;"><b>[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 171.º</b> <b>Direito a férias</b></p> <p>1 - O trabalhador tem direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.</p> <p>2 - O direito a férias deve efetivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica do trabalhador e assegurar-lhe condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.</p> <p>3 - O direito a férias é irrenunciável e, fora dos casos previstos na lei, o seu gozo efectivo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação económica ou outra.</p> <p>4 - O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço, sem prejuízo do disposto no n.º 2 do artigo 193.º</p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 172.º</b> <b>Aquisição do direito a férias</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 126.º</b> <b>Direito a férias</b></p> <p>1 - O trabalhador tem direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil, nos termos previstos no Código do Trabalho e com as especificidades dos artigos seguintes.</p> <p>2 - O período anual de férias tem a duração de 22 dias úteis.</p> <p>3 - O período de férias referido no <b>número anterior</b> vence-se no dia 1 de janeiro, sem prejuízo do disposto no Código do Trabalho.</p> <p>4 - Ao período de férias <b>previsto no n.º 1</b> acresce um dia útil de férias por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado.</p> <p>5 - A duração do período de férias pode ainda ser aumentada no quadro de sistemas de recompensa do desempenho, nos termos previstos na lei ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>1 - O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.</p> <p>2 - No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.</p> <p>3 - No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente.</p> <p>4 - Da aplicação do disposto nos n.os 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis, sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 173.º Duração do período de férias</p> <p>1 - O período anual de férias tem, em função da idade do trabalhador, a seguinte duração:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) 25 dias úteis até o trabalhador completar 39 anos de idade;</li><li>b) 26 dias úteis até o trabalhador completar 49 anos de idade;</li><li>c) 27 dias úteis até o trabalhador completar 59 anos de idade;</li><li>d) 28 dias úteis a partir dos 59 anos de idade.</li></ul> <p>2 - A idade relevante para efeitos de aplicação do número anterior é aquela que o trabalhador completar até 31 de Dezembro do ano em que as férias se vencem.</p> <p>3 - Ao período de férias previsto no n.º 1 acresce um dia útil de férias por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado.</p> <p>4 - A duração do período de férias pode ainda ser aumentada no quadro de sistemas de recompensa do desempenho, nos termos previstos na lei ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.</p> <p>5 - Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.</p> <p>6 – Revogado.</p>	<p>6 - Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 174.º</b> Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses</p> <p>1 - O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.</p> <p>2 - Para efeitos da determinação do mês completo devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.</p> <p>3 - Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 127.º</b> <b>Vínculos de duração inferior a seis meses</b></p> <p>1 - O trabalhador cuja duração total do vínculo não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.</p> <p>2 - Para efeitos da determinação do mês completo, devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.</p> <p>3 - Nos vínculos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.</p>
<p>[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 178.º</b> Doença no período de férias</p> <p>1 - No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a entidade empregadora pública seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à entidade empregadora pública, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no n.º 3 do artigo 176.º</p> <p>2 - Cabe à entidade empregadora pública, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, que podem decorrer em qualquer período, aplicando-se neste caso o n.º 3 do artigo seguinte.</p> <p>3 - A prova da doença prevista no n.º 1 é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.</p> <p>4 - A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico designado pela segurança social, mediante requerimento da entidade empregadora pública.</p> <p>5 - No caso de a segurança social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de vinte e quatro horas, a entidade empregadora pública designa o médico para efetuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior à entidade empregadora pública.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 128.º</b> <b>Doença no período de férias</b></p> <p>1 - No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o empregador público seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias ainda compreendidos naquele período.</p> <p>2 - Compete ao empregador público, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, que podem decorrer em qualquer período.</p> <p>3 - A prova da doença prevista no n.º 1 é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.</p> <p>4 - Para efeitos de verificação da situação de doença, o empregador público pode requerer a designação de médico dos serviços da segurança social da área da residência habitual do trabalhador, do facto lhe dando conhecimento na mesma data, podendo também, para aquele efeito, designar um médico que não tenha qualquer vínculo contratual anterior ao empregador público.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>6 - Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida por qualquer das partes a intervenção de junta médica.</p> <p>7 - Em caso de incumprimento das obrigações previstas no artigo anterior e nos n.os 1 e 2, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos n.os 4, 5 e 6, os dias de alegada doença são considerados dias de férias.</p> <p>8 - O desenvolvimento do disposto no presente artigo consta do anexo ii, «Regulamento».</p>	<p>5 - Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida por qualquer das partes a intervenção de junta médica.</p> <p>6 - Em caso de não cumprimento do dever de informação previsto no n.º 1, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização da doença, os dias de alegada doença são considerados dias de férias.</p>
<p>[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 179.º</b> Efeitos da suspensão do contrato por impedimento prolongado</p> <p>1 - No ano da suspensão do contrato por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador tem direito à remuneração correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio.</p> <p>2 - No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador tem direito às férias nos termos previstos no n.º 2 do artigo 172.º</p> <p>3 - No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Abril do ano civil subsequente.</p> <p>4 - Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à remuneração e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 129.º</b> Efeitos da suspensão do contrato por impedimento prolongado</p> <p>1 - No ano da suspensão do contrato por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, verificando-se a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador tem direito à remuneração correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio.</p> <p>2 - No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador tem direito às férias nos termos previstos no artigo 127.º</p> <p>3 - No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de abril do ano civil subsequente.</p> <p>4 - Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à remuneração e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p>Artigo 181.º Violação do direito a férias</p> <p>Caso a entidade empregadora pública, com culpa, obste ao gozo das férias nos termos previstos nos artigos anteriores, o trabalhador recebe, a título de compensação, o triplo da remuneração correspondente ao período em falta, que deve obrigatoriamente ser gozado até 30 de abril do ano civil subsequente.</p>	<p>Artigo 130.º Violação do direito a férias</p> <p>Caso o empregador público, com culpa, obste ao gozo das férias nos termos previstos nos artigos anteriores, o trabalhador recebe, a título de compensação, o triplo da remuneração correspondente ao período em falta, que deve obrigatoriamente ser gozado até 30 de abril do ano civil subsequente.</p>
<p>[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p>Artigo 182.º Exercício de outra atividade durante as férias</p> <p>1 - O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra atividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a entidade empregadora pública o autorizar a isso.</p> <p>2 - A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade empregadora pública o direito de reaver a remuneração correspondente às férias e respetivo subsídio, da qual metade reverte para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, no caso de o trabalhador ser beneficiário do regime geral de segurança social para todas as eventualidades, ou constitui receita do Estado nos restantes casos.</p> <p>3 - Para os efeitos previstos no número anterior, a entidade empregadora pública pode proceder a descontos na remuneração do trabalhador até ao limite de um sexto, em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.</p>	<p>Artigo 131.º Exercício de outra atividade durante as férias</p> <p>1 - O trabalhador não pode exercer qualquer outra atividade remunerada durante as férias, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente, com autorização, ou o empregador público a isso o autorizar.</p> <p>2 - A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá ao empregador público o direito de reaver a remuneração correspondente às férias e respetivo subsídio, da qual metade reverte para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, I.P., no caso de o trabalhador ser beneficiário do regime geral de segurança social para todas as eventualidades, ou constitui receita do Estado, nos restantes casos.</p> <p>3 - Para os efeitos previstos no número anterior, o empregador público pode proceder a descontos na remuneração do trabalhador, até ao limite de um sexto, em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.</p>
<p>[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p>Artigo 183.º Contacto em período de férias</p> <p>Antes do início das férias, o trabalhador deve indicar, se possível, à respetiva entidade empregadora pública, a forma como pode ser eventualmente contactado.</p>	<p>Artigo 132.º Contacto em período de férias</p> <p>Antes do início das férias, o trabalhador deve indicar, se possível, ao respetivo empregador público, a forma como pode ser eventualmente contactado.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
	<p style="text-align: center;"><b>SECÇÃO III</b> <b>Faltas</b> <b>SUBSECÇÃO I</b> <b>Disposições comuns</b></p>
<p style="text-align: center;">[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 185.º</b> <b>Tipos de faltas</b></p> <p>1 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.</p> <p>2 - São consideradas faltas justificadas:</p> <p>a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;</p> <p>b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos do artigo 187.º;</p> <p>c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;</p> <p>d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;</p> <p>e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos neste Regime e no anexo ii, «Regulamento»;</p> <p>f) As motivadas pela necessidade de tratamento ambulatorio, realização de consultas médicas e exames complementares de diagnóstico que não possam efetuar-se fora do período normal de trabalho e só pelo tempo estritamente necessário;</p> <p>g) As motivadas por isolamento profilático;</p> <p>h) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;</p> <p>i) As dadas para doação de sangue e socorrismo;</p> <p>j) As motivadas pela necessidade de submissão a métodos de seleção em procedimento concursal;</p> <p>l) As dadas por conta do período de férias;</p> <p>m) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos do artigo 293.º;</p> <p>n) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;</p> <p>o) As que por lei forem como tal qualificadas, designadamente as previstas nos Decretos-Leis n.os 220/84, de 4 de Julho, 272/88, de 3 de Agosto, 282/89, de 23 de Agosto, e 190/99, de 5 de Junho.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 133.º</b> <b>Faltas justificadas</b></p> <p>1 - São consideradas faltas justificadas:</p> <p>a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;</p> <p>b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins;</p> <p>c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;</p> <p>d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;</p> <p>e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador;</p> <p>f) As motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;</p> <p>g) As de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos do artigo 314.º;</p> <p>h) As de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;</p> <p>i) As motivadas pela necessidade de tratamento ambulatorio, realização de consultas médicas e exames complementares de diagnóstico, que não possam efetuar-se fora do período normal de trabalho e só pelo tempo estritamente necessário;</p> <p>j) As motivadas por isolamento profilático;</p> <p>k) As dadas para doação de sangue e socorrismo;</p> <p>l) As motivadas pela necessidade de submissão a métodos de seleção em procedimento concursal;</p> <p>m) As dadas por conta do período de férias;</p> <p>n) As que por lei sejam como tal consideradas.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>3 - O disposto na alínea f) do número anterior é extensivo ao acompanhamento de cônjuge ou equiparado, ascendentes, descendentes, adotados, adotados e enteados, menores ou deficientes, quando comprovadamente o trabalhador seja a pessoa mais adequada para o fazer.</p> <p>4 - São consideradas injustificadas as faltas não previstas nos n.ºs 2 e 3.</p>	<p>2 - O disposto na alínea i) do número anterior é extensivo à assistência ao cônjuge ou equiparado, ascendentes, descendentes, adotando, adotados e enteados, menores ou deficientes, quando comprovadamente o trabalhador seja a pessoa mais adequada para o fazer.</p> <p>3 - As faltas referidas no n.º 1 têm os seguintes efeitos:</p> <p>a) As dadas ao abrigo das alíneas a) a h) e n) têm os efeitos previstos no Código do Trabalho;</p> <p>b) As dadas ao abrigo das alíneas i) a l) não determinam perda de remuneração;</p> <p>c) As dadas ao abrigo da alínea m) têm os efeitos previstos no artigo seguinte.</p> <p>4 - As disposições relativas aos tipos de faltas e à sua duração não podem ser objeto de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, salvo tratando-se das situações previstas na alínea g) do n.º 1.</p> <p>5 - São consideradas injustificadas as faltas não previstas no n.º 1.</p>
<p>[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p><b>Artigo 188.º</b> Faltas por conta do período de férias</p> <p>1 - Sem prejuízo do disposto em lei especial, o trabalhador pode faltar 2 dias por mês por conta do período de férias, até ao máximo de 13 dias por ano, os quais podem ser utilizados em períodos de meios dias.</p> <p>2 - As faltas previstas no número anterior relevam, segundo opção do interessado, no período de férias do próprio ano ou do seguinte.</p> <p>3 - As faltas por conta do período de férias devem ser comunicadas com a antecedência mínima de vinte e quatro horas ou, se não for possível, no próprio dia e estão sujeitas a autorização, que pode ser recusada se forem suscetíveis de causar prejuízo para o normal funcionamento do órgão ou serviço.</p>	<p><b>Artigo 134.º</b> Faltas por conta do período de férias</p> <p>1 - Sem prejuízo do disposto em lei especial, o trabalhador pode faltar dois dias por mês por conta do período de férias, até ao máximo de 13 dias por ano, os quais podem ser utilizados em períodos de meios dias.</p> <p>2 - As faltas previstas no número anterior relevam, segundo opção do interessado, no período de férias do próprio ano ou do ano seguinte.</p> <p>3 - As faltas por conta do período de férias devem ser comunicadas com a antecedência mínima de 24 horas ou, se não for possível, no próprio dia, e estão sujeitas a autorização, que pode ser recusada se forem suscetíveis de causar prejuízo para o normal funcionamento do órgão ou serviço.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p data-bbox="412 440 869 464">[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro – Regulamento]</p> <p data-bbox="580 493 707 544">Artigo 116.º Requerimento</p> <p data-bbox="185 571 1099 646">1 - Para efeitos de verificação da situação de doença do trabalhador, a entidade empregadora pública deve requerer a designação de médico aos serviços da segurança social da área da residência habitual do trabalhador.</p> <p data-bbox="185 676 1099 727">2 - A entidade empregadora pública deve, na mesma data, informar o trabalhador do requerimento referido no número anterior.</p> <p data-bbox="544 756 741 807">Artigo 117.º Designação de médico</p> <p data-bbox="185 834 1099 885">1 - Os serviços da segurança social devem, no prazo de vinte e quatro horas a contar da receção do requerimento:</p> <p data-bbox="185 887 1099 1094">a) Designar o médico de entre os que integram comissões de verificação de incapacidade temporária; b) Comunicar a designação do médico à entidade empregadora pública; c) Convocar o trabalhador para o exame médico, indicando o local, dia e hora da sua realização, que deve ocorrer nas setenta e duas horas seguintes; d) Informar o trabalhador de que a sua não comparência ao exame médico, sem motivo atendível, tem como consequência que os dias de alegada doença são considerados dias de férias, bem como que deve apresentar, aquando da sua observação, informação clínica e os elementos auxiliares de diagnóstico de que disponha, comprovativos da sua incapacidade.</p> <p data-bbox="185 1123 1099 1174">2 - Os serviços de segurança social, caso não possam cumprir o disposto no número anterior, devem, dentro do mesmo prazo, comunicar essa impossibilidade à entidade empregadora pública.</p>	<p data-bbox="1397 389 1771 440">SUBSECÇÃO II Faltas por doença e justificação da doença</p> <p data-bbox="1234 493 1933 544">Artigo 135.º Verificação da situação de doença por médico designado pela segurança social</p> <p data-bbox="1126 571 2040 646">1 - Para efeitos de verificação da situação de doença do trabalhador, o empregador público deve requerer a designação de médico aos serviços de segurança social da área da residência habitual do trabalhador, informando o trabalhador do requerimento nessa mesma data.</p> <p data-bbox="1126 676 2040 727">2 - Os serviços da segurança social referidos no <b>número anterior</b> devem, no prazo de 24 horas, a contar da receção do requerimento:</p> <p data-bbox="1126 729 2040 936">a) Designar o médico, de entre os que integram comissões de verificação de incapacidade temporária; b) Comunicar a designação do médico ao empregador público; c) Convocar o trabalhador para o exame médico, indicando o local, dia e hora da sua realização, que deve ocorrer nas 72 horas seguintes; d) Comunicar ao trabalhador que a sua não comparência ao exame médico, sem motivo atendível, tem como consequência que os dias de alegada doença são considerados dias de férias, bem como que deve apresentar, aquando da sua observação, informação clínica e os elementos auxiliares de diagnóstico de que disponha, comprovativos da sua incapacidade.</p> <p data-bbox="1126 965 2040 1016">3 - Os serviços de segurança social, caso não possam cumprir o disposto no <b>número anterior</b>, devem, dentro do mesmo prazo, comunicar essa impossibilidade ao empregador público.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro – Regulamento]</p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 118.º</b> Designação de médico</p> <p>1 - A entidade empregadora pública pode designar um médico para efetuar a verificação da situação de doença do trabalhador:</p> <p>a) Não se tendo realizado o exame no prazo previsto na alínea c) do n.º 1 do artigo 117.º por motivo não imputável ao trabalhador ou, sendo caso disso, do n.º 2 do artigo 122.º;</p> <p>b) Tendo recebido a comunicação prevista no n.º 2 do artigo 117.º ou, na falta desta, se não tiver obtido indicação do médico por parte dos serviços da segurança social nas vinte e quatro horas após a apresentação do requerimento previsto no n.º 1 do artigo 116.º</p> <p>2 - Na mesma data da designação prevista no número anterior a entidade empregadora pública deve dar cumprimento ao disposto nas alíneas c) e d) do n.º 1 do artigo 117.º</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 136.º</b> <b>Verificação da situação de doença por médico designado pelo empregador público</b></p> <p>1 - O empregador público pode designar um médico para efetuar a verificação da situação de doença do trabalho, nos seguintes casos:</p> <p>a) Não se tendo realizado o exame no prazo previsto na alínea c) do n.º 2 do artigo anterior por motivo não imputável ao trabalhador ou, sendo caso disso, do n.º 2 do artigo 139.º;</p> <p>b) Tendo recebido a comunicação prevista no n.º 3 do artigo anterior ou, na falta desta, se não tiver obtido indicação do médico por parte dos serviços da segurança social nas 24 horas após a apresentação do seu requerimento.</p> <p>2 - Na data em que designar o médico, nos termos do número anterior, o empregador público dá cumprimento ao disposto nas alíneas c) e d) do n.º 2 do artigo anterior.</p>
<p>[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro – Regulamento]</p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 119.º</b> Comissão de reavaliação</p> <p>1 - Para efeitos do n.º 6 do artigo 178.º do Regime, a reavaliação da situação de doença do trabalhador é feita por intervenção de comissão de reavaliação dos serviços da segurança social da área da residência habitual deste.</p> <p>2 - Sem prejuízo do previsto no número seguinte, a comissão de reavaliação é constituída por três médicos, um designado pelos serviços da segurança social, que preside com o respetivo voto de qualidade, devendo ser, quando se tenha procedido à verificação da situação de doença ao abrigo do artigo 117.º, o médico que a realizou, um indicado pelo trabalhador e outro pela entidade empregadora pública.</p> <p>3 - A comissão de reavaliação é constituída por apenas dois médicos no caso de:</p> <p>a) O trabalhador ou entidade empregadora pública não ter procedido à respetiva designação;</p> <p>b) O trabalhador e entidade empregadora pública não terem procedido à respetiva designação, cabendo aos serviços de segurança social a designação de outro médico.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 137.º</b> <b>Reavaliação da situação de doença</b></p> <p>1 - Para efeitos do disposto no n.º 5 do artigo 128.º, a reavaliação da situação de doença do trabalhador é feita por intervenção da comissão de reavaliação dos serviços da segurança social da sua área da residência habitual.</p> <p>2 - Sem prejuízo do previsto no número seguinte, a comissão de reavaliação é constituída por três médicos, um designado pelos serviços da segurança social, que preside e tem voto de qualidade, devendo ser, quando se tenha procedido à verificação da situação de doença ao abrigo do n.º 2 do artigo 135.º, o médico que a realizou, um indicado pelo trabalhador e outro pelo empregador público.</p> <p>3 - A comissão de reavaliação é constituída por apenas dois médicos no caso de:</p> <p>a) O trabalhador ou o empregador público não ter procedido à respetiva designação;</p> <p>b) O trabalhador e o empregador público não terem procedido à respetiva designação, competindo aos serviços de segurança social a designação de outro médico.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p data-bbox="412 389 869 411">[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro – Regulamento]</p> <p data-bbox="577 443 707 491">Artigo 120.º Requerimento</p> <p data-bbox="188 520 1102 593">1 - Qualquer das partes pode requerer a reavaliação da situação de doença nas vinte e quatro horas subsequentes ao conhecimento do resultado da verificação da mesma, devendo, na mesma data, comunicar esse pedido à contraparte.</p> <p data-bbox="188 625 1102 673">2 - O requerente deve indicar o médico referido no n.º 3 do artigo anterior ou declarar que prescinde dessa faculdade.</p> <p data-bbox="188 705 1102 727">3 - A contraparte pode indicar o médico nas vinte e quatro horas seguintes ao conhecimento do pedido.</p> <p data-bbox="577 759 707 807">Artigo 121.º Procedimento</p> <p data-bbox="188 836 1102 884">1 - Os serviços da segurança social devem, no prazo de vinte e quatro horas a contar da receção do requerimento, dar cumprimento ao disposto nas alíneas c) e d) do n.º 1 do artigo 117.º</p> <p data-bbox="188 916 1102 989">2 - No prazo de oito dias a contar da apresentação do requerimento, a comissão deve proceder à reavaliação da situação de doença do trabalhador e comunicar o resultado da mesma a este e à entidade empregadora pública.</p>	<p data-bbox="1406 443 1760 491">Artigo 138.º Procedimento de reavaliação da doença</p> <p data-bbox="1128 520 2042 593">1 - Qualquer das partes pode requerer a reavaliação da situação de doença nas 24 horas subsequentes ao conhecimento do resultado da verificação da mesma, devendo, na mesma data, comunicar esse pedido à contraparte.</p> <p data-bbox="1128 625 2042 673">2 - O requerente deve indicar o médico referido no n.º 2 do artigo anterior ou declarar que prescinde dessa faculdade.</p> <p data-bbox="1128 705 2042 727">3 - A contraparte pode indicar o médico nas 24 horas seguintes ao conhecimento do pedido.</p> <p data-bbox="1128 836 2042 884">4 - Os serviços da segurança social devem, no prazo de 24 horas, a contar da receção do requerimento, dar cumprimento ao disposto nas alíneas c) e d) do n.º 2 do artigo 135.º</p> <p data-bbox="1128 916 2042 989">5 - No prazo de oito dias, a contar da apresentação do requerimento, a comissão deve proceder à reavaliação da situação de doença do trabalhador e comunicar o resultado da mesma a este e ao empregador público.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p data-bbox="412 389 869 411">[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro – Regulamento]</p> <p data-bbox="423 440 864 488">Artigo 122.º Impossibilidade de comparência ao exame médico</p> <p data-bbox="185 520 1104 619">1 - O trabalhador convocado para exame médico fora do seu domicílio que, justificadamente, não se possa deslocar deve, em qualquer caso, informar dessa impossibilidade a entidade que o tiver convocado, até à data prevista para o exame ou, se não tiver sido possível, nas vinte e quatro horas seguintes.</p> <p data-bbox="185 651 1104 699">2 - Consoante a natureza do impedimento do trabalhador, é determinada nova data para o exame e, se necessário, a sua realização no domicílio do trabalhador, dentro das quarenta e oito horas seguintes.</p>	<p data-bbox="1361 440 1805 488">Artigo 139.º Impossibilidade de comparência ao exame médico</p> <p data-bbox="1135 520 2051 593">1 - O trabalhador convocado para exame médico fora do seu domicílio que, justificadamente, não possa deslocar-se deve, em qualquer caso, informar dessa impossibilidade a entidade que o tiver convocado, até à data prevista para o exame ou, se não tiver sido possível, nas 24 horas seguintes.</p> <p data-bbox="1135 625 2051 673">2 - Consoante a natureza do impedimento do trabalhador, é determinada nova data para o exame e, se necessário, a sua realização no domicílio do trabalhador, dentro das 48 horas seguintes.</p>
<p data-bbox="412 735 869 758">[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro – Regulamento]</p> <p data-bbox="465 786 824 834">Artigo 123.º Comunicação do resultado da verificação</p> <p data-bbox="185 866 1104 940">1 - O médico que proceda à verificação da situação de doença só pode comunicar à entidade empregadora pública se o trabalhador está ou não apto para desempenhar a atividade, salvo autorização deste.</p> <p data-bbox="185 971 1104 1019">2 - O médico que proceda à verificação da situação de doença deve proceder à comunicação prevista no número anterior nas vinte e quatro horas subsequentes.</p>	<p data-bbox="1406 786 1765 834">Artigo 140.º Comunicação do resultado da verificação</p> <p data-bbox="1135 866 2051 940">1 - O médico que proceda à verificação da situação de doença apenas pode comunicar ao empregador público se o trabalhador está ou não apto para desempenhar a atividade, a não ser que este autorize a comunicação de outros elementos.</p> <p data-bbox="1135 971 2051 1019">2 - O médico que proceda à verificação da situação de doença deve proceder à comunicação prevista no número anterior nas 24 horas subsequentes.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro – Regulamento]</p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 125.º</b> Eficácia do resultado da verificação da situação de doença</p> <p>A entidade empregadora pública não pode fundamentar qualquer decisão desfavorável para o trabalhador no resultado da verificação da situação de doença do mesmo, efetuada nos termos dos artigos 117.º ou 118.º, enquanto decorrer o prazo para requerer a intervenção da comissão de reavaliação, nem até à decisão final, se esta for requerida.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 141.º</b> <b>Eficácia do resultado da verificação da situação de doença</b></p> <p>O empregador público não pode fundamentar qualquer decisão desfavorável para o trabalhador no resultado da verificação da situação de doença do mesmo, efetuada nos termos <b>do artigo 135.º</b>, enquanto decorrer o prazo para requerer a intervenção da comissão de reavaliação, nem até à decisão final, se esta for requerida.</p>
<p>[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro – Regulamento]</p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 124.º</b> Comunicações</p> <p>As comunicações previstas no presente capítulo devem ser efetuadas por escrito e por meio célere, designadamente telegrama, telefax ou correio eletrónico.</p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 126.º</b> Taxas</p> <p>O requerente da nomeação de médico pelos serviços da segurança social ou da intervenção da comissão de reavaliação está sujeito a taxa, a fixar por portaria conjunta dos ministros responsáveis pelas áreas das finanças e laboral.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 142.º</b> <b>Comunicações e taxas</b></p> <p>1 - As comunicações previstas na presente subsecção devem ser efetuadas por escrito e por meio célere, designadamente telegrama, telefax ou correio eletrónico.</p> <p>2 - Pelo pedido de nomeação de médico pelos serviços da segurança social ou da intervenção da comissão de reavaliação é devido o pagamento de uma taxa, nos termos a fixar em portaria dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e laboral.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
	<p><b>CAPÍTULO VI</b> <b>Remuneração</b> <b>SECÇÃO I</b> <b>Disposições gerais</b></p>
<p>[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro – Regulamento]</p> <p><b>Artigo 206.º</b> <b>Imperatividade</b></p> <p>As disposições legais em matéria de remunerações não podem ser afastadas ou derrogadas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, salvo quando prevejam sistemas de recompensa do desempenho.</p>	<p><b>Artigo 143.º</b> <b>Princípios gerais</b></p> <p>1 - As normas legais em matéria de remunerações não podem ser afastadas ou derrogadas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, salvo quando previsto expressamente na presente lei.</p> <p>2 - A determinação do valor da remuneração deve ser feita tendo em conta a quantidade, natureza e qualidade do trabalho, observando-se o princípio de que para trabalho igual salário igual.</p>
<p>[Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro]</p> <p><b>Artigo 66.º</b> <b>Direito à remuneração</b></p> <p>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 ato equiparado, ou, não devendo estes ter lugar, com o início do exercício efetivo de funções.</p> <p>2 - O disposto no número anterior não prejudica regime diferente legalmente previsto, designadamente no n.º 2 do artigo 18.º</p> <p>3 - A remuneração, quando seja periódica, é paga mensalmente.</p> <p>4 - A lei prevê as situações e condições em que o direito à remuneração é total ou parcialmente suspenso.</p> <p>5 - O direito à remuneração cessa com a cessação de qualquer das modalidades de vinculação, designadamente das relações jurídicas de emprego público constituídas.</p>	<p><b>Artigo 144.º</b> <b>Direito à remuneração</b></p> <p>1 - A remuneração é devida com o início do exercício de funções, sem prejuízo do regime especial de produção de efeitos da aceitação.</p> <p>2 - A remuneração, quando seja periódica, é paga mensalmente.</p> <p>3 - A lei prevê as situações e condições em que o direito à remuneração é total ou parcialmente suspenso.</p> <p>4 - O direito à remuneração cessa com a extinção do vínculo de emprego público.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>[Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro]</p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 67.º</b> Componentes da remuneração</p> <p>A remuneração dos trabalhadores que exerçam funções ao abrigo de relações jurídicas de emprego público é composta por:</p> <p>a) Remuneração base; b) Suplementos remuneratórios; c) Prémios de desempenho.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 145.º</b> Componentes da remuneração</p> <p>A remuneração dos trabalhadores com vínculo de emprego público é composta por:</p> <p>a) Remuneração base; b) Suplementos remuneratórios; c) Prémios de desempenho.</p>
	<p><b>SECÇÃO II</b> <b>Remuneração base</b></p>
<p>[Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro]</p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 68.º</b> Tabela remuneratória única</p> <p>1 - A tabela remuneratória única contém a totalidade dos níveis remuneratórios suscetíveis de ser utilizados na fixação da remuneração base dos trabalhadores que exerçam funções ao abrigo de relações jurídicas de emprego público.</p> <p>2 - 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.</p> <p>3 - A alteração do número de níveis remuneratórios é objeto de negociação coletiva, nos termos da lei.</p> <p>4 - A alteração do montante pecuniário correspondente a cada nível remuneratório é objeto de negociação coletiva anual, nos termos da lei, devendo, porém, manter-se a proporcionalidade relativa entre cada um dos níveis.</p> <p>5 - Não é necessário observar a proporcionalidade prevista no número anterior entre o primeiro nível remuneratório e o nível subsequente sempre que aquele seja fixado por referência à retribuição mínima mensal garantida (RMMG).</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 146.º</b> Tabela remuneratória única</p> <p>1 - A tabela remuneratória única contém a totalidade dos níveis remuneratórios suscetíveis de ser utilizados na fixação da remuneração base dos trabalhadores que exerçam funções ao abrigo de vínculo de emprego público.</p> <p>2 - O número de níveis remuneratórios e o montante pecuniário correspondente a cada um é fixado em portaria do Primeiro-Ministro e do membro do Governo responsável pela área das finanças.</p> <p>3 - A alteração do montante pecuniário correspondente a cada nível remuneratório deve manter a proporcionalidade relativa entre cada um dos níveis.</p> <p>4 - Não é necessário observar a proporcionalidade prevista no número anterior entre o primeiro nível remuneratório e o nível subsequente, sempre que aquele seja fixado por referência à retribuição mínima mensal garantida (RMMG).</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 216.º</b> Retribuição mínima mensal garantida</p> <p>A tabela remuneratória única não pode prever níveis remuneratórios de montante inferior ao da retribuição mínima mensal garantida prevista no Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 147.º</b> <b>Retribuição mínima mensal garantida</b></p> <p>A tabela remuneratória única não pode prever níveis remuneratórios de montante inferior ao da RMMG.</p>
<p>[Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro]</p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 69.º</b> Fixação da remuneração base</p> <p>1 - A identificação dos níveis remuneratórios correspondentes às posições remuneratórias das categorias, bem como aos cargos exercidos em comissão de serviço, é efetuada por decreto regulamentar.</p> <p>2 - Na identificação dos níveis remuneratórios correspondentes às posições remuneratórias das categorias observam-se, tendencialmente, as seguintes regras:</p> <p>a) Tratando-se de carreiras pluricategoriais, os intervalos entre aqueles níveis são decrescentemente mais pequenos à medida que as correspondentes posições se tornam superiores;</p> <p>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;</p> <p>c) Excecionalmente, o nível correspondente à última posição remuneratória de uma categoria pode ser idêntico ao da primeira posição da categoria imediatamente superior;</p> <p>d) Tratando-se de carreiras unicategoriais, os intervalos entre aqueles níveis são constantes.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 148.º</b> <b>Fixação da remuneração base</b></p> <p>1 - Os níveis remuneratórios correspondentes às posições remuneratórias das categorias, bem como aos cargos exercidos em comissão de serviço, são fixados por decreto regulamentar.</p> <p>2 - Na fixação dos níveis remuneratórios correspondentes às posições remuneratórias das categorias devem, em princípio, observar-se, as seguintes regras:</p> <p>a) Nas carreiras pluricategoriais, os intervalos entre os níveis remuneratórios são decrescentemente mais pequenos, à medida que as correspondentes posições se tornam superiores;</p> <p>b) Os níveis remuneratórios correspondentes às posições das várias categorias da carreira não se devem sobrepor, 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;</p> <p>c) Excecionalmente, o nível correspondente à última posição remuneratória de uma categoria pode ser idêntico ao da primeira posição da categoria imediatamente superior;</p> <p>d) Nas carreiras unicategoriais, os intervalos entre níveis remuneratórios são constantes.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p data-bbox="479 389 810 411">[Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro]</p> <p data-bbox="510 443 779 491"><b>Artigo 70.º</b> Conceito de remuneração base</p> <p data-bbox="188 520 1102 593">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.</p> <p data-bbox="188 625 1102 699">2 - A remuneração base está referenciada à titularidade, respetivamente, de uma categoria e ao respetivo posicionamento remuneratório do trabalhador ou à de um cargo exercido em comissão de serviço.</p> <p data-bbox="188 730 1102 778">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.</p>	<p data-bbox="1447 443 1720 491"><b>Artigo 149.º</b> Conceito de remuneração base</p> <p data-bbox="1128 520 2042 593">1 - A remuneração base é o montante pecuniário correspondente ao nível remuneratório da posição remuneratória onde o trabalhador se encontra na categoria de que é titular ou do cargo exercido em comissão de serviço.</p> <p data-bbox="1128 730 2042 778">2 - 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.</p>
<p data-bbox="479 813 810 836">[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p data-bbox="568 868 721 916"><b>Artigo 207.º</b> Subsídio de Natal</p> <p data-bbox="188 944 1102 992">1 - O trabalhador tem direito a um subsídio de Natal de valor igual a um mês de remuneração base mensal, que deve ser pago em Novembro de cada ano.</p> <p data-bbox="188 1024 1102 1072">2 - O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:</p> <ul data-bbox="188 1072 1102 1152" style="list-style-type: none"><li>a) No ano de admissão do trabalhador;</li><li>b) No ano da cessação do contrato;</li><li>c) Em caso de suspensão do contrato, salvo se por doença do trabalhador.</li></ul>	<p data-bbox="1509 868 1662 916"><b>Artigo 150.º</b> Subsídio de Natal</p> <p data-bbox="1128 944 2042 992">1 - O trabalhador tem direito a um subsídio de Natal de valor igual a um mês de remuneração base mensal, que deve ser pago no mês de novembro de cada ano.</p> <p data-bbox="1128 1024 2042 1072">2 - O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:</p> <ul data-bbox="1128 1072 2042 1152" style="list-style-type: none"><li>a) No ano de admissão do trabalhador;</li><li>b) No ano da cessação do contrato;</li><li>c) Em caso de suspensão do contrato, salvo se por doença do trabalhador.</li></ul>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 208.º</b> Remuneração do período de férias</p> <p>1 - A remuneração do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo, à exceção do subsídio de refeição.</p> <p>2 - Além da remuneração mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de valor igual a um mês de remuneração base mensal, que deve ser pago por inteiro no mês de junho de cada ano ou em conjunto com a remuneração mensal do mês anterior ao do gozo das férias, quando a aquisição do respetivo direito ocorrer em momento posterior.</p> <p>3 - A suspensão do contrato por doença do trabalhador não prejudica o direito ao subsídio de férias, nos termos do número anterior.</p> <p>4 - O aumento ou a redução do período de férias previstos nos n.os 3 e 4 do artigo 173.º e 2 do artigo 193.º, respetivamente, não implicam o aumento ou a redução correspondentes na remuneração ou no subsídio de férias.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 151.º</b> Remuneração do período de férias</p> <p>1 - A remuneração do período de férias corresponde à remuneração que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo, com exceção do subsídio de refeição.</p> <p>2 - Além da remuneração mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de valor igual a um mês de remuneração base mensal, que deve ser pago por inteiro no mês de junho de cada ano ou em conjunto com a remuneração mensal do mês anterior ao do gozo das férias, quando a aquisição do respetivo direito ocorrer em momento posterior.</p> <p>3 - A suspensão do contrato por doença do trabalhador não prejudica o direito ao subsídio de férias, nos termos do número anterior.</p> <p>4 - O aumento do período de férias previsto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 126.º ou a sua redução nos termos do Código do Trabalho, respetivamente, não implicam o aumento ou a redução correspondentes na remuneração ou no subsídio de férias.</p>
<p>[Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro]</p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 71.º</b> Cálculo do valor da remuneração horária e diária</p> <p>1 - O valor da hora normal de trabalho é calculado através da fórmula <math>(Rb \times 12)/(52 \times N)</math>, sendo Rb a remuneração base mensal e N o número de horas da normal duração semanal do trabalho.</p> <p>2 - A fórmula referida no número anterior serve de base de cálculo da remuneração correspondente a qualquer outra fração de tempo de trabalho inferior ao período de trabalho diário.</p> <p>3 - A remuneração diária corresponde a 1/30 da remuneração mensal.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 152.º</b> Cálculo do valor da remuneração horária e diária</p> <p>1 - O valor da hora normal de trabalho é calculado através da fórmula <math>(Rb \times 12)/(52 \times N)</math>, em que Rb é a remuneração base mensal e N o número de horas da normal duração semanal do trabalho.</p> <p>2 - A fórmula referida no número anterior serve de base de cálculo da remuneração correspondente a qualquer outra fração de tempo de trabalho inferior ao período de trabalho diário.</p> <p>3 - A remuneração diária corresponde a 1/30 da remuneração mensal.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p data-bbox="479 389 810 411">[Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro]</p> <p data-bbox="367 443 922 491"><b>Artigo 46.º</b> Alteração do posicionamento remuneratório: Opção gestionária</p> <p data-bbox="188 520 1102 619">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.</p> <p data-bbox="188 651 1102 750">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.</p> <p data-bbox="188 782 1102 960">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 atividade 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.</p> <p data-bbox="188 992 1102 1066">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.</p> <p data-bbox="188 1098 1102 1120">5 - A decisão é tornada pública por afixação no órgão ou serviço e inserção em página eletrónica.</p>	<p data-bbox="1285 443 1886 491"><b>Artigo 153.º</b> Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária</p> <p data-bbox="1128 520 2042 593">1 - O dirigente máximo do serviço, de acordo com as verbas orçamentais previstas, estabelece as verbas destinadas a suportar os encargos decorrentes de alterações do posicionamento remuneratório na categoria dos trabalhadores do órgão ou serviço.</p> <p data-bbox="1128 651 2042 750">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.</p> <p data-bbox="1128 782 2042 960">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 atividade 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.</p> <p data-bbox="1128 992 2042 1066">4 - Para 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.</p> <p data-bbox="1128 1098 2042 1120">5 - A decisão é tornada pública por afixação no órgão ou serviço e inserção em página eletrónica.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p data-bbox="477 387 808 408">[Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro]</p> <p data-bbox="418 440 866 488">Artigo 47.º Alteração do posicionamento remuneratório: Regra</p> <p data-bbox="185 624 1099 722">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:</p> <p data-bbox="185 727 1099 826">a) Uma menção máxima; b) Duas menções imediatamente inferiores às máximas, consecutivas; ou c) Três menções imediatamente inferiores às referidas na alínea anterior, desde que consubstanciem desempenho positivo, consecutivas.</p> <p data-bbox="185 858 1099 932">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.</p> <p data-bbox="185 963 1099 1062">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.</p> <p data-bbox="185 1094 1099 1193">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.</p> <p data-bbox="185 1225 1099 1273">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.</p> <p data-bbox="185 1305 1099 1350">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</p>	<p data-bbox="1319 440 1848 488">Artigo 154.º Regra geral de alteração do posicionamento remuneratório</p> <p data-bbox="1126 520 2040 593">1 - Os trabalhadores com vínculo de emprego público podem ver alterado o seu posicionamento remuneratório na categoria para a posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que se encontram, nos termos do presente artigo.</p> <p data-bbox="1126 625 2040 724">2 - São elegíveis para beneficiar de alteração do posicionamento remuneratório 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:</p> <p data-bbox="1126 729 2040 828">a) Uma menção máxima; b) Duas menções consecutivas imediatamente inferiores às máximas; ou c) Três menções consecutivas imediatamente inferiores às referidas na alínea anterior, desde que consubstanciem desempenho positivo.</p> <p data-bbox="1126 860 2040 908">3 - Os trabalhadores a que se refere o número anterior são ordenados, dentro de cada universo, por ordem decrescente da classificação quantitativa obtida na última avaliação do seu desempenho.</p> <p data-bbox="1126 963 2040 1037">4 - Em face da ordenação referida no número anterior e até ao limite do montante máximo dos encargos fixado por cada universo, nos termos dos n.ºs 2 e 3 do artigo anterior, é alterado o posicionamento remuneratório do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.</p> <p data-bbox="1126 1094 2040 1193">5 - Não há lugar a alteração do posicionamento remuneratório quando, não obstante reunidos os requisitos previstos no n.º 2, 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.</p> <p data-bbox="1126 1225 2040 1273">6 - Para efeitos do disposto nas alíneas b) e c) do n.º 2, são também consideradas as menções obtidas que sejam superiores às nelas referidas.</p> <p data-bbox="1126 1305 2040 1350">7 - 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</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) Seis pontos por cada menção máxima;</li><li>b) Quatro pontos por cada menção imediatamente inferior à máxima;</li><li>c) Dois pontos por cada menção imediatamente inferior à referida na alínea anterior, desde que consubstancie desempenho positivo;</li><li>d) Dois pontos negativos por cada menção correspondente ao mais baixo nível de avaliação.</li></ul> <p>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.</p>	<p>do artigo anterior, quando aquele, na falta de lei especial em contrário, tenha acumulado 10 pontos nas avaliações do desempenho referido às funções exercidas durante o posicionamento remuneratório em que se encontra, contados nos seguintes termos:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) Seis pontos por cada menção máxima;</li><li>b) Quatro pontos por cada menção imediatamente inferior à máxima;</li><li>c) Dois pontos por cada menção imediatamente inferior à referida na <b>alínea anterior</b>, desde que consubstancie desempenho positivo;</li><li>d) Dois pontos negativos por cada menção correspondente ao mais baixo nível de avaliação.</li></ul> <p>8 - Na falta de lei especial em contrário, a alteração do posicionamento remuneratório reporta-se a 1 de janeiro do ano em que tiver lugar.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p data-bbox="479 389 810 408">[Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro]</p> <p data-bbox="412 440 878 488">Artigo 48.º Alteração do posicionamento remuneratório: Exceção</p> <p data-bbox="188 520 1102 670">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.</p> <p data-bbox="188 702 1102 826">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.</p> <p data-bbox="188 858 1102 932">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.</p> <p data-bbox="188 963 1102 1088">4 - As alterações do posicionamento remuneratório previstas no presente artigo são particularmente fundamentadas e tornadas públicas, com o teor integral da respetiva fundamentação e do parecer do Conselho Coordenador da Avaliação, ou do órgão com competência equiparada, por publicação em espaço próprio da 2.ª série do <i>Diário da República</i>, por afixação no órgão ou serviço e por inserção em página eletrónica.</p> <p data-bbox="188 1120 636 1139">5 - É aplicável o disposto no n.º 7 do artigo anterior.</p>	<p data-bbox="1299 440 1877 488">Artigo 155.º Regras especiais de alteração do posicionamento remuneratório</p> <p data-bbox="1133 520 2047 670">1 - O dirigente máximo do órgão ou serviço pode, ouvido o Conselho Coordenador da Avaliação ou o órgão com competência equiparada, alterar o posicionamento remuneratório de trabalhador para a posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que ele se encontra, mesmo que não se encontrem reunidos os requisitos previstos no n.º 2 do artigo anterior, desde que o trabalhador tenha obtido a menção máxima ou a imediatamente inferior e se inclua nos universos definidos para a alteração de posicionamento remuneratório nos termos e limites do artigo anterior.</p> <p data-bbox="1133 702 2047 826">2 - O dirigente máximo do órgão ou serviço pode, ouvido o Conselho Coordenador da Avaliação ou o órgão com competência equiparada, determinar que a alteração do posicionamento na categoria de trabalhador se opere para qualquer outra posição remuneratória seguinte àquela em que ele se encontra, desde que o trabalhador esteja incluído no universo de trabalhadores incluídos para alteração de posicionamento remuneratório e nos termos e limites fixados no artigo anterior.</p> <p data-bbox="1133 858 2047 932">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.</p> <p data-bbox="1133 963 2047 1088">4 - As alterações do posicionamento remuneratório previstas no presente artigo são fundamentadas e tornadas públicas, com o teor integral da respetiva fundamentação e do parecer do Conselho Coordenador da Avaliação ou do órgão com competência equiparada, por publicação na 2.ª série do <i>Diário da República</i>, por afixação no órgão ou serviço e por inserção em página eletrónica, sendo ainda aplicável o disposto no n.º 8 do artigo anterior.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p style="text-align: center;"><b>[Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro]</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 62.º</b> Remuneração</p> <p>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.</p> <p>2 - O trabalhador em mobilidade intercarreiras ou categorias em caso algum é afetado na remuneração correspondente à categoria de que é titular.</p> <p>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.</p> <p>4 - Não se verificando a hipótese prevista no número anterior, pode o trabalhador ser remunerado nos termos do n.º 1.</p> <p>5 - Exceto acordo diferente entre os órgãos ou serviços, o trabalhador em mobilidade interna é remunerado pelo órgão ou serviço de destino.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 156.º</b> Remuneração em caso de mobilidade</p> <p>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 requalificação, pode ser remunerado pela posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que se encontre posicionado na categoria ou, em caso de inexistência desta, pelo nível remuneratório que suceda ao correspondente à sua posição na tabela remuneratória única.</p> <p>2 - O trabalhador em mobilidade intercarreiras ou categorias nunca pode auferir uma remuneração inferior à que corresponde à categoria de que é titular.</p> <p>3 - No caso referido no <b>número anterior</b>, quando a primeira posição remuneratória da categoria correspondente à função que o trabalhador vai exercer for superior ao nível remuneratório da primeira posição daquela de que é titular, a remuneração do trabalhador é acrescida para o nível remuneratório superior mais próximo daquele que corresponde ao seu posicionamento da categoria que é titular.</p> <p>4 - Não se verificando a hipótese prevista no <b>número anterior</b>, pode o trabalhador ser remunerado nos <b>termos do n.º 1</b>.</p> <p>5 - Exceto em caso de acordo em sentido diferente entre os órgãos ou serviços, o trabalhador em mobilidade interna é remunerado pelo órgão ou serviço de destino.</p>
<p style="text-align: center;"><b>[Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro]</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 72.º</b> Opção de remuneração base</p> <p>1 - 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.</p> <p>2 - No caso de cedência de interesse público para o exercício de funções em órgão ou serviço a que a presente lei é aplicável, com a opção pela remuneração a que se refere o número anterior, a remuneração a pagar não pode exceder, em caso algum, a remuneração base do Primeiro-Ministro.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 157.º</b> Opção pela remuneração base</p> <p>1 - Quando o vínculo 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.</p> <p>2 - No caso de cedência de interesse público para o exercício de funções em órgão ou serviço a que a presente lei é aplicável, com a opção pela remuneração a que se refere o <b>número anterior</b>, a remuneração a pagar não pode exceder, em caso algum, a remuneração base do Primeiro-Ministro.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p data-bbox="479 440 808 464">[Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro]</p> <p data-bbox="394 493 893 544">Artigo 73.º Condições de atribuição dos suplementos remuneratórios</p> <p data-bbox="185 571 1099 647">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.</p> <p data-bbox="185 676 1099 727">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.</p> <p data-bbox="185 756 1099 963">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, noturno, 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, com isenção de horário e de secretariado de direção.</p> <p data-bbox="185 1018 1099 1069">4 - Os suplementos remuneratórios são apenas devidos enquanto perdurem as condições de trabalho que determinaram a sua atribuição.</p> <p data-bbox="185 1098 1099 1149">5 - Os suplementos remuneratórios são apenas devidos enquanto haja exercício de funções, efetivo ou como tal considerado por ato legislativo da Assembleia da República.</p> <p data-bbox="185 1177 1099 1228">6 - Em regra, os suplementos remuneratórios são fixados em montantes pecuniários, só excecionalmente podendo ser fixados em percentagem da remuneração base mensal.</p> <p data-bbox="185 1257 1099 1334">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 instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.</p>	<p data-bbox="1453 389 1715 440">SECÇÃO III Suplementos remuneratórios</p> <p data-bbox="1328 493 1841 544">Artigo 158.º Condições de atribuição dos suplementos remuneratórios</p> <p data-bbox="1126 571 2040 647">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.</p> <p data-bbox="1126 676 2040 727">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.</p> <p data-bbox="1126 756 2040 963">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 suplementar, noturno, 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, com isenção de horário e de secretariado de direção.</p> <p data-bbox="1126 1018 2040 1069">4 - Os suplementos remuneratórios são apenas devidos enquanto perdurem as condições de trabalho que determinaram a sua atribuição e haja exercício de funções efetivo ou como tal considerado em lei.</p> <p data-bbox="1126 1098 2040 1149">5 - Os suplementos remuneratórios devem ser fixados em montantes pecuniários e só excecionalmente podem ser fixados em percentagem da remuneração base mensal.</p> <p data-bbox="1126 1177 2040 1228">6 - Os suplementos remuneratórios são criados por lei, podendo ser regulamentados por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p data-bbox="479 389 801 411">[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p data-bbox="564 443 721 491">Artigo 210.º Trabalho noturno</p> <p data-bbox="188 520 1102 568">1 - O trabalho noturno deve ser remunerado com um acréscimo de 25 % relativamente à remuneração do trabalho equivalente prestado durante o dia.</p> <p data-bbox="188 600 1102 673">2 - O acréscimo remuneratório previsto no número anterior pode ser fixado em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho através de uma redução equivalente dos limites máximos do período normal de trabalho.</p> <p data-bbox="188 705 1102 753">3 - O disposto no n.º 1 não se aplica ao trabalho prestado durante o período noturno, salvo se previsto em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho:</p> <ul data-bbox="188 759 1102 912" style="list-style-type: none"><li>a) Ao serviço de atividades que sejam exercidas exclusiva ou predominantemente durante esse período, designadamente as de espetáculos e diversões públicas;</li><li>b) Ao serviço de atividades que, pela sua natureza ou por força da lei, devam necessariamente funcionar à disposição do público durante o mesmo período;</li><li>c) Quando o acréscimo remuneratório pela prestação de trabalho noturno se encontre integrado na remuneração base.</li></ul>	<p data-bbox="1505 443 1662 491">Artigo 159.º Trabalho noturno</p> <p data-bbox="1137 520 2051 568">1 - O trabalho noturno deve ser remunerado com um acréscimo de 25% relativamente à remuneração do trabalho equivalente prestado durante o dia.</p> <p data-bbox="1137 600 2051 673">2 - O acréscimo remuneratório previsto no número anterior pode ser fixado em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, através de uma redução equivalente dos limites máximos do período normal de trabalho.</p> <p data-bbox="1137 705 2051 753">3 - O disposto no n.º 1 não se aplica ao trabalho prestado durante o período noturno, salvo se previsto em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho:</p> <ul data-bbox="1137 759 2051 912" style="list-style-type: none"><li>a) Ao serviço de atividades que sejam exercidas exclusiva ou predominantemente durante esse período, designadamente as de espetáculos e diversões públicas;</li><li>b) Ao serviço de atividades que, pela sua natureza ou por força da lei, devam necessariamente funcionar à disposição do público durante o mesmo período;</li><li>c) Quando o acréscimo remuneratório pela prestação de trabalho noturno se encontre integrado na remuneração base.</li></ul>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p data-bbox="481 387 801 411">[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p data-bbox="555 440 728 488">Artigo 211.º Trabalho por turnos</p> <p data-bbox="185 517 1099 592">1 - Desde que um dos turnos seja total ou parcialmente coincidente com o período de trabalho noturno, os trabalhadores por turnos têm direito a um acréscimo remuneratório cujo montante varia em função do número de turnos adotado, bem como da natureza permanente ou não do funcionamento do serviço.</p> <p data-bbox="185 647 992 671">2 - O acréscimo referido no número anterior, relativamente à remuneração base, varia entre:</p> <p data-bbox="185 676 918 751">a) 25 % e 22 %, quando o regime de turnos for permanente, total ou parcial; b) 22 % e 20 %, quando o regime de turnos for semanal prolongado, total ou parcial; c) 20 % e 15 %, quando o regime de turnos for semanal, total ou parcial.</p> <p data-bbox="185 780 1099 828">3 - A fixação das percentagens, nos termos do número anterior, tem lugar em regulamento interno ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.</p> <p data-bbox="185 857 1099 932">4 - O regime de turnos é permanente quando o trabalho é prestado em todos os sete dias da semana, semanal prolongado quando é prestado em todos os cinco dias úteis e no sábado ou no domingo e semanal quando é prestado apenas de segunda-feira a sexta-feira.</p> <p data-bbox="185 960 1099 1008">5 - O regime de turnos é total quando é prestado em, pelo menos, três períodos de trabalho diário e parcial quando é prestado apenas em dois períodos.</p> <p data-bbox="185 1037 1099 1085">6 - O acréscimo remuneratório inclui o que fosse devido por trabalho noturno mas não afasta o que seja devido por prestação de trabalho extraordinário.</p> <p data-bbox="185 1114 1099 1161">7 - O acréscimo remuneratório é considerado para efeitos de quotização para o regime de proteção social aplicável e de cálculo da correspondente pensão de reforma ou de aposentação.</p>	<p data-bbox="1420 440 1744 488">Artigo 160.º Suplemento remuneratório de turno</p> <p data-bbox="1126 517 2040 620">1 - Desde que um dos turnos seja total ou parcialmente coincidente com o período de trabalho noturno, os trabalhadores por turnos têm direito a um acréscimo remuneratório cujo montante varia em função do número de turnos adotado, bem como da natureza permanente ou não do funcionamento dos serviços.</p> <p data-bbox="1126 647 1946 671">2 - O acréscimo referido no número anterior, relativamente à remuneração base, varia entre:</p> <p data-bbox="1126 676 1863 751">a) 25% a 22%, quando o regime de turnos for permanente, total ou parcial; b) 22% a 20%, quando o regime de turnos for semanal prolongado, total ou parcial; c) 20% a 15%, quando o regime de turnos for semanal total ou parcial.</p> <p data-bbox="1126 780 2040 828">3 - A fixação das percentagens, nos termos do número anterior, tem lugar em regulamento interno ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.</p> <p data-bbox="1126 1114 2040 1161">4 - O acréscimo remuneratório inclui o que fosse devido por trabalho noturno, mas não afasta a remuneração por trabalho suplementar.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p data-bbox="481 389 801 411">[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p data-bbox="539 440 748 488">Artigo 212.º Trabalho extraordinário</p> <p data-bbox="185 517 1104 564">1 - A prestação de trabalho extraordinário em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito aos seguintes acréscimos:</p> <ul data-bbox="185 568 734 619" style="list-style-type: none"><li>a) 25 % da remuneração na primeira hora ou fração desta;</li><li>b) 37,5 % da remuneração, nas horas ou frações subsequentes.</li></ul> <p data-bbox="185 647 1104 724">2 - O trabalho extraordinário prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 50 % da remuneração por cada hora de trabalho efetuado.</p> <p data-bbox="185 753 1104 855">3 - A compensação horária que serve de base ao cálculo do trabalho extraordinário é apurada segundo a fórmula do artigo 215.º, considerando-se, nas situações de determinação do período normal de trabalho semanal em termos médios, que N significa o número médio de horas do período normal de trabalho semanal efetivamente praticado no órgão ou serviço.</p> <p data-bbox="185 884 1104 932">4 - Os montantes remuneratórios previstos nos números anteriores podem ser fixados em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.</p> <p data-bbox="185 960 1104 1008">5 - É exigível o pagamento de trabalho extraordinário cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada.</p>	<p data-bbox="1485 440 1693 488">Artigo 161.º Trabalho suplementar</p> <p data-bbox="1135 517 2054 564">1 - A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito aos seguintes acréscimos:</p> <ul data-bbox="1135 568 1684 619" style="list-style-type: none"><li>a) 25% da remuneração, na primeira hora ou fração desta;</li><li>b) 37,5% da remuneração, nas horas ou frações subsequentes.</li></ul> <p data-bbox="1135 647 2054 724">2 - O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado, confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 50% da remuneração por cada hora de trabalho efetuado.</p> <p data-bbox="1135 753 2054 855">3 - A compensação horária que serve de base ao cálculo do trabalho suplementar é apurada segundo a fórmula prevista no artigo 152.º, considerando-se, nas situações de determinação do período normal de trabalho semanal em termos médios, que N significa o número médio de horas do período normal de trabalho semanal efetivamente praticado no órgão ou serviço.</p> <p data-bbox="1135 884 2054 932">4 - Os montantes remuneratórios previstos nos números anteriores podem ser fixados em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.</p> <p data-bbox="1135 960 2054 1008">5 - É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada.</p> <p data-bbox="1135 1037 2054 1139">6 - A autorização prévia prevista no número anterior é dispensada em situações de prestação de trabalho suplementar motivadas por força maior ou sempre que indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para os órgãos e serviços, desde que as mesmas sejam posteriormente justificadas pelo dirigente máximo do serviço.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>Sem correspondência.</p>	<p><b>Artigo 162.º</b> <b>Limites remuneratórios</b></p> <p>1 - Os trabalhadores nomeados não podem, em cada mês, receber por trabalho suplementar mais do que um terço da remuneração base respetiva, pelo que não pode ser exigida a sua realização quando exceda aquele limite.</p> <p>2 - Os limites fixados para os trabalhadores das carreiras de assistente técnico e operacional afeto às residências oficiais do Presidente da República e do Primeiro-Ministro, mantêm-se nos termos da legislação em vigor.</p>
<p>Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p><b>Artigo 209.º</b> <b>Isenção de horário de trabalho</b></p> <p>1 - O trabalhador isento de horário de trabalho nas modalidades previstas nas alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 140.º tem direito a um suplemento remuneratório, nos termos fixados por lei ou por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.</p> <p>2 - O disposto no número anterior não se aplica a carreiras especiais e a cargos, designadamente a cargos dirigentes, bem como a chefes de equipas multidisciplinares, em que o regime de isenção de horário de trabalho constitua o regime normal de prestação do trabalho.</p>	<p><b>Artigo 163.º</b> <b>Isenção de horário de trabalho</b></p> <p>1 - O trabalhador isento de horário de trabalho nas modalidades previstas nas <b>alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 118.º</b> tem direito a um suplemento remuneratório, nos termos fixados por lei ou por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.</p> <p>2 - O disposto no <b>número anterior</b> pode não se aplicar a carreiras especiais e a cargos em que o regime de isenção de horário de trabalho constitua o regime normal de prestação do trabalho.</p>
<p>Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p><b>Artigo 213.º</b> <b>Feriados</b></p> <p>1 - O trabalhador tem direito à remuneração correspondente aos feriados, sem que a entidade empregadora pública os possa compensar com trabalho extraordinário.</p> <p>2 - O trabalhador que realiza a prestação em órgão ou serviço legalmente dispensado de suspender o trabalho em dia feriado obrigatório tem direito a um descanso compensatório com duração de metade do número de horas prestadas ou ao acréscimo de 50 % da remuneração pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a escolha à entidade empregadora pública.</p>	<p><b>Artigo 164.º</b> <b>Feriados</b></p> <p>1 - O trabalhador tem direito à remuneração correspondente aos feriados, sem que o empregador público os possa compensar com trabalho suplementar.</p> <p>2 - O trabalhador que realiza a prestação em órgão ou serviço legalmente dispensado de suspender o trabalho em dia feriado obrigatório tem direito a um descanso compensatório com duração de metade do número de horas prestadas ou ao acréscimo de 50% da remuneração pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a escolha ao empregador público, na ausência de acordo entre as partes.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p data-bbox="219 440 1066 491">[Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, que estabelece os regimes de vinculação, de carreiras e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas]</p> <p data-bbox="533 520 752 571">Artigo 74.º Preparação da atribuição</p> <p data-bbox="185 600 1099 727">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.</p> <p data-bbox="185 756 1099 807">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.</p>	<p data-bbox="1473 389 1693 440">SECÇÃO IV Prémios de desempenho</p> <p data-bbox="1473 520 1693 571">Artigo 165.º Preparação da atribuição</p> <p data-bbox="1126 600 2040 727">1 - 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, tendo em conta as verbas orçamentais destinadas a suportar este tipo de encargos.</p> <p data-bbox="1126 756 2040 807">2 - É aplicável à atribuição de prémios de desempenho, com as necessárias adaptações, o disposto nos n.ºs 3 a 5 do artigo 153.º.</p>
<p data-bbox="477 836 808 858">[Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro]</p> <p data-bbox="409 887 875 938">Artigo 75.º Condições da atribuição dos prémios de desempenho</p> <p data-bbox="185 967 1099 1046">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.</p> <p data-bbox="185 1075 1099 1126">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.</p> <p data-bbox="185 1155 1099 1283">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.</p> <p data-bbox="185 1311 1099 1362">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</p>	<p data-bbox="1350 887 1816 938">Artigo 166.º Condições da atribuição dos prémios de desempenho</p> <p data-bbox="1126 967 2040 1046">1 - São elegíveis para a atribuição de prémios de desempenho 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.</p> <p data-bbox="1126 1075 2040 1126">2 - Os trabalhadores que preenchem cada um dos universos definidos, são ordenados, dentro de cada universo, por ordem decrescente da classificação quantitativa obtida naquela avaliação.</p> <p data-bbox="1126 1155 2040 1283">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, de modo a que cada trabalhador receba o equivalente à sua remuneração base mensal.</p> <p data-bbox="1126 1311 2040 1362">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</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>com a atribuição de prémio a trabalhador ordenado superiormente.</p> <p>5 - Os prémios de desempenho estão referenciados ao desempenho do trabalhador objetivamente revelado e avaliado.</p>	<p>com a atribuição de prémio a trabalhador ordenado superiormente.</p> <p>5 - Os prémios de desempenho estão referenciados ao desempenho do trabalhador objetivamente revelado e avaliado.</p>
<p>[Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro]</p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 76.º</b> Outros sistemas de recompensa do desempenho</p> <p>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 instrumento de regulamentação coletiva 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 respetiva categoria.</p> <p>2 - Os sistemas referidos no número anterior podem afastar a aplicação do previsto na presente secção.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 167.º</b> Outros sistemas de recompensa do desempenho</p> <p>1 - Podem ser criados 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 respetiva categoria.</p> <p>2 - Os sistemas referidos no número anterior podem afastar a aplicação do disposto na presente secção.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p style="text-align: center;"><b>[Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro]</b></p> <p style="text-align: center;">Artigo 77.º Enumeração</p> <p>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.</p> <p>2 - São obrigatórios os descontos que resultam de imposição legal.</p> <p>3 - São facultativos os descontos que, sendo permitidos por lei, carecem de autorização expressa do titular do direito à remuneração.</p> <p>4 - Na falta de lei especial em contrário, os descontos são efetuados diretamente através de retenção na fonte.</p>	<p style="text-align: center;"><b>SECÇÃO V</b> <b>Descontos</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 168.º</b> <b>Enumeração</b></p> <p>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.</p> <p>2 - São obrigatórios os descontos que resultam de imposição legal.</p> <p>3 - São facultativos os descontos que, sendo permitidos por lei, carecem de autorização expressa do titular do direito à remuneração.</p> <p>4 - Na falta de lei especial em contrário, os descontos são efetuados diretamente através de retenção na fonte.</p>
<p style="text-align: center;"><b>[Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro]</b></p> <p style="text-align: center;">Artigo 78.º Descontos obrigatórios</p> <p>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 proteção social aplicável.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 169.º</b> <b>Descontos obrigatórios</b></p> <p>Constituído o vínculo de emprego público, são descontos obrigatórios os seguintes: a) Imposto sobre o rendimento das pessoas singulares; b) Quotizações para o regime de proteção social aplicável.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>[Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro]</p> <p>Artigo 79.º Descontos facultativos</p> <p>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.</p> <p>2 - Desde que solicitado pelos trabalhadores nomeados ou em comissão de serviço, as quotas sindicais são obrigatoriamente descontadas na fonte.</p> <p>3 - São subsidiariamente aplicáveis aos descontos referidos no número anterior, com as necessárias adaptações, as disposições adequadas do RCTFP.</p>	<p>Artigo 170.º Descontos facultativos</p> <p>1 - Constituído o vínculo 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.</p> <p>2 - Desde que solicitado pelo trabalhador, as quotas sindicais são obrigatoriamente descontadas na fonte.</p>
	<p><b>SECÇÃO VI</b> <b>Cumprimento</b></p>
<p>[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p>Artigo 217.º Forma do cumprimento</p> <p>1 - O montante da remuneração deve estar à disposição do trabalhador na data do vencimento ou no dia útil imediatamente anterior.</p> <p>2 - No ato do pagamento da remuneração, a entidade empregadora pública deve entregar ao trabalhador documento do qual constem a identificação daquela e o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de proteção social respetiva, a categoria profissional, o período a que respeita a remuneração, discriminando a remuneração base e as demais prestações, os descontos e deduções efetuados e o montante líquido a receber.</p>	<p>Artigo 171.º Forma do cumprimento</p> <p>1 - O montante da remuneração deve estar à disposição do trabalhador na data do vencimento ou no dia útil imediatamente anterior.</p> <p>2 - No ato do pagamento da remuneração, o empregador público deve entregar ao trabalhador documento do qual constem a identificação daquela e o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de proteção social respetiva, a categoria profissional, o período a que respeita a remuneração, discriminando a remuneração base e as demais prestações, os descontos e deduções efetuados e o montante líquido a receber.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p style="text-align: center;"><b>Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 218.º</b> Tempo do cumprimento</p> <p>1 - A obrigação de satisfazer a remuneração, quando esta seja periódica, vence-se mensalmente.</p> <p>2 - O cumprimento deve efetuar-se nos dias úteis.</p> <p>3 - A entidade empregadora pública fica constituída em mora se o trabalhador, por facto que não lhe for imputável, não puder dispor do montante da remuneração na data do vencimento.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 172.º</b> <b>Tempo do cumprimento</b></p> <p>1 - A obrigação de satisfazer a remuneração, quando esta seja periódica, vence-se mensalmente.</p> <p>2 - O cumprimento deve efetuar-se nos dias úteis.</p> <p>3 - O empregador público fica constituído em mora se o trabalhador, por facto que não lhe seja imputável, não puder dispor do montante da remuneração na data do vencimento.</p>
	<p><b>SECÇÃO VII</b> <b>Garantias dos créditos remuneratórios</b></p>
<p style="text-align: center;"><b>Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 219.º</b> Compensações e descontos</p> <p>1 - Na pendência do contrato, a entidade empregadora pública não pode compensar a remuneração em dívida com créditos que tenha sobre o trabalhador nem fazer quaisquer descontos ou deduções no montante da referida remuneração.</p> <p>2 - O disposto no número anterior não se aplica:</p> <p>a) Aos descontos a favor do Estado, da segurança social ou de outras entidades, ordenados por lei, por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação, quando da decisão ou do auto tenha sido notificada a entidade empregadora pública;</p> <p>b) Às indemnizações devidas pelo trabalhador à entidade empregadora pública, quando se acharem liquidadas por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação;</p> <p>c) Às multas ou a reposição de qualquer quantia em que o trabalhador tenha sido condenado no âmbito de procedimento disciplinar e não tenha procedido ao respetivo pagamento voluntário;</p> <p>d) Aos preços de refeições no local de trabalho, de utilização de telefones, de fornecimento de géneros, de combustíveis ou de materiais, quando solicitados pelo trabalhador, bem como a outras despesas efetuadas pela entidade empregadora pública por conta do trabalhador, e consentidas por este;</p> <p>e) A outros descontos ou deduções previstos na lei.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 173.º</b> <b>Compensações e descontos</b></p> <p>1 - Na pendência do vínculo de emprego público, o empregador público não pode compensar a remuneração em dívida com créditos que tenha sobre o trabalhador, nem fazer quaisquer descontos ou deduções no montante da referida remuneração.</p> <p>2 - O disposto no <b>número anterior</b> não se aplica:</p> <p>a) Aos descontos a favor do Estado, da segurança social ou de outras entidades, ordenados por lei, por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação, quando da decisão ou do auto tenha sido notificada a empregador público;</p> <p>b) Às indemnizações devidas pelo trabalhador ao empregador público, quando se acharem liquidadas por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação;</p> <p>c) Às multas ou a reposição de qualquer quantia em que o trabalhador tenha sido condenado no âmbito de procedimento disciplinar e não tenha procedido ao respetivo pagamento voluntário;</p> <p>d) Aos preços de refeições no local de trabalho, de utilização de telefones, de fornecimento de géneros, de combustíveis ou de materiais, quando solicitados pelo trabalhador, bem como a outras despesas efetuadas pelo empregador público por conta do trabalhador, e consentidas por este;</p> <p>e) A outros descontos ou deduções previstos na lei.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>3 - Com exceção da alínea a), os descontos referidos no número anterior não podem exceder, no seu conjunto, um sexto da remuneração.</p> <p>4 - Os preços de refeições ou de outros fornecimentos ao trabalhador, quando relativos à utilização de cooperativas de consumo, podem, obtido o acordo destas e dos trabalhadores, ser descontados na remuneração em percentagem superior à mencionada no número anterior.</p>	<p>3 - Com exceção da alínea a) do número anterior, os descontos referidos no número anterior não podem exceder, no seu conjunto, um sexto da remuneração.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 220.º</b> <b>Insusceptibilidade de cessão</b></p> <p>O trabalhador não pode ceder, a título gratuito ou oneroso, os seus créditos a remunerações na medida em que estes sejam impenhoráveis.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 174.º</b> <b>Insusceptibilidade de cessão dos créditos laborais</b></p> <p>O trabalhador não pode ceder, a título gratuito ou oneroso, os seus créditos a remunerações na medida em que estes sejam impenhoráveis.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
[Lei n.º 58/2008, de 9 de setembro]	<p><b>CAPÍTULO VII</b>  <b>Exercício do poder disciplinar</b></p>
	<p><b>SECÇÃO I</b>  <b>Disposições gerais</b></p>
<p><b>Artigo 4.º</b>  <b>Sujeição ao poder disciplinar</b></p> <p>1 - Todos os trabalhadores são disciplinarmente responsáveis perante os seus superiores hierárquicos.</p> <p>2 - Os titulares dos órgãos dirigentes dos serviços da administração indireta são disciplinarmente responsáveis perante o membro do Governo que exerça a respetiva superintendência ou tutela.</p> <p>3 - Os trabalhadores ficam sujeitos ao poder disciplinar desde a aceitação da nomeação, a celebração do contrato ou a posse ou desde o início legal de funções quando este anteceda aqueles atos.</p> <p>4 - A cessação da relação jurídica de emprego público ou a alteração da situação jurídico -funcional não impedem a punição por infrações cometidas no exercício da função.</p>	<p><b>Artigo 175.º</b>  <b>Sujeição ao poder disciplinar</b></p> <p>1 - Todos os trabalhadores são disciplinarmente responsáveis perante os seus superiores hierárquicos.</p> <p>2 - Os titulares dos órgãos dirigentes dos serviços da administração direta e indireta do Estado são disciplinarmente responsáveis perante o membro do Governo que exerça a respetiva superintendência ou tutela.</p> <p>3 - Os trabalhadores ficam sujeitos ao poder disciplinar desde a constituição do vínculo de emprego público, em qualquer das suas modalidades.</p> <p>4 - A alteração da situação jurídico-funcional do trabalhador não impede a punição por infrações cometidas no exercício da função.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p style="text-align: center;"><b>Artigo 5.º</b> Exclusão da responsabilidade disciplinar</p> <p>1 - É excluída a responsabilidade disciplinar do trabalhador que atue no cumprimento de ordens ou instruções emanadas de legítimo superior hierárquico e em matéria de serviço, quando previamente delas tenha reclamado ou exigido a sua transmissão ou confirmação por escrito.</p> <p>2 - Considerando ilegal a ordem ou instrução recebidas, o trabalhador faz expressamente menção desse facto ao reclamar ou ao pedir a sua transmissão ou confirmação por escrito.</p> <p>3 - Quando a decisão da reclamação ou a transmissão ou confirmação da ordem ou instrução por escrito não tenham lugar dentro do tempo em que, sem prejuízo, o cumprimento destas possa ser demorado, o trabalhador comunica, também por escrito, ao seu imediato superior hierárquico, os termos exatos da ordem ou instrução recebidas e da reclamação ou do pedido formulados, bem como a não satisfação destes, executando seguidamente a ordem ou instrução.</p> <p>4 - Quando a ordem ou instrução sejam dadas com menção de cumprimento imediato e sem prejuízo do disposto nos n.os 1 e 2, a comunicação referida na parte final do número anterior é efetuada após a execução da ordem ou instrução.</p> <p>5 - Cessa o dever de obediência sempre que o cumprimento das ordens ou instruções implique a prática de qualquer crime.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 176.º</b> Exclusão da responsabilidade disciplinar</p> <p>1 - É excluída a responsabilidade disciplinar do trabalhador que atue no cumprimento de ordens ou instruções emanadas de legítimo superior hierárquico e em matéria de serviço, quando previamente delas tenha reclamado ou exigido a sua transmissão ou confirmação por escrito.</p> <p>2 - Considerando ilegal a ordem ou instrução recebidas, o trabalhador faz expressamente menção desse facto ao reclamar ou ao pedir a sua transmissão ou confirmação por escrito.</p> <p>3 - Quando a decisão da reclamação, ou a transmissão ou confirmação da ordem ou instrução por escrito, não tenham lugar dentro do tempo em que, sem prejuízo, o cumprimento destas possa ser demorado, o trabalhador comunica, também por escrito, ao seu imediato superior hierárquico, os termos exatos da ordem ou instrução recebidas e da reclamação ou do pedido formulados, bem como a não satisfação destes, executando seguidamente a ordem ou instrução.</p> <p>4 - Quando a ordem ou instrução sejam dadas com menção de cumprimento imediato e sem prejuízo do disposto nos n.ºs 1 e 2, a comunicação referida na parte final do número anterior é efetuada após a execução da ordem ou instrução.</p> <p>5 - Cessa o dever de obediência sempre que o cumprimento das ordens ou instruções implique a prática de qualquer crime.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p style="text-align: center;"><b>Artigo 6.º</b> Prescrição do procedimento disciplinar</p> <p>1 - O direito de instaurar procedimento disciplinar prescreve passado um ano sobre a data em que a infração tenha sido cometida.</p> <p>2 - Prescreve igualmente quando, conhecida a infração por qualquer superior hierárquico, não seja instaurado o competente procedimento disciplinar no prazo de 30 dias.</p> <p>3 - Quando o facto qualificado como infração disciplinar seja também considerado infração penal, aplicam-se ao direito de instaurar procedimento disciplinar os prazos de prescrição estabelecidos na lei penal.</p> <p>4 - Suspendem o prazo prescricional referido nos números anteriores, por um período até seis meses, a instauração de processo de sindicância aos órgãos ou serviços, bem como a de processo de inquérito ou disciplinar, mesmo que não dirigidos contra o trabalhador a quem a prescrição aproveite, quando em qualquer deles venham a apurar-se infrações por que seja responsável.</p> <p>5 - A suspensão do prazo prescricional apenas opera quando, cumulativamente:</p> <p>a) Os processos referidos no número anterior tenham sido instaurados nos 30 dias seguintes à suspeita da prática de factos disciplinarmente puníveis;</p> <p>b) O procedimento disciplinar subsequente tenha sido instaurado nos 30 dias seguintes à receção daqueles processos, para decisão, pela entidade competente; e</p> <p>c) À data da instauração dos processos e procedimento referidos nas alíneas anteriores, não se encontre já prescrito o direito de instaurar procedimento disciplinar.</p> <p>6 - O procedimento disciplinar prescreve decorridos 18 meses contados da data em que foi instaurado quando, nesse prazo, o arguido não tenha sido notificado da decisão final.</p> <p>7 - A prescrição do procedimento disciplinar referida no número anterior suspende-se durante o tempo em que, por força de decisão jurisdicional ou de apreciação jurisdicional de qualquer questão, a marcha do correspondente processo não possa começar ou continuar a ter lugar.</p> <p>8 - A prescrição volta a correr a partir do dia em que cesse a causa da suspensão.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 177.º</b> Prescrição da infração disciplinar e do procedimento disciplinar</p> <p>1 - A infração disciplinar prescreve no prazo de um ano sobre a respetiva prática, salvo quando consubstancie também infração penal, caso em que se sujeita aos prazos de prescrição estabelecidos na lei penal à data da prática dos factos.</p> <p>2 - O direito de instaurar o procedimento disciplinar prescreve no prazo de 60 dias sobre o conhecimento da infração por qualquer superior hierárquico.</p> <p>3 - Suspendem os prazos prescricionais referidos nos <b>números anteriores</b>, por um período até seis meses, a instauração de processo de sindicância aos órgãos ou serviços, ou de processo de inquérito ou disciplinar, mesmo que não dirigidos contra o trabalhador a quem a prescrição aproveite, quando em qualquer deles venham a apurar-se infrações por que seja responsável.</p> <p>4 - A suspensão do prazo prescricional da infração disciplinar opera quando, cumulativamente:</p> <p>a) Os processos referidos no <b>número anterior</b> tenham sido instaurados nos 30 dias seguintes à suspeita da prática de factos disciplinarmente puníveis;</p> <p>b) O procedimento disciplinar subsequente tenha sido instaurado nos 30 dias seguintes à receção daqueles processos, para decisão, pela entidade competente;</p> <p>c) À data da instauração dos processos e procedimento referidos nas alíneas anteriores, não se encontre já prescrito o direito de instaurar procedimento disciplinar.</p> <p>5 - O procedimento disciplinar prescreve decorridos 18 meses, a contar da data em que foi instaurado quando, nesse prazo, o trabalhador não tenha sido notificado da decisão final.</p> <p>6 - A prescrição do procedimento disciplinar referida no <b>número anterior</b> suspende-se durante o tempo em que, por força de decisão ou de apreciação judicial de qualquer questão, a marcha do correspondente processo não possa começar ou continuar a ter lugar.</p> <p>7 - A prescrição volta a correr a partir do dia em que cesse a causa da suspensão.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p style="text-align: center;">Artigo 7.º Efeitos da pronúncia e da condenação em processo penal</p> <p>1 - Quando o agente de um crime cujo julgamento seja da competência do tribunal de júri ou do tribunal coletivo seja um trabalhador a que o presente Estatuto é aplicável, a secretaria do tribunal por onde corra o processo, no prazo de vinte e quatro horas sobre o trânsito em julgado do despacho de pronúncia ou equivalente, entrega, por termo nos autos, cópia de tal despacho ao Ministério Público, a fim de que este a remeta ao órgão ou serviço em que o trabalhador desempenha funções.</p> <p>2 - Quando um trabalhador a que o presente Estatuto é aplicável seja condenado pela prática de crime, aplica-se, com as necessárias adaptações, o disposto no número anterior.</p> <p>3 - A condenação em processo penal não prejudica o exercício da ação disciplinar quando a infração penal constitua também infração disciplinar.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 8.º Factos passíveis de ser considerados infração penal</p> <p>Quando os factos sejam passíveis de ser considerados infração penal, dá-se obrigatoriamente notícia deles ao Ministério Público competente para promover o procedimento criminal, nos termos do artigo 242.º do Código de Processo Penal.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 178.º</b> <b>Infração disciplinar e processo penal</b></p> <p>1 - Quando o agente de um crime cujo julgamento seja da competência do tribunal de júri ou do tribunal coletivo seja um trabalhador em funções públicas, a secretaria do tribunal por onde corra o processo, no prazo de 24 horas sobre o trânsito em julgado do despacho de pronúncia ou equivalente, entrega, por termo nos autos, cópia de tal despacho ao Ministério Público, a fim de que este a remeta ao órgão ou serviço em que o trabalhador desempenha funções.</p> <p>2 - Quando um trabalhador em funções públicas seja condenado pela prática de crime, aplica-se, com as necessárias adaptações, o disposto no <b>número anterior</b>.</p> <p>3 - A condenação em processo penal não prejudica o exercício da ação disciplinar quando a infração penal constitua também infração disciplinar.</p> <p>4 - Quando os factos praticados pelo trabalhador sejam passíveis de ser considerados infração penal, dá-se obrigatoriamente notícia deles ao Ministério Público competente para promover o procedimento criminal, nos termos do artigo 242.º do Código de Processo Penal.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
	<b>SECÇÃO II</b> <b>Sanções disciplinares</b>
	<b>SUBSECÇÃO I</b> <b>Disposições gerais</b>
<p style="text-align: center;">Artigo 9.º Escala das penas</p> <p>1 - As penas aplicáveis aos trabalhadores pelas infrações que cometam são as seguintes:</p> <p>a) Repreensão escrita; b) Multa; c) Suspensão; d) Demissão ou despedimento por facto imputável ao trabalhador.</p> <p>2 - Aos titulares de cargos dirigentes e equiparados é aplicável a pena de cessação da comissão de serviço.</p> <p>3 - Não pode ser aplicada mais de uma pena por cada infração, pelas infrações acumuladas que sejam apreciadas num único processo ou pelas infrações apreciadas em processos apensados.</p> <p>4 - As penas são sempre registadas no processo individual do trabalhador.</p> <p>5 - As amnistias não destroem os efeitos já produzidos pela aplicação da pena, sendo, porém, averbadas no processo individual.</p>	<p style="text-align: center;">Artigo 179.º Escala das sanções disciplinares</p> <p>1 - As sanções disciplinares aplicáveis aos trabalhadores em funções públicas pelas infrações que cometam são as seguintes:</p> <p>a) Repreensão escrita; b) Multa; c) Suspensão; d) Despedimento disciplinar ou demissão.</p> <p>2 - Aos titulares de cargos dirigentes e equiparados é aplicável a sanção disciplinar de cessação da comissão de serviço, a título principal ou acessório.</p> <p>3 - Não pode ser aplicada mais de uma sanção disciplinar por cada infração, pelas infrações acumuladas que sejam apreciadas num único processo ou pelas infrações apreciadas em processos apensados.</p> <p>4 - As sanções disciplinares são registadas no processo individual do trabalhador.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p style="text-align: center;"><b>Artigo 10.º</b> Caracterização das penas</p> <p>1 - A pena de repreensão escrita consiste em mero reparo pela irregularidade praticada.</p> <p>2 - A pena de multa é fixada em quantia certa e não pode exceder o valor correspondente a seis remunerações base diárias por cada infração e um valor total correspondente à remuneração base de 90 dias por ano.</p> <p>3 - A pena de suspensão consiste no afastamento completo do trabalhador do órgão ou serviço durante o período da pena.</p> <p>4 - A pena de suspensão varia entre 20 e 90 dias por cada infração, num máximo de 240 dias por ano.</p> <p>5 - A pena de demissão consiste no afastamento definitivo do órgão ou serviço do trabalhador nomeado, cessando a relação jurídica de emprego público.</p> <p>6 - A pena de despedimento por facto imputável ao trabalhador consiste no afastamento definitivo do órgão ou serviço do trabalhador contratado, cessando a relação jurídica de emprego público.</p> <p>7 - A pena de cessação da comissão de serviço consiste na cessação compulsiva do exercício de cargo dirigente ou equiparado.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 180.º</b> Caracterização das sanções disciplinares</p> <p>1 - A sanção de repreensão escrita consiste em mero reparo pela irregularidade praticada.</p> <p>2 - A sanção de multa é fixada em quantia certa e não pode exceder o valor correspondente a seis remunerações base diárias por cada infração e um valor total correspondente à remuneração base de 90 dias por ano.</p> <p>3 - A sanção de suspensão consiste no afastamento completo do trabalhador do órgão ou serviço durante o período da sanção.</p> <p>4 - A sanção de suspensão varia entre 20 e 90 dias por cada infração, num máximo de 240 dias por ano.</p> <p>5 - A sanção de despedimento disciplinar consiste no afastamento definitivo do órgão ou serviço do trabalhador com contrato de trabalho em funções públicas, cessando o vínculo de emprego público.</p> <p>6 - A sanção de demissão consiste no afastamento definitivo do órgão ou serviço do trabalhador nomeado, cessando o vínculo de emprego público.</p> <p>7 - A sanção de cessação da comissão de serviço consiste na cessação compulsiva do exercício de cargo dirigente ou equiparado.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p style="text-align: center;"><b>Artigo 11.º</b> Efeitos das penas</p> <p>1 - As penas disciplinares produzem unicamente os efeitos previstos no presente Estatuto.</p> <p>2 - A pena de suspensão determina, por tantos dias quantos os da sua duração, o não exercício de funções e a perda das remunerações correspondentes e da contagem do tempo de serviço para antiguidade.</p> <p>3 - A aplicação da pena de suspensão não prejudica o direito dos trabalhadores à manutenção, nos termos legais, das prestações do respetivo regime de proteção social.</p> <p>4 - As penas de demissão e de despedimento por facto imputável ao trabalhador importam a perda de todos os direitos do trabalhador, salvo quanto à aposentação ou à reforma por velhice, nos termos e condições previstos na lei, mas não o impossibilitam de voltar a exercer funções em órgão ou serviço que não exijam as particulares condições de dignidade e confiança que aquelas de que foi demitido ou despedido exigiam.</p> <p>5 - A pena de cessação da comissão de serviço implica o termo do exercício do cargo dirigente ou equiparado e a impossibilidade de exercício de qualquer cargo dirigente ou equiparado durante o período de três anos contados da data da notificação da decisão.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 181.º</b> Efeitos das sanções disciplinares</p> <p>1 - As sanções disciplinares produzem unicamente os efeitos previstos na presente lei.</p> <p>2 - A sanção de suspensão determina, por tantos dias quantos os da sua duração, o não exercício de funções e a perda das remunerações correspondentes e da contagem do tempo de serviço para antiguidade.</p> <p>3 - A aplicação da sanção de suspensão não prejudica o direito dos trabalhadores à manutenção, nos termos legais, das prestações do respetivo regime de proteção social.</p> <p>4 - As sanções de despedimento disciplinar ou de demissão importam a perda de todos os direitos do trabalhador, salvo quanto à reforma por velhice ou à aposentação, nos termos e condições previstos na lei, mas não o impossibilitam de voltar a exercer funções em órgão ou serviço que não exijam as particulares condições de dignidade e confiança que aquelas de que foi despedido ou demitido exigiam.</p> <p>5 - A sanção de cessação da comissão de serviço implica o termo do exercício do cargo dirigente ou equiparado e a impossibilidade de exercício de qualquer cargo dirigente ou equiparado durante o período de três anos, a contar da data da notificação da decisão.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p style="text-align: center;">Artigo 3.º Infração disciplinar</p> <p>1 - Considera-se infração disciplinar o comportamento do trabalhador, por ação ou omissão, ainda que meramente culposo, que viole deveres gerais ou especiais inerentes à função que exerce.</p> <p>2 - São deveres gerais dos trabalhadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) O dever de prossecução do interesse público;</li> <li>b) O dever de isenção;</li> <li>c) O dever de imparcialidade;</li> <li>d) O dever de informação;</li> <li>e) O dever de zelo;</li> <li>f) O dever de obediência;</li> <li>g) O dever de lealdade;</li> <li>h) O dever de correção;</li> <li>i) O dever de assiduidade;</li> <li>j) O dever de pontualidade.</li> </ul> <p>3 - O dever de prossecução do interesse público consiste na sua defesa, no respeito pela Constituição, pelas leis e pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos.</p> <p>4 - O dever de isenção consiste em não retirar vantagens, diretas ou indiretas, pecuniárias ou outras, para si ou para terceiro, das funções que exerce.</p> <p>5 - O dever de imparcialidade consiste em desempenhar as funções com equidistância relativamente aos interesses com que seja confrontado, sem discriminar positiva ou negativamente qualquer deles, na perspetiva do respeito pela igualdade dos cidadãos.</p> <p>6 - O dever de informação consiste em prestar ao cidadão, nos termos legais, a informação que seja solicitada, com ressalva daquela que, naqueles termos, não deva ser divulgada.</p> <p>7 - O dever de zelo consiste em conhecer e aplicar as normas legais e regulamentares e as ordens e instruções dos superiores hierárquicos, bem como exercer as funções de acordo com os objetivos que tenham sido fixados e utilizando as competências que tenham sido consideradas adequadas.</p>	<p style="text-align: center;"><b>SUBSECÇÃO II</b> <b>Infrações a que são aplicáveis as sanções disciplinares</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 182.º</b> <b>Infração disciplinar</b></p> <p>Considera-se infração disciplinar, o comportamento do trabalhador, por ação ou omissão, ainda que meramente culposo, que viole deveres gerais ou especiais inerentes à função que exerce.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>8 - O dever de obediência consiste em acatar e cumprir as ordens dos legítimos superiores hierárquicos, dadas em objeto de serviço e com a forma legal.</p> <p>9 - O dever de lealdade consiste em desempenhar as funções com subordinação aos objetivos do órgão ou serviço.</p> <p>10 - O dever de correção consiste em tratar com respeito os utentes dos órgãos ou serviços e os restantes trabalhadores e superiores hierárquicos.</p> <p>11 - Os deveres de assiduidade e de pontualidade consistem em comparecer ao serviço regular e continuamente e nas horas que estejam designadas.</p>	
<p style="text-align: center;">Artigo 15.º Repreensão escrita</p> <p>A pena de repreensão escrita é aplicável por infrações leves de serviço.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 183.º</b> <b>Repreensão escrita</b></p> <p>A sanção disciplinar de repreensão escrita é aplicável a infrações leves de serviço.</p>
<p style="text-align: center;">Artigo 16.º Multa</p> <p>A pena de multa é aplicável a casos de negligência ou má compreensão dos deveres funcionais, nomeadamente aos trabalhadores que:</p> <p>a) Não observem os procedimentos estabelecidos ou cometam erros por negligência, de que não resulte prejuízo relevante para o serviço;</p> <p>b) Desobedeçam às ordens dos superiores hierárquicos, sem consequências importantes;</p> <p>c) Não usem de correção para com os superiores hierárquicos, subordinados ou colegas ou para com o público;</p> <p>d) Pelo defeituoso cumprimento ou desconhecimento das disposições legais e regulamentares ou das ordens superiores, demonstrem falta de zelo pelo serviço;</p> <p>e) Não façam a comunicação referida no n.º 6 do artigo 30.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 184.º</b> <b>Multa</b></p> <p>A sanção disciplinar de multa é aplicável a casos de negligência ou má compreensão dos deveres funcionais, nomeadamente aos trabalhadores que:</p> <p>a) Não observem os procedimentos estabelecidos ou cometam erros por negligência, de que não resulte prejuízo relevante para o serviço;</p> <p>b) Desobedeçam às ordens dos superiores hierárquicos, sem consequências importantes;</p> <p>c) Não usem de correção para com os superiores hierárquicos, subordinados ou colegas ou para com o público;</p> <p>d) Pelo defeituoso cumprimento ou desconhecimento das disposições legais e regulamentares ou das ordens superiores, demonstrem falta de zelo pelo serviço;</p> <p>e) Não façam as comunicações de impedimentos e suspeições previstas no Código do Procedimento Administrativo.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p style="text-align: center;"><b>Artigo 17.º</b> <b>Suspensão</b></p> <p>A pena de suspensão é aplicável aos trabalhadores que atuem com grave negligência ou com grave desinteresse pelo cumprimento dos deveres funcionais e àqueles cujos comportamentos atentem gravemente contra a dignidade e o prestígio da função, nomeadamente quando:</p> <p>a) Dêem informação errada a superior hierárquico;</p> <p>b) Compareçam ao serviço em estado de embriaguez ou sob o efeito de estupefacientes ou drogas equiparadas;</p> <p>c) Exerçam funções em acumulação, sem autorização ou apesar de não autorizados ou, ainda, quando a autorização tenha sido concedida com base em informações ou elementos, por eles fornecidos, que se revelem falsos ou incompletos;</p> <p>d) Demonstrem desconhecimento de normas essenciais reguladoras do serviço, do qual haja resultado prejuízos para o órgão ou serviço ou para terceiros;</p> <p>e) Dispensem tratamento de favor a determinada entidade, singular ou coletiva;</p> <p>f) Omitam informação que possa ou deva ser prestada ao cidadão ou, com violação da lei em vigor sobre acesso à informação, revelem factos ou documentos relacionados com os procedimentos administrativos, em curso ou concluídos;</p> <p>g) Desobedeçam escandalosamente, ou perante o público e em lugar aberto ao mesmo, às ordens superiores;</p> <p>h) Prestem falsas declarações sobre justificação de faltas;</p> <p>i) Violem os procedimentos da avaliação do desempenho, incluindo a aposição de datas sem correspondência com o momento da prática do ato;</p> <p>j) Agridam, injuriem ou desrespeitem gravemente superior hierárquico, colega, subordinado ou terceiro, fora dos locais de serviço, por motivos relacionados com o exercício das funções;</p> <p>l) Recebam fundos, cobrem receitas ou recolham verbas de que não prestem contas nos prazos legais;</p> <p>m) Violem, com culpa grave ou dolo, o dever de imparcialidade no exercício das funções;</p> <p>n) Usem ou permitam que outrem use ou se sirva de quaisquer bens pertencentes aos órgãos ou serviços, cuja posse ou utilização lhes esteja confiada, para fim diferente daquele a que se destinam;</p> <p>o) Violem os deveres referidos nos n.os 1 e 2 do artigo 30.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 185.º</b> <b>Suspensão</b></p> <p>A sanção disciplinar de suspensão é aplicável aos trabalhadores que atuem com grave negligência ou com grave desinteresse pelo cumprimento dos deveres funcionais e àqueles cujos comportamentos atentem gravemente contra a dignidade e o prestígio da função, nomeadamente quando:</p> <p>a) Deem informação errada a superior hierárquico;</p> <p>b) Compareçam ao serviço em estado de embriaguez ou sob o efeito de estupefacientes ou drogas equiparadas;</p> <p>c) Exerçam funções em acumulação, sem autorização ou apesar de não autorizados ou, ainda, quando a autorização tenha sido concedida com base em informações ou elementos, por eles fornecidos, que se revelem falsos ou incompletos;</p> <p>d) Demonstrem desconhecimento de normas essenciais reguladoras do serviço, do qual haja resultado prejuízos para o órgão ou serviço ou para terceiros;</p> <p>e) Dispensem tratamento de favor a determinada entidade, singular ou coletiva;</p> <p>f) Omitam informação que possa ou deva ser prestada ao cidadão ou, com violação da lei em vigor sobre acesso à informação, revelem factos ou documentos relacionados com os procedimentos administrativos, em curso ou concluídos;</p> <p>g) Desobedeçam escandalosamente, ou perante o público e em lugar aberto ao mesmo, às ordens superiores;</p> <p>h) Prestem falsas declarações sobre justificação de faltas;</p> <p>i) Violem os procedimentos da avaliação do desempenho, incluindo a aposição de datas sem correspondência com o momento da prática do ato;</p> <p>j) Agridam, injuriem ou desrespeitem gravemente superior hierárquico, colega, subordinado ou terceiro, fora dos locais de serviço, por motivos relacionados com o exercício das funções;</p> <p>k) Recebam fundos, cobrem receitas ou recolham verbas de que não prestem contas nos prazos legais;</p> <p>l) Violem, com culpa grave ou dolo, o dever de imparcialidade no exercício das funções;</p> <p>m) Usem ou permitam que outrem use ou se sirva de quaisquer bens pertencentes aos órgãos ou serviços, cuja posse ou utilização lhes esteja confiada, para fim diferente daquele a que se destinam;</p> <p>n) Violem os deveres previstos no <b>artigo 25.º</b>.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p style="text-align: center;"><b>Artigo 18.º</b> Demissão e despedimento por facto imputável ao trabalhador</p> <p>1 - As penas de demissão e de despedimento por facto imputável ao trabalhador são aplicáveis em caso de infração que inviabilize a manutenção da relação funcional, nomeadamente aos trabalhadores que:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) Agridam, injuriem ou desrespeitem gravemente superior hierárquico, colega, subordinado ou terceiro, em serviço ou nos locais de serviço;</li><li>b) Pratiquem atos de grave insubordinação ou indisciplina ou incitem à sua prática;</li><li>c) No exercício das suas funções, pratiquem atos manifestamente ofensivos das instituições e princípios consagrados na Constituição;</li><li>d) Pratiquem ou tentem praticar qualquer ato que lese ou contrarie os superiores interesses do Estado em matéria de relações internacionais;</li><li>e) Voltem a praticar os factos referidos nas alíneas c), h) e i) do artigo anterior;</li><li>f) Dolosamente participem infração disciplinar supostamente cometida por outro trabalhador;</li><li>g) Dentro do mesmo ano civil dêem 5 faltas seguidas ou 10 interpoladas sem justificação;</li><li>h) Sendo nomeados ou, não sendo titulares de cargos dirigentes ou equiparados, exerçam as suas funções em comissão de serviço, cometam reiterada violação do dever de zelo, indiciada em processo de averiguações instaurado após a obtenção de duas avaliações de desempenho negativas consecutivas apesar da frequência de formação adequada aquando da primeira avaliação negativa;</li><li>i) Divulguem informação que, nos termos legais, não deva ser divulgada;</li><li>j) Em resultado da função que exercem, solicitem ou aceitem, direta ou indiretamente, dádivas, gratificações, participações em lucros ou outras vantagens patrimoniais, ainda que sem o fim de acelerar ou retardar qualquer serviço ou procedimento;</li><li>l) Comparticipem em oferta ou negociação de emprego público;</li><li>m) Sejam encontrados em alcance ou desvio de dinheiros públicos;</li><li>n) Tomem parte ou interesse, diretamente ou por interposta pessoa, em qualquer contrato celebrado ou a celebrar por qualquer órgão ou serviço;</li><li>o) Com intenção de obter, para si ou para terceiro, benefício económico ilícito, falem aos deveres funcionais, não promovendo atempadamente os procedimentos adequados, ou lesem, em negócio jurídico ou por mero ato material, designadamente por destruição, adulteração ou extravio de documentos ou por viciação de dados para tratamento informático, os interesses patrimoniais que, no todo ou em parte, lhes cumpre, em razão das suas funções, administrar, fiscalizar, defender ou realizar;</li><li>p) Autorizem o exercício de qualquer atividade remunerada nas modalidades que estão vedadas aos trabalhadores que, colocados em situação de mobilidade especial, se encontrem no gozo de licença extraordinária.</li></ul>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 186.º</b> Despedimento disciplinar ou demissão</p> <p>As sanções de despedimento disciplinar ou de demissão são aplicáveis em caso de infração que inviabilize a manutenção do vínculo de emprego público nos termos previstos na presente lei.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>2 - Tornando-se inviável a manutenção da relação funcional, as penas de demissão e de despedimento por facto imputável ao trabalhador são ainda aplicáveis aos trabalhadores que, encontrando-se em situação de mobilidade especial:</p> <p>a) Exerçam qualquer atividade remunerada fora dos casos previstos na lei;</p> <p>b) No gozo de licença extraordinária, exerçam qualquer atividade remunerada nas modalidades que lhes estão vedadas.</p>	
<p style="text-align: center;"><b>Artigo 19.º</b> Cessação da comissão de serviço</p> <p>1 - A pena de cessação da comissão de serviço é aplicável, a título principal, aos titulares de cargos dirigentes e equiparados que:</p> <p>a) Não procedam disciplinarmente contra os trabalhadores seus subordinados pelas infrações de que tenham conhecimento;</p> <p>b) Não participem criminalmente infração disciplinar de que tenham conhecimento no exercício das suas funções, que revista carácter penal;</p> <p>c) Autorizem, informem favoravelmente ou omitam informação, relativamente à situação jurídico-funcional de trabalhadores, em violação das normas que regulam a relação jurídica de emprego público;</p> <p>d) violem as normas relativas à celebração de contratos de prestação de serviços.</p> <p>2 - A pena de cessação da comissão de serviço é sempre aplicada acessoriamente aos titulares de cargos dirigentes e equiparados por qualquer infração disciplinar punida com pena igual ou superior à de multa.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 187.º</b> Cessação da comissão de serviço</p> <p>1 - A sanção disciplinar de cessação da comissão de serviço é aplicável, a título principal, aos titulares de cargos dirigentes e equiparados que:</p> <p>a) Não procedam disciplinarmente contra os trabalhadores seus subordinados pelas infrações de que tenham conhecimento;</p> <p>b) Não participem criminalmente infração disciplinar de que tenham conhecimento no exercício das suas funções, que revista carácter penal;</p> <p>c) Autorizem, informem favoravelmente ou omitam informação, relativamente à situação jurídico-funcional de trabalhadores, em violação das normas que regulam o vínculo de emprego público;</p> <p>d) violem as normas relativas à celebração de contratos de prestação de serviço.</p> <p>2 - A sanção disciplinar de cessação da comissão de serviço é sempre aplicada acessoriamente aos titulares de cargos dirigentes e equiparados por qualquer infração disciplinar punida com sanção disciplinar igual ou superior à de multa.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Artigo 20.º</b> Escolha e medida das penas</p> <p>Na aplicação das penas atende-se aos critérios gerais enunciados nos artigos 15.º a 19.º, à natureza, missão e atribuições do órgão ou serviço, ao cargo ou categoria do arguido, às particulares responsabilidades inerentes à modalidade da sua relação jurídica de emprego público, ao grau de culpa, à sua personalidade e a todas as circunstâncias em que a infração tenha sido cometida que militem contra ou a favor dele.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 188.º</b> Medida das sanções disciplinares</p> <p>Na aplicação das sanções disciplinares atende-se aos critérios gerais enunciados nos <b>artigos 183.º a 187.º</b>, à natureza, à missão e às atribuições do órgão ou serviço, ao cargo ou categoria do trabalhador, às particulares responsabilidades inerentes à modalidade do seu vínculo de emprego público, ao grau de culpa, à sua personalidade e a todas as circunstâncias em que a infração tenha sido cometida que militem contra ou a favor dele.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p style="text-align: center;"><b>Artigo 21.º</b> Circunstâncias dirimentes</p> <p>São circunstâncias dirimentes da responsabilidade disciplinar:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) A coação física;</li><li>b) A privação acidental e involuntária do exercício das faculdades intelectuais no momento da prática da infração;</li><li>c) A legítima defesa, própria ou alheia;</li><li>d) A não exigibilidade de conduta diversa;</li><li>e) O exercício de um direito ou o cumprimento de um dever.</li></ul> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 22.º</b> Circunstâncias atenuantes especiais</p> <p>São circunstâncias atenuantes especiais da infração disciplinar:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) A prestação de mais de 10 anos de serviço com exemplar comportamento e zelo;</li><li>b) A confissão espontânea da infração;</li><li>c) A prestação de serviços relevantes ao povo português e a atuação com mérito na defesa da liberdade e da democracia;</li><li>d) A provocação;</li><li>e) O acatamento bem intencionado de ordem ou instrução de superior hierárquico, nos casos em que não fosse devida obediência.</li></ul> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 23.º</b> Atenuação extraordinária</p> <p>Quando existam circunstâncias atenuantes que diminuam substancialmente a culpa do arguido, a pena pode ser atenuada, aplicando-se pena inferior.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 189.º</b> Circunstâncias dirimentes e atenuantes da responsabilidade disciplinar</p> <p>1 - São circunstâncias dirimentes da responsabilidade disciplinar:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) A coação física;</li><li>b) A privação acidental e involuntária do exercício das faculdades intelectuais no momento da prática da infração;</li><li>c) A legítima defesa, própria ou alheia;</li><li>d) A não exigibilidade de conduta diversa;</li><li>e) O exercício de um direito ou o cumprimento de um dever.</li></ul> <p>2 - São circunstâncias atenuantes especiais da infração disciplinar:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) A prestação de mais de 10 anos de serviço com exemplar comportamento e zelo;</li><li>b) A confissão espontânea da infração;</li><li>c) A prestação de serviços relevantes ao povo português e a atuação com mérito na defesa da liberdade e da democracia;</li><li>d) A provocação;</li><li>e) O acatamento bem intencionado de ordem ou instrução de superior hierárquico, nos casos em que não fosse devida obediência.</li></ul> <p>3 - Quando existam circunstâncias atenuantes que diminuam substancialmente a culpa do trabalhador, a sanção disciplinar pode ser atenuada, aplicando-se sanção disciplinar inferior.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p style="text-align: center;"><b>Artigo 24.º</b> Circunstâncias agravantes especiais</p> <p>1 - São circunstâncias agravantes especiais da infração disciplinar:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) A vontade determinada de, pela conduta seguida, produzir resultados prejudiciais ao órgão ou serviço ou ao interesse geral, independentemente de estes se terem verificado;</li><li>b) A produção efetiva de resultados prejudiciais ao órgão ou serviço ou ao interesse geral, nos casos em que o arguido pudesse prever essa consequência como efeito necessário da sua conduta;</li><li>c) A premeditação;</li><li>d) A participação com outros indivíduos para a sua prática;</li><li>e) O facto de ter sido cometida durante o cumprimento de pena disciplinar ou enquanto decorria o período de suspensão da pena;</li><li>f) A reincidência;</li><li>g) A acumulação de infrações.</li></ul> <p>2 - A premeditação consiste no desígnio para o cometimento da infração, formado, pelo menos, vinte e quatro horas antes da sua prática.</p> <p>3 - A reincidência ocorre quando a infração é cometida antes de decorrido um ano sobre o dia em que tenha findado o cumprimento da pena aplicada por virtude de infração anterior.</p> <p>4 - A acumulação ocorre quando duas ou mais infrações são cometidas na mesma ocasião ou quando uma é cometida antes de ter sido punida a anterior.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 190.º</b> Circunstâncias agravantes especiais da responsabilidade disciplinar</p> <p>1 - São circunstâncias agravantes especiais da infração disciplinar:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) A intenção de, pela conduta seguida, produzir resultados prejudiciais ao órgão ou serviço ou ao interesse geral, independentemente de estes se terem verificado;</li><li>b) A produção efetiva de resultados prejudiciais ao órgão ou serviço ou ao interesse geral, nos casos em que o trabalhador pudesse prever essa consequência como efeito necessário da sua conduta;</li><li>c) A premeditação;</li><li>d) A participação com outros indivíduos para a sua prática;</li><li>e) O facto de ter sido cometida durante o cumprimento de sanção disciplinar ou enquanto decorria o período de suspensão da sanção disciplinar;</li><li>f) A reincidência;</li><li>g) A acumulação de infrações.</li></ul> <p>2 - A premeditação consiste na intenção de cometimento da infração, pelo menos, 24 horas antes da sua prática.</p> <p>3 - A reincidência ocorre quando a infração é cometida antes de decorrido um ano sobre o dia em que tenha findado o cumprimento de sanção disciplinar aplicada por virtude de infração anterior.</p> <p>4 - A acumulação ocorre quando duas ou mais infrações são cometidas na mesma ocasião ou quando uma é cometida antes de ter sido punida a anterior.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p style="text-align: center;"><b>Artigo 25.º</b> Suspensão das penas</p> <p>1 - As penas previstas nas alíneas a) a c) do n.º 1 do artigo 9.º podem ser suspensas quando, atendendo à personalidade do arguido, às condições da sua vida, à sua conduta anterior e posterior à infração e às circunstâncias desta, se conclua que a simples censura do comportamento e a ameaça da pena realizam de forma adequada e suficiente as finalidades da punição.</p> <p>2 - O tempo de suspensão não é inferior a seis meses para as penas de repreensão escrita e de multa e a um ano para a pena de suspensão nem superior a um e dois anos, respetivamente.</p> <p>3 - Os tempos previstos no número anterior contam-se desde a data da notificação ao arguido da respetiva decisão.</p> <p>4 - A suspensão caduca quando o trabalhador venha a ser, no seu decurso, condenado novamente em processo disciplinar.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 191.º</b> Suspensão da sanção disciplinar</p> <p>1 - As sanções disciplinares previstas nas alíneas a) a c) do n.º 1 do artigo 179.º podem ser suspensas quando, atendendo à personalidade do trabalhador, às condições da sua vida, à sua conduta anterior e posterior à infração e às circunstâncias desta, se conclua que a simples censura do comportamento e a ameaça da sanção disciplinar realizam de forma adequada e suficiente as finalidades da punição.</p> <p>2 - O tempo de suspensão da sanção disciplinar não é inferior a seis meses para as sanções disciplinares de repreensão escrita e de multa e a um ano para a sanção disciplinar de suspensão, nem superior a um e dois anos, respetivamente.</p> <p>3 - Os tempos previstos no número anterior contam-se desde a data da notificação ao trabalhador da respetiva decisão.</p> <p>4 - A suspensão caduca quando o trabalhador venha a ser, no seu decurso, condenado novamente em processo disciplinar.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Artigo 26.º</b> Prescrição das penas</p> <p>Sem prejuízo do disposto no artigo 12.º, as penas prescrevem nos prazos seguintes, contados da data em que a decisão se tornou inimpugnável:</p> <p>a) Um mês, para a pena de repreensão escrita;</p> <p>b) Três meses, para a pena de multa;</p> <p>c) Seis meses, para a pena de suspensão;</p> <p>d) Um ano, para as penas de demissão, de despedimento por facto imputável ao trabalhador e de cessação da comissão de serviço.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 192.º</b> Prescrição das sanções disciplinares</p> <p>As sanções disciplinares prescrevem nos prazos seguintes, contados da data em que a decisão se tornou inimpugnável:</p> <p>a) Um mês, para a sanção disciplinar de repreensão escrita;</p> <p>b) Três meses, para a sanção disciplinar de multa;</p> <p>c) Seis meses, para a sanção disciplinar de suspensão;</p> <p>d) Um ano, para as sanções disciplinares de despedimento disciplinar ou de demissão e de cessação da comissão de serviço.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
	<p style="text-align: center;"><b>SECÇÃO III</b> <b>Procedimentos disciplinares</b> <b>SUBSECÇÃO I</b> <b>Disposições gerais</b></p>
<p style="text-align: center;"><b>Artigo 28.º</b> <b>Obrigatoriedade de processo disciplinar</b></p> <p>1 - As penas de multa e superiores são sempre aplicadas precedendo o apuramento dos factos em processo disciplinar.</p> <p>2 - A pena de repreensão escrita é aplicada sem dependência de processo, mas com audiência e defesa do arguido.</p> <p>3 - A requerimento do arguido é lavrado auto das diligências referidas no número anterior, na presença de duas testemunhas por ele indicadas.</p> <p>4 - Para os efeitos do disposto no n.º 2, o arguido tem o prazo máximo de cinco dias para, querendo, produzir a sua defesa por escrito.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 193.º</b> <b>Obrigatoriedade de processo disciplinar</b></p> <p>1 - As sanções disciplinares de multa e superiores são sempre aplicadas após o apuramento dos factos em processo disciplinar.</p> <p>2 - A sanção disciplinar de repreensão escrita é aplicada sem dependência de processo, mas com audiência e defesa do trabalhador.</p> <p>3 - A requerimento do trabalhador é lavrado auto das diligências referidas no <b>número anterior</b>, na presença de duas testemunhas por ele indicadas.</p> <p>4 - Para os efeitos do <b>disposto no n.º 2</b>, o trabalhador tem o prazo máximo de cinco dias para, querendo, produzir a sua defesa por escrito.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Artigo 27.º</b> <b>Formas de processo</b></p> <p>1 - O processo disciplinar é comum e especial.</p> <p>2 - O processo especial aplica-se nos casos expressamente previstos na lei e o comum em todos os casos a que não corresponda processo especial.</p> <p>3 - Os processos especiais regulam-se pelas disposições que lhes são próprias e, na parte nelas não prevista, pelas disposições respeitantes ao processo comum.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 194.º</b> <b>Formas de processo</b></p> <p>1 - O processo disciplinar é comum e especial.</p> <p>2 - O processo especial aplica-se nos casos expressamente previstos na lei e o comum em todos os casos a que não corresponda processo especial.</p> <p>3 - Os processos especiais regulam-se pelas disposições que lhes são próprias e, na parte nelas não prevista, pelas disposições respeitantes ao processo comum.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Artigo 29.º</b> <b>Competência para a instauração do procedimento</b></p> <p>1 - Sem prejuízo do disposto no n.º 3 do artigo 40.º, é competente para instaurar ou mandar instaurar procedimento disciplinar contra os respetivos subordinados qualquer superior hierárquico, ainda que</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 195.º</b> <b>Competência para a instauração do procedimento disciplinar</b></p> <p>1 - Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, é competente para instaurar ou mandar instaurar procedimento disciplinar contra os respetivos subordinados qualquer superior hierárquico, ainda que</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>não seja competente para punir.</p> <p>2 - Compete ao membro do Governo respetivo a instauração de procedimento disciplinar contra os dirigentes máximos dos órgãos ou serviços.</p>	<p>não seja competente para aplicar a sanção.</p> <p>2 - Compete ao membro do Governo respetivo a instauração de procedimento disciplinar contra os dirigentes máximos dos órgãos ou serviços.</p> <p>3 - A competência disciplinar dos superiores envolve a dos seus inferiores hierárquicos dentro do órgão ou serviço.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Artigo 14.º</b> Competência para aplicação das penas</p> <p>1 - A aplicação da pena prevista na alínea a) do n.º 1 do artigo 9.º é da competência de todos os superiores hierárquicos em relação aos seus subordinados.</p> <p>2 - A aplicação das restantes penas previstas nos n.os 1 e 2 do artigo 9.º é da competência do dirigente máximo do órgão ou serviço.</p> <p>3 - Compete ao membro do Governo respetivo a aplicação de qualquer pena aos dirigentes máximos dos órgãos ou serviços.</p> <p>4 - Nas autarquias locais, associações e federações de municípios, bem como nos serviços municipalizados, a aplicação das penas previstas nos n.os 1 e 2 do artigo 9.º é da competência, respetivamente, dos correspondentes órgãos executivos, bem como dos conselhos de administração.</p> <p>5 - Nas assembleias distritais, a aplicação das penas previstas nos n.os 1 e 2 do artigo 9.º é da competência do respetivo plenário.</p> <p>6 - A competência prevista nos n.os 1, 2, 4 e 5 é indelegável.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 196.º</b> Competência para aplicação das sanções disciplinares</p> <p>1 - A aplicação da sanção disciplinar prevista na alínea a) do n.º 1 do artigo 179.º é da competência de todos os superiores hierárquicos em relação aos seus subordinados.</p> <p>2 - A aplicação das restantes sanções disciplinares previstas nos n.ºs 1 e 2 do artigo 179.º é da competência do dirigente máximo do órgão ou serviço.</p> <p>3 - Compete ao membro do Governo respetivo a aplicação de qualquer sanção disciplinar aos dirigentes máximos dos órgãos ou serviços.</p> <p>4 - Nas autarquias locais, associações e federações de municípios, bem como nos serviços municipalizados, a aplicação das sanções disciplinares previstas nos n.ºs 1 e 2 do artigo 179.º é da competência, respetivamente, dos correspondentes órgãos executivos, bem como dos conselhos de administração.</p> <p>5 - Nas assembleias distritais, a aplicação das sanções disciplinares previstas nos n.ºs 1 e 2 do artigo 179.º é da competência do respetivo plenário.</p> <p>6 - A competência prevista nos números anteriores é indelegável.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p style="text-align: center;"><b>Artigo 30.º</b> Local da instauração e mudança de órgão ou serviço na pendência do processo</p> <p>1 - O procedimento disciplinar é sempre instaurado no órgão ou serviço em que o trabalhador exerce funções à data da infração.</p> <p>2 - Quando, após a prática de uma infração disciplinar ou já na pendência do respetivo processo, o trabalhador mude de órgão ou serviço, a pena é aplicada pela entidade competente à data em que tenha de ser proferida decisão, sem prejuízo de o procedimento ter sido mandado instaurar e ter sido instruído no âmbito do órgão ou serviço em que o arguido exercia funções à data da infração.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 197.º</b> <b>Local da instauração e mudança de órgão ou serviço na pendência do procedimento</b></p> <p>1 - O procedimento disciplinar é instaurado no órgão ou serviço em que o trabalhador exerce funções à data da infração.</p> <p>2 - Quando, após a prática de uma infração disciplinar ou já na pendência do respetivo processo, o trabalhador mude de órgão ou serviço, a sanção disciplinar é aplicada pela entidade competente à data em que tenha de ser proferida decisão, sem prejuízo de o procedimento ter sido mandado instaurar e ter sido instruído no âmbito do órgão ou serviço em que o trabalhador exercia funções à data da infração.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Artigo 31.º</b> Apensação de processos</p> <p>1 - Para todas as infrações ainda não punidas cometidas por um trabalhador é instaurado um único processo.</p> <p>2 - Tendo sido instaurados diversos processos, são todos apensados àquele que primeiro tenha sido instaurado.</p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 32.º</b> Arguido em acumulação de funções</p> <p>1 - Quando, antes da decisão de um procedimento, sejam instaurados novos procedimentos disciplinares contra o mesmo trabalhador por infração cometida no desempenho de funções, em acumulação, em outros órgãos ou serviços, os novos procedimentos são apensados ao primeiro, ficando a instrução de todos eles a cargo do instrutor deste.</p> <p>2 - A instauração dos procedimentos disciplinares é comunicada aos órgãos ou serviços em que o trabalhador desempenha funções, de igual modo se procedendo em relação à decisão proferida.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 198.º</b> <b>Apensação de processos</b></p> <p>1 - Para todas as infrações ainda não punidas cometidas por um trabalhador é instaurado um único processo.</p> <p>2 - Tendo sido instaurados diversos processos, são todos apensados àquele que primeiro tenha sido instaurado.</p> <p>3 - Quando, antes da decisão de um procedimento, sejam instaurados novos procedimentos disciplinares contra o mesmo trabalhador, por infração cometida no desempenho de funções, em acumulação, em outros órgãos ou serviços, os novos procedimentos são apensados ao primeiro, ficando a instrução de todos eles a cargo do instrutor deste.</p> <p>4 - No caso referido no <b>número anterior</b>, a instauração dos procedimentos disciplinares é comunicada aos órgãos ou serviços em que o trabalhador desempenha funções, de igual modo se procedendo em relação à decisão proferida.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p style="text-align: center;">Artigo 33.º Natureza secreta do processo</p> <p>1 - O processo disciplinar é de natureza secreta até à acusação, podendo, contudo, ser facultado ao arguido, a seu requerimento, para exame, sob condição de não divulgar o que dele conste.</p> <p>2 - O indeferimento do requerimento a que se refere o número anterior é comunicado ao arguido no prazo de três dias.</p> <p>3 - Não obstante a sua natureza secreta, é permitida a passagem de certidões quando destinadas à defesa de interesses legalmente protegidos e em face de requerimento especificando o fim a que se destinam, podendo ser proibida, sob pena de desobediência, a sua publicação.</p> <p>4 - A passagem de certidões é autorizada pelo instrutor até ao termo da fase de defesa do arguido, sendo gratuita quando requerida por este.</p> <p>5 - Ao arguido que divulgue matéria de natureza secreta, nos termos do presente artigo, é instaurado, por esse facto, novo procedimento disciplinar.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 199.º</b> <b>Natureza secreta do processo</b></p> <p>1 - O processo disciplinar é de natureza secreta até à acusação, podendo, contudo, ser facultado ao trabalhador, a seu requerimento, para exame, sob condição de não divulgar o que dele conste.</p> <p>2 - O indeferimento do requerimento a que se refere o <b>número anterior</b> é comunicado ao trabalhador no prazo de três dias.</p> <p>3 - Não obstante a sua natureza secreta, é permitida a passagem de certidões quando destinadas à defesa de interesses legalmente protegidos e em face de requerimento especificando o fim a que se destinam, podendo ser proibida, sob sanção disciplinar de desobediência, a sua publicação.</p> <p>4 - A passagem de certidões é autorizada pelo instrutor até ao termo da fase de defesa do trabalhador, sendo gratuita quando requerida por este.</p> <p>5 - Ao trabalhador que divulgue matéria de natureza secreta, nos termos do presente artigo, é instaurado, por esse facto, novo procedimento disciplinar.</p>
<p style="text-align: center;">Artigo 34.º Forma dos atos</p> <p>A forma dos atos, quando não seja regulada por lei, ajusta-se ao fim que se tem em vista e limita-se ao indispensável para atingir essa finalidade.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 36.º Atos oficiais</p> <p>Nos casos omissos, o instrutor pode adotar as providências que se afigurem convenientes para a descoberta da verdade, em conformidade com os princípios gerais do processo penal.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 200.º</b> <b>Forma dos atos processuais e atos oficiais</b></p> <p>1 - A forma dos atos, quando não seja regulada por lei, ajusta-se ao fim que se tem em vista e limita-se ao indispensável para atingir essa finalidade.</p> <p>2 - Nos casos omissos, o instrutor pode adotar as providências que se afigurem convenientes para a descoberta da verdade, em conformidade com os princípios gerais do processo penal.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p style="text-align: center;">Artigo 35.º Constituição de advogado</p> <p>1 - O arguido pode constituir advogado em qualquer fase do processo, nos termos gerais de direito.</p> <p>2 - O advogado exerce os direitos que a lei reconhece ao arguido.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 201.º</b> <b>Constituição de advogado</b></p> <p>1 - O trabalhador pode constituir advogado em qualquer fase do processo, nos termos gerais de direito.</p> <p>2 - O advogado exerce os direitos que a lei reconhece ao trabalhador.</p>
<p style="text-align: center;">Artigo 37.º Nulidades</p> <p>1 - É insuprível a nulidade resultante da falta de audiência do arguido em artigos de acusação, bem como a que resulte de omissão de quaisquer diligências essenciais para a descoberta da verdade.</p> <p>2 - As restantes nulidades consideram-se supridas quando não sejam reclamadas pelo arguido até à decisão final.</p> <p>3 - Do despacho que indefira o requerimento de quaisquer diligências probatórias cabe recurso hierárquico ou tutelar para o respetivo membro do Governo, a interpor no prazo de cinco dias.</p> <p>4 - O recurso referido no número anterior sobe imediatamente nos próprios autos, considerando-se procedente quando, no prazo de 10 dias, não seja proferida decisão que expressamente o indefira.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 202.º</b> <b>Nulidades</b></p> <p>1 - É insuprível a nulidade resultante da falta de audiência do trabalhador em artigos de acusação, bem como a que resulte de omissão de quaisquer diligências essenciais para a descoberta da verdade.</p> <p>2 - As restantes nulidades consideram-se supridas quando não sejam objeto de reclamação pelo trabalhador até à decisão final.</p> <p>3 - Do despacho que indefira o requerimento de quaisquer diligências probatórias cabe recurso hierárquico ou tutelar para o respetivo membro do Governo, a interpor no prazo de cinco dias.</p> <p>4 - O recurso referido no <b>número anterior</b> sobe imediatamente nos próprios autos, considerando-se procedente quando, no prazo de 10 dias, não seja proferida decisão que expressamente o indefira.</p>
<p style="text-align: center;">Artigo 38.º Alteração da situação jurídico-funcional do arguido</p> <p>O trabalhador arguido em processo disciplinar, ainda que suspenso preventivamente, não está impedido de alterar, nos termos legais, a sua situação jurídico-funcional, designadamente candidatando-se a procedimentos concursais.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 203.º</b> <b>Alteração da situação jurídico-funcional do trabalhador</b></p> <p>O trabalhador objeto de processo disciplinar, ainda que suspenso preventivamente, não está impedido de alterar, nos termos legais, a sua situação jurídico-funcional, designadamente candidatando-se a procedimentos concursais.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
	<b>SUBSECÇÃO II</b> <b>Procedimento disciplinar comum</b>
	<b>DIVISÃO I</b> <b>Fase de instrução do processo</b>
<p style="text-align: center;"><b>Artigo 39.º</b> <b>Início e termo da instrução</b></p> <p>1 - A instrução do processo disciplinar inicia-se no prazo máximo de 10 dias contados da data da notificação ao instrutor do despacho que o mandou instaurar e termina-se no prazo de 45 dias, só podendo ser excedido este prazo por despacho da entidade que o mandou instaurar, sob proposta fundamentada do instrutor, nos casos de excecional complexidade.</p> <p>2 - O prazo de 45 dias referido no número anterior conta-se da data de início da instrução, determinada nos termos do número seguinte.</p> <p>3 - O instrutor informa a entidade que o tenha nomeado, bem como o arguido e o participante, da data em que dê início à instrução.</p> <p>4 - O procedimento disciplinar é urgente, sem prejuízo das garantias de audiência e defesa do arguido</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 204.º</b> <b>Início e termo da instrução</b></p> <p>1 - A instrução do processo disciplinar inicia-se no prazo máximo de 10 dias, a contar da data da notificação ao instrutor do despacho que o mandou instaurar, e termina-se no prazo de 45 dias, só podendo ser excedido este prazo por despacho da entidade que o mandou instaurar, sob proposta fundamentada do instrutor, nos casos de excecional complexidade.</p> <p>2 - O prazo de 45 dias referido no número anterior conta-se da data de início da instrução, determinada nos termos do número seguinte.</p> <p>3 - O instrutor informa a entidade que o tenha nomeado, bem como o trabalhador e o participante, da data em que dê início à instrução.</p> <p>4 - O procedimento disciplinar é urgente, sem prejuízo das garantias de audiência e defesa do trabalhador.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p style="text-align: center;"><b>Artigo 40.º</b> Participação ou queixa</p> <p>1 - Todos os que tenham conhecimento de que um trabalhador praticou infração disciplinar podem participá-la a qualquer superior hierárquico daquele.</p> <p>2 - Quando se verifique que a entidade que recebeu a participação ou queixa não tem competência para instaurar procedimento disciplinar, aquelas são imediatamente remetidas à entidade competente para o efeito.</p> <p>3 - Para os efeitos do disposto no número seguinte, quando um trabalhador deixe de comparecer ao serviço, sem justificação, durante 5 dias seguidos ou 10 interpolados, o respetivo superior hierárquico participa o facto, de imediato, ao dirigente máximo do órgão ou serviço.</p> <p>4 - O dirigente máximo do órgão ou serviço pode considerar, do ponto de vista disciplinar, justificada a ausência, determinando o imediato arquivamento da participação quando o trabalhador faça prova de motivos que considere atendíveis.</p> <p>5 - As participações ou queixas verbais são sempre reduzidas a escrito por quem as receba.</p> <p>6 - Quando conclua que a participação é infundada e dolosamente apresentada no intuito de prejudicar o trabalhador ou que contém matéria difamatória ou injuriosa, a entidade competente para punir participa o facto criminalmente, sem prejuízo de instauração de procedimento disciplinar quando o participante seja trabalhador a que o presente Estatuto é aplicável.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 205.º</b> Participação ou queixa</p> <p>1 - Todos os que tenham conhecimento de que um trabalhador praticou infração disciplinar podem participá-la a qualquer superior hierárquico daquele.</p> <p>2 - Quando se verifique que a entidade que recebeu a participação ou queixa não tem competência para instaurar o procedimento disciplinar, aquelas são imediatamente remetidas à entidade competente para o efeito.</p> <p>3 - Para os efeitos do disposto no <b>número seguinte</b>, quando um trabalhador deixe de comparecer ao serviço, sem justificação, durante cinco dias seguidos ou 10 interpolados, o respetivo superior hierárquico participa o facto, de imediato, ao dirigente máximo do órgão ou serviço.</p> <p>4 - O dirigente máximo do órgão ou serviço pode considerar, do ponto de vista disciplinar, justificada a ausência, determinando o imediato arquivamento da participação quando o trabalhador faça prova de motivos que considere atendíveis.</p> <p>5 - As participações ou queixas verbais são reduzidas a escrito por quem as receba.</p> <p>6 - Quando conclua que a participação é infundada e dolosamente apresentada no intuito de prejudicar o trabalhador ou que contém matéria difamatória ou injuriosa, a entidade competente para punir participa o facto criminalmente, sem prejuízo de instauração de procedimento disciplinar ao trabalhador.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p style="text-align: center;"><b>Artigo 41.º</b> Despacho liminar</p> <p>1 - Assim que seja recebida participação ou queixa, a entidade competente para instaurar procedimento disciplinar decide se a ele deve ou não haver lugar.</p> <p>2 - Quando entenda que não há lugar a procedimento disciplinar, a entidade referida no número anterior manda arquivar a participação ou queixa.</p> <p>3 - No caso contrário, instaura ou determina que se instaure procedimento disciplinar.</p> <p>4 - Quando não tenha competência para aplicação da pena e entenda que não há lugar a procedimento disciplinar, a entidade referida no n.º 1 sujeita o assunto a decisão da entidade competente.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 206.º</b> Despacho liminar</p> <p>1 - Assim que seja recebida participação ou queixa, a entidade competente para instaurar procedimento disciplinar decide se a ele deve ou não haver lugar.</p> <p>2 - Quando entenda que não há lugar a procedimento disciplinar, a entidade referida no <b>número anterior</b> manda arquivar a participação ou queixa.</p> <p>3 - No caso contrário, instaura ou determina que se instaure procedimento disciplinar.</p> <p>4 - Quando não tenha competência para aplicação da sanção disciplinar e entenda que não há lugar a procedimento disciplinar, a entidade <b>referida no n.º 1</b> sujeita o assunto a decisão da entidade competente.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Artigo 42.º</b> Nomeação do instrutor</p> <p>1 - A entidade que instaure procedimento disciplinar nomeia um instrutor, escolhido de entre trabalhadores do mesmo órgão ou serviço, titular de cargo ou de carreira ou categoria de complexidade funcional superior à do arguido ou, quando impossível, com antiguidade superior no mesmo cargo ou em carreira ou categoria de complexidade funcional idêntica ou no exercício de funções públicas, preferindo os que possuam adequada formação jurídica.</p> <p>2 - Em casos justificados, a entidade referida no número anterior pode solicitar ao respetivo dirigente máximo a nomeação de instrutor de outro órgão ou serviço.</p> <p>3 - O instrutor pode escolher secretário de sua confiança, cuja nomeação compete à entidade que o nomeou, e, bem assim, requisitar a colaboração de técnicos.</p> <p>4 - As funções de instrução preferem a quaisquer outras que o instrutor tenha a seu cargo, ficando exclusivamente adstrito àquelas.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 207.º</b> Nomeação do instrutor</p> <p>1 - A entidade que instaure procedimento disciplinar nomeia um instrutor, escolhido de entre trabalhadores do mesmo órgão ou serviço, titular de cargo ou de carreira ou categoria de complexidade funcional superior à do trabalhador ou, quando impossível, com antiguidade superior no mesmo cargo ou em carreira ou categoria de complexidade funcional idêntica ou no exercício de funções públicas, preferindo os que possuam adequada formação jurídica.</p> <p>2 - Em casos justificados, a entidade referida no <b>número anterior</b> pode solicitar ao respetivo dirigente máximo a nomeação de instrutor de outro órgão ou serviço.</p> <p>3 - O instrutor pode escolher secretário de sua confiança, cuja nomeação compete à entidade que o nomeou, e, bem assim, requisitar a colaboração de técnicos.</p> <p>4 - As funções de instrução preferem a quaisquer outras que o instrutor tenha a seu cargo, ficando exclusivamente adstrito àquelas.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p style="text-align: center;"><b>Artigo 43.º</b> Suspeição do instrutor</p> <p>1 - O arguido e o participante podem deduzir a suspeição do instrutor do processo disciplinar quando ocorra circunstância por causa da qual possa razoavelmente suspeitar-se da sua isenção e da retidão da sua conduta, designadamente:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) Quando o instrutor tenha sido direta ou indiretamente atingido pela infração;</li><li>b) Quando o instrutor seja parente na linha reta ou até ao 3.º grau na linha colateral do arguido, do participante ou de qualquer trabalhador ou particular ofendido ou de alguém que, com os referidos indivíduos, viva em economia comum;</li><li>c) Quando esteja pendente processo jurisdicional em que o instrutor e o arguido ou o participante sejam intervenientes;</li><li>d) Quando o instrutor seja credor ou devedor do arguido ou do participante ou de algum seu parente na linha reta ou até ao 3.º grau na linha colateral;</li><li>e) Quando haja inimizade grave ou grande intimidade entre o arguido e o instrutor ou entre este e o participante ou o ofendido.</li></ul> <p>2 - A entidade que tenha mandado instaurar o procedimento disciplinar decide, em despacho fundamentado, no prazo máximo de quarenta e oito horas.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 208.º</b> Suspeição do instrutor</p> <p>1 - O trabalhador e o participante podem deduzir a suspeição do instrutor do processo disciplinar quando ocorra circunstância por causa da qual possa razoavelmente suspeitar-se da sua isenção e da retidão da sua conduta, designadamente:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) Quando o instrutor tenha sido direta ou indiretamente atingido pela infração;</li><li>b) Quando o instrutor seja parente na linha reta ou até ao 3.º grau na linha colateral do trabalhador, do participante ou de qualquer trabalhador ou particular ofendido ou de alguém que, com os referidos indivíduos, viva em economia comum;</li><li>c) Quando esteja pendente processo jurisdicional em que o instrutor e o trabalhador ou o participante sejam intervenientes;</li><li>d) Quando o instrutor seja credor ou devedor do trabalhador ou do participante ou de algum seu parente na linha reta ou até ao 3.º grau na linha colateral;</li><li>e) Quando haja inimizade grave ou grande intimidade entre o trabalhador e o instrutor ou entre este e o participante ou o ofendido.</li></ul> <p>2 - A entidade que tenha mandado instaurar o procedimento disciplinar decide, em despacho fundamentado, no prazo máximo de 48 horas.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Artigo 44.º</b> Medidas cautelares</p> <p>Compete ao instrutor tomar, desde a sua nomeação, as medidas adequadas para que não se possa alterar o estado dos factos e documentos em que se descobriu ou se presume existir alguma irregularidade nem subtrair as provas desta.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 209.º</b> Medidas cautelares</p> <p>Compete ao instrutor tomar, desde a sua nomeação, as medidas adequadas para que não se possa alterar o estado dos factos e documentos em que se descobriu ou se presume existir alguma irregularidade, nem subtrair as provas desta.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p style="text-align: center;"><b>Artigo 45.º</b> Suspensão preventiva</p> <p>1 - O arguido pode ser, sob proposta da entidade que tenha instaurado o procedimento disciplinar ou do instrutor, e mediante despacho do dirigente máximo do órgão ou serviço, preventivamente suspenso do exercício das suas funções, sem perda da remuneração base, até decisão do procedimento, mas por prazo não superior a 90 dias, sempre que a sua presença se revele inconveniente para o serviço ou para o apuramento da verdade.</p> <p>2 - A suspensão prevista no número anterior pode apenas ter lugar em caso de infração punível com pena de suspensão ou superior.</p> <p>3 - A notificação da suspensão preventiva é acompanhada de indicação, ainda que genérica, da infração ou infrações de cuja prática o trabalhador é arguido.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 210.º</b> Suspensão preventiva</p> <p>1 - O trabalhador pode, sob proposta da entidade que tenha instaurado o procedimento disciplinar ou do instrutor, e mediante despacho do dirigente máximo do órgão ou serviço, ser preventivamente suspenso do exercício das suas funções, sem perda da remuneração base, até decisão do procedimento, mas por prazo não superior a 90 dias, sempre que a sua presença se revele inconveniente para o serviço ou para o apuramento da verdade.</p> <p>2 - A suspensão prevista no número anterior só pode ter lugar em caso de infração punível com sanção disciplinar de suspensão ou superior.</p> <p>3 - A notificação da suspensão preventiva é acompanhada de indicação, ainda que genérica, da infração ou infrações imputadas ao trabalhador.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p style="text-align: center;"><b>Artigo 46.º</b> Instrução do processo</p> <p>1 - O instrutor faz autuar o despacho com a participação ou queixa e procede à instrução, ouvindo o participante, as testemunhas por este indicadas e as mais que julgue necessárias, procedendo a exames e mais diligências que possam esclarecer a verdade e fazendo juntar aos autos o certificado de registo disciplinar do arguido.</p> <p>2 - O instrutor ouve o arguido, a requerimento deste e sempre que o entenda conveniente, até se ultimar a instrução, e pode também acareá-lo com as testemunhas ou com o participante.</p> <p>3 - Durante a fase de instrução, o arguido pode requerer ao instrutor que promova as diligências para que tenha competência e consideradas por aquele essenciais para apuramento da verdade.</p> <p>4 - Quando o instrutor julgue suficiente a prova produzida, pode, em despacho devidamente fundamentado, indeferir o requerimento referido no número anterior.</p> <p>5 - As diligências que tenham de ser feitas fora do lugar onde corra o processo disciplinar podem ser requisitadas à respetiva autoridade administrativa ou policial.</p> <p>6 - Durante a fase de instrução e até à elaboração do relatório final, podem ser ouvidos, a requerimento do arguido, representantes da associação sindical a que o mesmo pertença.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 211.º</b> Instrução do processo</p> <p>1 - O instrutor faz autuar o despacho com a participação ou queixa e procede à instrução, ouvindo o participante, as testemunhas por este indicadas e as mais que julgue necessárias, procedendo a exames e mais diligências que possam esclarecer a verdade e fazendo juntar aos autos o certificado de registo disciplinar do trabalhador.</p> <p>2 - O instrutor ouve o trabalhador, a requerimento deste e sempre que o entenda conveniente, até se ultimar a instrução, e pode também acareá-lo com as testemunhas ou com o participante.</p> <p>3 - Durante a fase de instrução, o trabalhador pode requerer ao instrutor que promova as diligências para que tenha competência e consideradas por aquele essenciais para apuramento da verdade.</p> <p>4 - Quando o instrutor julgue suficiente a prova produzida, pode, em despacho fundamentado, indeferir o requerimento referido no <b>número anterior</b>.</p> <p>5 - As diligências que tenham de ser feitas fora do lugar onde corra o processo disciplinar podem ser requisitadas à respetiva autoridade administrativa ou policial.</p> <p>6 - Na fase de instrução do processo o número de testemunhas é ilimitado, sendo aplicável o <b>disposto nos n.ºs 4 e 5</b>.</p> <p>7 - Durante a fase de instrução e até à elaboração do relatório final, podem ser ouvidos, a requerimento do trabalhador, representantes da associação sindical a que o mesmo pertença.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p style="text-align: center;"><b>Artigo 48.º</b> Termo da instrução</p> <p>1 - Concluída a instrução, quando o instrutor entenda que os factos constantes dos autos não constituem infração disciplinar, que não foi o arguido o agente da infração ou que não é de exigir responsabilidade disciplinar por virtude de prescrição ou de outro motivo, elabora, no prazo de cinco dias, o seu relatório final, que remete imediatamente com o respetivo processo à entidade que o tenha mandado instaurar, com proposta de arquivamento.</p> <p>2 - No caso contrário, deduz, articuladamente, no prazo de 10 dias, a acusação.</p> <p>3 - A acusação contém a indicação dos factos integrantes da mesma, bem como das circunstâncias de tempo, modo e lugar da prática da infração e das que integram atenuantes e agravantes, acrescentando sempre a referência aos preceitos legais respetivos e às penas aplicáveis.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 212.º</b> Termo da instrução</p> <p>1 - Concluída a instrução, quando o instrutor entenda que os factos constantes dos autos não constituem infração disciplinar, que não foi o trabalhador o autor da infração ou que não é de exigir responsabilidade disciplinar por virtude de prescrição ou de outro motivo, elabora, no prazo de cinco dias, o seu relatório final, que remete imediatamente com o respetivo processo à entidade que o tenha mandado instaurar, com proposta de arquivamento.</p> <p>2 - No caso contrário, o instrutor deduz, articuladamente, no prazo de 10 dias, a acusação.</p> <p>3 - A acusação contém a indicação dos factos integrantes da mesma, bem como das circunstâncias de tempo, modo e lugar da prática da infração, bem como das que integram atenuantes e agravantes, acrescentando a referência aos preceitos legais respetivos e às sanções disciplinares aplicáveis.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
---------------------	---------------------------------------

	<p style="text-align: center;"><b>DIVISÃO II</b> <b>Fase de defesa do trabalhador</b></p>
<p style="text-align: center;"><b>Artigo 49.º</b> <b>Notificação da acusação</b></p> <p>1 - Da acusação extrai-se cópia, no prazo de quarenta e oito horas, para ser entregue ao arguido mediante notificação pessoal ou, não sendo esta possível, por carta registada com aviso de receção, marcando-se-lhe um prazo entre 10 e 20 dias para apresentar a sua defesa escrita.</p> <p>2 - Quando não seja possível a notificação nos termos do número anterior, designadamente por ser desconhecido o paradeiro do arguido, é publicado aviso na 2.ª série do Diário da República, notificando-o para apresentar a sua defesa em prazo não inferior a 30 nem superior a 60 dias contados da data da publicação.</p> <p>3 - O aviso deve apenas conter a menção de que se encontra pendente contra o arguido procedimento disciplinar e o prazo fixado para apresentar a sua defesa.</p> <p>4 - Quando o processo seja complexo, pelo número e natureza das infrações ou por abranger vários arguidos, e precedendo autorização da entidade que mandou instaurar o procedimento, o instrutor pode conceder prazo superior ao do n.º 1, até ao limite de 60 dias.</p> <p>5 - Quando sejam suscetíveis de aplicação as penas de demissão, de despedimento por facto imputável ao trabalhador ou de cessação da comissão de serviço, esta quando seja acessória daquelas ou, em qualquer caso, quando o trabalhador não seja titular de relação jurídica de emprego público constituída em diferente modalidade, a cópia da acusação é igualmente remetida, no prazo referido no n.º 1, à comissão de trabalhadores respetiva.</p> <p>6 - No caso referido no número anterior, quando o arguido seja representante sindical é ainda remetida cópia da acusação à associação sindical respetiva.</p> <p>7 - A remessa de cópia da acusação nos termos dos n.os 5 e 6 não tem lugar quando o arguido a ela se tenha oposto por escrito durante a fase de instrução.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 213.º</b> <b>Notificação da acusação</b></p> <p>1 - Da acusação extrai-se cópia, no prazo de 48 horas, para ser entregue ao trabalhador mediante notificação pessoal ou, não sendo esta possível, por carta registada com aviso de receção, marcando-se-lhe um prazo entre 10 e 20 dias para apresentar a sua defesa escrita.</p> <p>2 - Quando não seja possível a notificação nos termos do <b>número anterior</b>, designadamente por ser desconhecido o paradeiro do trabalhador, é publicado aviso na 2.ª série do Diário da República, notificando-o para apresentar a sua defesa em prazo não inferior a 30 nem superior a 60 dias, a contar da data da publicação.</p> <p>3 - O aviso deve apenas conter a menção de que se encontra pendente contra o trabalhador procedimento disciplinar e indicar o prazo fixado para apresentar a defesa.</p> <p>4 - Quando o processo seja complexo, pelo número e natureza das infrações ou por abranger vários trabalhadores, e precedendo autorização da entidade que mandou instaurar o procedimento, o instrutor pode conceder prazo superior ao <b>previsto no n.º 1</b>, até ao limite de 60 dias.</p> <p>5 - Quando sejam suscetíveis de aplicação as sanções de despedimento disciplinar, demissão ou cessação da comissão de serviço, a cópia da acusação é igualmente remetida, no prazo <b>previsto no n.º 1</b>, à comissão de trabalhadores, e quando o trabalhador seja representante sindical, à associação sindical respetiva.</p> <p>6 - A remessa de cópia da acusação, nos termos do <b>número anterior</b>, não tem lugar quando o trabalhador a ela se tenha oposto por escrito durante a fase de instrução.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p style="text-align: center;"><b>Artigo 50.º</b> Incapacidade física ou mental</p> <p>1 - Quando o arguido esteja incapacitado de organizar a sua defesa por motivo de doença ou incapacidade física devidamente comprovadas, pode nomear um representante especialmente mandatado para o efeito.</p> <p>2 - Quando o arguido não possa exercer o direito referido no número anterior, o instrutor nomeia-lhe imediatamente um curador, preferindo a pessoa a quem competiria a tutela no caso de interdição, nos termos da lei civil.</p> <p>3 - A nomeação referida no número anterior é restrita ao procedimento disciplinar, podendo o representante usar de todos os meios de defesa facultados ao arguido.</p> <p>4 - Quando o instrutor tenha dúvidas sobre se o estado mental do arguido o inibe de organizar a sua defesa, solicita uma perícia psiquiátrica nos termos do n.º 6 do artigo 159.º do Código de Processo Penal, aplicável com as necessárias adaptações.</p> <p>5 - A realização da perícia psiquiátrica pode também ser solicitada nos termos do n.º 7 do artigo 159.º do Código de Processo Penal, aplicável com as necessárias adaptações.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 214.º</b> Incapacidade física ou mental</p> <p>1 - Quando o trabalhador esteja incapacitado de organizar a sua defesa por motivo de doença ou incapacidade física devidamente comprovadas, pode nomear um representante especialmente mandatado para o efeito.</p> <p>2 - Quando o trabalhador não possa exercer o direito referido no <b>número anterior</b>, o instrutor nomeia-lhe imediatamente um curador, preferindo a pessoa a quem competiria a tutela no caso de interdição, nos termos da lei civil.</p> <p>3 - A nomeação referida no <b>número anterior</b> é restrita ao procedimento disciplinar, podendo o representante usar de todos os meios de defesa facultados ao trabalhador.</p> <p>4 - Quando o instrutor tenha dúvidas sobre se o estado mental do trabalhador o inibe de organizar a sua defesa, solicita uma perícia psiquiátrica nos termos do n.º 6 do artigo 159.º do Código de Processo Penal, aplicável com as necessárias adaptações.</p> <p>5 - A realização da perícia psiquiátrica pode também ser solicitada nos termos do n.º 7 do artigo 159.º do Código de Processo Penal, aplicável com as necessárias adaptações.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p style="text-align: center;"><b>Artigo 51.º</b> Exame do processo e apresentação da defesa</p> <p>1 - Sem prejuízo do disposto no artigo seguinte, durante o prazo para apresentação da defesa, pode o arguido ou o seu representante ou curador referidos no artigo anterior, bem como o advogado por qualquer deles constituído, examinar o processo a qualquer hora de expediente.</p> <p>2 - A resposta é assinada pelo arguido ou por qualquer dos seus representantes referidos no número anterior e é apresentada no lugar onde o procedimento tenha sido instaurado.</p> <p>3 - Quando remetida pelo correio, a resposta considera-se apresentada na data da sua expedição.</p> <p>4 - Na resposta o arguido expõe com clareza e concisão os factos e as razões da sua defesa.</p> <p>5 - A resposta que revele ou se traduza em infrações estranhas à acusação e que não interesse à defesa é autuada, dela se extraindo certidão, que passa a ser considerada como participação para efeitos de novo procedimento.</p> <p>6 - Com a resposta o arguido pode apresentar o rol das testemunhas e juntar documentos, requerendo também quaisquer diligências.</p> <p>7 - A falta de resposta dentro do prazo marcado vale como efetiva audiência do arguido para todos os efeitos legais.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 215.º</b> Exame do processo e apresentação da defesa</p> <p>1 - Sem prejuízo do disposto no <b>artigo seguinte</b>, durante o prazo para apresentação da defesa, pode o trabalhador ou o seu representante ou curador referidos no artigo anterior, bem como o advogado por qualquer deles constituído, examinar o processo a qualquer hora de expediente.</p> <p>2 - A resposta é assinada pelo trabalhador ou por qualquer dos seus representantes referidos no número anterior e é apresentada no lugar onde o procedimento tenha sido instaurado.</p> <p>3 - Quando remetida pelo correio, a resposta considera-se apresentada na data da sua expedição.</p> <p>4 - Na resposta, o trabalhador expõe com clareza e concisão os factos e as razões da sua defesa.</p> <p>5 - A resposta que revele ou se traduza em infrações estranhas à acusação e que não interesse à defesa é autuada, dela se extraindo certidão, que passa a ser considerada como participação para efeitos de novo procedimento.</p> <p>6 - Com a resposta, pode o trabalhador apresentar o rol das testemunhas e juntar documentos, requerendo também quaisquer diligências.</p> <p>7 - A falta de resposta dentro do prazo marcado vale como efetiva audiência do trabalhador, para todos os efeitos legais.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Artigo 52.º</b> Confiança do processo</p> <p>O processo pode ser confiado ao advogado do arguido, nos termos e sob a cominação previstos nos artigos 169.º a 171.º do Código de Processo Civil, aplicáveis com as necessárias adaptações.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 216.º</b> Confiança do processo</p> <p>O processo pode ser confiado ao advogado do trabalhador, nos termos e sob a cominação previstos no Código de Processo Civil, aplicáveis com as necessárias adaptações.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p style="text-align: center;"><b>Artigo 53.º</b> Produção da prova oferecida pelo arguido</p> <p>1 - As diligências requeridas pelo arguido podem ser recusadas em despacho do instrutor, devidamente fundamentado, quando manifestamente impertinentes e desnecessárias.</p> <p>2 - Não podem ser ouvidas mais de três testemunhas por cada facto, podendo as que não residam no lugar onde corre o processo, quando o arguido não se comprometa a apresentá-las, ser ouvidas por solicitação a qualquer autoridade administrativa.</p> <p>3 - O instrutor pode recusar a inquirição das testemunhas quando considere suficientemente provados os factos alegados pelo arguido.</p> <p>4 - A autoridade a quem seja solicitada a inquirição, nos termos da parte final do n.º 2, pode designar instrutor ad hoc para o ato requerido.</p> <p>5 - As diligências para a inquirição de testemunhas são sempre notificadas ao arguido.</p> <p>6 - Aplica-se à inquirição referida na parte final do n.º 2, com as necessárias adaptações, o disposto nos artigos 111.º e seguintes do Código de Processo Penal.</p> <p>7 - O advogado do arguido pode estar presente e intervir na inquirição das testemunhas.</p> <p>8 - O instrutor inquire as testemunhas e reúne os demais elementos de prova oferecidos pelo arguido no prazo de 20 dias, o qual pode ser prorrogado, por despacho, até 40 dias quando o exijam as diligências referidas na parte final do n.º 2.</p> <p>9 - Finda a produção da prova oferecida pelo arguido, podem ainda ordenar-se, em despacho, novas diligências que se tornem indispensáveis para o completo esclarecimento da verdade.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 217.º</b> Produção da prova oferecida pelo trabalhador</p> <p>1 - As diligências requeridas pelo trabalhador podem ser recusadas em despacho do instrutor, devidamente fundamentado, quando manifestamente impertinentes e desnecessárias.</p> <p>2 - Não podem ser ouvidas mais de três testemunhas por cada facto, podendo as que não residam no lugar onde corre o processo, quando o trabalhador não se comprometa a apresentá-las, ser ouvidas por solicitação a qualquer autoridade administrativa.</p> <p>3 - O instrutor pode recusar a inquirição das testemunhas quando considere suficientemente provados os factos alegados pelo trabalhador.</p> <p>4 - A autoridade a quem seja solicitada a inquirição, nos termos da parte final do n.º 2, pode designar instrutor ad hoc para o ato requerido.</p> <p>5 - As diligências para a inquirição de testemunhas são notificadas ao trabalhador.</p> <p>6 - Aplica-se à inquirição referida na parte final do n.º 2, com as necessárias adaptações, o disposto nos artigos 111.º e seguintes do Código de Processo Penal.</p> <p>7 - O advogado do trabalhador pode estar presente e intervir na inquirição das testemunhas.</p> <p>8 - O instrutor inquire as testemunhas e reúne os demais elementos de prova oferecidos pelo trabalhador, no prazo de 20 dias, o qual pode ser prorrogado, por despacho, até 40 dias, quando o exijam as diligências referidas na parte final do n.º 2.</p> <p>9 - Finda a produção da prova oferecida pelo trabalhador, podem ainda ordenar-se, em despacho, novas diligências que se tornem indispensáveis para o completo esclarecimento da verdade.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p style="text-align: center;"><b>Artigo 54.º</b> Relatório final do instrutor</p> <p>1 - Finda a fase de defesa do arguido, o instrutor elabora, no prazo de cinco dias, um relatório final completo e conciso donde constem a existência material das faltas, a sua qualificação e gravidade, importâncias que porventura haja a repor e seu destino, bem como a pena que entenda justa ou a proposta para que os autos se arquivem por ser insubsistente a acusação, designadamente por inimputabilidade do arguido.</p> <p>2 - A entidade competente para a decisão pode, quando a complexidade do processo o exija, prorrogar o prazo fixado no número anterior até ao limite total de 20 dias.</p> <p>3 - O processo, depois de relatado, é remetido no prazo de vinte e quatro horas à entidade que o tenha mandado instaurar, a qual, quando não seja competente para decidir, o envia dentro de dois dias a quem deva proferir a decisão.</p> <p>4 - Quando seja proposta a aplicação das penas de demissão, de despedimento por facto imputável ao trabalhador ou de cessação da comissão de serviço, esta quando seja acessória daquelas ou, em qualquer caso, quando o trabalhador não seja titular de relação jurídica de emprego público constituída em diferente modalidade, a entidade competente para a decisão apresenta o processo, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, quando o arguido seja representante sindical, à associação sindical respetiva, que podem, no prazo de cinco dias, juntar o seu parecer fundamentado.</p> <p>5 - É correspondentemente aplicável o disposto no n.º 7 do artigo 49.º</p>	<p style="text-align: center;"><b>DIVISÃO III</b> <b>Fase da decisão</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 218.º</b> Relatório final do instrutor</p> <p>1 - Finda a fase de defesa do trabalhador, o instrutor elabora, no prazo de cinco dias, um relatório final completo e conciso donde constem a existência material das faltas, a sua qualificação e gravidade, importâncias que porventura haja a repor e seu destino, bem como a sanção disciplinar que entenda justa ou a proposta para que os autos se arquivem por ser insubsistente a acusação, designadamente por inimputabilidade do trabalhador.</p> <p>2 - A entidade competente para a decisão pode, quando a complexidade do processo o exija, prorrogar o prazo fixado no <b>número anterior</b>, até ao limite total de 20 dias.</p> <p>3 - O processo, depois de relatado, é remetido, no prazo de 24 horas, à entidade que o tenha mandado instaurar, a qual, quando não seja competente para decidir, o envia no prazo de dois dias a quem deva proferir a decisão.</p> <p>4 - Quando seja proposta a aplicação das sanções disciplinares de despedimento disciplinar, demissão ou cessação da comissão de serviço, a entidade competente para a decisão apresenta o processo, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, quando o trabalhador seja representante sindical, à associação sindical respetiva, que podem, no prazo de cinco dias, juntar o seu parecer fundamentado.</p> <p>5 - A remessa da decisão, nos termos do <b>número anterior</b>, não tem lugar quando o trabalhador a ela se tenha oposto por escrito durante a fase de instrução.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p style="text-align: center;"><b>Artigo 55.º</b> <b>Decisão</b></p> <p>1 - Junto o parecer referido no n.º 4 do artigo anterior, ou decorrido o prazo para o efeito, sendo o caso, a entidade competente analisa o processo, concordando ou não com as conclusões do relatório final, podendo ordenar novas diligências, a realizar no prazo que para tal estabeleça.</p> <p>2 - Antes da decisão, a entidade competente pode solicitar ou determinar a emissão, no prazo de 10 dias, de parecer por parte do superior hierárquico do arguido ou de unidades orgânicas do órgão ou serviço a que o mesmo pertença.</p> <p>3 - O despacho que ordene a realização de novas diligências ou que solicite a emissão de parecer é proferido no prazo máximo de 30 dias contados da data da receção do processo.</p> <p>4 - A decisão do procedimento é sempre fundamentada quando não concordante com a proposta formulada no relatório final do instrutor, sendo proferida no prazo máximo de 30 dias contados das seguintes datas: a) Da receção do processo, quando a entidade competente para punir concorde com as conclusões do relatório final; b) Do termo do prazo que marque, quando ordene novas diligências; c) Do termo do prazo fixado para emissão de parecer.</p> <p>5 - Na decisão não podem ser invocados factos não constantes da acusação nem referidos na resposta do arguido, exceto quando excluam, dirimam ou atenuem a sua responsabilidade disciplinar.</p> <p>6 - O incumprimento dos prazos referidos nos n.os 3 e 4 determina a caducidade do direito de aplicar a pena.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 219.º</b> <b>Decisão</b></p> <p>1 - Junto o parecer referido no <b>n.º 4 do artigo anterior</b>, ou decorrido o prazo para o efeito, sendo o caso, a entidade competente analisa o processo, concordando ou não com as conclusões do relatório final, podendo ordenar novas diligências, a realizar no prazo que para tal estabeleça.</p> <p>2 - Antes da decisão, a entidade competente pode solicitar ou determinar a emissão, no prazo de 10 dias, de parecer por parte do superior hierárquico do trabalhador ou de unidades orgânicas do órgão ou serviço a que o mesmo pertença.</p> <p>3 - O despacho que ordene a realização de novas diligências ou que solicite a emissão de parecer é proferido no prazo máximo de 30 dias, a contar da data da receção do processo.</p> <p>4 - A decisão do procedimento é sempre fundamentada quando não concordante com a proposta formulada no relatório final do instrutor, sendo proferida no prazo máximo de 30 dias, a contar das seguintes datas: a) Da receção do processo, quando a entidade competente para punir concorde com as conclusões do relatório final; b) Do termo do prazo que marque, quando ordene novas diligências; c) Do termo do prazo fixado para emissão de parecer.</p> <p>5 - Na decisão não podem ser invocados factos não constantes da acusação nem referidos na resposta do trabalhador, exceto quando excluam, dirimam ou atenuem a sua responsabilidade disciplinar.</p> <p>6 - O incumprimento dos prazos <b>referidos nos n.ºs 3 e 4</b> determina a caducidade do direito de aplicar a sanção.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p style="text-align: center;"><b>Artigo 56.º</b> Pluralidade de arguidos</p> <p>1 - Quando vários trabalhadores sejam arguidos do mesmo facto ou de factos entre si conexos, a entidade que tenha competência para punir o trabalhador de cargo ou de carreira ou categoria de complexidade funcional superior decide relativamente a todos os arguidos.</p> <p>2 - Quando os arguidos sejam titulares do mesmo cargo ou de carreira ou categoria de complexidade funcional idêntica, a decisão cabe à entidade que tenha competência para punir o arguido com antiguidade superior no exercício de funções públicas.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 220.º</b> Pluralidade de trabalhadores acusados</p> <p>1 - Quando vários trabalhadores sejam acusados do mesmo facto ou de factos entre si conexos, a entidade que tenha competência para sancionar o trabalhador de cargo ou de carreira ou categoria de complexidade funcional superior decide relativamente a todos os trabalhadores.</p> <p>2 - Quando os trabalhadores sejam titulares do mesmo cargo ou de carreira ou categoria de complexidade funcional idêntica, a decisão cabe à entidade que tenha competência para sancionar o trabalhador com antiguidade superior no exercício de funções públicas.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Artigo 57.º</b> Notificação da decisão</p> <p>1 - A decisão é notificada ao arguido, observando-se, com as necessárias adaptações, o disposto no artigo 49.º</p> <p>2 - A entidade que tenha decidido o procedimento pode autorizar que a notificação do arguido seja protelada pelo prazo máximo de 30 dias quando se trate de pena que implique suspensão ou cessação de funções por parte do infrator, desde que da execução da decisão disciplinar resultem para o serviço inconvenientes mais graves do que os decorrentes da permanência do trabalhador punido no exercício das suas funções.</p> <p>3 - Na data em que se faça a notificação ao arguido é igualmente notificado o instrutor e o participante, este desde que o tenha requerido.</p> <p>4 - Quando o processo tenha sido apresentado nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 4 do artigo 54.º, a decisão é igualmente comunicada à comissão de trabalhadores e à associação sindical.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 221.º</b> Notificação da decisão</p> <p>1 - A decisão é notificada ao trabalhador, observando-se, com as necessárias adaptações, o regime disposto para a notificação da acusação.</p> <p>2 - A entidade que tenha decidido o procedimento pode autorizar que a notificação do trabalhador seja protelada pelo prazo máximo de 30 dias, quando se trate de sanção disciplinar que implique suspensão ou cessação de funções por parte do infrator, desde que da execução da decisão disciplinar resultem para o serviço inconvenientes mais graves do que os decorrentes da permanência do trabalhador punido no exercício das suas funções.</p> <p>3 - Na data em que se faça a notificação ao trabalhador é igualmente notificado o instrutor e o participante, este desde que o tenha requerido.</p> <p>4 - Quando o processo tenha sido apresentado às estruturas de representação dos trabalhadores, a decisão é igualmente comunicada à comissão de trabalhadores e à associação sindical.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Artigo 58.º</b> Início de produção de efeitos das penas</p> <p>As decisões que apliquem penas disciplinares não carecem de publicação, começando a produzir os seus efeitos legais no dia seguinte ao da notificação do arguido ou, não podendo este ser notificado, 15 dias após a publicação de aviso nos termos do n.º 2 do artigo 49.º</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 222.º</b> Início de produção de efeitos das sanções disciplinares</p> <p>As sanções disciplinares produzem efeitos no dia seguinte ao da notificação do trabalhador ou, não podendo este ser notificado, 15 dias após a publicação de aviso na 2.ª Série do Diário da República.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p style="text-align: center;"><b>Artigo 59.º</b> Meios impugnatórios</p> <p>Os atos proferidos em processo disciplinar podem ser impugnados hierárquica ou tutelarmente, nos termos dos artigos 60.º a 62.º do Código do Procedimento Administrativo, ou jurisdicionalmente, nos termos dos artigos 63.º a 65.º do Código de Processo nos Tribunais Administrativos.</p>	<p style="text-align: center;"><b>DIVISÃO IV</b> <b>Impugnações</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 223.º</b> <b>Meios impugnatórios</b></p> <p>Os atos proferidos em processo disciplinar podem ser impugnados hierárquica ou tutelarmente, nos termos do Código do Procedimento Administrativo, ou jurisdicionalmente.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Artigo 60.º</b> Recurso hierárquico ou tutelar</p> <p>1 - O arguido e o participante podem interpor recurso hierárquico ou tutelar dos despachos e das decisões que não sejam de mero expediente proferidos pelo instrutor ou pelos superiores hierárquicos daquele.</p> <p>2 - O recurso interpõe-se diretamente para o membro do Governo no prazo de 15 dias contados da notificação do despacho ou da decisão ou de 20 dias contados da publicação do aviso a que se refere o n.º 2 do artigo 49.º</p> <p>3 - Quando o despacho ou a decisão não tenham sido notificados ou quando não tenha sido publicado aviso, o prazo conta-se a partir do conhecimento do despacho ou da decisão.</p> <p>4 - O recurso hierárquico ou tutelar suspende a eficácia do despacho ou da decisão recorridos, exceto quando o seu autor considere que a sua não execução imediata causa grave prejuízo ao interesse público.</p> <p>5 - O membro do Governo pode revogar a decisão de não suspensão referida no número anterior ou tomá-la quando o autor do despacho ou da decisão recorridos o não tenha feito.</p> <p>6 - Nas autarquias locais, associações e federações de municípios, bem como nos serviços municipalizados, não há lugar a recurso tutelar.</p> <p>7 - A pena pode ser agravada ou substituída por pena mais grave apenas em resultado de recurso do participante.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 224.º</b> <b>Recurso hierárquico ou tutelar</b></p> <p>1 - O trabalhador e o participante podem interpor recurso hierárquico ou tutelar dos despachos e das decisões que não sejam de mero expediente, proferidos pelo instrutor ou pelos superiores hierárquicos daquele.</p> <p>2 - O recurso interpõe-se diretamente para o membro do Governo, no prazo de 15 dias, a contar da notificação do despacho ou da decisão, ou de 20 dias, a contar da publicação do aviso a que se refere o n.º 2 do artigo 213.º</p> <p>3 - Quando o despacho ou a decisão não tenham sido notificados ou quando não tenha sido publicado aviso, o prazo conta-se a partir do conhecimento do despacho ou da decisão.</p> <p>4 - O recurso hierárquico ou tutelar suspende a eficácia do despacho ou da decisão recorridos, exceto quando o seu autor considere que a sua não execução imediata causa grave prejuízo ao interesse público.</p> <p>5 - O membro do Governo pode revogar a decisão de não suspensão referida no número anterior ou tomá-la quando o autor do despacho ou da decisão recorridos o não tenha feito.</p> <p>6 - Nas autarquias locais, associações e federações de municípios, bem como nos serviços municipalizados, não há lugar a recurso tutelar.</p> <p>7 - A sanção disciplinar pode ser agravada ou substituída por sanção disciplinar mais grave em resultado de recurso do participante.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p style="text-align: center;"><b>Artigo 61.º</b> Outros meios de prova</p> <p>1 - Com o requerimento de interposição do recurso, o recorrente pode requerer novos meios de prova ou juntar documentos que entenda convenientes desde que não pudessem ter sido requeridos ou utilizados em devido tempo.</p> <p>2 - O membro do Governo pode também determinar a realização de novas diligências probatórias.</p> <p>3 - As diligências referidas nos números anteriores são autorizadas ou determinadas no prazo de cinco dias, iniciam-se em idêntico prazo e concluem-se no prazo que o membro do Governo entenda fixar.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 225.º</b> Outros meios de prova</p> <p>1 - Com o requerimento de interposição do recurso, o recorrente pode requerer novos meios de prova ou juntar documentos que entenda convenientes, desde que não pudessem ter sido requeridos ou utilizados em devido tempo.</p> <p>2 - O membro do Governo pode também determinar a realização de novas diligências probatórias.</p> <p>3 - As diligências referidas nos números anteriores são autorizadas ou determinadas no prazo de cinco dias, iniciam-se em idêntico prazo e concluem-se no prazo que o membro do Governo entenda fixar.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Artigo 62.º</b> Regime de subida dos recursos</p> <p>1 - Sem prejuízo do disposto no n.º 4 do artigo 37.º e nos números seguintes deste artigo, os recursos dos despachos ou das decisões que não ponham termo ao procedimento sobem apenas com o da decisão final, quando dela se recorra.</p> <p>2 - Sobem imediatamente nos próprios autos os recursos hierárquicos ou tutelares que, ficando retidos, percam por esse facto o efeito útil.</p> <p>3 - Sobe imediatamente nos próprios autos o recurso hierárquico ou tutelar interposto do despacho que não admita a dedução da suspeição do instrutor ou não aceite os fundamentos invocados para a mesma.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 226.º</b> Regime de subida dos recursos</p> <p>1 - Sem prejuízo do disposto no <b>n.º 4 do artigo 202.º</b> e nos números seguintes, os recursos dos despachos ou das decisões que não ponham termo ao procedimento sobem nos autos com o da decisão final, quando dela se recorra.</p> <p>2 - Sobem imediatamente nos próprios autos os recursos hierárquicos ou tutelares que, ficando retidos, percam por esse facto o efeito útil.</p> <p>3 - Sobe imediatamente nos próprios autos o recurso hierárquico ou tutelar interposto do despacho que não admita a dedução da suspeição do instrutor ou não aceite os fundamentos invocados para a mesma.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p style="text-align: center;"><b>Artigo 63.º</b> Renovação do procedimento disciplinar</p> <p>1 - Quando o ato de aplicação da pena tenha sido jurisdicionalmente impugnado com fundamento em preterição de formalidade essencial ao decurso do processo disciplinar, a instauração do procedimento disciplinar pode ser renovada até ao termo do prazo para contestar a ação jurisdicional.</p> <p>2 - O disposto no número anterior é apenas aplicável quando, cumulativamente:</p> <p>a) O prazo referido no n.º 1 do artigo 6.º não se encontre ainda decorrido à data da renovação do procedimento;</p> <p>b) O fundamento da impugnação não tenha sido previamente apreciado em recurso hierárquico ou tutelar que tenha sido rejeitado ou indeferido; e</p> <p>c) Seja a primeira vez que se opere a renovação do procedimento.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 227.º</b> <b>Renovação do procedimento disciplinar</b></p> <p>1 - Quando o ato de aplicação da sanção disciplinar tenha sido judicialmente impugnado com fundamento em preterição de formalidade essencial no decurso do processo disciplinar, a instauração do procedimento disciplinar pode ser renovada até ao termo do prazo para contestar a ação judicial.</p> <p>2 - O disposto no número anterior é aplicável quando, cumulativamente:</p> <p>a) O prazo referido no n.º 1 do artigo 177.º não se encontre ainda decorrido à data da renovação do procedimento;</p> <p>b) O fundamento da impugnação não tenha sido previamente apreciado em recurso hierárquico ou tutelar que tenha sido rejeitado ou indeferido;</p> <p>c) Seja a primeira vez que se opere a renovação do procedimento.</p>
	<p><b>SUBSECÇÃO III</b> <b>Procedimentos disciplinares especiais</b></p>
	<p><b>DIVISÃO I</b> <b>Processos de inquérito e de sindicância</b></p>
<p style="text-align: center;"><b>Artigo 66.º</b> Inquérito e sindicância</p> <p>1 - Os membros do Governo e os dirigentes máximos dos órgãos ou serviços podem ordenar inquéritos ou sindicâncias aos órgãos, serviços ou unidades orgânicas na sua dependência ou sujeitos à sua superintendência ou tutela.</p> <p>2 - O inquérito tem por fim apurar factos determinados e a sindicância destina-se a uma averiguação geral acerca do funcionamento do órgão, serviço ou unidade orgânica</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 228.º</b> <b>Processos de inquérito e sindicância</b></p> <p>1 - Os membros do Governo e os dirigentes máximos dos órgãos ou serviços podem ordenar inquéritos ou sindicâncias aos órgãos, serviços ou unidades orgânicas na sua dependência ou sujeitos à sua superintendência ou tutela.</p> <p>2 - O inquérito tem por fim apurar factos determinados e a sindicância destina-se a uma averiguação geral acerca do funcionamento do órgão, serviço ou unidade orgânica.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p style="text-align: center;"><b>Artigo 67.º</b> Anúncios e editais</p> <p>1 - No processo de sindicância, o sindicante, logo que a ele dê início, fá-lo constar por anúncios publicados em dois jornais, um de expansão nacional e outro de expansão regional, e por meio de editais, cuja afixação é requisitada às autoridades policiais ou administrativas.</p> <p>2 - Nos anúncios e editais declara-se que toda a pessoa que tenha razão de queixa ou de agravo contra o regular funcionamento dos órgãos, serviços ou unidades orgânicas sindicados se pode apresentar ao sindicante, no prazo designado, ou a ele apresentar queixa por escrito e pelo correio.</p> <p>3 - A queixa por escrito contém os elementos completos de identificação do queixoso.</p> <p>4 - No prazo de quarenta e oito horas após a receção da queixa, o sindicante notifica o queixoso, marcando-lhe dia, hora e local para prestar declarações.</p> <p>5 - A publicação dos anúncios pela imprensa é obrigatória para os periódicos a que sejam remetidos, aplicando-se, em caso de recusa, a pena correspondente ao crime de desobediência qualificada, sendo a despesa a que dê causa documentada pelo sindicante, para efeitos de pagamento.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 229.º</b> Anúncios e editais</p> <p>1 - No processo de sindicância, o sindicante, logo que a ele dê início, fá-lo constar por anúncios publicados em dois jornais, um de expansão nacional e outro de expansão regional, e por meio de editais, cuja afixação é requisitada às autoridades policiais ou administrativas.</p> <p>2 - Nos anúncios e editais declara-se que toda a pessoa que tenha razão de queixa ou de agravo contra o regular funcionamento dos órgãos, serviços ou unidades orgânicas sindicados se pode apresentar ao sindicante, no prazo designado, ou a ele apresentar queixa por escrito e pelo correio.</p> <p>3 - A queixa por escrito contém os elementos completos de identificação do queixoso.</p> <p>4 - No prazo de 48 horas após a receção da queixa, o sindicante notifica o queixoso, marcando-lhe dia, hora e local para prestar declarações.</p> <p>5 - A publicação dos anúncios pela imprensa é obrigatória para os periódicos a que sejam remetidos, aplicando-se, em caso de recusa, a sanção disciplinar correspondente ao crime de desobediência qualificada, sendo a despesa a que dê causa documentada pelo sindicante, para efeitos de pagamento.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p style="text-align: center;"><b>Artigo 68.º</b> Relatório e trâmites ulteriores</p> <p>1 - Concluída a instrução, o inquiridor ou sindicante elabora, no prazo de 10 dias, o seu relatório, que remete imediatamente à entidade que mandou instaurar o procedimento.</p> <p>2 - O prazo fixado no número anterior pode ser prorrogado pela entidade que mandou instaurar o procedimento até ao limite máximo, improrrogável, de 30 dias, quando a complexidade do processo o justifique.</p> <p>3 - Verificando-se a existência de infrações disciplinares, a entidade que instaurou os procedimentos instaura os procedimentos disciplinares a que haja lugar.</p> <p>4 - O processo de inquérito ou de sindicância pode constituir, por decisão da entidade referida no n.º 2, a fase de instrução do processo disciplinar, deduzindo o instrutor, no prazo de quarenta e oito horas, a acusação do arguido ou dos arguidos, seguindo-se os demais termos previstos no presente Estatuto.</p> <p>5 - Nos processos de inquérito os trabalhadores visados podem, a todo o tempo, constituir advogado.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 230.º</b> Relatório e trâmites ulteriores</p> <p>1 - Concluída a instrução, o inquiridor ou sindicante elabora, no prazo de 10 dias, o seu relatório, que remete imediatamente à entidade que mandou instaurar o procedimento.</p> <p>2 - O prazo fixado no <b>número anterior</b> pode ser prorrogado pela entidade que mandou instaurar o procedimento até ao limite máximo, improrrogável, de 30 dias, quando a complexidade do processo o justifique.</p> <p>3 - Verificando-se a existência de infrações disciplinares, a entidade que instaurou os procedimentos instaura os procedimentos disciplinares a que haja lugar.</p> <p>4 - O processo de inquérito ou de sindicância pode constituir, por decisão da entidade <b>referida no n.º 2</b>, a fase de instrução do processo disciplinar, deduzindo o instrutor, no prazo de 48 horas, a acusação do trabalhador ou dos trabalhadores, seguindo-se os demais termos previstos na presente lei.</p> <p>5 - Nos processos de inquérito os trabalhadores visados podem, a todo o tempo, constituir advogado.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p style="text-align: center;"><b>Artigo 69.º</b> Instauração</p> <p>1 - Quando um trabalhador nomeado ou, não sendo titular de cargo dirigente ou equiparado, que exerça as suas funções em comissão de serviço tenha obtido duas avaliações do desempenho negativas consecutivas, o dirigente máximo do órgão ou serviço instaura obrigatória e imediatamente processo de averiguações, sem prejuízo das decisões que deva tomar quanto ao plano de desenvolvimento profissional e ao melhor aproveitamento das capacidades do trabalhador, identificando, para o efeito, as correspondentes necessidades de formação.</p> <p>2 - O processo de averiguações destina-se a apurar se o desempenho que justificou aquelas avaliações constitui infração disciplinar imputável ao trabalhador avaliado por violação culposa de deveres funcionais, designadamente do dever de zelo.</p> <p>3 - É causa de exclusão da culpabilidade da violação dos deveres funcionais a não frequência de formação, ou a frequência de formação inadequada, aquando da primeira avaliação negativa do trabalhador.</p> <p>4 - O procedimento de averiguações prescreve decorridos três meses contados da data em que foi instaurado quando, nesse prazo, não tenha tido lugar a receção do relatório final pela entidade competente.</p> <p>5 - É correspondentemente aplicável o disposto nos n.os 7 e 8 do artigo 6.º</p> <p>6 - Quando, no processo de averiguações, sejam detetados indícios de violação de outros deveres funcionais por parte de quaisquer intervenientes nos processos de avaliação do desempenho, o instrutor participa-os ao dirigente máximo do órgão ou serviço para efeitos de eventual instauração do correspondente procedimento de inquérito ou disciplinar</p>	<p style="text-align: center;"><b>DIVISÃO II</b> <b>Processo disciplinar especial de averiguações</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 231.º</b> Instauração</p> <p>1 - Quando um trabalhador com vínculo de emprego público tenha obtido duas avaliações do desempenho negativas consecutivas, o dirigente máximo do órgão ou serviço instaura, obrigatória e imediatamente, processo de averiguações.</p> <p>2 - O disposto no <b>número anterior</b> não é aplicável ao titular de cargos dirigente ou equiparado.</p> <p>3 - O processo de averiguações destina-se a apurar se o desempenho que justificou aquelas avaliações constitui infração disciplinar imputável ao trabalhador avaliado por violação culposa de deveres funcionais, designadamente do dever de zelo.</p> <p>4 - É causa de exclusão da culpabilidade da violação dos deveres funcionais a não frequência de formação, ou a frequência de formação inadequada, aquando da primeira avaliação negativa do trabalhador.</p> <p>5 - O procedimento de averiguações prescreve decorridos três meses, contados da data em que foi instaurado quando, nesse prazo, não tenha tido lugar a receção do relatório final pela entidade competente.</p> <p>6 - Quando, no processo de averiguações, sejam detetados indícios de violação de outros deveres funcionais por parte de quaisquer intervenientes nos processos de avaliação do desempenho, o instrutor participa-os ao dirigente máximo do órgão ou serviço, para efeitos de eventual instauração do correspondente procedimento de inquérito ou disciplinar.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p style="text-align: center;"><b>Artigo 70.º</b> Tramitação</p> <p>1 - O dirigente máximo do órgão ou serviço nomeia o averiguante de entre dirigentes que nunca tenham avaliado o trabalhador ou na falta destes solicita a outro dirigente máximo de outro órgão ou serviço que o nomeie.</p> <p>2 - O averiguante reúne todos os documentos respeitantes às avaliações e à formação frequentada e ouve, obrigatoriamente, o trabalhador e todos os avaliadores que tenham tido intervenção nas avaliações negativas.</p> <p>3 - Quando algum avaliador não possa ser ouvido, o averiguante justifica circunstanciadamente esse facto no relatório final referindo e documentando, designadamente, todas as diligências feitas para o conseguir.</p> <p>4 - O trabalhador pode indicar o máximo de três testemunhas, que o averiguante ouve obrigatoriamente, e juntar documentos até ao termo da instrução.</p> <p>5 - Todas as diligências instrutórias são concluídas no prazo máximo de 20 dias contados da data da instauração do procedimento, o que é comunicado ao dirigente máximo do órgão ou serviço e ao trabalhador.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 232.º</b> Tramitação</p> <p>1 - O dirigente máximo do órgão ou serviço nomeia o averiguante, de entre dirigentes que nunca tenham avaliado o trabalhador ou, na falta destes, solicita a outro dirigente máximo de outro órgão ou serviço que o nomeie.</p> <p>2 - O averiguante reúne todos os documentos respeitantes às avaliações e à formação frequentada e ouve, obrigatoriamente, o trabalhador e todos os avaliadores que tenham tido intervenção nas avaliações negativas.</p> <p>3 - Quando algum avaliador não possa ser ouvido, o averiguante justifica circunstanciadamente esse facto no relatório final, referindo e documentando, designadamente, todas as diligências feitas para o conseguir.</p> <p>4 - O trabalhador pode indicar o máximo de três testemunhas, que o averiguante ouve obrigatoriamente, e juntar documentos até ao termo da instrução.</p> <p>5 - Todas as diligências instrutórias são concluídas no prazo máximo de 20 dias, a contar da data da instauração do procedimento, o que é comunicado ao dirigente máximo do órgão ou serviço e ao trabalhador.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p style="text-align: center;"><b>Artigo 71.º</b> Relatório e decisão</p> <p>1 - No prazo de 10 dias contados da data de conclusão da instrução, o averiguante elabora o relatório final fundamentado, que remete ao dirigente máximo do órgão ou serviço, no qual pode propor:</p> <p>a) O arquivamento do processo, quando entenda que não deve haver lugar a procedimento disciplinar por ausência de violação dos deveres funcionais;</p> <p>b) A instauração de procedimento disciplinar por violação de deveres funcionais.</p> <p>2 - Quando o dirigente máximo do órgão ou serviço tenha sido um dos avaliadores do trabalhador, o processo é remetido ao membro do Governo para decisão.</p> <p>3 - O disposto no número anterior não é aplicável nas autarquias locais, associações e federações de municípios, bem como nos serviços municipalizados.</p> <p>4 - É aplicável ao processo de averiguações, com as necessárias adaptações, o disposto nos n.os 4 e 5 do artigo 68.º</p> <p>5 - Proposta a instauração de procedimento disciplinar, a infração ou infrações consideram-se cometidas, para todos os efeitos legais, designadamente os previstos no artigo 6.º, na data daquela proposta.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 233.º</b> Relatório e decisão</p> <p>1 - No prazo de 10 dias, a contar da data de conclusão da instrução, o averiguante elabora o relatório final fundamentado, que remete ao dirigente máximo do órgão ou serviço, no qual pode propor:</p> <p>a) O arquivamento do processo, quando entenda que não deve haver lugar a procedimento disciplinar por ausência de violação dos deveres funcionais;</p> <p>b) A instauração de procedimento disciplinar por violação de deveres funcionais.</p> <p>2 - Quando o dirigente máximo do órgão ou serviço tenha sido um dos avaliadores do trabalhador, o processo é remetido ao membro do Governo para decisão.</p> <p>3 - O disposto no número anterior não é aplicável nas autarquias locais, associações e federações de municípios, bem como nos serviços municipalizados.</p> <p>4 - É aplicável ao processo de averiguações, com as necessárias adaptações, o disposto nos n.ºs 4 e 5 do artigo 230.º.</p> <p>5 - Proposta a instauração de procedimento disciplinar, a infração considera-se cometida, para todos os efeitos legais, designadamente os previstos no artigo 177.º, na data daquela proposta.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p style="text-align: center;"><b>Artigo 72.º</b> Requisitos da revisão</p> <p>1 - A revisão do procedimento disciplinar é admitida, a todo o tempo, quando se verifiquem circunstâncias ou meios de prova suscetíveis de demonstrar a inexistência dos factos que determinaram a condenação, desde que não pudessem ter sido utilizados pelo trabalhador no procedimento disciplinar.</p> <p>2 - A simples ilegalidade, de forma ou de fundo, do procedimento e da decisão disciplinares não constitui fundamento para a revisão.</p> <p>3 - A revisão pode conduzir à revogação ou à alteração da decisão proferida no procedimento revisto, não podendo em caso algum ser agravada a pena.</p> <p>4 - A pendência de recurso hierárquico ou tutelar ou de ação jurisdicional não prejudica o requerimento de revisão do procedimento disciplinar.</p>	<p style="text-align: center;"><b>DIVISÃO III</b> <b>Revisão do procedimento disciplinar</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 234.º</b> <b>Requisitos da revisão</b></p> <p>1- A revisão do procedimento disciplinar é admitida, a todo o tempo, quando se verifiquem circunstâncias ou meios de prova suscetíveis de demonstrar a inexistência dos factos que determinaram a condenação, desde que não pudessem ter sido utilizados pelo trabalhador no procedimento disciplinar.</p> <p>2 - A simples ilegalidade, de forma ou de fundo, do procedimento e da decisão disciplinares não constitui fundamento para a revisão.</p> <p>3 - A revisão pode conduzir à revogação ou à alteração da decisão proferida no procedimento revisto, não podendo em caso algum ser agravada a pena.</p> <p>4 - A pendência de recurso hierárquico ou tutelar ou de ação jurisdicional não prejudica o requerimento de revisão do procedimento disciplinar.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Artigo 73.º</b> Legitimidade</p> <p>1 - O interessado na revisão do procedimento disciplinar ou, nos casos previstos no n.º 1 do artigo 50.º, o seu representante apresenta requerimento nesse sentido à entidade que tenha aplicado a pena disciplinar.</p> <p>2 - O requerimento indica as circunstâncias ou meios de prova não considerados no procedimento disciplinar que ao requerente parecem justificar a revisão e é instruído com os documentos indispensáveis.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 235.º</b> <b>Legitimidade</b></p> <p>1 - O interessado na revisão do procedimento disciplinar ou, nos casos previstos no <b>n.º 1 do artigo 214.º</b>, o seu representante, apresenta requerimento nesse sentido à entidade que tenha aplicado a sanção disciplinar disciplinar.</p> <p>2 - O requerimento indica as circunstâncias ou meios de prova não considerados no procedimento disciplinar que ao requerente parecem justificar a revisão e é instruído com os documentos indispensáveis.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p style="text-align: center;"><b>Artigo 74.º</b> Decisão sobre o requerimento</p> <p>1 - Recebido o requerimento, a entidade que tenha aplicado a pena disciplinar resolve, no prazo de 30 dias, se deve ou não ser concedida a revisão do procedimento.</p> <p>2 - O despacho que não conceda a revisão é impugnável nos termos do Código de Processo nos Tribunais Administrativos.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 236.º</b> <b>Decisão sobre o requerimento</b></p> <p>1 - Recebido o requerimento, a entidade que tenha aplicado a sanção disciplinar resolve, no prazo de 30 dias, se deve ou não ser concedida a revisão do procedimento.</p> <p>2 - O despacho que não conceda a revisão é impugnável nos termos do Código de Processo nos Tribunais Administrativos.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Artigo 75.º</b> Trâmites</p> <p>Quando seja concedida a revisão, o requerimento e o despacho são apensos ao processo disciplinar, nomeando-se instrutor diferente do primeiro, que marca ao trabalhador prazo não inferior a 10 nem superior a 20 dias para responder por escrito aos artigos da acusação constantes do procedimento a rever, seguindo-se os termos dos artigos 49.º e seguintes</p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 76.º</b> Efeito sobre o cumprimento da pena</p> <p>O processo de revisão do procedimento não suspende o cumprimento da pena.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 237.º</b> <b>Trâmites</b></p> <p>1 - Quando seja concedida a revisão, o requerimento e o despacho são apensos ao processo disciplinar, nomeando-se instrutor diferente do primeiro, que marca ao trabalhador prazo não inferior a 10 dias nem superior a 20 dias para responder por escrito aos artigos da acusação constantes do procedimento a rever, seguindo-se os termos dos <b>artigos 221.º e seguintes</b>.</p> <p>2 - O processo de revisão do procedimento não suspende o cumprimento da sanção.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p style="text-align: center;"><b>Artigo 77.º</b> Efeitos da revisão procedente</p> <p>1 - Julgando-se procedente a revisão, é revogada ou alterada a decisão proferida no procedimento revisto.</p> <p>2 - A revogação produz os seguintes efeitos: a) Cancelamento do registo da pena no processo individual do trabalhador; b) Anulação dos efeitos da pena.</p> <p>3 - Em caso de revogação ou de alteração das penas de demissão ou de despedimento por facto imputável ao trabalhador, o trabalhador tem direito a restabelecer a relação jurídica de emprego público na modalidade em que se encontrava constituída.</p> <p>4 - Em qualquer caso de revogação ou de alteração de pena, o trabalhador tem ainda direito a: a) Reconstituir a situação jurídico-funcional atual hipotética; b) Ser indemnizado, nos termos gerais de direito, pelos danos morais e patrimoniais sofridos.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 238.º</b> Efeitos da revisão procedente</p> <p>1 - Julgando-se procedente a revisão, é revogada ou alterada a decisão proferida no procedimento revisto.</p> <p>2 - A revogação produz os seguintes efeitos: a) Cancelamento do registo da sanção disciplinar no processo individual do trabalhador; b) Anulação dos efeitos da sanção.</p> <p>3 - Em caso de revogação ou de alteração das sanções disciplinares de despedimento disciplinar ou demissão, o trabalhador tem direito a restabelecer o vínculo de emprego público na modalidade em que se encontrava constituído.</p> <p>4 - Em qualquer caso de revogação ou de alteração da sanção, o trabalhador tem ainda direito a: a) Reconstituir a situação jurídico-funcional atual hipotética; b) Ser indemnizado, nos termos gerais de direito, pelos danos morais e patrimoniais sofridos.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p style="text-align: center;"><b>Artigo 78.º</b> Regime aplicável</p> <p>1 - Os trabalhadores condenados em quaisquer penas podem ser reabilitados independentemente da revisão do procedimento disciplinar, sendo competente para o efeito a entidade com competência para a aplicação da pena.</p> <p>2 - A reabilitação é concedida a quem a tenha merecido pela sua boa conduta, podendo o interessado utilizar para o comprovar todos os meios de prova admitidos em direito.</p> <p>3 - A reabilitação é requerida pelo trabalhador ou pelo seu representante, decorridos os prazos seguintes sobre a aplicação das penas de repreensão escrita, demissão, despedimento por facto imputável ao trabalhador e cessação da comissão de serviço ou sobre o cumprimento das penas de multa e suspensão, bem como sobre o decurso do tempo de suspensão de qualquer pena:</p> <p>a) Seis meses, no caso de repreensão escrita;</p> <p>b) Um ano, no caso de multa;</p> <p>c) Dois anos, no caso de suspensão e de cessação da comissão de serviço;</p> <p>d) Três anos, no caso de demissão e de despedimento por facto imputável ao trabalhador.</p> <p>4 - A reabilitação faz cessar as incapacidades e demais efeitos da condenação ainda subsistentes, sendo registada no processo individual do trabalhador.</p> <p>5 - A concessão da reabilitação não atribui ao trabalhador a quem tenha sido aplicada pena de demissão ou de despedimento por facto imputável ao trabalhador o direito de, por esse facto, restabelecer a relação jurídica de emprego público previamente constituída.</p>	<p style="text-align: center;"><b>DIVISÃO IV</b> <b>Reabilitação</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 239.º</b> Regime aplicável</p> <p>1- Os trabalhadores condenados em quaisquer sanções disciplinares podem ser reabilitados independentemente da revisão do procedimento disciplinar, sendo competente para o efeito a entidade à qual cabe a aplicação da sanção.</p> <p>2 - A reabilitação é concedida a quem a tenha merecido pela sua boa conduta, podendo o interessado utilizar para o comprovar todos os meios de prova admitidos em direito.</p> <p>3 - A reabilitação é requerida pelo trabalhador ou pelo seu representante, decorridos os prazos seguintes sobre a aplicação das sanções disciplinares de repreensão escrita, despedimento disciplinar, demissão e cessação da comissão de serviço ou sobre o cumprimento das sanções disciplinares de multa e suspensão, bem como sobre o decurso do tempo de suspensão de qualquer sanção:</p> <p>a) Seis meses, no caso de repreensão escrita;</p> <p>b) Um ano, no caso de multa;</p> <p>c) Dois anos, no caso de suspensão e de cessação da comissão de serviço;</p> <p>d) Três anos, no caso de despedimento disciplinar ou demissão.</p> <p>4 - A reabilitação faz cessar as incapacidades e demais efeitos da condenação ainda subsistentes, sendo registada no processo individual do trabalhador.</p> <p>5 - A concessão da reabilitação não atribui ao trabalhador a quem tenha sido aplicada sanção disciplinar de despedimento disciplinar ou demissão o direito de, por esse facto, restabelecer o vínculo de emprego público previamente constituído.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
	<p style="text-align: center;"><b>CAPÍTULO VIII</b> <b>Vicissitudes modificativas</b> <b>SECÇÃO I</b> <b>Cedência de interesse público</b></p>
<p style="text-align: center;">[Lei nº 12-A/2008, de 27 de fevereiro]</p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 58.º</b> <b>Cedência de interesse público</b></p> <p>1 - Há lugar à celebração de acordo de cedência de interesse público quando um trabalhador de entidade excluída do âmbito de aplicação objetivo 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.</p> <p>2 - O acordo pressupõe a concordância escrita do órgão ou serviço, do membro do Governo respetivo, da entidade e do trabalhador e implica, na falta de disposição em contrário, a suspensão do estatuto de origem deste.</p> <p>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.</p> <p>4 - O exercício do poder disciplinar compete à entidade cessionária, exceto quando esteja em causa a aplicação de penas disciplinares expulsivas.</p> <p>5 - Os comportamentos do trabalhador cedido têm relevância no âmbito da relação jurídica de emprego de origem, devendo o procedimento disciplinar que apure as infrações disciplinares respeitar o estatuto disciplinar de origem.</p> <p>6 - O trabalhador cedido tem direito:</p> <p>a) À contagem, na categoria de origem, do tempo de serviço prestado em regime de cedência;</p> <p>b) A optar pela manutenção do regime de proteção social de origem (66), incidindo os descontos sobre o montante da remuneração que lhe competiria na categoria de origem;</p> <p>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.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 240.º</b> <b>Cedência de interesse público</b></p> <p>1 - Mediante acordo de cedência de interesse público entre empregador público e empregador fora do âmbito de aplicação da presente lei pode ser disponibilizado trabalhador para prestar a sua atividade subordinada, com manutenção do vínculo inicial.</p> <p>2 - O acordo de cedência de interesse público carece da aceitação do trabalhador e de autorização do membro do Governo que exerça poderes de direção, superintendência ou tutela sobre o empregador público e, no caso de se tratar de trabalhador com vínculo a empregador fora do âmbito de aplicação da presente lei, de autorização dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública.</p> <p>3 - A cedência de interesse público determina para o trabalhador em funções públicas a suspensão do respetivo vínculo, salvo disposição legal em contrário.</p> <p>4 - 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.</p> <p>5 - O acordo de cedência de interesse público pode ser feito cessar, a todo o tempo, por iniciativa de qualquer das partes, incluindo o trabalhador, com aviso prévio de 30 dias.</p> <p>6 - No caso de suspensão do vínculo, a cessação do acordo de cedência de interesse público tem os efeitos da suspensão por impedimento prolongado previsto na presente lei ou no Código do Trabalho, consoante o caso.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>11 - As funções a exercer em órgão ou serviço correspondem a um cargo ou a uma carreira, categoria, atividade e, quando imprescindível, área de formação académica ou profissional.</p> <p>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.</p> <p>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, exceto 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.</p> <p>14 - No caso previsto na alínea b) do n.º 6, o órgão ou serviço ou a entidade participam:</p> <p>a) No financiamento do regime de proteção social aplicável em concreto com a importância que se encontre legalmente estabelecida para a contribuição das entidades empregadoras;</p> <p>b) Sendo o caso, nas despesas de administração de subsistemas de saúde da função pública, nos termos legais aplicáveis.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 241.º</b> <b>Regime jurídico da cedência de interesse público</b></p> <p>1 - O trabalhador cedido fica sujeito ao regime jurídico aplicável ao empregador cessionário e ao disposto no presente artigo, salvo quando não tenha havido suspensão do vínculo, caso em que a situação é regulada pelo regime jurídico de origem, incluindo em matéria de remuneração.</p> <p>2 - A cedência de interesse público sujeita o trabalhador às ordens e instruções do empregador onde vai prestar funções, sendo remunerado, salvo acordo em contrário, pela entidade cessionária.</p> <p>3 - O trabalhador cedido tem direito:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) À contagem, na categoria de origem, do tempo de serviço prestado em regime de cedência;</li><li>b) A optar pela manutenção do regime de proteção social de origem, incidindo os descontos sobre o montante da remuneração que lhe competiria na categoria de origem;</li><li>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.</li></ul> <p>4 - No caso previsto na <b>alínea c) do número anterior</b>, o acordo de cedência de interesse público caduca com a ocupação do novo posto de trabalho.</p> <p>5 - No caso previsto na <b>alínea b) do n.º 3</b>, a entidade cessionária comparticipa:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) No financiamento do regime de proteção social aplicável em concreto, com a importância que se encontre legalmente estabelecida para a contribuição das entidades empregadoras;</li><li>b) Sendo o caso, nas despesas de administração de subsistemas de saúde da função pública, nos termos legais aplicáveis.</li></ul> <p>6 - O exercício do poder disciplinar cabe à entidade cessionária, exceto quando esteja em causa a aplicação de sanção disciplinar extintiva.</p> <p>7 - Os comportamentos do trabalhador cedido que constituam infração disciplinar têm relevância no âmbito do vínculo de origem, para todos os efeitos legais.</p> <p>8 - No caso em que a infração imputada possa corresponder, em abstrato, a sanção disciplinar extintiva, o poder disciplinar pode ser delegado expressamente na entidade cessionária e a decisão de aplicação da sanção deve ser tomada pelo cedente e pelo cessionário, devendo o procedimento disciplinar que apure a infração disciplinar obedecer ao procedimento disciplinar do vínculo de origem.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 242.º</b> <b>Cedência de interesse público para empregador público</b></p> <p>1- O acordo de cedência de interesse público para o exercício de funções no âmbito de empregador público tem a duração máxima de um ano, exceto 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.</p> <p>2- O exercício de funções no órgão ou serviço pressupõe a constituição de um vínculo de emprego público.</p> <p>3- A extinção da cedência de interesse público determina a caducidade do vínculo de emprego público constituído nos termos do <b>número anterior</b>.</p> <p>4- As funções a exercer em órgão ou serviço correspondem a um cargo ou a uma categoria, atividade e, quando imprescindível, área de formação académica ou profissional.</p> <p>5- 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.</p>
	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 243.º</b> <b>Casos especiais de cedência de interesse público</b></p> <p>1- 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.</p> <p>2- No caso previsto no <b>número anterior</b>, o número máximo de trabalhadores cedidos é de quatro por cada central sindical e de dois por cada uma das restantes entidades.</p> <p>3- O regime da cedência de interesse público, sem suspensão do vínculo de emprego público, aplica-se sempre que um trabalhador em funções públicas, por força de transmissão de unidade económica, passa a exercer funções para empregador fora do âmbito de aplicação da presente lei.</p> <p>4- O regime previsto no <b>número anterior</b> é aplicável aos casos em que um empregador público passe a ser responsável pelo estabelecimento ou unidade económica com trabalhadores com relação de trabalho sujeita ao Código do Trabalho, designadamente em situações de reversão de concessão de serviço público.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
	<p style="text-align: center;"><b>SECÇÃO II</b>  <b>Reafetação de trabalhadores em caso de reorganização e racionalização de efetivos</b></p>
<p style="text-align: center;">[Lei nº 80/2013, de 28 de novembro]</p>	<p style="text-align: center;"><b>SUBSECÇÃO I</b>  <b>Procedimento de reorganização ou racionalização e reafetação dos trabalhadores</b></p>
	<p style="text-align: center;"><b>DIVISÃO I</b>  <b>Disposições gerais</b></p>
<p style="text-align: center;">Artigo 4.º            Procedimentos</p> <p>1 - Aos trabalhadores em funções públicas de órgãos e serviços ou subunidades orgânicas que sejam objeto de reorganização ou de racionalização de efetivos previstos no Decreto-Lei n.º 200/2006, de 25 de outubro, aplicam-se os procedimentos previstos nos artigos seguintes.</p> <p>2 - A racionalização de efetivos é realizada nas situações a que se refere o n.º 4 do artigo 3.º e em observância do disposto no artigo 7.º, ambos do Decreto-Lei n.º 200/2006, de 25 de outubro, podendo ainda ocorrer por motivos decorrentes de desequilíbrio económico-financeiro estrutural e continuado do órgão ou serviço, e após demonstração, em relatório fundamentado e na sequência de processo de avaliação, de que os seus efetivos se encontram desajustados face às necessidades das atividades que prossegue e aos recursos financeiros que estruturalmente lhe possam ser afetos.</p> <p>3 - A fundamentação subjacente à invocação de desequilíbrio económico-financeiro para iniciar um processo de racionalização de efetivos, nos termos previstos no número anterior, deve obter, após emissão de parecer técnico da entidade responsável pela gestão do programa orçamental em que o órgão ou serviço se integra, despacho favorável do membro do Governo responsável.</p> <p>4 - A racionalização de efetivos ocorre ainda, nos termos de diploma próprio, por motivo de redução de postos de trabalho ou necessidades transitórias decorrentes, designadamente, do planeamento e organização da rede escolar.</p> <p>5 - Na aplicação da presente lei às instituições de ensino superior públicas são salvaguardadas, quando necessário, as adequadas especificidades em relação ao respetivo corpo docente e investigador, nos termos dos respetivos estatutos.</p> <p>6 - Para efeitos da presente lei considera-se «serviço integrador» o órgão ou serviço que integre atribuições ou competências transferidas de outro órgão ou serviço ou trabalhadores que lhe sejam reafetos.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 244.º</b>  <b>Reorganização de órgão ou serviço e racionalização de efetivos</b></p> <p>1 - A reorganização dos órgãos ou serviços ocorre por extinção, fusão e reestruturação, nos termos de legislação especial.</p> <p>2 - A racionalização de efetivos tem lugar nos termos de legislação especial, podendo ainda ocorrer por motivos decorrentes de desequilíbrio económico-financeiro estrutural e continuado do órgão ou serviço, e após demonstração, em relatório fundamentado e na sequência de processo de avaliação, de que os seus efetivos se encontram desajustados face às necessidades das atividades que prossegue e aos recursos financeiros que estruturalmente lhe possam ser afetos.</p> <p>3 - A fundamentação subjacente à invocação de desequilíbrio económico-financeiro para iniciar um processo de racionalização de efetivos, nos termos previstos no número anterior, deve obter, após emissão de parecer técnico da entidade responsável pela gestão do programa orçamental em que o órgão ou serviço se integra, despacho favorável do membro do Governo responsável.</p> <p>4 - A racionalização de efetivos ocorre ainda, nos termos de diploma próprio, por motivo de redução de postos de trabalho ou necessidades transitórias decorrentes, designadamente, do planeamento e organização da rede escolar.</p> <p>5 - Na aplicação da presente secção às instituições de ensino superior públicas são salvaguardadas, quando necessário, as adequadas especificidades em relação ao respetivo corpo docente e investigador, nos termos dos respetivos estatutos.</p> <p>6 - O serviço integrador é o órgão ou serviço que integre atribuições ou competências transferidas de outro órgão ou serviço ou trabalhadores que lhe sejam reafetos.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>7 - Considera-se como data de extinção do serviço a data da publicação do despacho que aprova a lista a que se refere o n.º 3 do artigo 15.º ou, no caso de inexistência desta, a data a fixar nos termos do n.º 6 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 200/2006, de 25 de outubro.</p> <p>8 - Concluído o processo de fusão, é publicado na 2.ª série do Diário da República, o despacho do dirigente máximo do serviço integrador ou responsável pela coordenação do processo declarando a data da conclusão do mesmo.</p>	<p>7 - Considera-se data de extinção do serviço, a data da publicação do despacho que aprova a lista a que se refere o n.º 4 do artigo 256.º ou, no caso de inexistência desta, a data a fixar nos termos da legislação referida no n.º 1.</p> <p>8 - Concluído o processo de fusão, é publicado na 2.ª série do Diário da República despacho do dirigente máximo do serviço integrador ou responsável pela coordenação do processo declarando a data da conclusão do mesmo.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Artigo 5.º</b> Período de mobilidade voluntária</p> <p>1 - No decurso do procedimento em caso de extinção decorre igualmente o período de mobilidade voluntária dos trabalhadores, durante o qual não podem ser recusados os pedidos de mobilidade formulados por outros órgãos ou serviços.</p> <p>2 - Para apoio à mobilidade voluntária referida no número anterior, a lista dos trabalhadores do órgão ou serviço extinto é publicitada, por determinação do seu dirigente máximo, na bolsa de emprego público (BEP) até cinco dias úteis após o início do processo.</p> <p>3 - A mobilidade voluntária relativamente aos trabalhadores selecionados para execução das atividades do serviço extinto que devam ser asseguradas até à sua extinção produz efeitos na data em que se conclua o respetivo processo.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 245.º</b> Período de mobilidade voluntária</p> <p>1 - Enquanto decorrer o processo de extinção do órgão ou serviço não podem ser recusados os pedidos de mobilidade formulados por outros órgãos ou serviços desde que haja acordo do trabalhador.</p> <p>2 - Para apoio à mobilidade voluntária referida no número anterior, a lista dos trabalhadores do órgão ou serviço em extinção é publicitada, por determinação do seu dirigente máximo, na bolsa de emprego público (BEP), até cinco dias úteis após o início do procedimento de extinção.</p> <p>3 - Relativamente aos trabalhadores selecionados para execução das atividades do serviço que devam ser asseguradas até à respetiva extinção, a mobilidade voluntária produz efeitos na data em que se conclua o respetivo processo.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p style="text-align: center;"><b>Artigo 6.º</b> Trabalhadores em situação transitória</p> <p>1 - Os trabalhadores que exerçam funções no órgão ou serviço extinto em período experimental, regime de comissão de serviço ou ao abrigo de instrumento de mobilidade, cessam o período experimental, a comissão de serviço, ou regressam ao órgão ou serviço de origem, conforme o caso, na data da conclusão do processo.</p> <p>2 - Os trabalhadores do órgão ou serviço extinto que exerçam funções noutra órgão ou serviço num dos regimes referidos no número anterior mantêm-se no exercício dessas funções.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 246.º</b> Trabalhadores em situação transitória</p> <p>1 - Os trabalhadores que exerçam funções no órgão ou serviço extinto, em regime de período experimental ou de comissão de serviço, ou ao abrigo de instrumento de mobilidade, cessam o período experimental ou a comissão de serviço, ou regressam ao órgão ou serviço de origem, conforme o caso, na data da conclusão do processo.</p> <p>2 - Os trabalhadores do órgão ou serviço extinto que exerçam funções noutra órgão ou serviço, num dos regimes referidos no <b>número anterior</b>, mantêm-se no exercício dessas funções até ao termo das respetivas situações.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Artigo 16.º</b> Situações de mobilidade e comissão de serviço</p> <p>1 - Durante os processos de reorganização há lugar a mobilidade, nos termos gerais.</p> <p>2 - Nos procedimentos em caso de fusão e de reestruturação com transferência de atribuições ou competências, a autorização das situações de mobilidade compete ao dirigente máximo do serviço integrador das atribuições ou competências a que o trabalhador se encontra afeto.</p> <p>3 - Independentemente da data do seu início, caso a situação de mobilidade se mantenha à data do despacho que declara a conclusão do processo de extinção ou de fusão, o trabalhador do serviço extinto é integrado:</p> <p>a) No órgão ou serviço em que exerce funções, na categoria, escalão, índice ou posição e nível remuneratórios detidos na origem, em posto de trabalho não ocupado ou a prever no mapa de pessoal;</p> <p>b) Quando legalmente não possa ocorrer a integração no órgão ou serviço em que exerce funções, na secretaria-geral do ministério a que pertencia o serviço extinto, na categoria, escalão, índice ou posição e nível remuneratórios detidos à data da colocação em situação de requalificação, em posto de trabalho não ocupado ou a prever no mapa de pessoal.</p> <p>4 - O disposto no número anterior só é aplicável quando o mapa de pessoal do órgão ou serviço ou da secretaria-geral possam prever, tendo em conta as respetivas atribuições, a carreira e a categoria de que o trabalhador seja titular.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 247.º</b> Situações de mobilidade e comissão de serviço</p> <p>1 - Durante os processos de reorganização há lugar a mobilidade, nos termos gerais.</p> <p>2 - Em caso de fusão e de reestruturação com transferência de atribuições ou competências, a autorização da mobilidade compete ao dirigente máximo do serviço integrador daquelas atribuições ou competências a que o trabalhador se encontra afeto.</p> <p>3 - Caso a situação de mobilidade se mantenha à data do despacho que declara a conclusão do processo de extinção ou de fusão, o trabalhador do serviço extinto é integrado:</p> <p>a) No órgão ou serviço em que exerce funções, na categoria, escalão, índice ou posição e nível remuneratórios detidos na origem, em posto de trabalho não ocupado ou a prever no mapa de pessoal;</p> <p>b) Quando legalmente não possa ocorrer a integração no órgão ou serviço, na secretaria-geral do ministério a que pertencia o serviço extinto, na categoria, escalão, índice ou posição e nível remuneratórios detidos à data da colocação em situação de requalificação, em posto de trabalho não ocupado ou a prever no mapa de pessoal.</p> <p>4 - O disposto no <b>número anterior</b> só é aplicável quando o mapa de pessoal do órgão ou serviço ou da secretaria-geral possam prever, tendo em conta as respetivas atribuições, a carreira e a categoria de que o trabalhador seja titular.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>5 - Quando não seja possível a integração por força do número anterior, o trabalhador é colocado em situação de requalificação.</p> <p>6 - O trabalhador cujo órgão ou serviço de origem tenha sido extinto por fusão e que se encontre em comissão de serviço em cargo dirigente ou em funções em gabinete ministerial é integrado no serviço para o qual foram transferidas as atribuições do serviço extinto, sem prejuízo da manutenção no exercício das funções de carácter transitório até ao seu termo.</p> <p>7 - No caso previsto no número anterior, quando o órgão ou serviço de origem tenha sido objeto de procedimento em caso de extinção é aplicável o disposto na alínea b) do n.º 3 e nos n.os 4 e 5.</p>	<p>5 - Quando não seja possível a integração por força do <b>número anterior</b>, o trabalhador é colocado em situação de requalificação.</p> <p>6 - O trabalhador cujo órgão ou serviço de origem tenha sido extinto por fusão e que se encontre em comissão de serviço em cargo dirigente ou em funções em gabinete ministerial, é integrado no serviço para o qual foram transferidas as atribuições do serviço extinto, sem prejuízo da manutenção no exercício das funções de carácter transitório até ao seu termo.</p> <p>7 - No caso previsto no <b>número anterior</b>, quando o órgão ou serviço de origem tenha sido objeto de processo de extinção, é aplicável o disposto na <b>alínea b) do n.º 3 e nos n.ºs 4 e 5</b>.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Artigo 7.º</b> Trabalhadores em situação de licença</p> <p>1 - Os trabalhadores do órgão ou serviço extinto que se encontrem em qualquer situação de licença sem vencimento ou remuneração mantêm-se nessa situação, aplicando-se-lhes o respetivo regime e sendo colocados em situação de requalificação quando cessar a licença, nos termos previstos na presente lei.</p> <p>2 - O disposto no número anterior é aplicável aos trabalhadores de serviço extinto na sequência de fusão.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 248.º</b> Trabalhadores em situação de licença</p> <p>1 - Os trabalhadores do órgão ou serviço extinto que se encontrem em qualquer situação de licença sem remuneração mantêm-se nessa situação, sendo colocados em situação de requalificação quando cessar a licença, nos termos previstos na presente lei.</p> <p>2 - O disposto no <b>número anterior</b> é aplicável aos trabalhadores de serviço extinto na sequência de fusão.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Artigo 8.º</b> Fixação de critérios gerais e abstratos de identificação do universo de trabalhadores</p> <p>O diploma que determina ou concretiza a fusão ou a reestruturação com transferência de atribuições ou competências fixa os critérios gerais e abstratos de identificação do universo de trabalhadores necessários à prossecução das atribuições ou ao exercício das competências transferidas e que devem ser reafetos ao serviço integrador.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 249.º</b> Fixação de critérios gerais e abstratos de identificação do universo de trabalhadores</p> <p>O diploma que determina ou concretiza a fusão ou a reestruturação do órgão ou serviço com transferência de atribuições ou competências fixa os critérios gerais e abstratos de identificação do universo de trabalhadores necessários à prossecução das atribuições ou ao exercício das competências transferidas e que devem ser reafetos ao serviço integrador.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p style="text-align: center;"><b>Artigo 9.º</b> Preparação do procedimento</p> <p>1 - Com a entrada em vigor do diploma orgânico do serviço integrador ou com o ato que procede à reorganização de serviços ou à racionalização de efetivos, inicia-se o procedimento previsto nos números seguintes.</p> <p>2 - O dirigente máximo do serviço responsável pelo procedimento, ouvido o dirigente máximo do serviço extinto por fusão ou reestruturado, nas situações aplicáveis, elabora um mapa comparativo entre o número de efetivos existentes no órgão ou serviço e o número de postos de trabalho necessários para assegurar a prossecução e o exercício das atribuições e competências e para a realização de objetivos.</p> <p>3 - O número de postos de trabalho necessários é definido de forma fundamentada e em conformidade com as disponibilidades orçamentais existentes.</p> <p>4 - Os postos de trabalho a que se referem os números anteriores devem ser detalhados por subunidade orgânica ou estabelecimento público periférico sem personalidade jurídica, quando se justifique, identificando a carreira e a área de atividade, nível habilitacional ou área de formação e área geográfica, quando necessárias.</p> <p>5 - Os mapas elaborados nos termos dos números anteriores são aprovados nos termos do artigo 5.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, alterada pelas Leis n.os 64-A/2008, de 31 de dezembro, 3-B/2010, de 28 de abril, 34/2010, de 2 de setembro, 55-A/2010, de 31 de dezembro, 64-B/2011, de 30 de dezembro, 66/2012, de 31 de dezembro, e 66-B/2012, de 31 de dezembro, e pelo Decreto-Lei n.º 47/2013, de 5 de abril.</p> <p>6 - Para efeitos do n.º 2, incluem-se nos efetivos existentes no órgão ou serviço os trabalhadores que aí exerçam funções em período experimental, regime de comissão de serviço ou ao abrigo de instrumento de mobilidade, deles se excluindo aqueles que exerçam funções noutro órgão ou serviço ou se encontrem em situação de licença sem vencimento ou remuneração.</p> <p>7 - As comissões de serviço do pessoal dirigente seguem o regime previsto no respetivo estatuto.</p> <p>8 - Quando o número de postos de trabalho necessários para assegurar a prossecução e o exercício das</p>	<p style="text-align: center;"><b>DIVISÃO II</b> <b>Tramitação</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 250.º</b> <b>Início do procedimento</b></p> <p>1 - O processo de reafetação de trabalhadores ou colocação em situação de requalificação inicia-se com a entrada em vigor do diploma orgânico do serviço integrador ou com o ato que procede à reorganização de serviços ou à racionalização de efetivos.</p> <p>2 - O dirigente máximo do serviço, ouvido o dirigente máximo do serviço extinto por fusão ou reestruturado, nas situações aplicáveis, elabora um mapa comparativo entre o número de efetivos existentes no órgão ou serviço e o número de postos de trabalho necessários para assegurar a prossecução e o exercício das atribuições e competências e para a realização de objetivos.</p> <p>3 - O número de postos de trabalho necessários é definido de forma fundamentada e em conformidade com as disponibilidades orçamentais existentes.</p> <p>4 - Os postos de trabalho a que se refere o <b>número anterior</b> devem ser detalhados por subunidade orgânica ou estabelecimento público periférico sem personalidade jurídica, quando se justifique, identificando a carreira e a área de atividade, nível habilitacional ou área de formação e área geográfica, quando necessárias.</p> <p>5 - Os mapas a que se referem os <b>números anteriores</b> são aprovados nos termos da presente lei.</p> <p>6 - Para efeitos do <b>disposto no n.º 2</b>, incluem-se nos efetivos existentes no órgão ou serviço os trabalhadores que aí exerçam funções em período experimental, regime de comissão de serviço ou ao abrigo de instrumento de mobilidade, mas não aqueles que estejam a exercer funções noutro órgão ou serviço ou se encontrem em situação de licença sem remuneração.</p> <p>7 - As comissões de serviço do pessoal dirigente seguem o regime previsto no respetivo estatuto.</p> <p>8 - Quando o número de postos de trabalho necessários para assegurar a prossecução e o exercício das</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>atribuições e competências, bem como para a realização de objetivos, seja inferior ao número de efetivos existentes no órgão ou serviço há lugar à aplicação do disposto no artigo 15.º</p> <p>9 - Sendo excessivo o número de trabalhadores em funções, o órgão ou serviço começa por promover as diligências legais necessárias à cessação das relações jurídicas de emprego público constituídas por tempo determinado ou determinável de que não careça.</p>	<p>atribuições e competências e para a realização de objetivos seja inferior ao número de efetivos existentes no órgão ou serviço, há lugar à aplicação do disposto nos artigos 251.º e seguintes, sem prejuízo do disposto no número seguinte.</p> <p>9 - Sendo excessivo o número de trabalhadores em funções, o órgão ou serviço começa por promover as diligências legais necessárias à cessação dos vínculos de emprego público a termo de que não careça.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Artigo 10.º</b> <b>Métodos de seleção</b></p> <p>1 - Para seleção dos trabalhadores a reafetar na sequência de qualquer dos procedimentos previstos na presente lei, aplica-se um dos seguintes métodos:</p> <p>a) Avaliação do desempenho; ou, b) Avaliação de competências profissionais.</p> <p>2 - A aplicação de um dos métodos referidos no número anterior é decidida pelo dirigente responsável pelo procedimento e publicitado em locais próprios do órgão ou serviço onde os trabalhadores exerçam funções, tendo em consideração os seguintes critérios:</p> <p>a) Quando os trabalhadores da mesma carreira tenham sido objeto de avaliação, no último ano em que esta tenha tido lugar, através do mesmo sistema de avaliação do desempenho, pode aplicar-se o método referido na alínea a) do número anterior; b) Pode aplicar-se o método referido na alínea b) do número anterior em qualquer situação.</p> <p>3 - A fase de seleção é aberta por despacho do dirigente responsável pelo procedimento, o qual fixa o universo de trabalhadores a serem abrangidos e o seu âmbito de aplicação por carreira e por área de atividade, nível habilitacional ou área de formação e área geográfica, bem como os prazos para a sua condução e conclusão, sendo publicitado em locais próprios do órgão ou serviço onde os trabalhadores exerçam funções.</p> <p>4 - Fixados os resultados finais da aplicação dos métodos de seleção são elaboradas listas nominativas, por ordem decrescente de resultados.</p> <p>5 - A identificação e ordenação dos trabalhadores são realizadas em função do âmbito fixado nos termos do n.º 3.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 251.º</b> <b>Métodos de seleção</b></p> <p>1 - Para seleção dos trabalhadores a reafetar na sequência de qualquer dos processos de reorganização de serviços ou racionalização de efetivos, aplica-se um dos seguintes métodos:</p> <p>a) Avaliação do desempenho, ou; b) Avaliação de competências profissionais.</p> <p>2 - Compete ao dirigente responsável pelo processo escolher o método referido no número anterior e determinar a publicitação em locais próprios do órgão ou serviço onde os trabalhadores exerçam funções.</p> <p>3 - O método de seleção previsto na alínea a) do n.º 1 só pode ser aplicado quando os trabalhadores da mesma carreira tenham sido objeto de avaliação do desempenho, no último ano em que esta tenha tido lugar.</p> <p>4 - A fase de seleção é aberta por despacho do dirigente responsável pelo processo de reorganização, o qual fixa o universo de trabalhadores a serem abrangidos e o seu âmbito de aplicação por carreira e por área de atividade, nível habilitacional ou área de formação e área geográfica, bem como os prazos para a sua condução e conclusão, sendo publicitado em locais próprios do serviço onde os trabalhadores exerçam funções.</p> <p>5 - Fixados os resultados finais da aplicação dos métodos de seleção, são elaboradas listas nominativas, por ordem decrescente de resultados.</p> <p>6 - A identificação e ordenação dos trabalhadores são realizadas em função do âmbito fixado nos termos do n.º 4.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>6 - O resultado final de cada trabalhador e o seu posicionamento na respetiva lista são notificados por escrito ao interessado.</p>	<p>7 - O resultado final de cada trabalhador e o seu posicionamento na respetiva lista são notificados por escrito ao interessado.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Artigo 11.º</b> Aplicação do método avaliação do desempenho</p> <p>A aplicação do método avaliação do desempenho é feita, independentemente da categoria dos trabalhadores, nos seguintes termos:</p> <p>a) Recorrendo à última classificação qualitativa atribuída e, em caso de igualdade, à classificação quantitativa;</p> <p>b) Em caso de empate, recorrendo, sucessivamente, à avaliação obtida no parâmetro de «Resultados», à última avaliação de desempenho anterior, ao tempo de serviço relevante na carreira e no exercício de funções públicas.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 252.º</b> Aplicação do método de avaliação do desempenho</p> <p>A aplicação do método de avaliação do desempenho é feita, independentemente da categoria dos trabalhadores, nos seguintes termos:</p> <p>a) Recorrendo à última classificação qualitativa atribuída e, em caso de igualdade, à classificação quantitativa;</p> <p>b) Em caso de empate, recorrendo, sucessivamente, à avaliação obtida no parâmetro de «Resultados», à última avaliação do desempenho anterior, ao tempo de serviço relevante na carreira e no exercício de funções públicas.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Artigo 12.º</b> Aplicação do método avaliação de competências profissionais</p> <p>1 - A aplicação do método avaliação de competências profissionais é feita, independentemente da categoria dos trabalhadores, com o objetivo de determinar o nível de adequação das suas características e qualificações profissionais às exigências inerentes à prossecução das atribuições e ao exercício das competências do órgão ou serviço, bem como aos correspondentes postos de trabalho.</p> <p>2 - O nível de adequação referido no número anterior é determinado pela avaliação, numa escala de 0 a 10 valores, dos seguintes fatores:</p> <p>a) Competências profissionais relevantes para os postos de trabalho em causa;</p> <p>b) Experiência profissional relevante para os postos de trabalho em causa.</p> <p>3 - A avaliação dos fatores referidos no número anterior tem por base a audição do trabalhador e a análise do seu currículo e do respetivo desempenho profissional, efetuadas pelos dois superiores hierárquicos imediatos anteriores ao início do procedimento.</p> <p>4 - O despacho que procede à abertura da fase de seleção pode determinar que a avaliação dos fatores que determinam o nível de adequação se realize, conjuntamente ou não, através da prestação de provas, caso em que não é aplicável o número anterior, podendo ainda fixar escalas de valores e formas de cálculo da pontuação final diferentes das previstas no presente artigo.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 253.º</b> Aplicação do método avaliação de competências profissionais</p> <p>1 - A aplicação do método de avaliação de competências profissionais é feita, independentemente da categoria dos trabalhadores, com o objetivo de determinar o nível de adequação das suas características e qualificações profissionais às exigências inerentes à prossecução das atribuições e ao exercício das competências do órgão ou serviço, bem como aos correspondentes postos de trabalho.</p> <p>2 - O nível de adequação referido no número anterior é determinado pela avaliação, numa escala de 0 a 10 valores, dos seguintes fatores:</p> <p>a) Competências profissionais relevantes para os postos de trabalho em causa;</p> <p>b) Experiência profissional relevante para os postos de trabalho em causa;</p> <p>3 - A forma de avaliação dos fatores referidos no número anterior é fixada no despacho que determina a abertura da fase de seleção e pode consistir num ou mais dos seguintes métodos:</p> <p>a) Audição do trabalhador e análise do seu currículo e do respetivo desempenho profissional, efetuadas pelos dois superiores hierárquicos imediatos em funções antes do início do procedimento;</p> <p>b) Prestação de provas, caso em que podem ser fixadas escalas de valores e formas de cálculo da pontuação final diferentes das previstas no presente artigo.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>5 - Pode ainda integrar os fatores de avaliação o nível de adaptação aos postos de trabalho em causa, demonstrada através da realização de provas adequadas ao conteúdo funcional da carreira.</p> <p>6 - O nível de adequação exprime-se numa pontuação final que resulta da média aritmética simples dos valores atribuídos aos fatores aplicados.</p> <p>7 - A pontuação final está sujeita a aprovação pelo dirigente responsável pelo processo de reorganização ou pelo titular de cargo de direção superior de 2.º grau em quem delegue.</p> <p>8 - Em caso de empate, os trabalhadores são ordenados em função da antiguidade, sucessivamente, na categoria, carreira e exercício de funções públicas, da maior para a menor antiguidade.</p>	<p>4 - Pode ainda integrar os fatores de avaliação o nível de adaptação aos postos de trabalho em causa, demonstrado através da realização de provas adequadas ao conteúdo funcional da carreira.</p> <p>5 - A pontuação final do trabalhador resulta da média aritmética simples dos valores atribuídos aos fatores aplicados.</p> <p>6 - A pontuação final está sujeita a aprovação pelo dirigente responsável pelo processo ou pelo titular de cargo de direção superior de 2.º grau em quem aquele delegue.</p> <p>7 - Em caso de empate, os trabalhadores são ordenados em função da antiguidade, sucessivamente, na categoria, carreira e exercício de funções públicas, da maior para a menor antiguidade.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Artigo 13.º</b> Procedimento prévio</p> <p>1 - Terminado o processo de seleção dos trabalhadores a reafetar ao serviço integrador, existindo postos de trabalho vagos naquele serviço que não devam ser ocupados por reafetação, o dirigente responsável pelo processo procede a novo processo de seleção para a sua ocupação, de entre trabalhadores não reafetos através do processo regulado nos artigos anteriores.</p> <p>2 - Para efeitos do disposto no número anterior, os universos são definidos por postos de trabalho, a que corresponde uma carreira, categoria, área de atividade, bem como habilitações académicas ou profissionais, quando legalmente possível, sendo os restantes trabalhadores cuja carreira, categoria e habilitações corresponda àqueles requisitos, selecionados segundo critérios objetivos, considerando, designadamente, a experiência anterior na área de atividade prevista para o posto de trabalho e, ou, a antiguidade na categoria, carreira e exercício de funções públicas.</p> <p>3 - Os universos e critérios de seleção a que se refere o número anterior são estabelecidos por despacho do dirigente máximo responsável pela coordenação do processo de reorganização e afixados em locais próprios do serviço que se extingue.</p> <p>4 - Depois de esgotadas as possibilidades de atribuição de postos de trabalho nos termos dos números anteriores, os trabalhadores que excederem os postos de trabalho disponíveis mantêm-se na correspondente lista nominativa, para efeitos do disposto no artigo 15.º</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 254.º</b> Seleção de trabalhadores não reafectos</p> <p>1 - Terminado o processo de seleção dos trabalhadores a reafetar ao serviço integrador, existindo postos de trabalho vagos naquele serviço integrador que não devam ser ocupados por reafetação, o dirigente responsável pelo processo procede a novo processo de seleção para a sua ocupação, de entre trabalhadores não reafetos através do processo regulado nos artigos anteriores.</p> <p>2 - Para efeitos do disposto no <b>número anterior</b>, os universos são definidos por postos de trabalho, a que corresponde uma carreira, categoria, área de atividade, bem como habilitações académicas ou profissionais, quando legalmente possível, sendo os restantes trabalhadores cuja carreira, categoria e habilitações corresponda àqueles requisitos, selecionados segundo critérios objetivos, considerando, designadamente, a experiência anterior na área de atividade prevista para o posto de trabalho e, ou, a antiguidade na categoria, carreira e exercício de funções públicas.</p> <p>3 - Os universos e critérios de seleção a que se refere o <b>número anterior</b> são estabelecidos por despacho do dirigente máximo responsável pela coordenação do processo de reorganização e afixados em locais próprios do serviço que se extingue.</p> <p>4 - Esgotadas as possibilidades de atribuição de postos de trabalho nos termos dos <b>números anteriores</b>, os trabalhadores que excederem os postos de trabalho disponíveis mantêm-se na correspondente lista nominativa, para efeitos do disposto no <b>artigo 256.º</b>.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>5 - No momento que antecede a aplicação do disposto no artigo 15.º, o dirigente responsável deve desenvolver as diligências que considerar adequadas para colocação dos trabalhadores a que se refere o número anterior em outro órgão ou serviço do respetivo ministério.</p> <p>6 - No procedimento em caso de racionalização de efetivos, a aprovação pelos membros do Governo competentes dos mapas elaborados nos termos do artigo 9.º equivale ao ato de reconhecimento de que os trabalhadores que estão afetos ao serviço são desajustados face às suas necessidades permanentes ou à prossecução de objetivos.</p>	<p>5 - No momento que antecede a aplicação do disposto no artigo 256.º, o dirigente responsável deve desenvolver as diligências que considerar adequadas para colocação em outro órgão ou serviço do respetivo ministério dos trabalhadores a que se refere o número anterior.</p> <p>6 - No procedimento em caso de racionalização de efetivos, a aprovação pelos membros do Governo dos mapas referidos no artigo 250.º equivale ao ato de reconhecimento de que o número, carreiras ou áreas de atividade dos trabalhadores que estão afetos ao serviço se encontra desajustado face às suas necessidades permanentes ou à prossecução de objetivos.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Artigo 14.º</b> <b>Reafetação</b></p> <p>1 - A reafetação consiste na integração de trabalhador em outro órgão ou serviço, a título transitório ou por tempo determinado, determinável ou indeterminado.</p> <p>2 - A reafetação de trabalhadores segue a ordem constante das listas nominativas elaboradas na sequência dos resultados finais da aplicação dos métodos de seleção, de forma que o número de efetivos reafetos corresponda ao número de postos de trabalho identificados.</p> <p>3 - A reafetação é feita sem alteração da situação de mobilidade ao abrigo da qual o trabalhador exercia transitoriamente funções, operando-se para a mesma categoria, escalão, índice ou posição e nível remuneratórios.</p> <p>4 - Os trabalhadores são reafetos ao serviço integrador com efeitos à data que seja fixada no despacho do dirigente máximo do serviço que proceda à reafetação.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 255.º</b> <b>Reafetação</b></p> <p>1 - A reafetação consiste na integração de trabalhador noutro órgão ou serviço, a título transitório ou por tempo indeterminado.</p> <p>2 - A reafetação de trabalhadores segue a ordem constante das listas nominativas elaboradas na sequência dos resultados finais da seleção, quando aplicável, de forma que o número de efetivos que sejam reafetos corresponda ao número de postos de trabalho identificados.</p> <p>3 - A reafetação é feita sem alteração da situação de mobilidade ao abrigo da qual o trabalhador exerce transitoriamente funções, operando-se para a mesma categoria, escalão, índice ou posição e nível remuneratórios.</p> <p>4 - Os trabalhadores são reafetos ao serviço integrador com efeitos à data fixada no despacho do dirigente máximo desse serviço que proceda à reafetação.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p style="text-align: center;"><b>Artigo 15.º</b> Colocação em situação de requalificação</p> <p>1 - A colocação em situação de requalificação faz-se por lista nominativa que indique a categoria, escalão, índice ou posição e nível remuneratórios detidos pelos trabalhadores, aprovada por despacho do dirigente máximo responsável pelo processo de reorganização, a publicar na 2.ª série do Diário da República.</p> <p>2 - A lista nominativa produz efeitos à data da reafetação dos restantes trabalhadores ao serviço integrador.</p> <p>3 - Nos procedimentos em caso de extinção, a lista a que se refere o n.º 1 é aprovada pelo membro do Governo da tutela e produz efeitos, sem prejuízo das situações de licença sem vencimento ou remuneração, à data da conclusão do procedimento.</p> <p>4 - A colocação em situação de requalificação abrange os trabalhadores nomeados, abrangidos pelo âmbito de aplicação estabelecido no artigo 2.º, e os referidos no n.º 4 do artigo 88.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, alterada pelas Leis n.os 64-A/2008, de 31 de dezembro, 3-B/2010, de 28 de abril, 34/2010, de 2 de setembro, 55-A/2010, de 31 de dezembro, 64-B/2011, de 30 de dezembro, 66/2012, de 31 de dezembro, e 66-B/2012, de 31 de dezembro, e pelo Decreto-Lei n.º 47/2013, de 5 de abril.</p> <p>5 - A colocação em situação de requalificação aplica-se ainda aos trabalhadores abrangidos pelos n.os 3 e seguintes do artigo 33.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, alterada pelas Leis n.os 64-A/2008, de 31 de dezembro, 3-B/2010, de 28 de abril, 34/2010, de 2 de setembro, 55-A/2010, de 31 de dezembro, 64-B/2011, de 30 de dezembro, 66/2012, de 31 de dezembro, e 66-B/2012, de 31 de dezembro, e pelo Decreto-Lei n.º 47/2013, de 5 de abril, nos termos ali previstos e com a duração prevista no n.º 5 daquele artigo.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 256.º</b> Colocação dos trabalhadores não reafetos em situação de requalificação</p> <p>1 - Os trabalhadores não reafetos são colocados em situação de requalificação.</p> <p>2 - A colocação em situação de requalificação faz-se por lista nominativa que indique a categoria, escalão, índice ou posição e nível remuneratórios detidos pelos trabalhadores, aprovada por despacho do dirigente máximo responsável pelo processo de reorganização, a publicar na 2.ª série do Diário da República.</p> <p>3 - A lista nominativa produz efeitos à data da reafetação dos restantes trabalhadores ao serviço integrador.</p> <p>4 - Concluído o processo de extinção, o membro do Governo aprova, por despacho publicado na 2.ª série do Diário da República, a lista nominativa dos trabalhadores que, não tendo obtido colocação durante o período de mobilidade voluntária, nem se encontrando em situação transitória, são colocados em situação de requalificação.</p> <p>5 - A lista a que se refere o <b>número anterior</b> produz efeitos, sem prejuízo das situações de licença sem remuneração, à data da conclusão do processo.</p> <p>6 - A colocação em situação de requalificação não abrange os trabalhadores referidos no <b>n.º 2 do artigo 2.º</b>.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
[Lei n.º 80/2013, de 28 de novembro]	SUBSECÇÃO II Enquadramento dos trabalhadores em situação de requalificação
	DIVISÃO I Disposições gerais
<p style="text-align: center;">Artigo 17.º Processo de requalificação</p> <p>1 - O processo de requalificação destina -se a permitir que o trabalhador reinicie funções nos termos da presente lei e decorre em duas fases: a) A primeira fase decorre durante o prazo de 12 meses, seguidos ou interpolados, após a colocação do trabalhador nessa situação; b) A segunda fase, sem termo pré -definido, inicia-se decorrido o prazo de 12 meses a que se refere a alínea anterior.</p> <p>2 - A primeira fase do processo de requalificação é destinada a reforçar as capacidades profissionais do trabalhador, criando melhores condições de empregabilidade e de reinício de funções, devendo envolver a identificação das respetivas capacidades, motivações e vocações, a orientação profissional, a elaboração e execução de um plano de requalificação, incluindo ações de formação profissional e a avaliação dos resultados obtidos.</p> <p>3 - No decurso da primeira fase, o trabalhador colocado em situação de requalificação é enquadrado num processo de desenvolvimento profissional através da realização de um programa de formação específico que promova o reforço das suas competências profissionais, sendo individualmente acompanhado e profissionalmente orientado.</p> <p>4 - O disposto no número anterior é da responsabilidade da entidade gestora do sistema de requalificação, podendo ter o apoio do Instituto do Emprego e da Formação Profissional, I. P.</p> <p>5 - A frequência de ações de formação profissional ocorre por indicação da entidade gestora do sistema de requalificação e deve corresponder a necessidades identificadas pela mesma, constituindo encargo desta.</p> <p>6 - Na segunda fase do processo de requalificação, o trabalhador não está sujeito ao enquadramento específico previsto nos n.os 2 e 3, sem prejuízo de outros processos de valorização profissional a que possa vir a ser afeto por iniciativa da entidade gestora do sistema de requalificação ou por iniciativa do próprio.</p>	<p style="text-align: center;">Artigo 257.º Fases do processo de requalificação</p> <p>1 - O processo de requalificação destina-se a permitir que o trabalhador reinicie funções nos termos da presente lei e decorre em duas fases: a) A primeira fase decorre durante o prazo de 12 meses, seguidos ou interpolados, após a colocação do trabalhador nessa situação; b) A segunda fase, sem termo pré-definido, inicia-se decorrido o prazo de 12 meses a que se refere a alínea anterior.</p> <p>2 - A primeira fase do processo de requalificação é destinada a reforçar as capacidades profissionais do trabalhador, criando melhores condições de empregabilidade e de reinício de funções, devendo envolver a identificação das respetivas capacidades, motivações e vocações, a orientação profissional, a elaboração e execução de um plano de requalificação, incluindo ações de formação profissional e a avaliação dos resultados obtidos.</p> <p>3 - No decurso da primeira fase, o trabalhador colocado em situação de requalificação é enquadrado num processo de desenvolvimento profissional, através da realização de um programa de formação específico que promova o reforço das suas competências profissionais, sendo individualmente acompanhado e profissionalmente orientado.</p> <p>4 - O disposto no número anterior é da responsabilidade da entidade gestora do sistema de requalificação, podendo ter o apoio do Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P.</p> <p>5 - A frequência de ações de formação profissional ocorre por indicação da entidade gestora do sistema de requalificação e deve corresponder a necessidades identificadas pela mesma, constituindo encargo desta.</p> <p>6 - Na segunda fase do processo de requalificação, o trabalhador não está sujeito ao enquadramento específico previsto nos n.ºs 2 e 3, sem prejuízo de outros processos de valorização profissional a que possa vir a ser afeto por iniciativa da entidade gestora do sistema de requalificação ou por iniciativa do próprio.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 258.º</b> <b>Trabalhadores abrangidos pela segunda fase do processo de requalificação</b></p> <p>1 - São apenas abrangidos pela segunda fase do processo de requalificação os trabalhadores nomeados e os referidos no n.º 4 do artigo 88.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro.</p> <p>2 - Aos trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado não abrangidos pelo número anterior, finda a primeira fase do processo de requalificação, aplica-se o disposto na secção III do capítulo IX.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Artigo 20.º</b> <b>Princípios do complexo jurídico-funcional dos trabalhadores em situação de requalificação</b></p> <p>1 - O trabalhador em situação de requalificação mantém, sem prejuízo de ulteriores alterações, a categoria, escalão, índice ou posição e nível remuneratórios detidos no serviço de origem, à data da colocação naquela situação.</p> <p>2 - Para efeitos do disposto no número anterior, não são considerados os cargos, categorias ou funções exercidos por tempo determinado ou determinável, designadamente em regime de comissão de serviço, instrumento de mobilidade ou em período experimental.</p> <p>3 - O trabalhador em situação de requalificação não perde essa qualidade quando exerça funções por tempo determinado ou determinável, designadamente através dos instrumentos aplicáveis de mobilidade, em qualquer das modalidades previstas no artigo 24.º e seguintes.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 259.º</b> <b>Situação jurídica do trabalhador em requalificação</b></p> <p>1 - O trabalhador em requalificação mantém, sem prejuízo de ulteriores alterações, a categoria, escalão, índice ou posição e nível remuneratórios detidos no serviço de origem, à data da colocação naquela situação.</p> <p>2 - Para efeitos do disposto no número anterior, não são considerados os cargos, categorias ou funções exercidos a título transitório, designadamente em regime de comissão de serviço, instrumento de mobilidade ou em período experimental.</p> <p>3 - O trabalhador em requalificação não perde essa qualidade quando exerça funções a título transitório, designadamente através dos instrumentos de mobilidade aplicáveis, em qualquer das modalidades previstas nos artigos 264.º a 266.º.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Artigo 18.º</b> <b>Remuneração durante o processo de requalificação</b></p> <p>1 - Durante a primeira fase do processo de requalificação o trabalhador auferir remuneração equivalente a 60%, com o limite máximo de três vezes o valor do indexante dos apoios sociais (IAS).</p> <p>2 - Na segunda fase do processo de requalificação, o trabalhador auferir remuneração equivalente a 40%, com o limite máximo de duas vezes o valor do IAS.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 260.º</b> <b>Remuneração do trabalhador em situação de requalificação</b></p> <p>1 - Durante a primeira fase do processo de requalificação o trabalhador auferir remuneração equivalente a 60%, com o limite máximo de três vezes o valor do indexante dos apoios sociais (IAS).</p> <p>2 - Na segunda fase do processo de requalificação o trabalhador auferir remuneração equivalente a 40%, com o limite máximo de duas vezes o valor do IAS.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>3 - As remunerações referidas nos números anteriores correspondem à remuneração base mensal referente à categoria de origem, escalão, índice ou posição e nível remuneratórios detidos à data da colocação em situação de requalificação.</p> <p>4 - A remuneração base mensal considerada para efeitos do disposto no número anterior está sujeita às ulteriores alterações, nos termos em que o seja a remuneração dos trabalhadores em exercício de funções.</p> <p>5 - Sem prejuízo do disposto no n.º 4 do artigo 22.º, a remuneração auferida durante o processo de requalificação não pode ser inferior à retribuição mínima mensal garantida (RMMG).</p>	<p>3 - As remunerações referidas nos números anteriores correspondem à remuneração base mensal referente à categoria de origem, escalão, índice ou posição e nível remuneratórios detidos à data da colocação em situação de requalificação.</p> <p>4 - A remuneração base mensal considerada para efeitos do disposto no <b>número anterior</b> está sujeita às ulteriores alterações, nos termos em que o seja a remuneração dos trabalhadores em exercício de funções.</p> <p>5 - Sem prejuízo do disposto no <b>n.º 4 do artigo 262.º</b>, a remuneração auferida durante o processo de requalificação não pode ser inferior à RMMG.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Artigo 21.º</b> Direitos dos trabalhadores na primeira fase do processo de requalificação</p> <p>1 - Na primeira fase do processo de requalificação, o trabalhador que não se encontre no exercício de funções goza dos seguintes direitos:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>À remuneração mensal fixada nos termos do artigo 18.º;</li> <li>Aos subsídios de Natal e de férias calculados com base na remuneração a que tiver direito;</li> <li>Às prestações familiares, nos termos legais aplicáveis;</li> <li>A férias e licenças, nos termos legais aplicáveis;</li> <li>À proteção social, nela se incluindo as regalias concedidas pelos serviços sociais na Administração Pública e os benefícios da ADSE ou de outros subsistemas de saúde, nos termos legais aplicáveis;</li> <li>De apresentação a concurso para provimento em cargo, categoria ou carreira para que reúna os requisitos legalmente fixados;</li> <li>À realização de um programa de formação específico.</li> </ol> <p>2 - O tempo de permanência do trabalhador em situação de requalificação é considerado para efeitos de aposentação ou reforma, bem como para efeitos de antiguidade no exercício de funções públicas.</p> <p>3 - Para efeitos de contribuição para o regime de proteção social que o abranja e de cálculo da pensão de aposentação, reforma ou de sobrevivência, considera-se a remuneração auferida pelo trabalhador nos termos da alínea a) do n.º 1.</p> <p>4 - O trabalhador em situação de requalificação que se encontre a exercer funções a título transitório ou por tempo determinado ou determinável goza dos direitos conferidos aos trabalhadores com</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 261.º</b> Direitos dos trabalhadores na primeira fase do processo de requalificação</p> <p>1 - Na primeira fase do processo de requalificação, o trabalhador que não se encontre no exercício de funções tem direito a:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Receber a remuneração mensal nos termos do <b>artigo seguinte</b>;</li> <li>Auferir os subsídios de Natal e de férias calculados com base na remuneração a que tiver direito;</li> <li>Beneficiar das prestações familiares, nos termos legais aplicáveis;</li> <li>Gozar férias e licenças, nos termos legais aplicáveis;</li> <li>Beneficiar de proteção social, e dos benefícios sociais, designadamente as regalias concedidas pelos Serviços Sociais da Administração Pública e os benefícios da ADSE ou de outro subsistema de saúde, nos termos legais aplicáveis;</li> <li>Ser opositor a concurso para cargo, categoria ou carreira para que reúna os requisitos legalmente fixados;</li> <li>À realização de um programa de formação específico.</li> </ol> <p>2 - O tempo de permanência do trabalhador em situação de requalificação é considerado para efeitos de aposentação ou reforma e de antiguidade no exercício de funções públicas.</p> <p>3 - O trabalhador em situação de requalificação, que se encontre a exercer funções a título transitório, goza dos direitos conferidos aos trabalhadores com idênticas funções da entidade para a qual presta serviço, bem como, sendo o caso, dos previstos nas <b>alíneas e) e g) do n.º 1</b>.</p> <p>4 - Para efeitos de contribuição para o regime de proteção social que o abranja e de cálculo da pensão de aposentação, reforma ou de sobrevivência, considera-se a remuneração auferida pelo trabalhador</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>idênticas funções da entidade para a qual presta serviço, bem como, sendo o caso, dos previstos nas alíneas e) a g) do n.º 1 e no n.º 2.</p> <p>5- Os trabalhadores em situação de requalificação, ainda que integrados em carreiras especiais, podem consolidar situações de mobilidade intercarreiras em carreira geral sem precedência de procedimento concursal, mediante requerimento autorizado pelo membro do Governo responsável pela Administração Pública, aplicando-se, em tudo o mais, o regime geral de consolidação da mobilidade na categoria.</p> <p>6- Durante o processo de requalificação pode o trabalhador requerer, a qualquer momento, uma licença sem vencimento ou sem remuneração, nos termos da lei.</p> <p>7- Durante o processo de requalificação, caso esteja a pelo menos cinco anos da idade legal da reforma, o trabalhador pode ainda requerer a qualquer momento a cessação do vínculo, por mútuo acordo, nos termos da lei geral, sem prejuízo do seguinte:</p> <p>a) A compensação é calculada em uma remuneração base mensal por cada ano completo de antiguidade, com um máximo correspondente a 30 anos completos de antiguidade;</p> <p>b) O valor da remuneração base mensal do trabalhador a considerar para efeitos de cálculo da compensação corresponde ao valor da última remuneração base mensal auferida antes da colocação em situação de requalificação deveres a que se encontre sujeito no âmbito do processo de requalificação.</p> <p>8- Ao trabalhador em situação de requalificação é permitido o exercício de atividade profissional remunerada, nos termos da lei, sem prejuízo do cumprimento dos deveres a que se encontre sujeito no âmbito do processo de requalificação.</p>	<p>nos termos da <b>alínea a) do n.º 1.</b></p> <p>5- O trabalhador em situação de requalificação, ainda que integrado em carreira especial, pode consolidar situações de mobilidade intercarreiras em carreira geral sem precedência de procedimento concursal, mediante requerimento autorizado pelo membro do Governo responsável pela área da Administração Pública, aplicando-se, em tudo o mais, o regime geral de consolidação da mobilidade na categoria.</p> <p>6- Durante a situação de requalificação pode o trabalhador requerer, a qualquer momento, uma licença sem remuneração, nos termos da lei.</p> <p>7- Durante o processo de requalificação, caso esteja a, pelo menos, cinco anos da idade legal da reforma, o trabalhador pode ainda requerer a qualquer momento a cessação do vínculo, por mútuo acordo, nos termos da presente lei, sem prejuízo do seguinte:</p> <p>a) A compensação é calculada em uma remuneração base mensal por cada ano completo de antiguidade, com um máximo correspondente a 30 anos completos de antiguidade;</p> <p>b) O valor da remuneração base mensal do trabalhador a considerar para efeitos de cálculo da compensação corresponde ao valor da última remuneração base mensal auferida antes da colocação em situação de requalificação.</p> <p>8- O pagamento da compensação prevista no <b>número anterior</b> é assegurado pela Secretaria-Geral do Ministério das Finanças, nos termos do Decreto-Lei n.º 74/70, de 2 de março, alterado pelos Decretos Leis n.ºs 793/76, de 5 de novembro, 275 A/93, de 9 de agosto, e 503/99, de 20 de novembro, e pela Lei n.º 67-A/2007, de 31 de dezembro, quando se trate de trabalhadores oriundos de serviços da administração direta e indireta do Estado.</p> <p>9- Ao trabalhador em situação de requalificação é permitido o exercício de atividade profissional remunerada, nos termos da presente lei, sem prejuízo do cumprimento dos deveres a que se encontre sujeito no âmbito do processo de requalificação.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p style="text-align: center;"><b>Artigo 22.º</b> Direitos dos trabalhadores na segunda fase do processo de requalificação</p> <p>1 - Na segunda fase do processo de requalificação, o trabalhador goza dos direitos previstos nas alíneas a) a f) do n.º 1 e nos n.ºs 2 a 8 do artigo anterior.</p> <p>2 - O trabalhador pode ainda exercer atividade profissional privada remunerada, dispensando autorização, sem prejuízo do cumprimento dos deveres a que se encontra sujeito no âmbito do processo de requalificação.</p> <p>3 - Na situação prevista no número anterior, sempre que a remuneração percebida pela atividade profissional privada exercida ultrapasse a RMMG, o pagamento da remuneração prevista no artigo 18.º é reduzido no montante correspondente ao valor que, nesse caso, exceda a RMMG, sem prejuízo do disposto no número seguinte.</p> <p>4 - Nos casos em que a soma da remuneração percebida pela atividade profissional privada prevista no n.º 2 com a compensação prevista no artigo 18.º ultrapasse o valor da remuneração auferida pelo trabalhador à data da colocação na situação de requalificação, a redução prevista no número anterior não está sujeita ao limite estabelecido no n.º 5 daquela disposição, não podendo, contudo, originar um valor acumulado total inferior à remuneração auferida àquela data.</p> <p>5 - O trabalhador que se encontra na situação prevista nos números anteriores deve comunicar à entidade gestora do sistema de requalificação o início de qualquer atividade profissional privada remunerada no prazo máximo de 30 dias após o seu início, com a indicação da remuneração percebida, bem como de todas as alterações supervenientes que relevem para o efeito previsto naqueles números.</p> <p>6 - Para efeito do disposto nos números anteriores o conceito de exercício de atividade profissional privada abrange:</p> <p>a) Todos os tipos de atividade e de serviços, independentemente da sua duração, regularidade e forma de remuneração;</p> <p>b) Todas as modalidades de contratos, independentemente da respetiva natureza, pública ou privada, laboral ou de prestação de serviços.</p> <p>7 - Ao incumprimento do disposto no n.º 5 é aplicável o disposto no n.º 6 do artigo 23.º.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 262.º</b> Direitos dos trabalhadores na segunda fase do processo de requalificação</p> <p>1 - Na segunda fase do processo de requalificação, o trabalhador goza dos direitos previstos nas alíneas a) a f) do n.º 1 e nos n.ºs 2 a 8 do artigo anterior.</p> <p>2 - O trabalhador pode ainda exercer atividade profissional privada remunerada, dispensando autorização, sem prejuízo do cumprimento dos deveres a que se encontra sujeito no âmbito do processo de requalificação.</p> <p>3 - Na situação prevista no número anterior, sempre que a remuneração percebida pela atividade profissional privada exercida ultrapasse a RMMG, o pagamento da remuneração prevista no artigo 260.º é reduzido no montante correspondente ao valor que, nesse caso, exceda a RMMG, sem prejuízo do disposto no número seguinte.</p> <p>4 - Nos casos em que a soma da remuneração percebida pela atividade profissional privada prevista no n.º 2 com a compensação referida no artigo 260.º ultrapasse o valor da remuneração auferida pelo trabalhador à data da colocação na situação de requalificação, a redução prevista no número anterior não está sujeita ao limite estabelecido no n.º 5 daquela disposição, não podendo, contudo, originar um valor acumulado total inferior à remuneração auferida àquela data.</p> <p>5 - O trabalhador que se encontra na situação prevista nos números anteriores deve comunicar à entidade gestora do sistema de requalificação o início de qualquer atividade profissional privada remunerada, no prazo máximo de 30 dias após o seu início, com a indicação da remuneração percebida, bem como de todas as alterações supervenientes que relevem para o efeito previsto naqueles números.</p> <p>6 - Para efeito do disposto nos números anteriores, o conceito de exercício de atividade profissional privada abrange:</p> <p>a) Todos os tipos de atividade e de serviços, independentemente da sua duração, regularidade e forma de remuneração;</p> <p>b) Todas as modalidades de contratos, independentemente da respetiva natureza, pública ou privada, laboral ou de prestação de serviços.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p style="text-align: center;"><b>Artigo 23.º</b> Deveres dos trabalhadores no processo de requalificação</p> <p>1 - No processo de requalificação, o trabalhador que não se encontre no exercício de funções está sujeito aos deveres previstos nos números seguintes.</p> <p>2 - O trabalhador mantém os deveres inerentes à condição de trabalhador em funções públicas, com exceção dos que se relacionem diretamente com o exercício de funções.</p> <p>3 - O trabalhador em situação de requalificação é opositor obrigatório para ocupação de postos de trabalho objeto do recrutamento a que se referem o artigo seguinte e o n.º 2 do artigo 25.º e dele não desistir injustificadamente, desde que se verifiquem os seguintes requisitos cumulativos:</p> <p>a) Seja aberto para categoria não inferior à que detenha no momento da candidatura;</p> <p>b) Sejam observadas as regras de aplicação da mobilidade estabelecidas para as respetivas carreira e categoria.</p> <p>4 - O mesmo trabalhador tem igualmente o dever de comparecer à aplicação dos métodos de seleção para reinício de funções para que for convocado, bem como o de frequentar as ações de formação profissional para que for indicado.</p> <p>5 - A desistência injustificada do procedimento de seleção ao qual aquele trabalhador é opositor obrigatório e a recusa não fundamentada de reinício de funções constituem infrações graves puníveis com pena de demissão, a aplicar mediante prévio procedimento disciplinar.</p> <p>6 - As faltas à aplicação de métodos de seleção para reinício de funções que não sejam justificadas com base no regime de faltas dos trabalhadores em funções públicas, as recusas não fundamentadas de reinício de funções em entidades diferentes de órgãos ou serviços ou de frequência de ações de formação profissional, bem como a desistência não fundamentada no decurso destas constituem infrações graves puníveis com pena de demissão, a aplicar mediante prévio procedimento disciplinar.</p> <p>7 - O trabalhador em situação de requalificação tem ainda o dever de aceitar o reinício de funções, a qualquer título e em qualquer das modalidades previstas nos artigos 24.º a 26.º, verificadas as condições referidas no n.º 3.</p> <p>8 - O referido trabalhador tem o dever de comunicar à entidade gestora do sistema de requalificação qualquer alteração relevante da sua situação, designadamente no que se refere à obtenção de novas</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 263.º</b> Deveres dos trabalhadores na situação de requalificação</p> <p>1 - O trabalhador em requalificação que não se encontre no exercício de funções mantém os deveres inerentes à condição de trabalhador em funções públicas que não pressuponham a prestação efetiva de trabalho.</p> <p>2 - O trabalhador em situação de requalificação tem, em especial, os seguintes deveres:</p> <p>a) Dever de frequentar as ações de formação profissional previstas no seu plano de requalificação ou para que for indicado;</p> <p>b) Dever de se candidatar aos procedimentos para a ocupação de postos de trabalho objeto do recrutamento a que se referem o artigo seguinte e o n.º 2 do artigo 265.º e dele não desistir injustificadamente, desde que se verifiquem os seguintes requisitos cumulativos:</p> <p>i) Seja aberto para categoria não inferior à que detenha no momento da candidatura;</p> <p>ii) Sejam observadas as regras de aplicação da mobilidade estabelecidas para a carreira e categoria do trabalhador em causa.</p> <p>c) Dever de comparecer e realizar os atos inerentes ao processo de seleção para reinício de funções para que seja convocado.</p> <p>3 - Constituem infração disciplinar grave, os seguintes comportamentos do trabalhador:</p> <p>a) A recusa não fundamentada de reinício de funções em serviço;</p> <p>b) A desistência injustificada do procedimento de seleção ao qual o trabalhador em requalificação seja opositor obrigatório;</p> <p>c) A não comparência aos atos inerentes ao processo de seleção para novo posto de trabalho, que não seja justificada com base no regime de faltas dos trabalhadores em funções públicas;</p> <p>d) A recusa de frequência ou a não comparência a ações de formação profissional, bem como a desistência não fundamentada no decurso destas;</p> <p>e) A não comunicação à entidade gestora do sistema de requalificação de qualquer alteração relevante da sua situação, designadamente no que se refere à obtenção de novas habilitações académicas ou qualificações profissionais, à alteração do seu local de residência permanente ou a referida no n.º 5 do artigo anterior.</p> <p>4 - A não aceitação do reinício de funções, incluindo noutras entidades, desde que verificados os</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>habilitações académicas ou qualificações profissionais ou à alteração do seu local de residência permanente.</p> <p>9 - O trabalhador em situação de requalificação, que se encontre a exercer funções a título transitório ou por tempo determinado ou determinável, está sujeito aos deveres dos trabalhadores da entidade em que exerce funções, bem como aos previstos nos números anteriores, quando sejam suscetíveis de fazer cessar a situação de requalificação.</p>	<p>pressupostos estabelecidos na <b>alínea b) do n.º 2</b>, constitui fundamento para a aplicação da sanção disciplinar de despedimento ou demissão.</p> <p>5 - O trabalhador em situação de requalificação, que se encontre a exercer funções a título transitório, está sujeito aos deveres dos trabalhadores da entidade para a qual exerce funções, bem como aos previstos nos números anteriores, quando sejam suscetíveis de fazer cessar a situação de requalificação.</p>
	<p><b>DIVISÃO II</b> <b>Reinício de funções e vicissitudes da situação de requalificação</b></p>
<p style="text-align: center;"><b>Artigo 24.º</b> <b>Prioridade ao recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação</b></p> <p>1 - Sem prejuízo do regime da mobilidade, nenhum dos órgãos ou serviços abrangidos pelo âmbito de aplicação fixado no artigo 3.º pode iniciar procedimento para a contratação de prestação de serviços ou recrutamento de trabalhador por tempo indeterminado, determinado ou determinável que não se encontre integrado no mapa de pessoal para o qual se opera o recrutamento, antes de executado procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação para as funções ou os postos de trabalho em causa.</p> <p>2 - O procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação a que se refere o número anterior é fixado por portaria dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública.</p> <p>3 - No âmbito do procedimento prévio de recrutamento a que se referem os números anteriores não pode haver lugar a exclusão de candidatos indicados pela entidade gestora do sistema de requalificação e, ou, cuja candidatura tenha sido validada por esta entidade.</p> <p>4 - O recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação, ao abrigo e nos termos do procedimento previsto nos números anteriores, tem prioridade face ao recrutamento de trabalhadores em reserva constituída no próprio órgão ou serviço e em reserva constituída por entidade centralizadora.</p> <p>5 - A inexistência de trabalhadores em situação de requalificação para os postos de trabalho em causa é atestada pela entidade gestora do sistema de requalificação, mediante emissão de declaração própria para o efeito, nos termos a fixar pela portaria a que se refere o n.º 2, e cuja apresentação é indispensável para a abertura, pela entidade empregadora pública em causa, de procedimento concursal nos termos</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 264.º</b> <b>Recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação</b></p> <p>1 - Nenhum dos órgãos ou serviços abrangidos pelo âmbito de aplicação fixado no <b>n.º 2 do artigo 1.º</b> pode iniciar procedimento para a contratação de prestação de serviço ou recrutar trabalhador, por tempo indeterminado ou a título transitório, sem prejuízo do regime da mobilidade, que não se encontre integrado no mapa de pessoal para o qual se opera o recrutamento, antes de executado procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação para as funções ou os postos de trabalho em causa.</p> <p>2 - O procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação é fixado por portaria dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública.</p> <p>3 - No âmbito do procedimento prévio de recrutamento a que se referem os números anteriores, não pode haver lugar a exclusão de candidatos indicados pela entidade gestora do sistema de requalificação ou cuja candidatura tenha sido validada por esta entidade.</p> <p>4 - O recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação tem prioridade face ao recrutamento de trabalhadores em reserva constituída no próprio órgão ou serviço e em reserva constituída por entidade centralizadora.</p> <p>5 - A inexistência de trabalhadores em situação de requalificação para os postos de trabalho em causa é comprovada pela entidade gestora do sistema de requalificação, mediante emissão de declaração própria para o efeito.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>gerais para a ocupação dos postos de trabalho que não tenha sido possível ocupar por trabalhadores em situação de requalificação.</p> <p>6 - O incumprimento do disposto nos números anteriores faz incorrer o dirigente responsável em responsabilidade disciplinar, civil e financeira e constitui fundamento bastante para a cessação da sua comissão de serviço, imediatamente após a homologação, pelo membro do Governo responsável pelas áreas das finanças e da Administração Pública e pelo membro do Governo da tutela, de relatório elaborado pelos órgãos e serviços competentes para a realização de ações de inspeção e auditoria que tenha procedido à confirmação do incumprimento.</p> <p>7 - O procedimento de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação a que se referem os n.ºs 1 e 2 é urgente e de interesse público, não havendo lugar a audiência de interessados.</p> <p>8 - Não há efeito suspensivo do recurso administrativo interposto de despacho de homologação da lista, de despacho de nomeação, de celebração de contrato ou de qualquer outro ato praticado no decurso do procedimento.</p> <p>9 - A aplicação do presente artigo não prejudica o disposto na alínea d) do n.º 1 do artigo 54.º e no n.º 7 do artigo 106.º, ambos da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, alterada pelas Leis n.ºs 64-A/2008, de 31 de dezembro, 3-B/2010, de 28 de abril, 34/2010, de 2 de setembro, 55-A/2010, de 31 de dezembro, 64-B/2011, de 30 de dezembro, 66/2012, de 31 de dezembro, e 66-B/2012, de 31 de dezembro, e pelo Decreto-Lei n.º 47/2013, de 5 de abril.</p>	<p>6 - A declaração emitida nos termos do <b>número anterior</b> é condição para abertura pelo empregador público de procedimento concursal nos termos gerais.</p> <p>7 - O procedimento de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação a que se <b>referem os n.ºs 1 e 2</b> é urgente e de interesse público, não havendo lugar a audiência de interessados.</p> <p>8 - O recurso administrativo de qualquer ato praticado no decurso do procedimento não tem efeito suspensivo.</p> <p>9 - O disposto no presente artigo não abrange os cargos dirigentes.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p style="text-align: center;"><b>Artigo 25.º</b> Reinício de funções em serviço</p> <p>1 - O trabalhador em situação de requalificação pode reiniciar funções em qualquer órgão ou serviço, a título transitório ou por tempo indeterminado, determinado ou determinável, desde que reúna os requisitos legalmente fixados para o efeito.</p> <p>2 - O exercício de funções na sequência do procedimento a que se refere o artigo anterior pressupõe a constituição de uma relação jurídica de emprego público com o órgão ou serviço que procede ao recrutamento, a qual tem início com um período experimental de duração não inferior a seis meses, exceto quando esteja em causa a constituição de uma relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável, em que o período experimental tem duração não superior a 30 dias.</p> <p>3 - Por ato especialmente fundamentado da entidade competente, ouvido o júri, o período experimental e a relação jurídica a que se refere o número anterior podem ser feitos cessar antecipadamente quando o trabalhador manifestamente revele não possuir as competências exigidas pelo posto de trabalho que ocupa, com comunicação à entidade gestora do sistema de requalificação.</p> <p>4 - Em tudo o que não se encontre especialmente previsto no presente artigo é aplicável ao período experimental a que se referem os números anteriores, com as necessárias adaptações, o disposto no artigo 12.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, alterada pelas Leis n.ºs 64-A/2008, de 31 de dezembro, 3-B/2010, de 28 de abril, 34/2010, de 2 de setembro, 55-A/2010, de 31 de dezembro, 64-B/2011, de 30 de dezembro, 66/2012, de 31 de dezembro, e 66-B/2012, de 31 de dezembro, e pelo Decreto-Lei n.º 47/2013, de 5 de abril.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 265.º</b> Reinício de funções em serviço</p> <p>1 - O trabalhador em situação de requalificação pode reiniciar funções em qualquer órgão ou serviço, a título transitório ou por tempo indeterminado, desde que reúna os requisitos legalmente fixados para o efeito.</p> <p>2 - O exercício de funções nos termos do procedimento previsto no <b>artigo anterior</b> pressupõe a constituição de um vínculo de emprego público com o órgão ou serviço que procede ao recrutamento, nos termos definidos na presente lei.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p style="text-align: center;"><b>Artigo 27.º</b> Reinício de funções em outras pessoas coletivas de direito público</p> <p>1 - Os trabalhadores em situação de requalificação podem reiniciar funções em empresas do setor empresarial do Estado e dos setores empresariais regionais, intermunicipais e municipais, entidades administrativas independentes, entidades reguladoras, associações públicas, fundações públicas de direito público e de direito privado, outras pessoas coletivas da administração autónoma e demais entidades públicas, em regime de cedência de interesse público.</p> <p>2 - O reinício de funções nos termos do número anterior tem lugar por iniciativa do trabalhador, da pessoa coletiva de direito público interessada ou da entidade gestora do sistema de requalificação, não carecendo da concordância do membro do Governo da tutela.</p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 28.º</b> Reinício de funções em instituições particulares de solidariedade social</p> <p>1 - Os trabalhadores em situação de requalificação podem reiniciar funções, nos termos do artigo anterior, em instituições particulares de solidariedade social que, para o efeito, celebrem protocolo com a entidade gestora do sistema de requalificação.</p> <p>2 - Compete à entidade gestora do sistema de requalificação, ouvido o trabalhador, tomar a decisão final de reinício de funções.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 266.º</b> <b>Reinício de funções noutras pessoas coletivas de direito público e instituições particulares de solidariedade social</b></p> <p>1 - Os trabalhadores em situação de requalificação podem reiniciar funções em empresas do sector público empresarial e dos sectores empresariais regionais, intermunicipais e municipais, entidades administrativas independentes, entidades reguladoras, associações públicas, fundações públicas de direito público e de direito privado, outras pessoas coletivas da administração autónoma e demais entidades públicas mediante cedência de interesse público.</p> <p>2 - O reinício de funções nos termos do <b>número anterior</b> tem lugar nos termos gerais, não carecendo da concordância do membro do Governo.</p> <p>3 - Os trabalhadores em situação de requalificação podem reiniciar funções, nos termos dos números anteriores, em instituições particulares de solidariedade social que celebrem protocolo para o efeito com a entidade gestora do sistema de requalificação.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p style="text-align: center;"><b>Artigo 19.º</b> Cessação e suspensão do processo</p> <p>1 - O processo de requalificação cessa relativamente a cada trabalhador em situação de requalificação por:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Reinício de funções em qualquer órgão ou serviço por tempo indeterminado;</li> <li>b) Aposentação ou reforma;</li> <li>c) Cessação do contrato de trabalho em funções públicas;</li> <li>d) Aplicação de pena de demissão ou despedimento por facto imputável ao trabalhador.</li> </ol> <p>2 - O processo de requalificação suspende-se relativamente a cada trabalhador em situação de requalificação por:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Reinício de funções, por tempo determinado ou determinável;</li> <li>b) Reinício de funções em cargo ou funções que, legalmente, só possam ser exercidos por tempo determinado ou determinável;</li> <li>c) Decurso de período experimental, na sequência de reinício de funções;</li> <li>d) Passagem a qualquer situação de licença sem vencimento ou remuneração.</li> </ol> <p>3 - Quando cesse qualquer das situações previstas no número anterior, o trabalhador é recolocado na fase do processo de requalificação em que se encontrava e no momento da contagem do respetivo prazo quando a iniciou, exceto quando, entretanto, tenha sido integrado em órgão ou serviço.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 267.º</b> <b>Suspensão da situação de requalificação</b></p> <p>1 - A situação de requalificação do trabalhador suspende-se por:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Reinício de funções a título transitório;</li> <li>b) Decurso de período experimental na sequência de reinício de funções;</li> <li>c) Passagem à situação de licença sem remuneração.</li> </ol> <p>2 - O exercício de funções a título transitório, bem como o decurso do período experimental durante o processo de requalificação e as licenças sem remuneração previstas nos artigos 281.º e 282.º, suspendem a contagem do respetivo prazo.</p> <p>3 - Quando cesse qualquer das situações previstas no número anterior, o trabalhador é recolocado na fase do processo de requalificação em que se encontrava e no momento da contagem do respetivo prazo quando a iniciou, exceto quando, entretanto, tenha sido integrado em órgão ou serviço.</p>
	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 268.º</b> <b>Cessação da situação de requalificação</b></p> <p>A situação de requalificação do trabalhador cessa por:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Reinício de funções em qualquer órgão ou serviço por tempo indeterminado;</li> <li>b) Aposentação ou reforma;</li> <li>c) Cessação do contrato de trabalho em funções públicas no termo do processo de requalificação, sem que o trabalhador tenha reiniciado funções;</li> <li>d) Extinção do vínculo por qualquer outra causa.</li> </ol>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p style="text-align: center;"><b>Artigo 29.º</b> <b>Afetação</b></p> <p>Os trabalhadores em situação de requalificação são afetos à Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA), enquanto entidade gestora do sistema de requalificação.</p>	<p style="text-align: center;"><b>DIVISÃO III</b> <b>Gestão dos trabalhadores em situação de requalificação</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 269.º</b> <b>Afetação</b></p> <p>Os trabalhadores em situação de requalificação são afetos ao INA, enquanto entidade gestora do sistema de requalificação.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Artigo 30.º</b> <b>Entidade gestora do sistema de requalificação</b></p> <p>1 - O diploma que aprova a orgânica da entidade gestora do sistema de requalificação da mobilidade regulamenta, designadamente, as respetivas atribuições e competências, bem como os deveres de colaboração que impendem sobre os restantes órgãos e serviços.</p> <p>2 - À entidade gestora do sistema de requalificação compete, designadamente:</p> <p>a) Proceder ao pagamento das remunerações e praticar os demais atos de administração relativos aos trabalhadores colocados em situação de requalificação, incluindo os relativos ao cumprimento dos deveres próprios destes trabalhadores;</p> <p>b) Promover ou acompanhar estudos de avaliação das necessidades de recursos humanos da Administração Pública;</p> <p>c) Acompanhar e dinamizar o processo relativo aos trabalhadores em situação de requalificação, seguindo e zelando pela aplicação de critérios de isenção e transparência e promovendo o seu reinício de funções, designadamente:</p> <p>i) Informando-o quanto aos procedimentos de seleção abertos;</p> <p>ii) Promovendo a sua requalificação por via da formação profissional, durante a primeira fase do processo;</p> <p>d) Praticar, quando necessário nos termos da presente lei, os atos relativos ao reinício de funções e à cessação de funções exercidas a título transitório.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 270.º</b> <b>Entidade gestora do sistema de requalificação</b></p> <p>1 - A lei orgânica da entidade gestora do sistema de requalificação da mobilidade regulamenta, designadamente, as respetivas atribuições e competências, bem como os deveres de colaboração que impendem sobre os restantes órgãos e serviços.</p> <p>2 - À entidade gestora do sistema de requalificação compete, designadamente:</p> <p>a) Proceder ao pagamento das remunerações e praticar os demais atos de administração relativos aos trabalhadores colocados em situação de requalificação, incluindo os relativos ao cumprimento dos deveres próprios destes trabalhadores;</p> <p>b) Promover ou acompanhar estudos de avaliação das necessidades de recursos humanos da Administração Pública;</p> <p>c) Acompanhar e dinamizar o processo relativo aos trabalhadores em situação de requalificação, seguindo e zelando pela aplicação de critérios de isenção e transparência e promovendo o seu reinício de funções, designadamente:</p> <p>i) Informando-o quanto aos procedimentos de seleção abertos;</p> <p>ii) Promovendo a sua requalificação por via da formação profissional, durante a primeira fase do processo;</p> <p>d) Praticar, quando necessário nos termos da presente lei, os atos relativos ao reinício de funções e à cessação de funções exercidas a título transitório.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p style="text-align: center;"><b>Artigo 31.º</b> Transmissão de informação</p> <p>1 - Os dados relativos aos trabalhadores em situação de requalificação são inseridos pela entidade gestora do sistema de requalificação no Sistema de Informação de Organização do Estado (SIOE), sempre que ocorra carregamento ou atualização de dados, e no sistema de gestão próprio, no prazo de oito dias úteis a contar da publicação da lista nominativa que coloque os trabalhadores naquela situação.</p> <p>2 - A entidade gestora do sistema de requalificação informa o trabalhador sobre o carregamento ou atualização referidos no número anterior.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 271.º</b> Transmissão de informação</p> <p>1 - Os dados relativos aos trabalhadores em situação de requalificação são inseridos, pela entidade gestora do sistema de requalificação, no Sistema de Informação de Organização do Estado, sempre que ocorra carregamento ou atualização de dados, e no sistema de gestão próprio, no prazo de oito dias úteis, a contar da publicação da lista nominativa que coloque os trabalhadores naquela situação.</p> <p>2 - A entidade gestora do sistema de requalificação informa o trabalhador sobre o carregamento ou atualização referidos no <b>número anterior</b>.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Artigo 32.º</b> Transferências orçamentais</p> <p>O órgão ou serviço de origem do trabalhador colocado em situação de requalificação procede à transferência, para a entidade gestora do sistema de requalificação, do montante orçamentado para a remuneração do mesmo trabalhador para o ano económico em que ocorra a colocação nessa situação.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 272.º</b> Transferências orçamentais</p> <p>O órgão ou serviço de origem do trabalhador colocado em situação de requalificação procede à transferência, para a entidade gestora do sistema de requalificação, do montante orçamentado para a remuneração do mesmo trabalhador recrutado por esta para o ano económico em que ocorra a colocação nessa situação.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p style="text-align: center;"><b>Artigo 34.º</b> Aplicação a trabalhadores em entidades públicas empresariais</p> <p>1 - No caso de reorganização de serviços abrangidos pelo âmbito de aplicação objetivo estabelecido no artigo 3.º que implique a transferência de atribuições e competências para entidades públicas empresariais, aplica-se o procedimento no caso de fusão ou de reestruturação de serviços com transferência de atribuições ou competências para serviços diferentes, consoante o caso, devendo aquelas entidades dispor de um mapa de pessoal com postos de trabalho destinados aos trabalhadores com relação jurídica de emprego público que lhes venham a ser reafetos nos termos daqueles procedimentos, a extinguir quando vagar.</p> <p>2 - Aos trabalhadores a que se refere o número anterior continua a ser aplicável o regime decorrente da relação jurídica de emprego público de que sejam titulares à data da reafetação decorrente da aplicação daquela disposição.</p> <p>3 - Os trabalhadores a que se referem os números anteriores podem optar pela constituição de uma relação jurídica de emprego nos termos do regime geral aplicável à generalidade dos trabalhadores da entidade pública empresarial em causa, com a correspondente denúncia do respetivo contrato de trabalho em funções públicas.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 273.º</b> <b>Aplicação a trabalhadores em entidades públicas empresariais</b></p> <p>1 - No caso de reorganização de serviços abrangidos pelo âmbito de aplicação estabelecido na presente lei, que implique a transferência de atribuições e competências para entidades públicas empresariais, aplica-se o procedimento no caso de fusão ou de reestruturação de serviços com transferência de atribuições ou competências para serviços diferentes, consoante o caso, devendo aquelas entidades dispor de um mapa de pessoal com postos de trabalho destinados aos trabalhadores com vínculo de emprego público que lhes venham a ser reafetos nos termos daqueles procedimentos.</p> <p>2 - Aos trabalhadores a que se refere o <b>número anterior</b> continua a ser aplicável o regime decorrente do vínculo de emprego público de que sejam titulares à data da reafetação decorrente da aplicação daquela disposição.</p> <p>3 - Os trabalhadores a que referem os números anteriores podem optar pela constituição de um contrato de trabalho com a entidade pública empresarial em causa, com a correspondente denúncia do respetivo contrato de trabalho em funções públicas.</p> <p>4 - O regime da requalificação previsto na presente secção é ainda aplicável aos trabalhadores das entidades públicas empresariais e das empresas públicas, que sejam titulares de um vínculo de emprego público nos seguintes termos:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) A seleção dos trabalhadores para efeitos de colocação no regime de requalificação deve ser feita pelos motivos e nos termos previstos no Código do Trabalho para o despedimento coletivo ou para a extinção do posto de trabalho;</li><li>b) No final do processo de seleção, o empregador comunica individualmente a cada trabalhador a decisão de colocação na situação de requalificação, dando dela conhecimento à entidade gestora da requalificação;</li><li>c) Os trabalhadores são afetos ao INA, para todos os efeitos previstos na presente lei.</li><li>d) Os encargos com remunerações, indemnizações e outras prestações que sejam legalmente previstas são suportados pela entidade gestora do sistema de requalificação e reembolsados pela empresa pública de origem do trabalhador.</li></ul>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p style="text-align: center;"><b>Artigo 35.º</b> Pessoal de serviços extintos em situação de licença sem vencimento ou remuneração</p> <p>1 - Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o regresso de licença sem vencimento ou remuneração dos trabalhadores a que se referem o artigo 7.º da presente lei e o n.º 6 do artigo 47.º da Lei n.º 53/2006, de 7 de dezembro, alterada pelas Leis n.ºs 11/2008, de 20 de fevereiro, 64-A/2008, de 31 de dezembro, e 64-B/2011, de 30 de dezembro, efetua-se nos seguintes termos:</p> <p>a) O trabalhador é colocado na primeira fase da situação de requalificação, suspendendo-se a contagem do prazo previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 17.º;</p> <p>b) Até ao reinício de funções que ocorra em primeiro lugar o trabalhador fica sujeito a todos os deveres e direitos estabelecidos para os trabalhadores colocados em situação de requalificação, exceto no que se refere à remuneração, que apenas é devida após o primeiro reinício de funções;</p> <p>c) No caso de reinício de funções por tempo indeterminado ou da verificação de qualquer outra circunstância prevista no n.º 1 do artigo 19.º, cessa a situação de requalificação do trabalhador;</p> <p>d) No caso de reinício de funções a título transitório é aplicável o disposto nas alíneas a) ou b) do n.º 2 do artigo 19.º, consoante os casos;</p> <p>e) Quando da cessação das funções nas situações a que se refere a alínea anterior o trabalhador é recolocado no início do processo de requalificação, aplicando-se, a partir deste momento, integralmente o regime previsto nos artigos 17.º e seguintes.</p> <p>2 - No caso de regresso de situação de licenças sem vencimento ou remuneração que, nos termos gerais, determine o regresso direto e imediato ao serviço, o trabalhador é colocado no início do processo de requalificação, com todos os respetivos direitos e deveres, aplicando-se integralmente o regime previsto nos artigos 17.º e seguintes.</p> <p>3 - Consideram-se abrangidas pelo disposto no número anterior as licenças previstas, nomeadamente:</p> <p>a) No n.º 4 do artigo 235.º do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, alterada pela Lei n.º 3 B/2010, de 28 de abril, pelo Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de novembro, e pelas Leis n.ºs 64-B/2011, de 30 de dezembro, e 66/2012, de 31 de dezembro;</p> <p>b) No artigo 76.º e alínea b) do artigo 89.º do Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de março, alterado pela Lei n.º 117/99, de 11 de agosto, pelos Decretos-Leis n.ºs 503/99, de 20 de novembro, 70-A/2000, de 5 de maio, 157/2001, de 11 de maio, 169/2006, de 17 de agosto, e 181/2007, de 9 de maio, pelas Leis n.ºs 59/2008, de 11 de setembro, e 64-A/2008, de 31 de dezembro, pelo Decreto-Lei n.º 29-A/2011, de 1 de março, pelas Leis n.ºs 66/2012, de 31 de dezembro, e 66-B/2012, de 31 de dezembro, e pelo Decreto-Lei n.º 36/2013, de 11 de março;</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 274.º</b> Pessoal de serviços extintos em situação de licença sem remuneração</p> <p>1 - Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o regresso de licença sem remuneração dos trabalhadores a que se refere o artigo 248.º e o n.º 6 do artigo 47.º da Lei n.º 53/2006, de 7 de dezembro, alterada pelas Leis n.ºs 11/2008, de 20 de fevereiro, 64 A/2008, de 31 de dezembro, e 64-B/2011, de 30 de dezembro, efetua-se nos seguintes termos:</p> <p>a) O trabalhador é colocado na primeira fase da situação de requalificação, suspendendo-se a contagem do prazo previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 257.º;</p> <p>b) Até ao reinício de funções o trabalhador fica sujeito a todos os deveres e direitos estabelecidos para os trabalhadores colocados em situação de requalificação, exceto no que se refere à remuneração, que apenas é devida após o primeiro reinício de funções;</p> <p>c) No caso de reinício de funções por tempo indeterminado ou da verificação de qualquer outra circunstância prevista no artigo 268.º, cessa a situação de requalificação do trabalhador;</p> <p>d) No caso de reinício de funções a título transitório, é aplicável o disposto nas alíneas a) ou b) do n.º 1 do artigo 267.º, consoante os casos;</p> <p>e) Quando da cessação das funções nas situações a que se refere a alínea anterior o trabalhador é recolocado no início do processo de requalificação, aplicando-se, a partir deste momento, integralmente o regime previsto nos artigos 257.º e seguintes.</p> <p>2 - No caso de regresso de situação de licença sem remuneração que, nos termos gerais, determine o regresso direto e imediato ao serviço, o trabalhador é colocado no início do processo de requalificação, com todos os respetivos direitos e deveres, aplicando-se integralmente o regime previsto nos artigos 257.º e seguintes.</p> <p>3 - Consideram-se abrangidas pelo disposto no número anterior as licenças previstas no n.º 4 do artigo 280.º.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>c) No artigo 84.º e alínea a) do artigo 89.º do Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de março, alterado pela Lei n.º 117/99, de 11 de agosto, pelos Decretos-Leis n.ºs 503/99, de 20 de novembro, 70-A/2000, de 5 de maio, 157/2001, de 11 de maio, 169/2006, de 17 de agosto, e 181/2007, de 9 de maio, pelas Leis n.ºs 59/2008, de 11 de setembro, e 64-A/2008, de 31 de dezembro, pelo Decreto-Lei n.º 29-A/2011, de 1 de março, pelas Leis n.ºs 66/2012, de 31 de dezembro, e 66-B/2012, de 31 de dezembro, e pelo Decreto-Lei n.º 36/2013, de 11 de março, nos casos em que a licença tenha duração inferior à prevista, respetivamente, no n.º 2 do artigo 85.º e no n.º 5 do artigo 90.º</p>	
<p>[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p>	<p><b>SUBSECÇÃO I</b> <i>Solicita o Governo a correção para SECÇÃO III</i> <b>Outras situações de redução da atividade ou suspensão do vínculo de emprego público</b></p>
	<p><b>SUBSECÇÃO II</b> <i>Solicita o Governo a correção para SUBSECÇÃO I</i> <b>Disposições gerais</b></p>
<p><b>Artigo 230.º</b> <b>Factos que determinam a redução ou a suspensão</b></p> <p>1 - A redução do período normal de trabalho ou a suspensão do contrato pode fundamentar-se na impossibilidade temporária, respetivamente, parcial ou total, da prestação do trabalho, por facto respeitante ao trabalhador, e no acordo das partes.</p> <p>2 - Permite também a redução do período normal de trabalho ou a suspensão do contrato a celebração, entre trabalhador e entidade empregadora pública, de um acordo de pré-reforma.</p>	<p><b>Artigo 275.º</b> <b>Factos que determinam a redução ou a suspensão</b></p> <p>1 - A redução do período normal de trabalho ou a suspensão do vínculo de emprego público pode fundamentar-se na impossibilidade temporária, respetivamente, parcial ou total, da prestação do trabalho, por facto respeitante ao trabalhador, e no acordo das partes.</p> <p>2 - Permite também a redução do período normal de trabalho ou a suspensão do vínculo de emprego público a celebração, entre trabalhador e empregador público, de um acordo de pré-reforma.</p>
<p><b>Artigo 231.º</b> <b>Efeitos da redução e da suspensão</b></p> <p>1 - Durante a redução ou suspensão mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que não pressuponham a efetiva prestação do trabalho.</p> <p>2 - O tempo de redução ou suspensão conta-se para efeitos de antiguidade.</p> <p>3 - A redução ou suspensão não interrompe o decurso do prazo para efeitos de caducidade, nem obsta a que qualquer das partes faça cessar o contrato nos termos gerais.</p>	<p><b>Artigo 276.º</b> <b>Efeitos da redução e da suspensão</b></p> <p>1 - Durante a redução ou suspensão mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que não pressuponham a efetiva prestação do trabalho.</p> <p>2 - O tempo de redução ou suspensão conta-se para efeitos de antiguidade.</p> <p>3 - A redução ou suspensão não interrompe o decurso do prazo para efeitos de caducidade, nem obsta a que qualquer das partes faça cessar o contrato nos termos gerais.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p style="text-align: center;"><b>Artigo 232.º</b> Factos determinantes</p> <p>1 - Determina a suspensão do contrato o impedimento temporário por facto não imputável ao trabalhador que se prolongue por mais de um mês, nomeadamente doença.</p> <p>2 - O contrato considera-se suspenso, mesmo antes de decorrido o prazo de um mês, a partir do momento em que seja previsível que o impedimento vai ter duração superior àquele prazo.</p> <p>3 - O contrato caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.</p> <p>4 - O impedimento temporário por facto imputável ao trabalhador determina a suspensão do contrato nos casos previstos na lei.</p>	<p style="text-align: center;"><b>SUBSECÇÃO III</b> <i>Solicita o Governo a correção para SUBSECÇÃO II</i> <b>Suspensão do vínculo de emprego público por facto respeitante ao trabalhador</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 277.º</b> Factos determinantes</p> <p>1 - Determina a suspensão do vínculo de emprego público o impedimento temporário por facto não imputável ao trabalhador que se prolongue por mais de um mês, nomeadamente doença.</p> <p>2 - O vínculo de emprego público considera-se suspenso, mesmo antes de decorrido o prazo de um mês, a partir do momento em que seja previsível que o impedimento vai ter duração superior àquele prazo.</p> <p>3 - O vínculo de emprego público extingue-se no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.</p> <p>4 - O impedimento temporário por facto imputável ao trabalhador determina a suspensão do vínculo de emprego público nos casos previstos na lei.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Artigo 233.º</b> Regresso do trabalhador</p> <p>No dia imediato ao da cessação do impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à entidade empregadora pública, para retomar a atividade, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 278.º</b> Regresso do trabalhador</p> <p>No dia imediato ao da cessação do impedimento, o trabalhador deve apresentar-se ao empregador público, para retomar a atividade, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.</p>
	<p style="text-align: center;"><b>SUBSECÇÃO IV</b> <i>Solicita o Governo a correção para SUBSECÇÃO III</i> <b>Licenças</b></p>
<p style="text-align: center;"><b>Artigo 234.º</b> Concessão e recusa da licença</p> <p>1 - A entidade empregadora pública pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem remuneração.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 279.º</b> Concessão e recusa da licença</p> <p>1 - O empregador público pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem remuneração.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>2 - Sem prejuízo do disposto em legislação especial ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, o trabalhador tem direito a licenças sem remuneração de longa duração para frequência de cursos de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou frequência de cursos ministrados em estabelecimento de ensino.</p> <p>3 - A entidade empregadora pública pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes situações:</p> <p>a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim, nos últimos 24 meses;</p> <p>b) Quando a antiguidade do trabalhador no órgão ou serviço seja inferior a três anos;</p> <p>c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com uma antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;</p> <p>d) Para além das situações referidas nas alíneas anteriores, tratando-se de trabalhadores titulares de cargos dirigentes que chefiem equipas multidisciplinares ou integrados em carreiras ou categorias de grau 3 de complexidade funcional, quando não seja possível a substituição dos mesmos durante o período da licença, sem prejuízo sério para o funcionamento do órgão ou serviço.</p> <p>4 - Para efeitos do disposto no n.º 2, considera-se de longa duração a licença superior a 60 dias.</p> <p>5 - As licenças sem remuneração para acompanhamento de cônjuge colocado no estrangeiro e para o exercício de funções em organismos internacionais são concedidas nos termos previstos na lei aplicável ao pessoal nomeado.</p>	<p>2 - Sem prejuízo do disposto em legislação especial ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, o trabalhador tem direito a licenças sem remuneração de longa duração, para frequência de cursos de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou frequência de cursos ministrados em estabelecimento de ensino.</p> <p>3 - O empregador público pode recusar a concessão da licença prevista no <b>número anterior</b> nas seguintes situações:</p> <p>a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim, nos últimos 24 meses;</p> <p>b) Quando a antiguidade do trabalhador no órgão ou serviço seja inferior a três anos;</p> <p>c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com uma antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;</p> <p>d) Para além das situações referidas nas alíneas anteriores, tratando-se de trabalhadores titulares de cargos dirigentes que chefiem equipas multidisciplinares ou integrados em carreiras ou categorias de grau 3 de complexidade funcional, quando não seja possível a substituição dos mesmos durante o período da licença, sem prejuízo sério para o funcionamento do órgão ou serviço.</p> <p>4 - Para efeitos do <b>disposto no n.º 2</b>, considera-se de longa duração, a licença superior a 60 dias.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p style="text-align: center;"><b>Artigo 235.º</b> <b>Efeitos</b></p> <p>1 - A concessão da licença determina a suspensão do contrato, com os efeitos previstos nos n.os 1 e 3 do artigo 231.º</p> <p>2 - O período de tempo da licença não conta para efeitos de antiguidade, sem prejuízo do disposto no número seguinte.</p> <p>3 - Nas licenças previstas no n.º 5 do artigo anterior e noutras licenças fundadas em circunstâncias de interesse público, o trabalhador pode requerer que lhe seja contado o tempo para efeitos de reforma, aposentação e fruição de benefícios sociais, mantendo os correspondentes descontos com base na remuneração auferida à data da concessão da licença.</p> <p>4 - Nas licenças de duração inferior a um ano, nas previstas no n.º 5 do artigo anterior e noutras licenças fundadas em circunstâncias de interesse público, o trabalhador tem direito à ocupação de um posto de trabalho no órgão ou serviço quando terminar a licença.</p> <p>5 - Nas restantes licenças, o trabalhador que pretenda regressar ao serviço e cujo posto de trabalho se encontre ocupado, deve aguardar a previsão, no mapa de pessoal, de um posto de trabalho não ocupado, podendo candidatar-se a procedimento concursal para outro órgão ou serviço para o qual reúna os requisitos exigidos.</p> <p>6 - Ao regresso antecipado do trabalhador em gozo de licença sem remuneração é aplicável o disposto no número anterior.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 280.º</b> <b>Efeitos</b></p> <p>1 - A concessão da licença determina a suspensão do vínculo, com os efeitos previstos nos <b>n.ºs 1 e 3 do artigo 276.º</b>.</p> <p>2 - O período de tempo da licença não conta para efeitos de antiguidade, sem prejuízo do disposto no <b>número seguinte</b>.</p> <p>3 - Nas licenças previstas para acompanhamento do cônjuge colocado no estrangeiro, bem como para o exercício de funções em organismos internacionais e noutras licenças fundadas em circunstâncias de interesse público, o trabalhador tem direito à contagem do tempo para efeitos de antiguidade e pode continuar a efetuar descontos para a ADSE ou outro subsistema de saúde de que beneficie, com base na remuneração auferida à data do início da licença.</p> <p>4 - Nas licenças de duração inferior a um ano, nas previstas para acompanhamento do cônjuge colocado no estrangeiro, bem como para o exercício de funções em organismos internacionais e noutras licenças fundadas em circunstâncias de interesse público, o trabalhador tem direito à ocupação de um posto de trabalho no órgão ou serviço quando terminar a licença.</p> <p>5 - Nas restantes licenças, o trabalhador que pretenda regressar ao serviço e cujo posto de trabalho se encontre ocupado, deve aguardar a previsão, no mapa de pessoal, de um posto de trabalho não ocupado, podendo candidatar-se a procedimento concursal para outro órgão ou serviço para o qual reúna os requisitos exigidos.</p> <p>6 - Ao regresso antecipado do trabalhador em gozo de licença sem remuneração é aplicável o disposto no <b>número anterior</b>.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p data-bbox="465 384 819 408">[Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de março]</p> <p data-bbox="595 438 694 459">Artigo 84.º</p> <p data-bbox="275 464 1010 485">Licença sem vencimento para acompanhamento do cônjuge colocado no estrangeiro</p> <p data-bbox="185 517 1099 619">O funcionário ou agente tem direito a licença sem vencimento para acompanhamento do respetivo cônjuge, quando este, tenha ou não a qualidade de funcionário ou agente, for colocado no estrangeiro por período de tempo superior a 90 dias ou indeterminado, em missões de defesa ou representação de interesses do País ou em organizações internacionais de que Portugal seja membro.</p> <p data-bbox="595 647 694 668">Artigo 85.º</p> <p data-bbox="512 673 775 694">Concessão e efeitos de licença</p> <p data-bbox="185 726 1099 774">1 - A licença é concedida pelo dirigente competente, a requerimento do interessado devidamente fundamentado.</p> <p data-bbox="185 805 1099 853">2 - A concessão da licença por período superior a um ano a titular de um lugar do quadro determina a abertura de vaga.</p> <p data-bbox="185 885 1099 959">3 - À licença prevista na presente subsecção aplica-se o disposto nos n.os 5 e 6 do artigo 77.º, se tiver sido concedida por período inferior a dois anos, e o disposto no artigo 80.º, se tiver sido concedida por período igual ou superior àquele.</p> <p data-bbox="185 991 1099 1064">4 - O período de tempo de licença não conta para quaisquer efeitos, exceto para aposentação, sobrevivência e fruição dos benefícios da ADSE, se o funcionário ou agente mantiver os correspondentes descontos com base na remuneração auferida à data da sua concessão.</p> <p data-bbox="595 1093 694 1114">Artigo 86.º</p> <p data-bbox="562 1118 728 1139">Duração da licença</p> <p data-bbox="185 1171 1099 1219">1 - A licença tem a mesma duração que a da colocação do cônjuge no estrangeiro, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.</p> <p data-bbox="185 1251 1099 1299">2 - A licença pode iniciar-se em data posterior à do início das funções do cônjuge no estrangeiro, desde que o interessado alegue conveniência nesse sentido.</p> <p data-bbox="185 1331 1099 1351">3 - O regresso do funcionário ou agente à efetividade de serviço pode ser antecipado a seu pedido.</p>	<p data-bbox="1529 438 1641 459">Artigo 281.º</p> <p data-bbox="1205 464 1962 485">Licença sem remuneração para acompanhamento do cônjuge colocado no estrangeiro</p> <p data-bbox="1128 517 2042 619">1 - O trabalhador tem direito a licença sem remuneração para acompanhamento do respetivo cônjuge, quando este, tenha ou não a qualidade de trabalhador em funções públicas, for colocado no estrangeiro por período de tempo superior a 90 dias ou indeterminado, em missões de defesa ou representação de interesses do País ou em organizações internacionais de que Portugal seja membro.</p> <p data-bbox="1128 726 2042 774">2 - A licença é concedida pelo dirigente competente, a requerimento do interessado, devidamente fundamentado.</p> <p data-bbox="1128 885 2042 959">3 - À licença prevista na presente subsecção aplica-se o disposto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 280.º, se tiver sido concedida por período inferior a dois anos, e o disposto no n.º 5 do mesmo artigo, se tiver sido concedida por período igual ou superior àquele.</p> <p data-bbox="1128 1171 2042 1244">4 - A licença tem a mesma duração que a da colocação do cônjuge no estrangeiro, podendo iniciar-se em data posterior à do início das funções do cônjuge no estrangeiro, desde que o interessado alegue conveniência nesse sentido ou antecipar-se o regresso a pedido do trabalhador.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p style="text-align: center;">Artigo 87.º Requerimento para regressar ao serviço</p> <p>1 - Finda a colocação do cônjuge no estrangeiro, o funcionário ou agente pode requerer ao dirigente máximo do respetivo serviço o regresso à atividade no prazo de 90 dias a contar da data do termo da situação de colocação daquele no estrangeiro.</p> <p>2 - O não cumprimento do disposto no número anterior determina, conforme os casos, a exoneração ou a rescisão do contrato.</p>	<p>5 - Finda a colocação do cônjuge no estrangeiro, o trabalhador pode requerer ao dirigente máximo do respetivo serviço o regresso à atividade, no prazo de 90 dias, a contar da data do termo da situação de colocação daquele no estrangeiro.</p> <p>6 - Caso o trabalhador não requeira o regresso à atividade nos termos do <b>número anterior</b>, presume-se a sua vontade de extinguir o vínculo de emprego público por denúncia ou exoneração a pedido do trabalhador.</p>
<p style="text-align: center;">SUBSECÇÃO V – Licença sem vencimento para exercício de funções em organismos internacionais</p> <p style="text-align: center;">Artigo 89.º Princípios gerais</p> <p>1 - A licença sem vencimento para exercício de funções em organismos internacionais pode ser concedida aos funcionários, revestindo, conforme os casos, uma das seguintes modalidades:</p> <p>a) Licença para o exercício de funções com carácter precário ou experimental com vista a uma integração futura no respetivo organismo;</p> <p>b) Licença para o exercício de funções na qualidade de funcionário ou agente do quadro de organismo internacional.</p> <p>2 - O disposto na presente subsecção aplica-se aos agentes que tenham o contrato administrativo como forma normal de provimento.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 90.º Licença para exercício de funções com carácter precário ou experimental em organismo internacional</p> <p>1 - A licença prevista na alínea a) do artigo anterior tem a duração do exercício de funções com carácter precário ou experimental para que foi concedida, implicando a cessação das situações de requisição ou de comissão de serviço.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 282.º</b> <b>Licença sem remuneração para exercício de funções em organismos internacionais</b></p> <p>1 - A licença sem remuneração para exercício de funções em organismos internacionais pode ser concedida por despacho dos membros do Governo responsáveis pela área dos negócios estrangeiros e pelo serviço a que pertence o trabalhador revestindo, conforme os casos, uma das seguintes modalidades:</p> <p>a) Licença para o exercício de funções com carácter precário ou experimental, com vista a uma integração futura no respetivo organismo;</p> <p>b) Licença para o exercício de funções em quadro de organismo internacional.</p> <p>2 - A licença prevista na <b>alínea a) do número anterior</b> tem a duração do exercício de funções com carácter precário ou experimental para que foi concedida.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>2 - A licença implica a perda total da remuneração, contando, porém, o tempo de serviço respetivo para todos os efeitos legais.</p> <p>3 - O funcionário continuará a efetuar os descontos para a aposentação ou reforma, sobrevivência e ADSE com base na remuneração auferida à data do início da licença.</p> <p>4 - À licença prevista no presente artigo aplica-se o disposto nos n.os 4, 5 e 6 do artigo 77.º e no n.º 3 do artigo 82.º</p> <p>5 - A concessão de licença por período superior a dois anos determina a abertura de vaga, tendo o funcionário, no momento do regresso, direito a ser provido em vaga da sua categoria e ficando como supranumerário do quadro enquanto a mesma não ocorrer.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 91.º Licença para exercício de funções como funcionário ou agente de organismo internacional</p> <p>1 - A licença prevista na alínea b) do artigo 89.º é concedida pelo período de exercício de funções e determina a abertura de vaga.</p> <p>2 - O funcionário tem, quando do seu regresso, direito a ser provido em vaga da sua categoria, ficando como supranumerário do quadro enquanto a mesma não ocorrer.</p> <p>3 - É aplicável à licença prevista neste artigo o disposto nos n.os 2 e 3 do artigo anterior, no artigo 81.º e no artigo 82.º</p> <p style="text-align: center;">Artigo 92.º Concessão das licenças</p> <p>1 - O despacho de concessão das licenças previstas nesta subsecção é da competência conjunta do Ministro dos Negócios Estrangeiros e do membro do Governo responsável pelo serviço a que pertence o requerente.</p>	<p>3 - A licença prevista na <b>alínea b) do n.º 1</b> é concedida pelo período de exercício de funções.</p> <p>4 - O exercício de funções nos termos do presente artigo implica que o interessado faça prova, no requerimento a apresentar para concessão da licença ou para o regresso, da sua situação face à organização internacional, mediante documento comprovativo a emitir pela mesma.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 236.º</b> Noção de pré-reforma</p> <p>Considera-se pré-reforma a situação de redução ou de suspensão da prestação do trabalho em que o trabalhador com idade igual ou superior a 55 anos mantém o direito a receber da entidade empregadora pública uma prestação pecuniária mensal até à data da verificação de qualquer das situações previstas no n.º 1 do artigo 241.º</p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 237.º</b> Acordo de pré-reforma</p> <p>1 - A situação de pré-reforma constitui-se por acordo entre a entidade empregadora pública e o trabalhador e depende da prévia autorização dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública.</p> <p>2 - Do acordo de pré-reforma devem constar as seguintes indicações:</p> <p>a) Data de início da situação de pré-reforma;</p> <p>b) Montante da prestação de pré-reforma;</p> <p>c) Forma de organização do tempo de trabalho no caso de redução da prestação de trabalho.</p> <p>3 - A entidade empregadora pública deve remeter o acordo de pré-reforma à segurança social ou, sendo o caso, à Caixa Geral de Aposentações, conjuntamente com a folha de remunerações relativa ao mês da sua entrada em vigor.</p>	<p style="text-align: center;"><b>SUBSECÇÃO V</b> <b>Solicita o Governo a correção para SUBSECÇÃO IV</b> <b>Pré-reforma</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 283.º</b> <b>Acordo de pré-reforma</b></p> <p>1 - Considera-se pré-reforma, a situação de redução ou de suspensão da prestação do trabalho em que o trabalhador com idade igual ou superior a 55 anos mantém o direito a receber do empregador público uma prestação pecuniária mensal até à data da verificação de qualquer das situações previstas no <b>n.º 1 do artigo 286.º</b>.</p> <p>2 - A situação de pré-reforma constitui-se por acordo entre o empregador público e o trabalhador e depende da prévia autorização dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública.</p> <p>3 - Do acordo de pré-reforma devem constar as seguintes indicações:</p> <p>a) Data de início da situação de pré-reforma;</p> <p>b) Montante da prestação de pré-reforma;</p> <p>c) Forma de organização do tempo de trabalho, no caso de redução da prestação de trabalho.</p> <p>4 - O empregador público deve remeter o acordo de pré-reforma à segurança social ou, sendo o caso, à Caixa Geral de Aposentações, I.P., conjuntamente com a folha de remunerações relativa ao mês da sua entrada em vigor.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Artigo 238.º</b> Direitos do trabalhador</p> <p>1 - O trabalhador em situação de pré-reforma tem os direitos constantes do acordo celebrado com a entidade empregadora pública, sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes.</p> <p>2 - O trabalhador em situação de pré-reforma pode desenvolver outra atividade profissional remunerada, nos termos previstos nos artigos 25.º a 30.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 284.º</b> <b>Direitos do trabalhador</b></p> <p>1 - O trabalhador em situação de pré-reforma tem os direitos constantes do acordo celebrado com o empregador público, sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes.</p> <p>2 - O trabalhador em situação de pré-reforma pode desenvolver outra atividade profissional remunerada, nos termos previstos nos <b>artigos 19.º a 24.º</b>.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p style="text-align: center;">Artigo 239.º Prestação de pré-reforma</p> <p>1 - Na situação de pré-reforma que corresponda à redução da prestação do trabalho, a prestação de pré-reforma é fixada com base na última remuneração auferida pelo trabalhador, em proporção do período normal de trabalho semanal acordado.</p> <p>2 - A prestação referida no número anterior é atualizada anualmente em percentagem igual à do aumento de remuneração de que o trabalhador beneficiaria se estivesse no pleno exercício das suas funções.</p> <p>3 - As regras para a fixação da prestação a atribuir na situação de pré-reforma que corresponda à suspensão da prestação de trabalho são fixadas por decreto regulamentar.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 240.º Não pagamento pontual da prestação de pré-reforma</p> <p>No caso de falta de pagamento pontual da prestação de pré-reforma, se a mora se prolongar por mais de 30 dias, o trabalhador tem direito a retomar o pleno exercício de funções, sem prejuízo da sua antiguidade, ou a resolver o contrato, com direito à indemnização prevista nos n.os 2 e 3 do artigo seguinte.</p>	<p style="text-align: center;">Artigo 285.º Prestação de pré-reforma</p> <p>1 - Na situação de pré-reforma que corresponda à redução da prestação do trabalho, a prestação de pré-reforma é fixada com base na última remuneração auferida pelo trabalhador, em proporção do período normal de trabalho semanal acordado.</p> <p>2 - A prestação referida no número anterior é atualizada anualmente em percentagem igual à do aumento de remuneração de que o trabalhador beneficiaria se estivesse no pleno exercício das suas funções.</p> <p>3 - No caso de falta de pagamento pontual da prestação de pré-reforma, se a mora se prolongar por mais de 30 dias, o trabalhador tem direito a retomar o pleno exercício de funções, sem prejuízo da sua antiguidade, ou a resolver o contrato, com direito à indemnização prevista nos n.ºs 2 e 3 do artigo seguinte.</p> <p>4 - As regras para a fixação da prestação a atribuir na situação de pré-reforma que corresponda à suspensão da prestação de trabalho são fixadas por decreto regulamentar.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p style="text-align: center;"><b>Artigo 241.º</b> Extinção da situação de pré-reforma</p> <p>1 - A situação de pré-reforma extingue-se:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) Com a passagem à situação de pensionista por limite de idade ou invalidez;</li><li>b) Com o regresso ao pleno exercício de funções por acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora pública ou nos termos do artigo anterior;</li><li>c) Com a cessação do contrato.</li></ul> <p>2 - Sempre que a extinção da situação de pré-reforma resulte de cessação do contrato que conferisse ao trabalhador direito a indemnização ou compensação caso estivesse no pleno exercício das suas funções, aquele tem direito a uma indemnização correspondente ao montante das prestações de pré-reforma até à idade legal de reforma.</p> <p>3 - A indemnização referida no número anterior tem por base a última prestação de pré-reforma devida à data da cessação do contrato.</p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 242.º</b> Requerimento da reforma por velhice</p> <p>O trabalhador em situação de pré-reforma é considerado requerente da reforma ou aposentação por velhice logo que complete a idade legal, salvo se até essa data tiver ocorrido a extinção da situação de pré-reforma.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 286.º</b> Extinção da situação de pré-reforma</p> <p>1 - A situação de pré-reforma extingue-se:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) Com a passagem à situação de pensionista, por limite de idade ou invalidez;</li><li>b) Com o regresso ao pleno exercício de funções, por acordo entre o trabalhador e o empregador público ou nos termos do artigo anterior;</li><li>c) Com a cessação do contrato.</li></ul> <p>2 - Sempre que a extinção da situação de pré-reforma resulte de cessação do contrato que conferisse ao trabalhador direito a indemnização ou compensação, caso estivesse no pleno exercício das suas funções, aquele tem direito a uma indemnização correspondente ao montante das prestações de pré-reforma até à idade legal de reforma.</p> <p>3 - A indemnização referida no <b>número anterior</b> tem por base a última prestação de pré-reforma devida à data da cessação do contrato.</p> <p>4 - O trabalhador em situação de pré-reforma é considerado requerente da reforma ou aposentação por velhice logo que complete a idade legal, salvo se até essa data tiver ocorrido a extinção da situação de pré-reforma.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
	<p align="center"><b>CAPÍTULO IX</b> <b>Extinção do vínculo</b></p>
	<p align="center"><b>SECÇÃO I</b> <b>Disposições gerais</b></p>
<p align="center"><b>Artigo 246.º</b> <b>Proibição de despedimento sem justa causa</b></p> <p>São proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.</p>	<p align="center"><b>Artigo 287.º</b> <b>Proibição de despedimento ou demissão sem justa causa</b></p> <p>É proibido o despedimento ou a demissão sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.</p>
<p align="center"><b>Artigo 248.º</b> <b>Modalidades de cessação do contrato</b></p> <p>Sem prejuízo do disposto no Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores Que Exercem Funções Públicas, o contrato pode cessar por:</p> <p>a) Caducidade; b) Revogação; c) Resolução; d) Denúncia.</p>	<p align="center"><b>Artigo 288.º</b> <b>Formas de extinção do vínculo de emprego público</b></p> <p>1 - Sem prejuízo de outras formas de extinção, são causas comuns de extinção do vínculo de emprego público as seguintes:</p> <p>a) Caducidade; b) Acordo; c) Extinção por motivos disciplinares; d) Extinção pelo trabalhador com aviso prévio; e) Extinção pelo trabalhador com justa causa.</p> <p>2 - É causa específica de cessação do contrato de trabalho em funções públicas a extinção do vínculo na sequência de processo de requalificação de trabalhadores em caso de reorganização de serviços ou racionalização de efetivos na Administração Pública.</p> <p>3 - É causa específica de cessação da comissão de serviço a denúncia pelo trabalhador e pelo empregador.</p> <p>4 - Na falta de disposição legal em contrário, a comissão de serviço pode ser denunciada com a antecedência mínima de 30 dias.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p style="text-align: center;"><b>Artigo 249.º</b> Documentos a entregar ao trabalhador</p> <p>1 - Quando cesse o contrato, a entidade empregadora pública é obrigada a entregar ao trabalhador um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou cargos que desempenhou.</p> <p>2 - O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo pedido do trabalhador nesse sentido.</p> <p>3 - Além do certificado de trabalho, a entidade empregadora pública é obrigada a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquele devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação de proteção social.</p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 250.º</b> Devolução de instrumentos de trabalho</p> <p>Cessando o contrato, o trabalhador deve devolver imediatamente à entidade empregadora pública os instrumentos de trabalho e quaisquer outros objetos que sejam pertença desta, sob pena de incorrer em responsabilidade civil pelos danos causados.</p> <p style="text-align: center; background-color: yellow;">[Lei nº 12-A/2008, de 27 de fevereiro]</p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 34.º</b> Cessação da comissão de serviço</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 289.º</b> <b>Direitos e deveres do empregador público e do trabalhador decorrentes da extinção do vínculo</b></p> <p>1 - Extinto o vínculo, o empregador público deve entregar ao trabalhador um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou cargos que desempenhou.</p> <p>2 - O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo pedido do trabalhador nesse sentido.</p> <p>3 - Além do certificado de trabalho, o empregador público é obrigado a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquele devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação de proteção social.</p> <p>4 - Extinto o vínculo, o trabalhador deve devolver imediatamente ao empregador público os instrumentos de trabalho e quaisquer outros objetos que sejam pertença deste, sob pena de incorrer em responsabilidade civil pelos danos causados.</p> <p>5 - Cessada a comissão de serviço, o trabalhador regressa à situação jurídico-funcional de que era titular, quando constituída e consolidada por tempo indeterminado, ou cessa o vínculo de emprego público, havendo lugar ao pagamento de indemnização quando prevista em lei especial.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]	<p><b>SECÇÃO II</b> Causas de extinção comuns</p>
	<p><b>SUBSECÇÃO I</b> Caducidade do vínculo de emprego público</p>
<p><b>Artigo 251.º</b> Causas de caducidade</p> <p>O contrato caduca nos termos gerais, nomeadamente:</p> <p>a) Verificando-se o seu termo; b) Em caso de impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho; c) Com a reforma ou aposentação do trabalhador, por velhice ou invalidez.</p>	<p><b>Artigo 290.º</b> Situações de caducidade</p> <p>O vínculo de emprego público caduca, nomeadamente, nos seguintes casos:</p> <p>a) Com a verificação do seu termo; b) Em caso de impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho; c) Com a reforma ou aposentação do trabalhador, por velhice ou invalidez, ou, em qualquer caso, quando o trabalhador completar 70 anos de idade.</p>
<p><b>Artigo 254.º</b> Reforma por velhice</p> <p>1 - O contrato caduca pela reforma do trabalhador por velhice ou, em qualquer caso, quando o trabalhador complete 70 anos de idade.</p> <p>2 - São aplicáveis ao trabalhador reformado, com as necessárias adaptações, os regimes de incompatibilidades e de acumulação de remunerações dos trabalhadores aposentados.</p> <p>3 - Para os efeitos dos números anteriores, o Centro Nacional de Pensões notifica, simultaneamente, o trabalhador beneficiário e a entidade empregadora pública da atribuição da pensão de velhice e da data a que o início da mesma se reporta.</p> <p>4 - A caducidade do contrato verifica-se decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da reforma do trabalhador por velhice.</p> <p>5 - O disposto no n.º 1 aplica-se aos contratos celebrados com trabalhadores que sejam subscritores da Caixa Geral de Aposentações.</p>	<p><b>Artigo 291.º</b> Reforma ou aposentação por velhice ou invalidez</p> <p>1 - O vínculo de emprego público caduca pela reforma ou aposentação do trabalhador, por velhice ou invalidez, ou, em qualquer caso, quando o trabalhador complete 70 anos de idade.</p> <p>2 - A caducidade do vínculo verifica-se decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da reforma ou aposentação do trabalhador por velhice ou invalidez.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p style="text-align: center;"><b>Artigo 252.º</b> Caducidade do contrato a termo certo</p> <p>1 - O contrato caduca no termo do prazo estipulado desde que a entidade empregadora pública ou o trabalhador não comuniquem, por escrito, 30 dias antes de o prazo expirar, a vontade de o renovar.</p> <p>2 - Na falta da comunicação pelo trabalhador presume-se a vontade deste de renovar o contrato.</p> <p>3 - A caducidade do contrato a termo certo confere ao trabalhador o direito a uma compensação, exceto quando aquela decorra da vontade do trabalhador.</p> <p>4 - A compensação a que se refere o número anterior corresponde a 20 dias de remuneração base por cada ano completo de antiguidade, sendo determinada do seguinte modo:</p> <p>a) O valor da remuneração base mensal do trabalhador a considerar para efeitos de cálculo da compensação não pode ser superior a 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida;</p> <p>b) O montante global da compensação não pode ser superior a 12 vezes a remuneração base mensal do trabalhador;</p> <p>c) O valor diário de remuneração base é o resultante da divisão por 30 da remuneração base mensal;</p> <p>d) Em caso de fração de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente.</p> <p>5 - Para efeitos da compensação prevista no número anterior a duração do contrato que corresponda a fração de mês é calculada proporcionalmente.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 292.º</b> <b>Caducidade do contrato de trabalho em funções públicas a termo certo</b></p> <p>1 - O contrato de trabalho em funções públicas a termo certo caduca no final do prazo estipulado, desde que o empregador público ou o trabalhador não comuniquem, por escrito, até 30 dias antes de o prazo expirar, a vontade de o renovar.</p> <p>2 - Caso o empregador público comunique a vontade de renovar o contrato nos termos do número anterior, presume-se o acordo do trabalhador, se, no prazo de sete dias úteis, este não manifestar por escrito vontade em contrário.</p> <p>3 - Exceto quando decorra da vontade do trabalhador, a caducidade do contrato a termo certo confere ao trabalhador o direito a uma compensação, calculada nos termos previstos no Código do Trabalho para os contratos a termo certo.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Artigo 253.º</b> Caducidade do contrato a termo incerto</p> <p>1 - O contrato caduca quando, prevendo-se a ocorrência do termo incerto, a entidade empregadora pública comunique ao trabalhador a cessação do mesmo, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses até dois anos ou por período superior.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 293.º</b> <b>Caducidade do contrato de trabalho em funções públicas a termo incerto</b></p> <p>1 - O contrato de trabalho em funções públicas a termo incerto caduca quando, prevendo-se a ocorrência do termo, o empregador público comunique ao trabalhador a data da cessação do contrato, com a antecedência mínima de sete, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses até dois anos ou por período superior.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>2 - Tratando-se da situação prevista na alínea i) do n.º 1 do artigo 93.º, que dê lugar à contratação de vários trabalhadores, a comunicação a que se refere o número anterior deve ser feita, sucessivamente, a partir da verificação da diminuição gradual da respetiva ocupação, com a aproximação da conclusão do projeto para o desenvolvimento do qual foram contratados.</p> <p>3 - A falta da comunicação a que se refere o n.º 1 implica para a entidade empregadora pública o pagamento da remuneração correspondente ao período de aviso prévio em falta.</p> <p>4 - A caducidade do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação calculada nos termos do artigo anterior.</p>	<p>2 - Tratando-se da situação prevista na alínea i) do n.º 1 do artigo 57.º, que dê lugar à contratação de vários trabalhadores, a comunicação a que se refere o número anterior deve ser feita, sucessivamente, a partir da verificação da diminuição gradual da respetiva ocupação, com a aproximação da conclusão do projeto para o desenvolvimento do qual foram contratados.</p> <p>3 - A falta da comunicação a que se refere o n.º 1 implica para o empregador público o pagamento da remuneração correspondente ao período de aviso prévio em falta.</p> <p>4 - A caducidade do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação calculada nos termos previstos no Código do Trabalho para os contratos a termo incerto.</p>
	<p><b>SUBSECÇÃO II</b> <b>Extinção por acordo</b></p>
<p style="text-align: center;">Artigo 255.º Cessação por acordo</p> <p>1 - A entidade empregadora pública e o trabalhador podem fazer cessar o contrato por acordo, por escrito, observados que estejam os seguintes requisitos:</p> <p>a) Sejam comprovadas a obtenção de ganhos de eficiência e a redução permanente de despesa para a entidade empregadora pública, designadamente pela demonstração de que o trabalhador não requer substituição;</p> <p>b) A entidade empregadora pública demonstre a existência de disponibilidade orçamental, no ano da cessação, para suportar a despesa inerente à compensação a atribuir ao trabalhador, calculada nos termos do artigo 256.º</p> <p>2 - A celebração de acordo de cessação nos termos do número anterior, depende de prévia autorização dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e Administração Pública e da tutela da entidade empregadora pública a cujo mapa de pessoal o trabalhador pertence.</p> <p>3 - O membro do Governo responsável pelas áreas das finanças e da Administração Pública pode, em fase prévia à autorização de celebração de acordo de cessação, requerer à entidade gestora da mobilidade a avaliação da possibilidade de colocação do trabalhador em posto de trabalho compatível com a sua categoria, experiência e qualificações profissionais, noutro órgão ou serviço da Administração Pública.</p>	<p style="text-align: center;">Artigo 294.º Acordo de cessação do vínculo de emprego público</p> <p>1 - O vínculo de emprego público pode cessar por acordo entre o trabalhador e o empregador público, observados os seguintes requisitos:</p> <p>a) Comprovada obtenção de ganhos de eficiência e a redução permanente de despesa para o empregador público, designadamente pela demonstração de que o trabalhador não requer substituição;</p> <p>b) Demonstração da existência de disponibilidade orçamental, no ano da cessação, para suportar a despesa inerente à compensação a atribuir ao trabalhador.</p> <p>2 - A celebração de acordo de cessação nos termos do número anterior depende de prévia autorização dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública e do membro do Governo que exerça poderes de direção, superintendência ou tutela sobre o empregador público.</p> <p>3 - Os membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública podem, previamente à autorização prevista no número anterior, requerer à entidade gestora da requalificação a avaliação da possibilidade de colocação do trabalhador em posto de trabalho compatível com a sua categoria, experiência e qualificações profissionais, noutro órgão ou serviço da Administração Pública.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>4 - Quando o trabalhador se encontre integrado na carreira de assistente operacional ou de assistente técnico, é dispensada a autorização prevista no n.º 2, observados que estejam os requisitos enunciados no n.º 1.</p> <p>5 - A celebração de acordo de cessação gera a incapacidade do trabalhador para constituir uma relação de vinculação, a título de emprego público ou outro, incluindo prestação de serviços, com os órgãos e serviços das administrações direta e indireta do Estado, regionais e autárquicas, incluindo as respetivas empresas públicas e entidades públicas empresariais, e com quaisquer outros órgãos do Estado ou pessoas coletivas públicas, durante o número de meses igual ao quádruplo do número resultante da divisão do montante da compensação atribuída pelo valor de 30 dias de remuneração base, calculado com aproximação por excesso.</p> <p>6 - Os membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública e pela tutela podem, por portaria, regulamentar programas setoriais de redução de efetivos por recurso à celebração de acordo de cessação de contrato, estabelecendo os requisitos e as condições específicas a aplicar nesses programas, as quais devem ser objeto de negociação prévia com as organizações sindicais representativas dos trabalhadores.</p>	<p>4 - Quando o trabalhador se encontre integrado na carreira de assistente operacional ou de assistente técnico, é dispensada a autorização prevista no n.º 2, observados os requisitos enunciados no n.º 1.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Artigo 256.º</b> Compensação a atribuir</p> <p>1 - A compensação a atribuir ao trabalhador no âmbito dos acordos de cessação previstos nos artigos anteriores, com exceção da modalidade prevista no n.º 6 do artigo 255.º, corresponde no máximo a 20 dias de remuneração base por cada ano completo de antiguidade, sendo determinada do seguinte modo:</p> <p>a) O valor diário de remuneração base é o resultante da divisão por 30 da remuneração base mensal;</p> <p>b) Em caso de fração de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente.</p> <p>c) O montante global da compensação não pode ser superior a 100 vezes a retribuição mínima mensal garantida, sem prejuízo do previsto nos números seguintes.</p> <p>2 - O montante global da compensação não pode ser superior ao montante das remunerações base a auferir pelo trabalhador até à idade legal de reforma ou aposentação.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 295.º</b> Compensação pela extinção por acordo</p> <p>1 - O acordo de cessação deve discriminar as quantias pagas a título de compensação pela extinção do vínculo e, sendo caso disso, as decorrentes de créditos já vencidos ou exigíveis em virtude dessa extinção.</p> <p>2 - Salvo regime especial, a compensação a atribuir ao trabalhador no âmbito do acordo de cessação vínculo corresponde, no máximo, a 20 dias de remuneração base por cada ano completo de antiguidade, e é determinada do seguinte modo:</p> <p>a) O valor diário de remuneração base é o resultante da divisão por 30 da remuneração base mensal;</p> <p>b) Em caso de fração de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente;</p> <p>c) O montante global da compensação não pode ser superior a 100 vezes a RMMMG, sem prejuízo do previsto nos números seguintes;</p> <p>d) O montante global da compensação não pode ser superior ao montante das remunerações base a auferir pelo trabalhador até à idade legal de reforma ou aposentação.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>3 - Na situação em que o trabalhador reúne as condições para aceder ao mecanismo legal de antecipação da aposentação no âmbito do regime de proteção social convergente ou ao abrigo de regime de flexibilização ou de antecipação da idade de pensão de reforma por velhice no regime geral de segurança social, o acordo de cessação carece de demonstração de redução efetiva de despesa e da consequente autorização prévia do membro do Governo responsável pela área das finanças.</p>	<p>3 - Na situação em que o trabalhador reúna as condições para aceder ao mecanismo legal de antecipação da aposentação, no âmbito do regime de proteção social convergente ou ao abrigo de regime de flexibilização ou de antecipação da idade de pensão de velhice no regime geral de segurança social, o acordo de cessação carece de demonstração de redução efetiva de despesa e da autorização prévia do membro do Governo responsável pela área das finanças.</p> <p>4 - A extinção do vínculo de emprego público por acordo impede o trabalhador de constituir um vínculo de trabalho em funções públicas, em qualquer modalidade, com os órgãos e serviços da administração direta e indireta do Estado, da administração regional e da administração autárquica, incluindo as respetivas entidades públicas empresariais, e com os outros órgãos do Estado, pelo período correspondente ao quádruplo dos meses da compensação percebida, calculado com aproximação por excesso.</p> <p>5 - Os membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública e o membro do Governo que exerça poderes de direção, superintendência ou tutela podem, por portaria, regulamentar programas sectoriais de redução de efetivos, por recurso à celebração de acordo de cessação de contrato, estabelecendo os requisitos e as condições específicas a aplicar nesses programas, as quais devem ser objeto de negociação prévia com as organizações sindicais representativas dos trabalhadores.</p>
<p>[Lei n.º 58/2008, de 9 de setembro]</p>	<p><b>SUBSECÇÃO III</b> <b>Extinção por motivos disciplinares</b></p>
<p style="text-align: center;"><b>Artigo 18.º</b> Demissão e despedimento por facto imputável ao trabalhador</p> <p>1 - As penas de demissão e de despedimento por facto imputável ao trabalhador são aplicáveis em caso de infração que inviabilize a manutenção da relação funcional, nomeadamente aos trabalhadores que:</p> <p>a) Agridam, injuriem ou desrespeitem gravemente superior hierárquico, colega, subordinado ou terceiro, em serviço ou nos locais de serviço;</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 296.º</b> <b>Fundamento do despedimento ou demissão por motivo disciplinar</b></p> <p>1 - O vínculo de emprego público pode cessar em caso de infração disciplinar que inviabilize a sua manutenção.</p> <p>2 - A extinção do vínculo prevista no <b>número anterior</b> opera por despedimento ou demissão, respetivamente nas modalidades de contrato de trabalho em funções públicas e de nomeação.</p> <p>3 - Constituem infração disciplinar que inviabiliza a manutenção do vínculo, nomeadamente, os comportamentos do trabalhador que:</p> <p>a) Agrida, injurie ou desrespeite gravemente superior hierárquico, colega, subordinado ou terceiro, em serviço ou nos locais de serviço;</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>b) Pratiquem atos de grave insubordinação ou indisciplina ou incitem à sua prática;</p> <p>c) No exercício das suas funções, pratiquem atos manifestamente ofensivos das instituições e princípios consagrados na Constituição;</p> <p>d) Pratiquem ou tentem praticar qualquer ato que lese ou contrarie os superiores interesses do Estado em matéria de relações internacionais;</p> <p>e) Voltem a praticar os factos referidos nas alíneas c), h) e i) do artigo anterior;</p> <p>f) Dolosamente participem infração disciplinar supostamente cometida por outro trabalhador;</p> <p>g) Dentro do mesmo ano civil dêem 5 faltas seguidas ou 10 interpoladas sem justificação;</p> <p>h) Sendo nomeados ou, não sendo titulares de cargos dirigentes ou equiparados, exerçam as suas funções em comissão de serviço, cometam reiterada violação do dever de zelo, indiciada em processo de averiguações instaurado após a obtenção de duas avaliações de desempenho negativas consecutivas apesar da frequência de formação adequada aquando da primeira avaliação negativa;</p> <p>i) Divulguem informação que, nos termos legais, não deva ser divulgada;</p> <p>j) Em resultado da função que exercem, solicitem ou aceitem, direta ou indiretamente, dádivas, gratificações, participações em lucros ou outras vantagens patrimoniais, ainda que sem o fim de acelerar ou retardar qualquer serviço ou procedimento;</p> <p>l) Comparticipem em oferta ou negociação de emprego público;</p> <p>m) Sejam encontrados em alcance ou desvio de dinheiros públicos;</p> <p>n) Tomem parte ou interesse, diretamente ou por interposta pessoa, em qualquer contrato celebrado ou a celebrar por qualquer órgão ou serviço;</p> <p>o) Com intenção de obter, para si ou para terceiro, benefício económico ilícito, falem aos deveres funcionais, não promovendo atempadamente os procedimentos adequados, ou lesem, em negócio jurídico ou por mero ato material, designadamente por destruição, adulteração ou extravio de documentos ou por viciação de dados para tratamento informático, os interesses patrimoniais que, no todo ou em parte, lhes cumpre, em razão das suas funções, administrar, fiscalizar, defender ou realizar;</p> <p>p) Autorizem o exercício de qualquer atividade remunerada nas modalidades que estão vedadas aos trabalhadores que, colocados em situação de mobilidade especial, se encontrem no gozo de licença extraordinária.</p> <p>2 - Tornando-se inviável a manutenção da relação funcional, as penas de demissão e de despedimento por facto imputável ao trabalhador são ainda aplicáveis aos trabalhadores que, encontrando-se em situação de mobilidade especial:</p> <p>a) Exerçam qualquer atividade remunerada fora dos casos previstos na lei;</p> <p>b) No gozo de licença extraordinária, exerçam qualquer atividade remunerada nas modalidades que lhes estão vedadas.</p>	<p>b) Pratique atos de grave insubordinação ou indisciplina ou incite à sua prática;</p> <p>c) No exercício das suas funções, pratique atos manifestamente ofensivos das instituições e princípios consagrados na Constituição;</p> <p>d) Pratique ou tente praticar qualquer ato que lese ou contrarie os superiores interesses do Estado em matéria de relações internacionais;</p> <p>e) Volte a praticar os factos referidos nas alíneas c), h) e i) do artigo 185.º;</p> <p>f) Dolosamente participe infração disciplinar supostamente cometida por outro trabalhador;</p> <p>g) Dentro do mesmo ano civil, dê cinco faltas seguidas ou 10 interpoladas sem justificação;</p> <p>h) Cometa reiterada violação do dever de zelo, indiciada em processo de averiguações instaurado após a obtenção de duas avaliações de desempenho negativas consecutivas;</p> <p>i) Divulgue informação que, nos termos legais, não deva ser divulgada;</p> <p>j) Em resultado da função que exerce, solicite ou aceite, direta ou indiretamente, dádivas, gratificações, participação em lucro ou outras vantagens patrimoniais, ainda que sem o fim de acelerar ou retardar qualquer serviço ou procedimento;</p> <p>k) Comparticpe em oferta ou negociação de emprego público;</p> <p>l) Seja encontrado em alcance ou desvio de dinheiros públicos;</p> <p>m) Tome parte ou tenha interesse, diretamente ou por interposta pessoa, em qualquer contrato celebrado ou a celebrar por qualquer órgão ou serviço;</p> <p>n) Com intenção de obter, para si ou para terceiro, benefício económico ilícito, falte aos deveres funcionais, não promovendo atempadamente os procedimentos adequados, ou lese, em negócio jurídico ou por mero ato material, designadamente por destruição, adulteração ou extravio de documentos ou por viciação de dados para tratamento informático, os interesses patrimoniais que, no todo ou em parte, lhe cumpre, em razão das suas funções, administrar, fiscalizar, defender ou realizar;</p> <p>o) Autorize o exercício de qualquer atividade remunerada nas modalidades que estão vedadas aos trabalhadores que, colocados em situação de requalificação, se encontrem no gozo de licença extraordinária.</p> <p>4 - Tornando-se inviável a manutenção da relação funcional, as penas de demissão e de despedimento por facto imputável ao trabalhador são ainda aplicáveis aos trabalhadores que, encontrando-se em situação de requalificação, exerçam qualquer atividade remunerada fora dos casos previstos na lei.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 297.º</b> <b>Procedimento para despedimento ou demissão</b></p> <p>A aplicação da sanção de despedimento ou demissão pelo empregador público é obrigatoriamente precedida do procedimento disciplinar previsto na presente lei.</p>
<p style="text-align: center;">[Lei nº 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 273.º</b> Suspensão do despedimento</p> <p>O trabalhador pode requerer a suspensão da eficácia do ato de despedimento nos termos do Código de Processo nos Tribunais Administrativos.</p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 274.º</b> Impugnação do despedimento</p> <p>1 - O ato de despedimento pode ser objeto de apreciação jurisdicional nos termos do Código de Processo nos Tribunais Administrativos.</p> <p>2 - A ação tem de ser intentada no prazo de um ano a contar da data do despedimento.</p> <p>3 - A entidade empregadora pública apenas pode invocar factos e fundamentos constantes da decisão de despedimento comunicada ao trabalhador.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 298.º</b> <b>Impugnação judicial do despedimento ou demissão</b></p> <p>1 - A ação de impugnação do despedimento ou demissão tem de ser proposta no prazo de um ano sobre a data de produção de efeitos da extinção do vínculo.</p> <p>2 - A providência cautelar de suspensão do despedimento ou demissão deve ser requerida no prazo de 30 dias sobre a data de produção de efeitos da extinção do vínculo.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p data-bbox="488 389 797 411"><b>[Lei nº 58/2008, de 9 de setembro]</b></p> <p data-bbox="555 443 730 488">Artigo 64.º Efeitos da invalidez</p> <p data-bbox="188 520 1102 644">1 - Quando tenha sido jurisdicionalmente anulado ou declarado nulo ou inexistente o ato de aplicação das penas de demissão, de despedimento por facto imputável ao trabalhador ou de cessação da comissão de serviço, esta quando seja acessória daquelas ou, em qualquer caso, quando o trabalhador não seja titular de relação jurídica de emprego público constituída em diferente modalidade, o órgão ou serviço é condenado:</p> <p data-bbox="188 651 1088 724">a) A indemnizar o trabalhador por todos os danos, patrimoniais e não patrimoniais, causados; b) Ao pagamento de uma compensação ao trabalhador, determinada nos termos dos números seguintes; e c) À reconstituição da situação jurídico-funcional atual hipotética do trabalhador.</p> <p data-bbox="188 756 1102 829">2 - Para os efeitos do disposto na alínea b) do número anterior, o trabalhador tem direito a receber a remuneração que deixou de auferir desde a data de produção de efeitos do ato de aplicação da pena até ao trânsito em julgado da decisão jurisdicional.</p> <p data-bbox="188 861 1102 935">3 - Ao montante apurado nos termos do número anterior deduzem-se as importâncias que o trabalhador tenha comprovadamente obtido com a cessação da relação jurídica de emprego público e que não receberia se não fosse a pena aplicada.</p> <p data-bbox="188 1062 1102 1120">4 - O montante do subsídio de desemprego eventualmente auferido pelo trabalhador é deduzido na compensação, devendo o órgão ou serviço entregar essa quantia à segurança social.</p> <p data-bbox="188 1152 1102 1248">5 - É ainda deduzido na compensação o montante da remuneração respeitante ao período decorrido desde a data de produção de efeitos do ato de aplicação da pena até 30 dias antes da data da sua impugnação jurisdicional quando esta não tenha tido lugar nos 30 dias subsequentes àquela data de produção de efeitos.</p>	<p data-bbox="1384 443 1783 488">Artigo 299.º Invalidez do despedimento ou da demissão</p> <p data-bbox="1128 520 2042 564">1 - Sendo anulada ou declarada nula a sanção de despedimento disciplinar ou de demissão, o órgão ou serviço é condenado:</p> <p data-bbox="1128 651 1953 695">a) A indemnizar o trabalhador por todos os danos, patrimoniais e não patrimoniais, causados; b) A reconstituir a situação jurídico-funcional atual hipotética do trabalhador.</p> <p data-bbox="1128 756 2042 801">2 - O trabalhador tem ainda direito a receber a remuneração que deixou de auferir desde a data de produção de efeitos do ato de aplicação da sanção até ao trânsito em julgado da decisão judicial.</p> <p data-bbox="1128 861 2042 1062">3 - Ao montante apurado nos termos do <b>número anterior</b> deduzem-se: a) As importâncias que o trabalhador tenha comprovadamente obtido com a extinção do vínculo de emprego público e que não receberia se não fosse a sanção aplicada; b) O montante do subsídio de desemprego eventualmente auferido pelo trabalhador, devendo o órgão ou serviço entregar essa quantia à segurança social. c) O montante da remuneração respeitante ao período decorrido desde a data de produção de efeitos da extinção do vínculo até 30 dias antes da data da sua impugnação judicial, quando esta não tenha tido lugar nos 30 dias subsequentes àquela data de produção de efeitos.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p data-bbox="488 389 792 411">[Lei n.º 58/2008, de 9 de setembro]</p> <p data-bbox="383 440 904 488"><b>Artigo 65.º</b> Indemnização em substituição da reconstituição da situação</p> <p data-bbox="185 520 1099 699">1 - Quando tenha sido jurisdicionalmente impugnado o ato de aplicação das penas de demissão, de despedimento por facto imputável ao trabalhador ou de cessação da comissão de serviço, esta quando seja acessória daquelas ou, em qualquer caso, quando o trabalhador não seja titular de relação jurídica de emprego público constituída em diferente modalidade, o trabalhador, até à data da decisão jurisdicional e na hipótese de esta anular ou declarar nulo ou inexistente aquele ato, pode optar, em alternativa à reconstituição da sua situação jurídico-funcional atual hipotética, pelo recebimento de uma indemnização.</p> <p data-bbox="185 727 1099 775">2 - Na falta de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho em contrário, a indemnização tem o seguinte montante cumulável:</p> <p data-bbox="185 783 1099 855">a) De uma remuneração base mensal por cada ano completo, ou respetiva proporção no caso de fração de ano, de exercício de funções públicas, quando a pena seja a de demissão ou de despedimento por facto imputável ao trabalhador;</p> <p data-bbox="185 863 1099 935">b) De uma remuneração base mensal por cada mês completo, ou respetiva proporção no caso de fração de mês, que faltasse para o termo da comissão de serviço, quando a pena seja a de cessação da comissão de serviço.</p> <p data-bbox="185 967 1099 1038">3 - O tempo decorrido desde a data de produção de efeitos da pena até ao trânsito em julgado da decisão jurisdicional é considerado exercício de funções públicas para os efeitos do disposto na alínea a) do número anterior.</p> <p data-bbox="185 1070 1099 1118">4 - Em qualquer caso, a indemnização referida na alínea a) do n.º 2 não é inferior a seis remunerações base mensais e a referida na alínea b) do mesmo número a três.</p> <p data-bbox="185 1150 1099 1198">5 - Efetuada a opção nos termos dos números anteriores, o tribunal condena o órgão ou serviço em conformidade.</p>	<p data-bbox="1317 440 1850 488"><b>Artigo 300.º</b> Indemnização em substituição da reconstituição da situação</p> <p data-bbox="1128 520 2042 592">1 - Em alternativa à reconstituição da sua situação jurídico-funcional atual hipotética, o trabalhador pode optar, até à data da decisão jurisdicional, pelo recebimento da indemnização prevista no <b>número seguinte</b>.</p> <p data-bbox="1128 624 2042 703">2 - A indemnização prevista no <b>número anterior</b> é fixada pelo tribunal, entre 15 e 45 dias por cada ano completo ou fração de exercício de funções públicas, atendendo ao valor da retribuição e ao grau de ilicitude, e com o valor mínimo correspondente a três remunerações base mensais.</p> <p data-bbox="1128 735 2042 831">3 - Quando a sanção seja a de cessação da comissão de serviço, ao valor previsto no <b>número anterior</b> acresce uma remuneração base mensal por cada mês completo, ou respetiva proporção no caso de fração de mês, que faltasse para o termo da comissão de serviço, com um mínimo correspondente a três remunerações base mensais.</p> <p data-bbox="1128 967 2042 1038">4 - O tempo decorrido desde a data de produção de efeitos da sanção até ao trânsito em julgado da decisão jurisdicional é considerado exercício de funções públicas, para efeitos do disposto nos números anteriores.</p> <p data-bbox="1128 1150 2042 1174">5 - Efetuada a opção <b>referida no n.º 1</b>, o tribunal deve condenar o órgão ou serviço em conformidade.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p data-bbox="483 387 797 408">[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p data-bbox="443 440 842 488">Artigo 279.º Regras especiais relativas ao contrato a termo</p> <p data-bbox="185 520 1099 568">1 - Ao contrato a termo aplicam-se as regras gerais de cessação do contrato, com as alterações constantes do número seguinte.</p> <p data-bbox="185 600 1099 775">2 - Sendo o despedimento declarado ilícito, a entidade empregadora pública é condenada: a) No pagamento da indemnização pelos prejuízos causados, não devendo o trabalhador receber uma compensação inferior à importância correspondente ao valor das remunerações que deixou de auferir desde a data do despedimento até ao termo certo ou incerto do contrato, ou até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal, se aquele termo ocorrer posteriormente; b) Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria, caso o termo ocorra depois do trânsito em julgado da decisão do tribunal.</p>	<p data-bbox="1379 440 1787 488">Artigo 301.º Regras especiais relativas ao contrato a termo</p> <p data-bbox="1126 520 2040 568">1 - Ao contrato a termo aplicam-se as regras gerais de cessação do contrato, com as alterações constantes do número seguinte.</p> <p data-bbox="1126 600 2040 775">2 - Sendo o despedimento declarado ilícito, o empregador público é condenado: a) No pagamento da indemnização pelos prejuízos causados, não devendo o trabalhador receber uma compensação inferior à importância correspondente ao valor das remunerações que deixou de auferir desde a data do despedimento até ao termo certo ou incerto do contrato, ou até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal, se aquele termo ocorrer posteriormente; b) Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria, caso o termo ocorra depois do trânsito em julgado da decisão do tribunal.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>Sem correspondência.</p>	<p style="text-align: center;"><b>SUBSECÇÃO IV</b> <b>Extinção pelo trabalhador com aviso prévio</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 302.º</b> <b>Modalidades de extinção</b></p> <p>A extinção do vínculo de emprego público por iniciativa do trabalhador com aviso prévio é feita por denúncia ou exoneração a pedido do trabalhador, consoante o trabalhador seja titular de um contrato de trabalho em funções públicas ou de um vínculo de nomeação, respetivamente.</p>
<p style="text-align: center;">[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p style="text-align: center;">Artigo 286.º Aviso prévio</p> <p>1 - O trabalhador pode denunciar o contrato independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita enviada à entidade empregadora pública com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respetivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade no órgão ou serviço.</p> <p>2 - Sendo o contrato a termo, o trabalhador que se pretenda desvincular antes do decurso do prazo acordado deve avisar a entidade empregadora pública com a antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a seis meses, ou de 15 dias, se for de duração inferior.</p> <p>3 - No caso de contrato a termo incerto, para o cálculo do prazo de aviso prévio a que se refere o número anterior atender-se-á ao tempo de duração efetiva do contrato.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 303.º</b> <b>Denúncia do contrato de trabalho em funções públicas</b></p> <p>1 - O trabalhador pode denunciar o contrato independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita enviada ao empregador público com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respetivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade no órgão ou serviço.</p> <p>2 - Sendo o contrato a termo, o trabalhador que se pretenda desvincular antes do decurso do prazo acordado deve avisar o empregador público com a antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a seis meses, ou de 15 dias, se for de duração inferior.</p> <p>3 - No caso de contrato a termo incerto, para o cálculo do prazo de aviso prévio a que se refere o número anterior <b>atende-se</b> ao tempo de duração efetiva do contrato.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>[Lei nº 12-A/2008, de 27 de fevereiro]</p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 32.º</b> Cessação da nomeação</p> <p>1 - A nomeação definitiva cessa por:</p> <p>a) Conclusão sem sucesso do período experimental, nos termos dos n.ºs 8, 9 e 10 do artigo 12.º;</p> <p>b) Exoneração a pedido do trabalhador;</p> <p>c) Mútuo acordo entre a entidade empregadora pública e o trabalhador, mediante compensação, nos termos previstos na lei;</p> <p>d) Aplicação de pena disciplinar expulsiva;</p> <p>e) Morte do trabalhador;</p> <p>f) Desligação do serviço para efeitos de aposentação.</p> <p>2 - A exoneração referida na alínea b) do número anterior produz efeitos no 30.º dia a contar da data da apresentação do respetivo pedido, exceto quando a entidade empregadora pública e o trabalhador acordarem diferentemente.</p> <p>3 - À causa de cessação referida na alínea c) do n.º 1 são aplicáveis as disposições do RCTFP relativas à cessação por acordo.</p> <p>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.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 304.º</b> Exoneração a pedido do trabalhador</p> <p>A nomeação definitiva cessa por exoneração do trabalhador, que produz efeitos no 30.º dia a contar da data da apresentação do respetivo requerimento escrito, exceto quando o empregador público e o trabalhador acordem diferentemente.</p>
<p>[Lei nº 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 287.º</b> Falta de cumprimento do prazo de aviso prévio</p> <p>Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido no artigo anterior, fica obrigado a pagar à entidade empregadora pública uma indemnização de valor igual à remuneração base correspondente ao período de antecedência em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados em virtude da inobservância do prazo de aviso prévio ou emergentes da violação de obrigações assumidas em pacto de permanência.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 305.º</b> Falta de cumprimento dos prazos de aviso prévio</p> <p>Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, os prazos de aviso prévio estabelecidos nos artigos anteriores, fica obrigado a pagar ao empregador público uma indemnização de valor igual à remuneração base correspondente ao período de aviso em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p style="text-align: center;"><b>Artigo 280.º</b> Regras gerais</p> <p>1 - Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato.</p> <p>2 - Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos da entidade empregadora pública:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Falta culposa de pagamento pontual da remuneração;</li> <li>b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;</li> <li>c) Aplicação de sanção ilegal;</li> <li>d) Falta culposa de condições de segurança, higiene e saúde no trabalho;</li> <li>e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;</li> <li>f) Ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pela entidade empregadora pública ou seu representante legítimo.</li> </ul> <p>3 - Constitui ainda justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;</li> <li>b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade empregadora pública;</li> <li>c) Falta não culposa de pagamento pontual da remuneração.</li> </ul> <p>4 - Para apreciação da justa causa deve atender-se ao grau de lesão dos interesses do trabalhador e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.</p>	<p style="text-align: center;"><b>SUBSECÇÃO V</b> <b>Extinção pelo trabalhador com justa causa</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 306.º</b> <b>Justa causa de extinção do vínculo de emprego público</b></p> <p>1 - Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador extinguir imediatamente o vínculo de emprego público.</p> <p>2 - Constituem justa causa de extinção do vínculo pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos do empregador público:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Falta culposa de pagamento pontual da remuneração;</li> <li>b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;</li> <li>c) Aplicação de sanção ilegal;</li> <li>d) Falta culposa de condições de segurança, higiene e saúde no trabalho;</li> <li>e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;</li> <li>f) Ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pelo empregador público ou seu representante legítimo.</li> </ul> <p>3 - Constituem ainda justa causa de extinção do vínculo pelo trabalhador, os seguintes factos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação do vínculo;</li> <li>b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes do empregador público;</li> <li>c) Falta não culposa de pagamento pontual da remuneração.</li> </ul> <p>4 - Para apreciação da justa causa deve atender-se ao grau de lesão dos interesses do trabalhador e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Artigo 281.º</b> Procedimento</p> <p>1 - A declaração de resolução deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, nos 30 dias subsequentes ao conhecimento desses factos.</p> <p>2 - Se o fundamento da resolução for o da alínea a) do n.º 3 do artigo anterior, o trabalhador deve notificar a entidade empregadora pública logo que possível.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 307.º</b> <b>Procedimento</b></p> <p>1 - A declaração de extinção do vínculo pelo trabalhador deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, nos 30 dias subsequentes ao conhecimento desses factos.</p> <p>2 - Se o fundamento da extinção for o da <b>alínea a) do n.º 3 do artigo anterior</b>, o trabalhador deve notificar o empregador público logo que possível.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p style="text-align: center;"><b>Artigo 282.º</b> Indemnização devida ao trabalhador</p> <p>1 - A resolução do contrato com fundamento nos factos previstos no n.º 2 do artigo 280.º confere ao trabalhador o direito a uma indemnização por todos os danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos, devendo esta corresponder a uma indemnização a fixar entre 15 e 45 dias de remuneração base por cada ano completo de antiguidade no exercício de funções públicas.</p> <p>2 - No caso de fração de ano, o valor de referência previsto na segunda parte do número anterior é calculado proporcionalmente, mas, independentemente da antiguidade do trabalhador, a indemnização nunca pode ser inferior a três meses de remuneração base.</p> <p>3 - No caso de contrato a termo, a indemnização prevista nos números anteriores não pode ser inferior à quantia correspondente às remunerações vincendas.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 308.º</b> Indemnização devida ao trabalhador</p> <p>1 - A extinção do vínculo com fundamento nos factos previstos no <b>n.º 2 do artigo 306.º</b> confere ao trabalhador o direito a uma indemnização, a determinar entre 30 e 60 dias de remuneração base por cada ano completo de antiguidade no exercício de funções públicas, mas nunca podendo ser inferior a três meses de remuneração base.</p> <p>2 - No caso de fração de ano de antiguidade, o valor da indemnização é calculado proporcionalmente.</p> <p>3 - No caso de contrato a termo, a indemnização prevista nos <b>números anteriores</b> não pode ser inferior à quantia correspondente às remunerações vincendas.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Artigo 283.º</b> Impugnação da resolução</p> <p>1 - A resolução do contrato pode ser objeto de apreciação jurisdicional nos termos do Código de Processo nos Tribunais Administrativos.</p> <p>2 - A ação tem de ser intentada no prazo de um ano a contar da data da resolução.</p> <p>3 - Na ação em que for apreciada a ilicitude da resolução apenas são atendíveis para a justificar os factos constantes da comunicação referida no n.º 1 do artigo 281.º</p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 284.º</b> Resolução ilícita</p> <p>No caso de ter sido impugnada a resolução do contrato com base em ilicitude do procedimento previsto no n.º 1 do artigo 281.º, o trabalhador pode corrigir o vício até ao termo do prazo para contestar, não se aplicando, no entanto, este regime mais de uma vez.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 309.º</b> Impugnação da declaração de extinção do vínculo</p> <p>1 - A ilicitude da extinção do vínculo pode ser declarada judicialmente em ação intentada pelo empregador público no prazo de um ano, a contar da data da declaração.</p> <p>2 - Na ação em que for apreciada a ilicitude da extinção do vínculo apenas são atendíveis para a justificar os factos constantes da comunicação referida no <b>n.º 1 do artigo 307.º</b>.</p> <p>3 - No caso de ter sido impugnada a extinção do vínculo, com base em ilicitude do procedimento previsto no <b>n.º 1 do artigo 307.º</b>, o trabalhador pode corrigir o vício até ao termo do prazo para contestar, não se aplicando, no entanto, este regime mais de uma vez.</p> <p>4 - Não se provando a justa causa de extinção do vínculo, o empregador público tem direito a indemnização pelos prejuízos causados, não inferior ao montante calculado nos termos do <b>artigo 305.º</b>.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>Sem correspondência.</p>	<p style="text-align: center;"><b>SECÇÃO III</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Cessação do contrato de trabalho em funções públicas na sequência de processo de reorganização de serviços e racionalização de efetivos</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 310.º</b> <b>Procedimento</b></p> <p>1 - O contrato de trabalho em funções públicas cessa na sequência de processo de reorganização de serviços ou de racionalização de efetivos realizado nos termos da presente lei, se, após o decurso da primeira fase do processo de requalificação, o trabalhador não abrangido pela segunda fase não tiver reiniciado funções em órgão ou serviço.</p> <p>2 - Esgotado o período de requalificação sem reinício de funções, o trabalhador é notificado da declaração emitida pela entidade gestora do sistema de requalificação da inexistência de outros postos de trabalho compatíveis com a sua categoria ou qualificação profissional.</p> <p>3 - O contrato de trabalho cessa no prazo de 10 dias, a contar da notificação referida no <b>número anterior</b>.</p>
<p>Sem correspondência.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 311.º</b> <b>Compensação pela cessação do contrato</b></p> <p>1 - A cessação do contrato de trabalho em funções públicas ao abrigo da presente subsecção confere ao trabalhador o direito a uma compensação calculada nos termos do Código do Trabalho.</p> <p>2 - A compensação a que se refere o <b>número anterior</b> é calculada com base na remuneração base do trabalhador auferida antes da redução imposta pela situação de requalificação em que se encontrava.</p> <p>3 - O pagamento da compensação prevista na presente secção é assegurado pela Secretaria-Geral do Ministério das Finanças, nos termos do Decreto-Lei n.º 74/70, de 2 de março, alterado pelos Decretos Leis n.ºs 793/76, de 5 de novembro, 275-A/93, de 9 de agosto, e 503/99, de 20 de novembro, e pela Lei n.º 67-A/2007, de 31 de dezembro, quando se trate de trabalhadores oriundos de serviços da administração direta e indireta do Estado.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
Sem correspondência.	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 312.º</b> <b>Ilicitude da cessação do contrato de trabalho em funções públicas</b></p> <p>O regime da apreciação judicial do despedimento ou demissão é aplicável ao ato que declara a cessação do contrato de trabalho em funções públicas na sequência de processo de requalificação.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
	<p><b>PARTE III</b> <b>Direito coletivo</b></p>
	<p><b>TÍTULO I</b> <b>Estruturas de representação coletiva dos trabalhadores</b></p>
	<p><b>CAPÍTULO I</b> <b>Disposições gerais</b></p>
<p>[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p style="text-align: center;">Artigo 289.º Estruturas de representação coletiva dos trabalhadores</p> <p>Para defesa e prossecução coletivas dos seus direitos e interesses, podem os trabalhadores constituir:</p> <p>a) Comissões de trabalhadores e subcomissões de trabalhadores; b) Associações sindicais.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 290.º Autonomia e independência</p> <p>1 - Sem prejuízo das formas de apoio previstas na lei, não podem as entidades empregadoras públicas promover a constituição, manter ou financiar o funcionamento, por quaisquer meios, das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores ou, por qualquer modo, intervir na sua organização e direção, assim como impedir ou dificultar o exercício dos seus direitos.</p> <p>2 - As estruturas de representação coletiva são independentes do Estado, dos partidos políticos, das instituições religiosas e de quaisquer associações de outra natureza, sendo proibida qualquer ingerência destes na sua organização e direção, bem como o seu recíproco financiamento.</p> <p>3 - O Estado pode apoiar as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos previstos na lei.</p> <p>4 - O Estado não pode discriminar as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores relativamente a quaisquer outras entidades associativas.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 291.º Proibição de atos discriminatórios</p> <p>É proibido e considerado nulo todo o acordo ou ato que vise:</p> <p>a) Subordinar o emprego do trabalhador à condição de este se filiar ou não se filiar numa associação</p>	<p style="text-align: center;">Artigo 313.º <b>Representação coletiva dos trabalhadores em funções públicas</b></p> <p>1 - Os trabalhadores em funções públicas têm o direito de criar estruturas de representação coletiva para defesa dos seus direitos e interesses, nomeadamente comissões de trabalhadores e associações sindicais, sem prejuízo das restrições estabelecidas em lei especial.</p> <p>2 - Às estruturas de representação coletiva <b>dos trabalhadores</b> é aplicável o regime do Código do Trabalho, com as necessárias adaptações e as especificidades constantes da presente lei.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>sindical ou de se retirar daquela em que esteja inscrito;  b) Despedir, mudar de local de trabalho ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador devido ao exercício dos direitos relativos à participação em estruturas de representação coletiva ou pela sua filiação ou não filiação sindical.</p>	
<p>[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p style="text-align: center;">Artigo 292.º Crédito de horas</p> <p>1 - Beneficiam de crédito de horas, nos termos previstos neste Regime, os trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva.</p> <p>2 - O crédito de horas é referido ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efetivo.</p> <p>3 - Sempre que pretendam exercer o direito ao gozo do crédito de horas, os trabalhadores devem avisar, por escrito, a entidade empregadora pública com a antecedência mínima de dois dias, salvo motivo atendível.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 314.º</b> <b>Crédito de horas dos representantes dos trabalhadores</b></p> <p>Os trabalhadores em funções públicas eleitos para as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores beneficiam de crédito de horas, nos termos previstos no Código do Trabalho e na presente lei.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 293.º</b> Faltas</p> <p>1 - As ausências dos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva no desempenho das suas funções e que excedam o crédito de horas consideram-se faltas justificadas e contam, salvo para efeito de remuneração, como tempo de serviço efetivo.</p> <p>2 - Relativamente aos delegados sindicais, apenas se consideram justificadas, para além das que correspondam ao gozo do crédito de horas, as ausências motivadas pela prática de atos necessários e inadiáveis no exercício das suas funções, as quais contam, salvo para efeito de remuneração, como tempo de serviço efetivo.</p> <p>3 - As ausências a que se referem os números anteriores são comunicadas, por escrito, com um dia de antecedência, com referência às datas e ao número de dias de que os respetivos trabalhadores necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade de previsão, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia de ausência.</p> <p>4 - A inobservância do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 315.º</b> Faltas</p> <p>1 - As ausências dos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva no desempenho das suas funções e que excedam o crédito de horas consideram-se faltas justificadas e contam, salvo para efeito de remuneração, como tempo de serviço efetivo.</p> <p>2 - Relativamente aos delegados sindicais, apenas se consideram justificadas, para além das que correspondam ao gozo do crédito de horas, as ausências motivadas pela prática de atos necessários e inadiáveis no exercício das suas funções, as quais contam, salvo para efeito de remuneração, como tempo de serviço efetivo.</p> <p>3 - As ausências a que se referem os <b>números anteriores</b> são comunicadas, pelo trabalhador ou estrutura de representação coletiva em que se insere, por escrito, com um dia de antecedência, com referência às datas e ao número de dias de que os respetivos trabalhadores necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade de previsão, nas 48 horas imediatas ao primeiro dia de ausência.</p> <p>4 - A inobservância do disposto no <b>número anterior</b> torna as faltas injustificadas.</p>
<p>[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 294.º</b> Proteção em caso de procedimento disciplinar e despedimento</p> <p>1 - A suspensão preventiva de trabalhador eleito para as estruturas de representação coletiva não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e atividades que se compreendam no exercício normal dessas funções.</p> <p>2 - O despedimento de trabalhador candidato a corpos sociais das associações sindicais, bem como do que exerça ou haja exercido funções nos mesmos corpos sociais há menos de três anos, presume-se feito sem justa causa ou motivo justificativo.</p> <p>3 - No caso de o trabalhador despedido ser representante sindical ou membro de comissão de trabalhadores, tendo sido interposta providência cautelar de suspensão da eficácia do ato de</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 316.º</b> Proteção em caso de procedimento disciplinar, despedimento ou demissão</p> <p>1 - A suspensão preventiva de trabalhador eleito para as estruturas de representação coletiva não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e atividades que se compreendam no exercício normal dessas funções.</p> <p>2 - Na pendência de processo para apuramento de responsabilidade disciplinar, civil ou criminal, com fundamento em exercício abusivo de direitos na qualidade de membro de estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, aplica-se ao trabalhador visado o disposto no <b>número anterior</b>.</p> <p>3 - O despedimento ou demissão de trabalhador candidato a corpos sociais das associações sindicais, bem como do que exerça ou haja exercido funções nos mesmos corpos sociais há menos de três anos,</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>despedimento, esta só não é decretada se o tribunal concluir pela existência de probabilidade séria de verificação da justa causa ou do motivo justificativo invocados.</p> <p>4 - As ações administrativas que tenham por objeto litígios relativos ao despedimento dos trabalhadores referidos no número anterior têm natureza urgente.</p> <p>5 - Sem prejuízo do disposto no número seguinte, não havendo justa causa ou motivo justificativo, o trabalhador despedido tem o direito de optar entre a reintegração no órgão ou serviço e uma indemnização calculada nos termos previstos no n.º 1 do artigo 278.º ou estabelecida em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, e nunca inferior à remuneração base correspondente a seis meses.</p> <p>6 - No caso de despedimento decidido em procedimento disciplinar, a indemnização em substituição da reintegração a que se refere o número anterior é calculada nos termos previstos no Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores Que Exercem Funções Públicas.</p>	<p>presume-se feito sem justa causa ou motivo justificativo.</p> <p>4 - No caso de o trabalhador despedido ou demitido ser representante sindical ou membro de comissão de trabalhadores, tendo sido interposta providência cautelar de suspensão do despedimento ou demissão, esta só não é decretada se o tribunal concluir pela existência de probabilidade séria de verificação da justa causa ou do motivo justificativo invocados.</p> <p>5 - As ações que tenham por objeto litígios relativos ao despedimento ou demissão dos trabalhadores referidos no <b>número anterior</b> têm natureza urgente.</p> <p>6 - Em caso de ilicitude do despedimento ou demissão de trabalhador membro de estrutura de representação coletiva, este tem o direito de optar entre a reintegração no órgão ou serviço e uma indemnização calculada nos termos previstos na presente lei ou estabelecida em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, e nunca inferior à remuneração base correspondente a seis meses.</p>
<p>[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p><b>Artigo 295.º</b> <b>Proteção em caso de mudança de local de trabalho</b></p> <p>1 - Os trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, bem como na situação de candidatos e até dois anos após o fim do respetivo mandato, não podem ser mudados de local de trabalho sem o seu acordo expresso e sem audição da estrutura a que pertencem.</p> <p>2 - O disposto no número anterior não é aplicável quando a mudança de local de trabalho resultar da mudança de instalações do órgão ou serviço ou decorrer de normas legais aplicáveis a todos os seus trabalhadores.</p>	<p><b>Artigo 317.º</b> <b>Proteção em caso de mobilidade</b></p> <p>1 - Os trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, bem como na situação de candidatos, e até dois anos após o fim do respetivo mandato, não podem ser mudados de local de trabalho sem o seu acordo expresso e sem audição da estrutura a que pertencem.</p> <p>2 - O disposto no <b>número anterior</b> não é aplicável quando a mudança de local de trabalho resultar da mudança de instalações do órgão ou serviço ou decorrer de normas legais aplicáveis a todos os seus trabalhadores.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
Sem correspondência.	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 318.º</b> <b>Informações confidenciais</b></p> <p>1 - O membro de estrutura de representação coletiva dos trabalhadores não pode revelar aos trabalhadores ou a terceiros informações que tenha recebido, no âmbito de direito de informação ou consulta, e que sejam de acesso restrito nos termos do disposto no regime de acesso aos documentos administrativos ou diploma especial.</p> <p>2 - O dever de confidencialidade mantém-se após a cessação do mandato de membro de estrutura de representação coletiva dos trabalhadores.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
	<p style="text-align: center;"><b>CAPÍTULO II</b> <b>Comissões de trabalhadores</b></p> <p style="text-align: center;"><b>SECÇÃO I</b> <b>Disposições gerais sobre comissões de trabalhadores</b></p>
<p style="text-align: center;">[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 298.º</b> Princípios gerais</p> <p>1 - É direito dos trabalhadores criarem em cada órgão ou serviço uma comissão de trabalhadores para defesa dos seus interesses e para o exercício dos direitos previstos na Constituição.</p> <p>2 - Nos órgãos ou serviços com estabelecimentos periféricos ou unidades orgânicas desconcentradas os respetivos trabalhadores podem constituir subcomissões de trabalhadores.</p> <p>3 - Podem ser criadas comissões coordenadoras para articulação de atividades das comissões de trabalhadores constituídas nos órgãos ou serviços do mesmo ministério ou nos órgãos ou serviços de diferentes ministérios que prossigam atribuições de natureza análoga, bem como para o desempenho de outros direitos consignados na lei.</p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 299.º</b> Personalidade e capacidade</p> <p>1 - As comissões de trabalhadores adquirem personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área da Administração Pública.</p> <p>2 - A capacidade das comissões de trabalhadores abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos fins previstos na lei.</p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 300.º</b> Remissão</p> <p>A constituição, estatutos e eleição das comissões, das subcomissões de trabalhadores e das comissões coordenadoras é regulada pelo anexo II, «Regulamento».</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 319.º</b> <b>Princípios gerais relativos a comissões, subcomissões e comissões coordenadoras</b></p> <p>1 - Os trabalhadores têm direito de criar, em cada empregador público, uma comissão de trabalhadores, para defesa dos seus interesses e para o exercício dos direitos previstos na Constituição e na lei.</p> <p>2 - Nos empregadores públicos com estabelecimentos periféricos ou unidades orgânicas desconcentradas podem ser criadas subcomissões de trabalhadores.</p> <p>3 - Podem ser criadas comissões coordenadoras para articulação de atividades das comissões de trabalhadores constituídas em diferentes empregadores públicos do mesmo ministério ou de vários ministérios que prossigam atribuições de natureza análoga, bem como para o desempenho de outros direitos consignados na lei.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 301.º</b> Composição das comissões de trabalhadores</p> <p>O número de membros das comissões de trabalhadores não pode exceder:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Em órgãos ou serviços com menos de 50 trabalhadores - 2 membros;</li> <li>b) Em órgãos ou serviços com 51 a 200 trabalhadores - 3 membros;</li> <li>c) Em órgãos ou serviços com 201 a 500 trabalhadores - 3 a 5 membros;</li> <li>d) Em órgãos ou serviços com 501 a 1000 trabalhadores - 5 a 7 membros;</li> <li>e) Em órgãos ou serviços com mais de 1000 trabalhadores - 7 a 11 membros.</li> </ol> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 302.º</b> Subcomissões de trabalhadores</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 - O número de membros das subcomissões de trabalhadores não pode exceder: <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Nos estabelecimentos ou unidades orgânicas com 50 a 200 trabalhadores - 3 membros;</li> <li>b) Nos estabelecimentos ou unidades orgânicas com mais de 200 trabalhadores - 5 membros.</li> </ol> </li> <li>2 - Nos estabelecimentos ou unidades orgânicas com menos de 50 trabalhadores, a função das subcomissões de trabalhadores é assegurada por um só trabalhador.</li> </ol>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 320.º</b> <b>Número de membros de comissão de trabalhadores, comissão coordenadora ou subcomissão</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 - O número de membros da comissão de trabalhadores não pode exceder os seguintes: <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Em empregadores públicos com menos de 50 trabalhadores, dois;</li> <li>b) Em empregadores públicos com 50 a 200 trabalhadores, três;</li> <li>c) Em empregadores públicos com 201 a 500 trabalhadores, três a cinco;</li> <li>d) Em empregadores públicos com 501 a 1 000 trabalhadores, cinco a sete;</li> <li>e) Em empregadores públicos com mais de 1 000 trabalhadores, sete a 11.</li> </ol> </li> <li>2 - O número de membros da subcomissão de trabalhadores não pode exceder os seguintes: <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Nos estabelecimentos ou unidades orgânicas com 50 a 200 trabalhadores, três;</li> <li>b) Nos estabelecimentos ou unidades orgânicas com mais de 200 trabalhadores, cinco.</li> </ol> </li> <li>3 - Nos estabelecimentos ou unidades orgânicas com menos de 50 trabalhadores, a função da subcomissão de trabalhadores é assegurada por um só membro.</li> <li>4 - O número de membros da comissão coordenadora não pode exceder o número das comissões de trabalhadores que a mesma coordena, nem o máximo de 11 membros.</li> </ol>
<p>[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 305.º</b> Reuniões dos trabalhadores</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 - Salvo o disposto nos números seguintes, as comissões de trabalhadores devem marcar as reuniões gerais a realizar nos locais de trabalho fora do horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores e sem prejuízo da execução normal da atividade no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.</li> <li>2 - Podem realizar-se reuniões gerais de trabalhadores nos locais de trabalho durante o horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores até um máximo de quinze horas por ano, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.</li> <li>3 - Para efeito do número anterior, as comissões ou as subcomissões de trabalhadores são obrigadas a</li> </ol>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 321.º</b> <b>Reunião de trabalhadores no local de trabalho convocada por comissão de trabalhadores</b></p> <p>A realização de reunião de trabalhadores no local de trabalho, convocada por comissão de trabalhadores, bem como o respetivo procedimento, observam o disposto no Código do Trabalho.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>comunicar aos órgãos de direção do órgão ou serviço a realização das reuniões com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 306.º Apoio às comissões de trabalhadores</p> <p>1 - Os órgãos de direção dos órgãos e serviços devem pôr à disposição das comissões ou subcomissões de trabalhadores as instalações adequadas, bem como os meios materiais e técnicos necessários ao desempenho das suas atribuições.</p> <p>2 - As comissões e subcomissões de trabalhadores têm igualmente direito a distribuir informação relativa aos interesses dos trabalhadores, bem como à sua afixação em local adequado que for destinado para esse efeito.</p>	
<p style="text-align: center;">[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p style="text-align: center;">Artigo 304.º Crédito de horas</p> <p>1 - Para o exercício da sua atividade, cada um dos membros das seguintes entidades dispõe de crédito de horas não inferior aos seguintes montantes: a) Subcomissões de trabalhadores - oito horas mensais; b) Comissões de trabalhadores - vinte e cinco horas mensais; c) Comissões coordenadoras - vinte horas mensais.</p> <p>2 - Nos órgãos ou serviços com menos de 50 trabalhadores o crédito de horas referido no número anterior é reduzido a metade.</p> <p>3 - Nos órgãos ou serviços com mais de 1000 trabalhadores, as comissões de trabalhadores podem optar: a) Por um montante global, que é apurado pela seguinte fórmula: <math>C = n \times 25</math>, em que C é o crédito de horas e n o número de membros da comissão de trabalhadores; ou b) Por dispor de um dos seus membros durante metade do seu período normal de trabalho, independentemente dos créditos referidos no n.º 1.</p> <p>4 - Tem de ser tomada por unanimidade a opção prevista no número anterior, bem como, no caso da alínea a), a distribuição do montante global do crédito de horas pelos diversos membros da comissão de trabalhadores, não podendo ser atribuídas a cada um mais de quarenta horas mensais.</p>	<p style="text-align: center;">Artigo 322.º Crédito de horas de membros das comissões</p> <p>1 - Para o exercício da sua atividade, o membro das seguintes estruturas tem direito ao seguinte crédito mensal de horas: a) Subcomissões de trabalhadores, oito horas; b) Comissões de trabalhadores, 25 horas; c) Comissões coordenadoras, 20 horas.</p> <p>2 - Nos órgãos ou serviços com menos de 50 trabalhadores, o crédito de horas referido no número anterior é reduzido a metade.</p> <p>3 - Nos órgãos ou serviços com mais de 1 000 trabalhadores, a comissão de trabalhadores pode deliberar, por unanimidade, redistribuir pelos seus membros um montante global correspondente à soma dos créditos de horas de todos eles, com o limite individual de 40 horas mensais.</p> <p>4 - Os membros das entidades referidas no n.º 1 estão obrigados, para além do limite aí estabelecido, e ressalvado o disposto nos n.ºs 2 e 3, à prestação de trabalho nas condições normais.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>5 - Os membros das entidades referidas no n.º 1 ficam obrigados, para além do limite aí estabelecido, e ressalvado o disposto nos n.ºs 2 a 4, à prestação de trabalho nas condições normais.</p> <p>6 - Não pode haver lugar a acumulação de crédito de horas pelo facto de um trabalhador pertencer a mais de uma das entidades referidas no n.º 1.</p>	<p>5 - Não pode haver lugar a acumulação de crédito de horas pelo facto de um trabalhador pertencer a mais de uma das entidades referidas no n.º 1 do artigo anterior.</p>
	<p><b>SECÇÃO II</b> <b>Direitos das comissões de trabalhadores</b></p>
	<p><b>SUBSECÇÃO I</b> <b>Disposições gerais</b></p>
<p style="text-align: center;">[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro – Regulamento]</p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 232.º</b> <b>Direitos das comissões e das subcomissões de trabalhadores</b></p> <p>1 - Constituem direitos das comissões de trabalhadores, nomeadamente:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;</li> <li>b) Exercer o controlo de gestão nos respetivos órgãos ou serviços;</li> <li>c) Participar nos procedimentos relativos aos trabalhadores no âmbito dos processos de reorganização de órgãos ou serviços;</li> <li>d) Participar na elaboração da legislação do trabalho, diretamente ou por intermédio das respetivas comissões coordenadoras.</li> </ol> <p>2 - As subcomissões de trabalhadores podem:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Exercer os direitos previstos nas alíneas a), b) e c) do número anterior, que lhes sejam delegados pelas comissões de trabalhadores;</li> <li>b) Informar a comissão de trabalhadores dos assuntos que entenderem de interesse para a normal atividade desta;</li> <li>c) Fazer a ligação entre os trabalhadores dos estabelecimentos periféricos ou unidades orgânicas desconcentradas e as respetivas comissões de trabalhadores, ficando vinculadas à orientação geral por estas estabelecida.</li> </ol> <p>3 - As comissões e as subcomissões de trabalhadores não podem, através do exercício dos seus direitos e do desempenho das suas funções, prejudicar o normal funcionamento do órgão ou serviço.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 323.º</b> <b>Direitos da comissão e subcomissão de trabalhadores</b></p> <p>1 - A comissão de trabalhadores tem direito, nomeadamente, a:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;</li> <li>b) Exercer o controlo de gestão nos respetivos empregadores públicos;</li> <li>c) Participar nos procedimentos relativos aos trabalhadores, no âmbito dos processos de reorganização de órgãos ou serviços;</li> <li>d) Participar na elaboração da legislação do trabalho, diretamente ou por intermédio das respetivas comissões coordenadoras.</li> </ol> <p>2 - As subcomissões de trabalhadores podem exercer estes direitos, nos termos previstos no Código do Trabalho.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro – Regulamento]</p> <p style="text-align: center;">Artigo 233.º</p> <p style="text-align: center;">Reuniões da comissão de trabalhadores com o dirigente máximo ou órgão de Direção do órgão ou serviço</p> <p>1 - A comissão de trabalhadores tem o direito de reunir periodicamente com o dirigente máximo ou órgão de Direção do órgão ou serviço para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião em cada mês.</p> <p>2 - Da reunião referida no número anterior é lavrada ata, elaborada pelo órgão ou serviço, que deve ser assinada por todos os presentes.</p> <p>3 - O disposto nos números anteriores aplica-se igualmente às subcomissões de trabalhadores em relação aos dirigentes dos respetivos estabelecimentos periféricos ou unidades orgânicas desconcentradas.</p>	<p style="text-align: center;">Artigo 324.º</p> <p style="text-align: center;"><b>Reuniões da comissão de trabalhadores com o dirigente máximo ou órgão de direção do órgão ou serviço</b></p> <p>1 - A comissão de trabalhadores tem o direito de reunir periodicamente com o dirigente máximo do serviço ou com o órgão de direção do empregador público para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião em cada mês.</p> <p>2 - Da reunião referida no número anterior é lavrada ata, elaborada pelo órgão ou serviço, que deve ser assinada por todos os presentes.</p> <p>3 - O disposto nos números anteriores aplica-se igualmente às subcomissões de trabalhadores, em relação aos dirigentes dos respetivos estabelecimentos periféricos ou unidades orgânicas desconcentradas.</p>
	<p><b>SUBSECÇÃO II</b> <b>Informação e consulta</b></p>
<p>[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p style="text-align: center;">Artigo 296.º</p> <p style="text-align: center;">Deveres de informação e consulta</p> <p>A entidade empregadora pública é obrigada a prestar informações e a proceder a consultas, nos termos da lei.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 297.º</p> <p style="text-align: center;">Justificação e controlo</p> <p>1 - A não prestação de informações ou a não realização de consultas a que se refere o artigo anterior devem ser justificadas por escrito, com base em critérios legais objetivamente aferíveis.</p> <p>2 - A recusa de prestação de informações ou de realização de consultas podem ser objeto de apreciação administrativa e jurisdicional, nos termos da lei sobre acesso a informação administrativa e do Código de Processo nos Tribunais Administrativos.</p>	<p style="text-align: center;">Artigo 325.º</p> <p style="text-align: center;"><b>Conteúdo do direito a informação</b></p> <p>A comissão de trabalhadores tem direito de informação sobre:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Plano e relatório de atividades;</li> <li>b) Orçamento;</li> <li>c) Gestão dos recursos humanos, em função dos mapas de pessoal;</li> <li>d) Prestação de contas, incluindo balancetes, contas de gerência e relatórios de gestão.</li> <li>e) Projetos de reorganização do órgão ou serviço.</li> </ol>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p data-bbox="421 389 869 411"><b>[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro – Regulamento]</b></p> <p data-bbox="495 440 792 488"><b>Artigo 235.º</b> Obrigatoriedade de parecer prévio</p> <p data-bbox="188 517 1099 564">1 - Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da comissão de trabalhadores os seguintes atos da entidade empregadora pública:</p> <ul data-bbox="188 596 1099 831" style="list-style-type: none"><li>a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância a distância no local de trabalho;</li><li>b) Tratamento de dados biométricos;</li><li>c) Elaboração de regulamentos internos do órgão ou serviço;</li><li>d) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores do órgão ou serviço;</li><li>e) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores do órgão ou serviço;</li><li>f) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores do órgão ou serviço ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos.</li></ul> <p data-bbox="188 860 1099 932">2 - O parecer referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias a contar da receção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido em atenção da extensão ou complexidade da matéria.</p> <p data-bbox="188 963 1099 987">3 - Nos casos a que se refere a alínea c) do n.º 1, o prazo de emissão de parecer é de cinco dias.</p> <p data-bbox="188 1019 1099 1091">4 - Quando seja solicitada a prestação de informação sobre as matérias relativamente às quais seja requerida a emissão de parecer ou quando haja lugar à realização de reunião nos termos do n.º 1 do artigo 233.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações ou da realização da reunião.</p> <p data-bbox="188 1123 1099 1171">5 - Decorridos os prazos referidos nos n.ºs 2 e 3 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado considera-se preenchida a exigência referida no n.º 1.</p>	<p data-bbox="1431 440 1738 488"><b>Artigo 326.º</b> Obrigatoriedade de parecer prévio</p> <p data-bbox="1128 517 2040 596">Sem prejuízo dos pareceres obrigatórios previstos noutros diplomas, designadamente em matéria de balanço social e estatuto disciplinar, têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da comissão de trabalhadores os seguintes atos do empregador público:</p> <ul data-bbox="1128 596 2040 852" style="list-style-type: none"><li>a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância a distância no local de trabalho;</li><li>b) Tratamento de dados biométricos;</li><li>c) Elaboração de regulamentos internos do órgão ou serviço;</li><li>d) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores do órgão ou serviço;</li><li>e) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores do órgão ou serviço;</li><li>f) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores do órgão ou serviço ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos.</li></ul>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p style="text-align: center;"><b>Artigo 237.º</b> Finalidade do controlo de gestão</p> <p>O controlo de gestão visa promover o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida do respetivo órgão ou serviço.</p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 238.º</b> Conteúdo do controlo de gestão</p> <p>No exercício do direito do controlo de gestão, as comissões de trabalhadores podem:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos do órgão ou serviço e respetivas alterações, bem como acompanhar a respetiva execução;</li> <li>Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;</li> <li>Promover, junto dos órgãos de Direção e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da atividade do órgão ou serviço, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;</li> <li>Apresentar aos órgãos competentes do órgão ou serviço sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores e, em geral, à melhoria da qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde;</li> <li>Defender junto dos órgãos de Direção e fiscalização do órgão ou serviço e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.</li> </ol>	<p style="text-align: center;"><b>SUBSECÇÃO III</b> <b>Controlo de gestão do empregador público</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 327.º</b> <b>Finalidade e conteúdo do controlo de gestão</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>O controlo de gestão visa promover o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida do empregador público.</li> <li>No exercício do direito do controlo de gestão, a comissão de trabalhadores pode: <ol style="list-style-type: none"> <li>Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos do órgão ou serviço e respetivas alterações, bem como acompanhar a respetiva execução;</li> <li>Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;</li> <li>Promover, junto dos órgãos de direção e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da atividade do empregador público, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;</li> <li>Apresentar aos órgãos competentes do empregador público sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores e, em geral, à melhoria da qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança e saúde;</li> <li>Defender, junto dos órgãos de direção e fiscalização do empregador público e das autoridades competentes, os legítimos interesses dos trabalhadores.</li> </ol> </li> </ol>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro – Regulamento]</p> <p>Artigo 239.º Exclusões do controlo de gestão</p> <p>1 - O controlo de gestão não pode ser exercido em relação às seguintes atividades:</p> <p>a) Defesa nacional; 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.</p> <p>2 - Excluem-se igualmente do controlo de gestão as atividades que envolvam, por via direta ou delegada, competências dos órgãos de soberania, bem como das assembleias regionais e dos governos regionais.</p>	<p>Artigo 328.º Limites ao controlo de gestão</p> <p>1 - O controlo de gestão nos empregadores públicos não pode ser exercido em relação às seguintes atividades:</p> <p>a) Defesa nacional; 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.</p> <p>2 - Excluem-se igualmente do controlo de gestão as atividades que envolvam, por via direta ou delegada, competências dos órgãos de soberania, bem como das assembleias regionais e dos governos regionais.</p>
	<p><b>SECÇÃO III</b> <b>Constituição e extinção da comissão de trabalhadores</b></p>
	<p>Artigo 329.º Disposição geral</p> <p>A constituição, aprovação de estatutos e eleição de comissão de trabalhadores segue, com as necessárias adaptações, o disposto no Código do Trabalho, com as especialidades constantes da presente secção.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p data-bbox="416 389 871 411">[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro – Regulamento]</p> <p data-bbox="589 440 696 488">Artigo 228.º Registo</p> <p data-bbox="185 518 1099 644">1 - A comissão eleitoral referida no n.º 1 do artigo 214.º deve, no prazo de 15 dias a contar da data do apuramento, requerer ao ministério responsável pela área da Administração Pública o registo da constituição da comissão de trabalhadores e da aprovação dos estatutos ou das suas alterações, juntando os estatutos aprovados ou alterados, bem como cópias certificadas das atas da comissão eleitoral e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.</p> <p data-bbox="185 780 1099 906">2 - A comissão eleitoral referida nos n.ºs 2 ou 5 do artigo 218.º deve, no prazo de 15 dias a contar da data do apuramento, requerer ao ministério responsável pela área da Administração Pública o registo da eleição dos membros da comissão de trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das atas da comissão eleitoral e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.</p> <p data-bbox="185 936 1099 1062">3 - As comissões de trabalhadores que participaram na constituição da comissão coordenadora devem, no prazo de 15 dias, requerer ao ministério responsável pela área da Administração Pública o registo da constituição da comissão coordenadora e da aprovação dos estatutos ou das suas alterações, juntando os estatutos aprovados ou alterados, bem como cópias certificadas da ata da reunião em que foi constituída a comissão e do documento de registo dos votantes.</p> <p data-bbox="185 1093 1099 1195">4 - As comissões de trabalhadores que participaram na eleição da comissão coordenadora devem, no prazo de 15 dias, requerer ao ministério responsável pela área da Administração Pública o registo da eleição dos membros da comissão coordenadora, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como da ata da reunião e do documento de registo dos votantes.</p> <p data-bbox="185 1225 1099 1351">5 - O ministério responsável pela área da Administração Pública regista, no prazo de 10 dias: a) A constituição da comissão de trabalhadores e da comissão coordenadora, bem como a aprovação dos respetivos estatutos ou das suas alterações; b) A eleição dos membros da comissão de trabalhadores, das subcomissões de trabalhadores e da comissão coordenadora e publica a respetiva composição.</p>	<p data-bbox="1529 440 1637 488">Artigo 330.º Registo</p> <p data-bbox="1126 518 2040 566">1 - As comissões e subcomissões de trabalhadores são registadas no ministério responsável pela área da Administração Pública.</p> <p data-bbox="1126 596 2040 751">2 - Para efeitos do disposto no <b>número anterior</b>, a comissão eleitoral deve, no prazo de 15 dias, a contar da data do apuramento dos resultados eleitorais, requerer junto do ministério responsável pela área da Administração Pública o registo da constituição da comissão de trabalhadores e da aprovação dos estatutos ou das suas alterações, juntando os estatutos aprovados ou alterados, bem como cópias certificadas das atas da comissão eleitoral e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.</p> <p data-bbox="1126 782 2040 908">3 - A comissão eleitoral deve, no prazo de 15 dias, a contar da data do apuramento, requerer junto do ministério responsável pela área da Administração Pública o registo da eleição dos membros da comissão de trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das atas da comissão eleitoral e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.</p> <p data-bbox="1126 938 2040 1064">4 - As comissões de trabalhadores que participaram na constituição da comissão coordenadora devem, no prazo de 15 dias, requerer junto do ministério responsável pela área da Administração Pública o registo da constituição da comissão coordenadora e da aprovação dos estatutos ou das suas alterações, juntando os estatutos aprovados ou alterados, bem como cópias certificadas da ata da reunião em que foi constituída a comissão e do documento de registo dos votantes.</p> <p data-bbox="1126 1094 2040 1195">5 - As comissões de trabalhadores que participaram na eleição da comissão coordenadora devem, no prazo de 15 dias, requerer junto do ministério responsável pela área da Administração Pública o registo da eleição dos membros da comissão coordenadora, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como da ata da reunião e do documento de registo dos votantes.</p> <p data-bbox="1126 1225 2040 1351">6 - O ministério responsável pela área da Administração Pública regista, no prazo de 10 dias: a) A constituição da comissão de trabalhadores e da comissão coordenadora, bem como a aprovação dos respetivos estatutos ou das suas alterações; b) A eleição dos membros da comissão de trabalhadores, das subcomissões de trabalhadores e da comissão coordenadora e publica a respetiva composição.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro – Regulamento]</p> <p style="text-align: center;">Artigo 228.º Registo</p> <p>O ministério responsável pela área da Administração Pública procede à publicação na 2.ª série do Diário da República:</p> <p>a) Dos estatutos da comissão de trabalhadores e da comissão coordenadora, ou das suas alterações;</p> <p>b) Da composição da comissão de trabalhadores, das subcomissões de trabalhadores e da comissão coordenadora.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 220.º Início de atividades</p> <p>A comissão de trabalhadores e as subcomissões de trabalhadores só podem iniciar as respetivas atividades depois da publicação dos estatutos da primeira e dos resultados da eleição na 2.ª série do Diário da República.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 331.º</b> <b>Publicação</b></p> <p>1- O ministério responsável pela área da Administração Pública procede à publicação na 2.ª série do Diário da República:</p> <p>a) Dos estatutos da comissão de trabalhadores e da comissão coordenadora, ou das suas alterações;</p> <p>b) Da composição da comissão de trabalhadores, das subcomissões de trabalhadores e da comissão coordenadora.</p> <p>2- A comissão de trabalhadores, a subcomissão ou a comissão coordenadora só pode iniciar as suas atividades depois da publicação dos estatutos e da respetiva composição, nos termos do número anterior.</p>
<p>[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro – Regulamento]</p> <p style="text-align: center;">Artigo 230.º Controlo de legalidade da constituição e dos estatutos das comissões</p> <p>1 - Após o registo da constituição da comissão de trabalhadores e da aprovação dos estatutos ou das suas alterações, o ministério responsável pela área da Administração Pública remete, dentro do prazo de oito dias a contar da publicação, cópias certificadas das atas da comissão eleitoral e das mesas de voto, dos documentos de registo dos votantes, dos estatutos aprovados ou alterados e do requerimento de registo, bem como a apreciação fundamentada sobre a legalidade da constituição da comissão de trabalhadores e dos estatutos ou das suas alterações, ao magistrado do Ministério Público da área da sede do respetivo órgão ou serviço.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 332.º</b> <b>Controlo de legalidade da constituição e dos estatutos das comissões</b></p> <p>1 - Após o registo da constituição da comissão de trabalhadores e da aprovação dos estatutos ou das suas alterações, o ministério responsável pela área da Administração Pública remete, no prazo de oito dias, a contar da publicação, cópias certificadas das atas da comissão eleitoral e das mesas de voto, dos documentos de registo dos votantes, dos estatutos aprovados ou alterados e do requerimento de registo, bem como a apreciação fundamentada sobre a legalidade da constituição da comissão de trabalhadores e dos estatutos ou das suas alterações, ao magistrado do Ministério Público da área da sede do respetivo órgão ou serviço.</p> <p>2- Caso os estatutos contenham disposições contrárias à lei, o ministério responsável pela área da Administração Pública, no prazo referido no número anterior, notifica os interessados para que estes as alterem no prazo de 180 dias.</p> <p>3- Caso não haja alteração no prazo referido no número anterior, o ministério responsável pela área da Administração Pública procede de acordo com o disposto no n.º 1.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
2 - O disposto no número anterior é aplicável, com as necessárias adaptações, à constituição e aprovação dos estatutos da comissão coordenadora.	4 - O disposto nos números anteriores é aplicável, com as necessárias adaptações, à constituição e aprovação dos estatutos da comissão coordenadora.
Sem correspondência.	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 333.º</b> <b>Fusão de serviços</b></p> <p>Em caso de extinção de um serviço e da sua incorporação num outro, e sempre que neste não exista comissão de trabalhadores, a existente no serviço incorporado continua em funções por um período de dois meses a contar da fusão ou até que a nova estrutura entretanto eleita inicie as respetivas funções.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
Sem correspondência.	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 334.º</b> <b>Extinção judicial</b></p> <p>Quando não tenha sido requerido o registo da eleição dos membros da comissão de trabalhadores, ou da comissão coordenadora, num período de seis anos a contar do último registo, o ministério responsável pela área da Administração Pública deve comunicar o facto ao magistrado do Ministério Público no tribunal competente, o qual promove, no prazo de 15 dias, a contar da receção dessa comunicação, a declaração judicial de extinção da respetiva comissão.</p>
Sem correspondência.	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 335.º</b> <b>Cancelamento do registo</b></p> <p>1- A extinção da comissão de trabalhadores ou comissão coordenadora deve ser comunicada ao ministério responsável pela área da Administração Pública, para que se proceda de imediato ao cancelamento do registo da sua constituição e estatutos e à publicação de aviso na 2.ª Série do Diário da República.</p> <p>2- O ministério responsável pela área da Administração Pública remete ao magistrado do Ministério Público no tribunal competente cópia certificada da comunicação relativa à extinção voluntária, acompanhada de apreciação fundamentada sobre a legalidade da deliberação, nos oito dias posteriores à publicação do aviso referido no <b>número anterior</b>.</p> <p>3- No caso de a deliberação de extinção ser desconforme com a lei ou os estatutos, o magistrado do Ministério Público promove, no prazo de 15 dias, a contar da receção, a declaração judicial de nulidade da deliberação.</p> <p>4- O tribunal comunica a declaração judicial de nulidade da deliberação de extinção, transitada em julgado, ao ministério responsável pela área da Administração Pública, o qual revoga o cancelamento e promove a publicação imediata de aviso na 2.ª Série do Diário da República.</p> <p>5- A extinção da comissão de trabalhadores ou da comissão coordenadora ou a revogação do cancelamento produz efeitos a partir da publicação do respetivo aviso.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
	<p style="text-align: center;"><b>CAPÍTULO III</b> <b>Associações sindicais</b></p> <p style="text-align: center;"><b>SECÇÃO I</b> <b>Disposições gerais</b></p>
<p style="text-align: center;">[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 308.º</b> Direito de associação sindical</p> <p>1 - Os trabalhadores têm o direito de constituir associações sindicais a todos os níveis para defesa e promoção dos seus interesses sócio-profissionais.</p> <p>2 - As associações sindicais abrangem sindicatos, federações, uniões e confederações.</p> <p>3 - Os estatutos das federações, uniões ou confederações podem admitir a representação direta dos trabalhadores não representados em sindicatos.</p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 309.º</b> Noções</p> <p>Entende-se por:</p> <p>a) «Sindicato» - associação permanente de trabalhadores para defesa e promoção dos seus interesses sócio-profissionais;</p> <p>b) «Federação» - associação de sindicatos de trabalhadores da mesma profissão ou do mesmo sector de atividade;</p> <p>c) «União» - associação de sindicatos de base regional;</p> <p>d) «Confederação» - associação nacional de sindicatos;</p> <p>e) «Secção sindical de órgão ou serviço» - conjunto de trabalhadores de um órgão ou serviço, estabelecimento periférico ou unidade orgânica desconcentrada filiados no mesmo sindicato;</p> <p>f) «Comissão sindical de órgão ou serviço» - organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato no órgão ou serviço, estabelecimento periférico ou unidade orgânica desconcentrada;</p> <p>g) «Comissão intersindical de órgão ou serviço» - organização dos delegados das comissões sindicais do órgão ou serviço de uma confederação, desde que abranjam no mínimo cinco delegados sindicais, ou de todas as comissões sindicais do órgão ou serviço, estabelecimento periférico ou unidade orgânica desconcentrada.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 336.º</b> Direito de associação sindical</p> <p>1 - Os trabalhadores em funções públicas têm o direito de constituir associações sindicais a todos os níveis, para defesa e promoção dos seus interesses socioprofissionais.</p> <p>2 - As associações sindicais de trabalhadores em funções públicas estão sujeitas ao disposto no Código do Trabalho, com as necessárias adaptações.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p style="text-align: center;">Artigo 310.º Direitos</p> <p>1 - As associações sindicais têm, nomeadamente, o direito de:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Celebrar acordos coletivos de trabalho;</li> <li>Prestar serviços de carácter económico e social aos seus associados;</li> <li>Participar na elaboração da legislação do trabalho;</li> <li>Participar nos procedimentos relativos aos trabalhadores no âmbito de processos de reorganização de órgãos ou serviços;</li> <li>Estabelecer relações ou filiar-se em organizações sindicais internacionais.</li> </ol> <p>2 - É reconhecida às associações sindicais legitimidade processual para defesa dos direitos e interesses coletivos e para a defesa coletiva dos direitos e interesses individuais legalmente protegidos dos trabalhadores que representem.</p> <p>3 - As associações sindicais beneficiam da isenção do pagamento das custas para defesa dos direitos e interesses coletivos, aplicando-se no demais o regime previsto no Regulamento das Custas Processuais.</p>	<p style="text-align: center;">Artigo 337.º Direitos das associações sindicais</p> <p>1 - As associações sindicais referidas no artigo anterior têm, nomeadamente, o direito de:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Celebrar acordos coletivos de trabalho;</li> <li>Prestar serviços de carácter económico e social aos seus associados;</li> <li>Participar na elaboração da legislação do trabalho;</li> <li>Participar nos procedimentos relativos aos trabalhadores, no âmbito de processos de reorganização de órgãos ou serviços;</li> <li>Estabelecer relações ou filiar-se em organizações sindicais internacionais.</li> </ol> <p>2 - É reconhecida às associações sindicais legitimidade processual para defesa dos direitos e interesses coletivos e para a defesa coletiva dos direitos e interesses individuais legalmente protegidos dos trabalhadores que representem.</p> <p>3 - As associações sindicais beneficiam da isenção do pagamento das custas para defesa dos direitos e interesses coletivos, aplicando-se no demais o regime previsto no Regulamento das Custas Processuais, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 34/2008, de 26 de fevereiro.</p>
	<p><b>SECÇÃO II</b> <b>Constituição e organização das associações</b></p>
<p>[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p style="text-align: center;">Artigo 325.º Cancelamento do registo</p> <p>1 - A extinção judicial ou voluntária da associação sindical deve ser comunicada ao ministério responsável pela área laboral que procede ao cancelamento do respetivo registo, produzindo efeitos a partir da respetiva publicação no Boletim do Trabalho e Emprego.</p> <p>2 - O ministério responsável pela área laboral comunica, oficiosamente, ao membro do Governo responsável pela área da Administração Pública o cancelamento do registo da associação sindical.</p>	<p style="text-align: center;">Artigo 338.º Comunicações ao membro do Governo responsável pela área da Administração Pública</p> <p>1 - À constituição, extinção e organização de associações sindicais de trabalhadores em funções públicas aplica-se do disposto no Código de Trabalho.</p> <p>2 - O ministério responsável pela área laboral remete, oficiosamente, ao membro do Governo responsável pela área da Administração Pública:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Cópia dos estatutos da associação sindical;</li> <li>Identificação dos membros da direção eleitos, bem como cópia da ata da assembleia que os elegeu.</li> </ol> <p>3 - O ministério responsável pela área laboral comunica, oficiosamente, ao membro do Governo responsável pela área da Administração Pública o cancelamento do registo da associação sindical.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p data-bbox="483 443 804 464">[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p data-bbox="499 496 788 544">Artigo 330.º Ação sindical no órgão ou serviço</p> <p data-bbox="185 572 1099 724">1 - Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver atividade sindical no interior do órgão ou serviço, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.</p> <p data-bbox="185 678 1099 724">2 - O exercício do direito referido no número anterior não pode comprometer a realização do interesse público e o normal funcionamento dos órgãos ou serviços.</p>	<p data-bbox="1413 389 1753 437"><b>SECÇÃO III</b> <b>Atividade sindical no órgão ou serviço</b></p> <p data-bbox="1413 496 1753 544"><b>Artigo 339.º</b> <b>Atividade sindical no órgão ou serviço</b></p> <p data-bbox="1128 572 2040 724">1 - Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver atividade sindical no órgão ou serviço do empregador público, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.</p> <p data-bbox="1128 678 2040 724">2 - O exercício do direito referido no número anterior não pode comprometer a realização do interesse público e o normal funcionamento dos órgãos ou serviços.</p>
<p data-bbox="483 762 804 783">[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p data-bbox="524 812 763 860">Artigo 331.º Reuniões de trabalhadores</p> <p data-bbox="185 888 1099 1171">1 - Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores, mediante convocação do órgão competente da associação sindical, do delegado sindical ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo do normal funcionamento, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.</p> <p data-bbox="185 1023 1099 1091">2 - Os trabalhadores podem reunir-se durante o horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores até um período máximo de quinze horas por ano, que contam como tempo de serviço efetivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.</p> <p data-bbox="185 1126 1099 1171">3 - A convocação das reuniões referidas nos números anteriores é regulada nos termos previstos no anexo II, «Regulamento».</p> <p data-bbox="416 1203 871 1224">[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro – Regulamento]</p> <p data-bbox="461 1256 826 1303">Artigo 247.º Convocação de reuniões de trabalhadores</p> <p data-bbox="185 1332 943 1353">1 - Para efeitos do n.º 2 do artigo 331.º do Regime, as reuniões podem ser convocadas:</p>	<p data-bbox="1375 812 1789 860"><b>Artigo 340.º</b> <b>Reunião de trabalhadores no local de trabalho</b></p> <p data-bbox="1128 888 2040 1091">1 - Os trabalhadores podem reunir-se no local de trabalho: a) Fora do horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores, mediante convocação do órgão competente da associação sindical, do delegado sindical ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo do normal funcionamento, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar; b) Durante o horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores, até um período máximo de 15 horas por ano, que contam como tempo de serviço efetivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.</p> <p data-bbox="1128 1332 1816 1353">2 - Para efeitos do n.º 1 do artigo anterior, as reuniões podem ser convocadas:</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>a) Pela comissão sindical ou pela comissão intersindical; b) Excecionalmente, pelas associações sindicais ou os respetivos delegados.</p> <p>2 - Cabe exclusivamente às associações sindicais reconhecer a existência das circunstâncias excecionais que justificam a realização da reunião.</p>	<p>a) Pela comissão sindical ou pela comissão intersindical; b) Excecionalmente, pelas associações sindicais ou os respetivos delegados.</p> <p>3 - Compete exclusivamente às associações sindicais reconhecer a existência das circunstâncias excecionais que justificam a realização da reunião.</p> <p>4 - É aplicável à realização das reuniões o disposto no Código do Trabalho para as reuniões convocadas pelas comissões de trabalhadores, com as necessárias adaptações.</p> <p>5 - Os membros da direção das associações sindicais que não trabalhem no órgão ou serviço podem participar nas reuniões mediante comunicação dos promotores ao empregador público com a antecedência mínima de seis horas.</p>
<p style="text-align: center;"><b>[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 334.º</b> Número de delegados sindicais</p> <p>O número máximo de delegados sindicais que beneficiam do regime de proteção previsto neste Regime é determinado da seguinte forma:</p> <p>a) Órgão ou serviço, estabelecimento periférico ou unidade orgânica desconcentrada com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - um membro; b) Órgão ou serviço, estabelecimento periférico ou unidade orgânica desconcentrada com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - dois membros; c) Órgão ou serviço, estabelecimento periférico ou unidade orgânica desconcentrada com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - três membros; d) Órgão ou serviço, estabelecimento periférico ou unidade orgânica desconcentrada com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - seis membros; e) Órgão ou serviço, estabelecimento periférico ou unidade orgânica desconcentrada com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - seis membros, acrescendo um por cada 200 trabalhadores sindicalizados.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 341.º</b> Número de delegados sindicais</p> <p>1 - O número máximo de delegados sindicais que beneficiam do regime de proteção previsto na presente lei e no Código do Trabalho é determinado da seguinte forma:</p> <p>a) Órgão ou serviço, estabelecimento periférico ou unidade orgânica desconcentrada com menos de 50 trabalhadores sindicalizados, um; b) Órgão ou serviço, estabelecimento periférico ou unidade orgânica desconcentrada com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados, dois; c) Órgão ou serviço, estabelecimento periférico ou unidade orgânica desconcentrada com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados, três; d) Órgão ou serviço, estabelecimento periférico ou unidade orgânica desconcentrada com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados, seis; e) Órgão ou serviço, estabelecimento periférico ou unidade orgânica desconcentrada com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados, o número resultante da seguinte fórmula: <math>6 + [(n - 500) : 200]</math> em que n é o número de trabalhadores sindicalizados.</p> <p>2 - O resultado apurado nos termos da <b>alínea e) do número anterior</b> é arredondado para a unidade imediatamente superior.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 337.º</b> Direito a informação e consulta</p> <p>1 - Os delegados sindicais gozam do direito a informação e consulta relativamente às matérias constantes das suas atribuições.</p> <p>2 - O direito a informação e consulta abrange, para além de outras referidas na lei ou identificadas em acordo coletivo de trabalho, as seguintes matérias:</p> <p>a) A informação sobre a evolução recente e a evolução provável das atividades do órgão ou serviço, do estabelecimento periférico ou da unidade orgânica desconcentrada e a sua situação financeira;</p> <p>b) A informação e consulta sobre a situação, a estrutura e a evolução provável do emprego no órgão ou serviço e sobre as eventuais medidas de antecipação previstas, nomeadamente em caso de ameaça para o emprego;</p> <p>c) A informação e consulta sobre as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais a nível da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho.</p> <p>3 - Os delegados sindicais devem requerer, por escrito, respetivamente, ao órgão de direção do órgão ou serviço ou ao dirigente do estabelecimento periférico ou da unidade orgânica desconcentrada, os elementos de informação respeitantes às matérias referidas nos números anteriores.</p> <p>4 - As informações são-lhes prestadas, por escrito, no prazo de 10 dias, salvo se, pela sua complexidade, se justificar prazo maior, que nunca deve ser superior a 30 dias.</p> <p>5 - Quando esteja em causa a tomada de decisões por parte da entidade empregadora pública no exercício dos poderes de direção e de organização decorrentes do contrato de trabalho, os procedimentos de informação e consulta deverão ser conduzidos, por ambas as partes, no sentido de alcançar, sempre que possível, o consenso.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 342.º</b> <b>Informação e consulta de delegado sindical</b></p> <p>1 - Os delegados sindicais gozam do direito a informação e consulta relativamente às matérias constantes das suas atribuições.</p> <p>2 - O direito a informação e consulta abrange, para além de outras referidas na lei ou identificadas em acordo coletivo de trabalho, as seguintes matérias:</p> <p>a) A informação sobre a evolução recente e a evolução provável das atividades do órgão ou serviço, do estabelecimento periférico ou da unidade orgânica desconcentrada e a sua situação financeira;</p> <p>b) A informação e consulta sobre a situação, a estrutura e a evolução provável do emprego no órgão ou serviço e sobre as eventuais medidas de antecipação previstas, nomeadamente em caso de ameaça para o emprego;</p> <p>c) A informação e consulta sobre as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais a nível da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho.</p> <p>3 - Os delegados sindicais devem requerer, por escrito, respetivamente, ao órgão de direção do órgão ou serviço ou ao dirigente do estabelecimento periférico ou da unidade orgânica desconcentrada, os elementos de informação respeitantes às matérias referidas nos números anteriores.</p> <p>4 - As informações são-lhes prestadas, por escrito, no prazo de 10 dias, salvo se, pela sua complexidade, se justificar prazo maior, que nunca deve ser superior a 30 dias.</p> <p>5 - Quando esteja em causa a tomada de decisões por parte do empregador público, no exercício dos poderes de direção e de organização decorrentes do contrato de trabalho, os procedimentos de informação e consulta devem ser conduzidos, por ambas as partes, no sentido de alcançar, sempre que possível, o consenso.</p>
<p>[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 338.º</b> Crédito de horas dos delegados sindicais</p> <p>1 - Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de doze horas por mês.</p> <p>2 - Ao crédito de horas a que se refere o número anterior é aplicável o regime de comunicações ao serviço previsto no n.º 8 do artigo 250.º do anexo ii, «Regulamento».</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 343.º</b> <b>Crédito de horas de delegado sindical</b></p> <p>1 - Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de 12 horas por mês.</p> <p>2 - Até 15 de janeiro de cada ano civil, deve a associação sindical comunicar aos órgãos ou serviços onde os mesmos exercem funções, a identificação dos delegados sindicais beneficiários do crédito de horas.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p data-bbox="488 384 801 408"><b>[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</b></p> <p data-bbox="465 440 824 488">Artigo 250.º Crédito de horas dos membros da Direção</p> <p data-bbox="185 520 1104 592">1 - Sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, o número máximo de membros da Direção da associação sindical que beneficiam do crédito de horas é determinado da seguinte forma:</p> <ul data-bbox="185 600 1104 671" style="list-style-type: none"><li>a) Associações sindicais com um número igual ou inferior a 200 associados - 1 membro;</li><li>b) Associações sindicais com mais de 200 associados - 1 membro por cada 200 associados ou fração, até ao limite máximo de 50 membros.</li></ul> <p data-bbox="185 703 1104 751">2 - Nas associações sindicais cuja organização interna compreenda estruturas de Direção de base regional ou distrital beneficiam ainda do crédito de horas, numa das seguintes soluções:</p> <ul data-bbox="185 759 1104 903" style="list-style-type: none"><li>a) Nas estruturas de base regional, até ao limite máximo de sete - 1 membro por cada 200 associados ou fração correspondente a, pelo menos, 100 associados, até ao limite máximo de 20 membros da Direção de cada estrutura;</li><li>b) Nas estruturas de base distrital, até ao limite máximo de 18 - 1 membro por cada 200 associados ou fração correspondente a, pelo menos, 100 associados, até ao limite máximo de 7 membros da Direção de cada estrutura.</li></ul> <p data-bbox="185 935 1104 1007">3 - Da aplicação conjugada dos n.ºs 1 e 2 deve corrigir-se o resultado por forma a que não se verifique um número inferior a 1,5 do resultado da aplicação do disposto na alínea b) do n.º 1, considerando-se, para o efeito, que o limite máximo aí referido é de 100 membros.</p> <p data-bbox="185 1038 1104 1110">4 - Quando as associações sindicais compreendam estruturas distritais no continente e estruturas nas regiões autónomas aplica-se-lhes o disposto na alínea b) do n.º 2 e o disposto na alínea a) do mesmo número até ao limite máximo de 2 estruturas.</p> <p data-bbox="185 1142 1104 1246">5 - Em alternativa ao disposto nos números anteriores, sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, o número máximo de membros da Direção de associações sindicais representativas de trabalhadores das autarquias locais que beneficiam do crédito de horas é determinado da seguinte forma:</p> <ul data-bbox="185 1254 1104 1351" style="list-style-type: none"><li>a) Município em que exercem funções entre 25 e 50 trabalhadores sindicalizados - 1 membro;</li><li>b) Município em que exercem funções 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2 membros;</li><li>c) Município em que exercem funções 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3 membros;</li><li>d) Município em que exercem funções 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 4 membros;</li></ul>	<p data-bbox="1305 440 1865 488">Artigo 344.º Crédito de horas dos membros da direção de associação sindical</p> <p data-bbox="1135 520 2042 592">1 - Sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, o número máximo de membros da direção da associação sindical que beneficiam do crédito de horas é determinado da seguinte forma:</p> <ul data-bbox="1135 600 2042 671" style="list-style-type: none"><li>a) Associações sindicais com um número igual ou inferior a 200 associados, um membro;</li><li>b) Associações sindicais com mais de 200 associados, um membro por cada 200 associados ou fração, até ao limite máximo de 50 membros.</li></ul> <p data-bbox="1135 703 2042 751">2 - Nas associações sindicais cuja organização interna compreenda estruturas de direção de base regional ou distrital beneficiam ainda do crédito de horas, numa das seguintes soluções:</p> <ul data-bbox="1135 759 2042 903" style="list-style-type: none"><li>a) Nas estruturas de base regional, até ao limite máximo de sete, um membro por cada 200 associados ou fração correspondente a, pelo menos, 100 associados, até ao limite máximo de 20 membros da direção de cada estrutura;</li><li>b) Nas estruturas de base distrital, até ao limite máximo de 18, um membro por cada 200 associados ou fração correspondente a, pelo menos, 100 associados, até ao limite máximo de sete membros da direção de cada estrutura.</li></ul> <p data-bbox="1135 935 2042 1007">3 - Da aplicação conjugada dos n.ºs 1 e 2 deve corrigir-se o resultado para que não se verifique um número inferior a 1,5 do resultado da aplicação do disposto na alínea b) do n.º 1, considerando-se, para o efeito, que o limite máximo aí referido é de 100 membros.</p> <p data-bbox="1135 1038 2042 1110">4 - Quando as associações sindicais compreendam estruturas distritais no continente e estruturas nas regiões autónomas, aplica-se-lhes o disposto na alínea b) do n.º 2 e o disposto na alínea a) do mesmo número até ao limite máximo de duas estruturas.</p> <p data-bbox="1135 1142 2042 1246">5 - Em alternativa ao disposto nos números anteriores, sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, o número máximo de membros da direção de associações sindicais representativas de trabalhadores das autarquias locais que beneficiam do crédito de horas é determinado da seguinte forma:</p> <ul data-bbox="1135 1254 2042 1351" style="list-style-type: none"><li>a) Município em que exercem funções 25 a 49 trabalhadores sindicalizados, um membro;</li><li>b) Município em que exercem funções 50 a 99 trabalhadores sindicalizados, dois membros;</li><li>c) Município em que exercem funções 100 a 199 trabalhadores sindicalizados, três membros;</li><li>d) Município em que exercem funções 200 a 499 trabalhadores sindicalizados, quatro membros;</li></ul>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>e) Município em que exercem funções 500 a 999 trabalhadores sindicalizados - 6 membros;  f) Município em que exercem funções 1000 a 1999 trabalhadores sindicalizados - 7 membros;  g) Município em que exercem funções 2000 a 4999 trabalhadores sindicalizados - 8 membros;  h) Município em que exercem funções 5000 a 9999 trabalhadores sindicalizados - 10 membros;  i) Município em que exercem funções 10 000 ou mais trabalhadores sindicalizados - 12 membros.</p> <p>6 - Para o exercício das suas funções, cada membro da Direção beneficia, nos termos dos números anteriores, do crédito de horas correspondente a quatro dias de trabalho por mês, que pode utilizar em períodos de meio dia, mantendo o direito à remuneração.</p> <p>7 - A associação sindical deve comunicar a identificação dos membros que beneficiam do crédito de horas à Direção-Geral da Administração e do Emprego Público e ao órgão ou serviço em que exercem funções, até 15 de Janeiro de cada ano civil e nos 15 dias posteriores a qualquer alteração da composição da respetiva Direção, salvo se especificidade do ciclo de atividade justificar calendário diverso.</p> <p>8 - A associação sindical deve comunicar aos órgãos ou serviços onde exercem funções os membros da Direção referidos nos números anteriores as datas e o número de dias de que os mesmos necessitam para o exercício das respetivas funções com um dia de antecedência ou, em caso de impossibilidade, num dos dois dias úteis imediatos.</p> <p>9 - O previsto nos números anteriores não prejudica a possibilidade de a Direção da associação sindical atribuir créditos de horas a outros membros da mesma, ainda que pertencentes a serviços diferentes, e independentemente de estes se integrarem na administração direta ou indireta do Estado, na administração regional, na administração autárquica ou noutra pessoa coletiva pública, desde que, em cada ano civil, não ultrapasse o montante global do crédito de horas atribuído nos termos dos n.ºs 1 a 3 e comunique tal facto à Direção-Geral da Administração e do Emprego Público e ao órgão ou serviço em que exercem funções com a antecedência mínima de 15 dias.</p> <p>10 - Os membros da Direção de federação, união ou confederação não beneficiam de crédito de horas,</p>	<p>e) Município em que exercem funções 500 a 999 trabalhadores sindicalizados, seis membros;  f) Município em que exercem funções 1 000 a 1999 trabalhadores sindicalizados, sete membros;  g) Município em que exercem funções 2 000 a 4999 trabalhadores sindicalizados, oito membros;  h) Município em que exercem funções 5 000 a 9999 trabalhadores sindicalizados, 10 membros;  i) Município em que exercem funções 10 000 ou mais trabalhadores sindicalizados, 12 membros.</p> <p>6 - Para o exercício das suas funções, cada membro da direção beneficia, nos termos dos números anteriores, do crédito de horas correspondente a quatro dias de trabalho por mês, que pode utilizar em períodos de meio dia, mantendo o direito à remuneração.</p> <p>7 - Até 15 de janeiro de cada ano civil, salvo se especificidade do ciclo de atividade justificar calendário diverso, a associação sindical deve comunicar à DGAEP:  a) O número total de associados, por estrutura de direção;  b) A identificação dos membros de direção beneficiários do crédito de horas e respetivo serviço de origem.</p> <p>8 - A associação sindical deve ainda, no mesmo prazo, comunicar aos órgãos ou serviços onde os mesmos exercem funções, a identificação dos membros de direção beneficiários do crédito de horas.</p> <p>9 - Em caso de alteração da composição da direção sindical, as comunicações previstas nos dois números anteriores devem ser efetuadas no prazo de 15 dias.</p> <p>10 - A associação sindical deve comunicar, com um dia de antecedência ou, em caso de impossibilidade, num dos dois dias úteis imediatos, aos órgãos ou serviços onde exercem funções os membros da direção referidos nos números anteriores, as datas e o número de dias que os mesmos necessitam para o exercício das respetivas funções.</p> <p>11 - O disposto nos números anteriores não prejudica a possibilidade de a direção da associação sindical atribuir créditos de horas a outros membros da mesma, ainda que pertencentes a serviços diferentes, e independentemente de estes se integrarem na administração direta ou indireta do Estado, na administração regional, na administração autárquica ou noutra pessoa coletiva pública, desde que, em cada ano civil, não ultrapasse o montante global do crédito de horas atribuído nos termos dos n.ºs 1 a 3 e comunique tal facto à DGAEP e ao órgão ou serviço em que exercem funções, com a antecedência mínima de 15 dias.</p> <p>12 - Os membros da direção de federação, união ou confederação não beneficiam de crédito de horas,</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>aplicando-se-lhes o disposto no número seguinte.</p> <p>11 - Os membros da Direção de federação, união ou confederação podem celebrar acordos de cedência de interesse público para o exercício de funções sindicais naquelas estruturas de representação coletiva, sendo as respetivas remunerações asseguradas pela entidade empregadora pública cedente até ao seguinte número máximo de membros da Direção:</p> <p>a) 4 membros, no caso das confederações sindicais que representem pelo menos 5 % do universo dos trabalhadores que exercem funções públicas;</p> <p>b) No caso de federações, 2 membros por cada 10 000 associados ou fração correspondente, pelo menos, a 5000 associados, até ao limite máximo de 10 membros;</p> <p>c) 1 membro quando se trate de união de âmbito distrital ou regional e represente pelo menos 5 % do universo dos trabalhadores que exerçam funções na respetiva área.</p> <p>12 - Para os efeitos previstos na alínea b) do número anterior, deve atender-se ao número de trabalhadores filiados nas associações que fazem parte daquelas estruturas de representação coletiva de trabalhadores.</p> <p>13 - A Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, bem como entidade em que esta em razão da especificidade das carreiras delegue essa função, mantém atualizado mecanismos de acompanhamento e controlo do sistema de créditos previstos nos números anteriores.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 251.º Não cumulação de crédito de horas</p> <p>Não pode haver lugar a cumulação do crédito de horas pelo facto de o trabalhador pertencer a mais de uma estrutura de representação coletiva dos trabalhadores.</p>	<p>aplicando-se-lhes o disposto no número seguinte.</p> <p>13 - Os membros da direção de federação, união ou confederação podem celebrar acordos de cedência de interesse público para o exercício de funções sindicais naquelas estruturas de representação coletiva, sendo as respetivas remunerações asseguradas pelo empregador público cedente, até ao seguinte número máximo de membros da direção:</p> <p>a) Quatro membros, no caso das confederações sindicais que representem, pelo menos, 5% do universo dos trabalhadores que exercem funções públicas;</p> <p>b) No caso de federações, dois membros por cada 10 000 associados ou fração correspondente, pelo menos, a 5 000 associados, até ao limite máximo de 10 membros;</p> <p>c) Um membro, quando se trate de união de âmbito distrital ou regional e represente, pelo menos, 5% do universo dos trabalhadores que exerçam funções na respetiva área.</p> <p>14 - Para os efeitos previstos na alínea b) do número anterior, deve atender-se ao número de trabalhadores filiados nas associações que fazem parte daquelas estruturas de representação coletiva de trabalhadores.</p> <p>15 - A DGAEP, bem como entidade em que esta em razão da especificidade das carreiras delegue essa função, mantém atualizados mecanismos de acompanhamento e controlo do sistema de créditos e cedências de interesse público previstos nos números anteriores.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p data-bbox="416 389 871 411">[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro – Regulamento]</p> <p data-bbox="589 440 698 488">Artigo 252.º Faltas</p> <p data-bbox="185 517 1099 644">1 - Os membros da Direção referidos nos n.ºs 6 e 9 do artigo 250.º cuja identificação é comunicada à Direção-Geral da Administração e do Emprego Público e ao órgão ou serviço em que exercem funções, nos termos do n.ºs 7 e 9 do mesmo artigo, para além do crédito de horas, usufruem ainda do direito a faltas justificadas, que contam para todos os efeitos legais como serviço efetivo, salvo quanto à remuneração.</p> <p data-bbox="185 676 1099 724">2 - Os demais membros da Direção usufruem do direito a faltas justificadas até ao limite de 33 faltas por ano, que contam para todos os efeitos legais como serviço efetivo, salvo quanto à remuneração.</p> <p data-bbox="539 756 743 804">Artigo 253.º Suspensão do contrato</p> <p data-bbox="185 836 1099 900">1 - Quando as faltas determinadas pelo exercício de atividade sindical, previstas no artigo anterior, se prolongarem para além de um mês aplica-se o regime de suspensão do contrato por facto respeitante ao trabalhador.</p> <p data-bbox="185 932 1099 979">2 - O disposto no número anterior não é aplicável aos membros da Direção cuja ausência no local de trabalho, para além de um mês, seja determinada pela acumulação do crédito de horas.</p>	<p data-bbox="1529 440 1639 488">Artigo 345.º Faltas</p> <p data-bbox="1126 517 2040 612">1 - Os membros da direção das associações sindicais, cuja identificação é comunicada à DGAEP e ao órgão ou serviço em que exercem funções nos termos da presente lei, para além do crédito de horas, usufruem ainda do direito a faltas justificadas, que contam, para todos os efeitos legais, como serviço efetivo, salvo quanto à remuneração.</p> <p data-bbox="1126 676 2040 724">2 - Os demais membros da direção usufruem do direito a faltas justificadas, até ao limite de 33 faltas por ano, que contam, para todos os efeitos legais, como serviço efetivo, salvo quanto à remuneração.</p> <p data-bbox="1126 756 2040 804">3 - Quando as faltas determinadas pelo exercício de atividade sindical se prolongarem para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão do contrato por facto respeitante ao trabalhador.</p> <p data-bbox="1126 836 2040 884">4 - O disposto no número anterior não é aplicável aos membros da direção cuja ausência no local de trabalho, para além de um mês, seja determinada pela acumulação do crédito de horas.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
	<p><b>TÍTULO II</b>  <b>Negociação coletiva</b>  <b>CAPÍTULO I</b>  <b>Princípios gerais</b>  <b>SECÇÃO I</b>  <b>Disposições gerais</b></p>
<p>[Lei n.º 23/98, de 26 de maio]</p> <p>Artigo 5.º  Direito de negociação coletiva</p> <p>1 - É garantido aos trabalhadores da Administração Pública em regime de direito público o direito de negociação coletiva do seu estatuto.</p> <p>2 - Considera-se negociação coletiva a negociação efetuada entre as associações sindicais e a Administração das matérias relativas àquele estatuto, com vista à obtenção de um acordo.</p> <p>3 - O acordo, total ou parcial, que for obtido consta de documento autónomo subscrito pelas partes e obriga o Governo a adotar as medidas legislativas ou administrativas adequadas ao seu integral e exato cumprimento, no prazo máximo de 180 dias, sem prejuízo de outros prazos que sejam acordados, salvo nas matérias que careçam de autorização legislativa, caso em que os respetivos pedidos devem ser submetidos à Assembleia da República no prazo máximo de 45 dias.</p>	<p>Artigo 346.º  <b>Direito de negociação coletiva</b></p> <p>1 - É garantido aos trabalhadores com vínculo de emprego público o direito de negociação coletiva nos termos da presente lei.</p> <p>2 - O direito de negociação coletiva dos trabalhadores é exercido exclusivamente pelas associações sindicais que, nos termos dos respetivos estatutos, representem interesses de trabalhadores em funções públicas e se encontrem devidamente registadas.</p> <p>3 - A negociação coletiva visa:</p> <p>a) Obter um acordo sobre as matérias que integram o estatuto dos trabalhadores em funções públicas, a incluir em atos legislativos ou regulamentos administrativos aplicáveis a estes trabalhadores;</p> <p>b) Celebrar um instrumento de regulamentação coletiva convencional aplicável a trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas.</p>
<p>[Lei n.º 23/98, de 26 de maio]</p> <p>Artigo 3.º  Princípios</p> <p>1 - A Administração e as associações sindicais respeitam os princípios da boa fé, nomeadamente respondendo com a máxima brevidade quer aos pedidos de reunião solicitados, quer às propostas mútuas, fazendo-se representar nas reuniões destinadas à negociação ou participação e à prevenção ou resolução de conflitos.</p> <p>2 - As consultas dos representantes da Administração e dos trabalhadores, através das suas organizações sindicais, não suspendem ou interrompem a marcha do procedimento de negociação ou participação, salvo se as partes nisso expressamente acordarem.</p>	<p>Artigo 347.º  <b>Princípios</b></p> <p>1 - O empregador público e as associações sindicais respeitam o princípio da boa-fé na negociação coletiva, nomeadamente respondendo com a máxima brevidade, quer aos pedidos de reunião solicitados, quer às propostas mútuas, fazendo-se representar nas reuniões destinadas à negociação e à prevenção ou resolução de conflitos.</p> <p>2 - As consultas dos representantes do empregador público e dos trabalhadores, através das suas organizações sindicais, devem ser feitas com brevidade e não suspendem ou interrompem a marcha do procedimento de negociação, salvo se as partes nisso expressamente acordarem.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>3 - Cada uma das partes pode solicitar à outra as informações consideradas necessárias ao exercício adequado dos direitos de negociação coletiva e de participação, designadamente os estudos e elementos de ordem técnica ou estatística, não classificados, que sejam tidos como indispensáveis à fundamentação das propostas e das contrapropostas.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 4.º Cláusula de salvaguarda</p> <p>A Administração e as associações sindicais devem assegurar a apreciação, discussão e resolução das questões colocadas numa perspectiva global e comum a todos os serviços e organismos e aos trabalhadores da Administração Pública no seu conjunto, respeitando o princípio da prossecução do interesse público e visando a dignificação da função pública e a melhoria das condições sócio-económicas dos mesmos trabalhadores.</p>	<p>3 - Cada uma das partes pode solicitar à outra as informações consideradas necessárias ao exercício adequado do direito de negociação coletiva, designadamente os estudos e elementos de ordem técnica ou estatística, não confidenciais, e que sejam considerados indispensáveis à fundamentação das propostas e das contrapropostas.</p> <p>4 - Na negociação coletiva relativa ao estatuto dos trabalhadores em funções públicas, a Administração Pública e as associações sindicais devem assegurar a apreciação, discussão e resolução das questões colocadas numa perspectiva global e comum a todos os serviços e organismos e aos trabalhadores no seu conjunto, respeitando o princípio da prossecução do interesse público.</p> <p>5 - No processo de negociação para a celebração de instrumento de regulamentação coletiva convencional, não pode ser recusado o fornecimento de planos e relatórios de atividades dos órgãos ou serviços nem, em qualquer caso, a indicação do número de trabalhadores, por categoria, que se situem no âmbito de aplicação do acordo a celebrar.</p>
<p style="text-align: center;">[Lei n.º 23/98, de 26 de maio]</p> <p style="text-align: center;">Artigo 2.º Legitimidade</p> <p>Os direitos de negociação coletiva e de participação, no que respeita às organizações sindicais, apenas podem ser exercidos através daquelas que, nos termos dos respetivos estatutos, representem interesses de trabalhadores da Administração Pública e se encontrem devidamente registadas.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 14.º Interlocutor da Administração nos processos de negociação e participação</p> <p>1 - O interlocutor pela Administração nos procedimentos de negociação coletiva e de participação que revistam carácter geral é o Governo, através daquele dos seus membros que tiver a seu cargo a função pública, que coordena, e do Ministro das Finanças, os quais intervêm por si ou através de representantes.</p> <p>2 - O interlocutor pela Administração nos procedimentos de negociação coletiva e de participação que revistam carácter sectorial é o Governo, através do ministro responsável pelo sector, que coordena, do Ministro das Finanças e do membro do Governo que tiver a seu cargo a função pública, nos quais intervêm por si ou através de representantes.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 348.º Legitimidade</b></p> <p>1 - Têm legitimidade para a negociação coletiva, em representação dos trabalhadores, as seguintes entidades:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) As confederações sindicais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social;</li> <li>b) As associações sindicais com um número de trabalhadores sindicalizados que corresponda a, pelo menos, 5% do número total de trabalhadores que exercem funções públicas;</li> <li>c) As associações sindicais que representem trabalhadores de todas as administrações públicas e, na administração do Estado, em todos os ministérios, desde que o número de trabalhadores sindicalizados corresponda a, pelo menos, 2,5% do número total de trabalhadores que exercem funções públicas;</li> <li>d) No caso de negociação coletiva sectorial, estando em causa matérias relativas a carreiras especiais, as associações sindicais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social e as associações sindicais que representem, pelo menos, 5% do número total dos trabalhadores integrados na carreira especial em causa.</li> </ol> <p>2 - Consideram-se representantes das associações sindicais na negociação coletiva:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Os membros das respetivas direções, portadores de credencial com poderes bastantes para negociar;</li> </ol>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>3 - Compete à Direcção-Geral da Administração Pública apoiar o membro do Governo que tiver a seu cargo a função pública nos procedimentos de negociação coletiva e de participação referidos nos números anteriores.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 15.º Representantes das associações sindicais</p> <p>1 - Consideram-se representantes legítimos das associações sindicais:</p> <p>a) Os membros dos respetivos corpos gerentes portadores de credencial com poderes bastantes para negociar e participar;</p> <p>b) Os portadores de mandato escrito conferido pelos corpos gerentes das associações sindicais, do qual constem expressamente poderes para negociar e participar.</p> <p>2 - A revogação do mandato só é eficaz após comunicação aos serviços competentes da Administração Pública.</p>	<p>b) Os portadores de mandato escrito conferido pelas direcções das associações sindicais, do qual constem expressamente poderes para negociar.</p> <p>3 - A revogação do mandato previsto no <b>número anterior</b> só é eficaz após comunicação aos serviços competentes da Administração Pública.</p> <p>4 - O empregador público é representado no processo de negociação coletiva pelo Governo, do seguinte modo:</p> <p>a) Na negociação coletiva geral, através dos membros do Governo responsáveis pela área da Administração Pública, que coordena, e das finanças;</p> <p>b) Na negociação coletiva sectorial, através do membro do Governo responsável pelo sector, que coordena, e dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública.</p> <p>5 - As entidades referidas no <b>número anterior</b> podem intervir na negociação coletiva diretamente ou através de representantes.</p> <p>6 - Compete à DGAEP apoiar o membro do Governo responsável pela área da Administração Pública no processo de negociação coletiva.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p data-bbox="510 443 779 467">[Lei n.º 23/98, de 26 de maio]</p> <p data-bbox="510 496 779 544">Artigo 6.º Objecto de negociação coletiva</p> <p data-bbox="185 571 1104 986">São objecto de negociação coletiva as matérias relativas à fixação ou alteração:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Dos vencimentos e das demais prestações de carácter remuneratório;</li> <li>b) Das pensões de aposentação ou de reforma;</li> <li>c) Das prestações da acção social e da acção social complementar;</li> <li>d) Da constituição, modificação e extinção da relação de emprego;</li> <li>e) Das carreiras de regime geral e especial e das integradas em corpos especiais, incluindo as respetivas escalas salariais;</li> <li>f) Da duração e horário de trabalho;</li> <li>g) Do regime das férias, faltas e licenças;</li> <li>h) Do regime dos direitos de exercício coletivo;</li> <li>i) Das condições de higiene, saúde e segurança no trabalho;</li> <li>j) Da formação e aperfeiçoamento profissional;</li> <li>k) Do estatuto disciplinar;</li> <li>l) Do regime de mobilidade;</li> <li>m) Do regime de recrutamento e selecção;</li> <li>n) Do regime de classificação de serviço.</li> </ul>	<p data-bbox="1249 389 1928 437">CAPÍTULO II Negociação coletiva sobre o estatuto dos trabalhadores em funções públicas</p> <p data-bbox="1451 496 1727 544">Artigo 349.º Objeto da negociação coletiva</p> <p data-bbox="1124 571 2051 1171">1 - São objeto de negociação coletiva, para a celebração de um acordo quanto ao estatuto dos trabalhadores com vínculo de emprego público, as seguintes matérias:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Constituição, modificação e extinção do vínculo de emprego público;</li> <li>b) Recrutamento e selecção;</li> <li>c) Carreiras;</li> <li>d) Tempo de trabalho;</li> <li>e) Férias, faltas e licenças;</li> <li>f) Remuneração e outras prestações pecuniárias, incluindo a alteração dos níveis remuneratórios e do montante pecuniário de cada nível remuneratório;</li> <li>g) Formação e aperfeiçoamento profissional;</li> <li>h) Segurança e saúde no trabalho;</li> <li>i) Regime disciplinar;</li> <li>j) Mobilidade;</li> <li>k) Avaliação do desempenho;</li> <li>l) Direitos coletivos;</li> <li>m) Regime de proteção social convergente;</li> <li>n) Acção social complementar.</li> </ul> <p data-bbox="1124 1043 2051 1091">2 - Não podem ser objeto de negociação coletiva matérias relativas à estrutura, atribuições e competências da Administração Pública.</p> <p data-bbox="1124 1123 2051 1171">3 - A negociação coletiva a que se refere o n.º 1 pode ser geral ou sectorial, nos termos definidos na presente lei.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p data-bbox="510 389 770 411">[Lei n.º 23/98, de 26 de maio]</p> <p data-bbox="517 443 763 491"><b>Artigo 7.º</b> Procedimento de negociação</p> <p data-bbox="185 520 1099 647">1 - A negociação geral anual deverá iniciar-se a partir do dia 1 de Setembro, com a apresentação, por uma das partes, de proposta fundamentada sobre qualquer das matérias previstas no artigo anterior, procedendo-se seguidamente à calendarização das negociações, de forma que estas terminem tendencialmente antes da votação final global da proposta do Orçamento, nos termos constitucionais, na Assembleia da República.</p> <p data-bbox="185 676 1099 751">2 - As matérias sem incidência orçamental constantes do artigo anterior podem ser objecto de negociação a qualquer momento, desde que as partes contratantes nisso acordem, e desde que não tenham sido discutidas na negociação geral anual precedente.</p> <p data-bbox="185 780 1099 831">3 - As partes devem fundamentar as suas propostas e contrapropostas, impendendo sobre elas o dever de tentar atingir, em prazo adequado, um acordo.</p> <p data-bbox="185 860 1099 911">4 - Das reuniões havidas são elaboradas actas, subscritas pelas partes, donde constará um resumo do que tiver ocorrido, designadamente os pontos em que não se tenha obtido acordo.</p> <p data-bbox="185 940 1099 991">5 - As negociações sectoriais iniciam-se em qualquer altura do ano e têm a duração que for acordada entre as partes, aplicando-se-lhes os princípios constantes dos números anteriores.</p> <p data-bbox="533 1019 741 1067"><b>Artigo 8.º</b> Convocação de reuniões</p> <p data-bbox="185 1096 1099 1147">A convocação de reuniões dentro do procedimento negocial tem de ser feita sempre com a antecedência mínima de cinco dias úteis, salvo acordo das partes.</p>	<p data-bbox="1451 443 1704 491"><b>Artigo 350.º</b> Procedimento de negociação</p> <p data-bbox="1135 520 2049 571">1- A negociação coletiva geral tem periodicidade anual, devendo iniciar-se a partir do dia 1 de setembro.</p> <p data-bbox="1135 600 2049 703">2- A negociação inicia-se com a apresentação, por uma das partes, de proposta fundamentada sobre qualquer das matérias previstas no artigo anterior, procedendo-se seguidamente à calendarização das negociações, de forma que estas terminem tendencialmente antes da votação final global da proposta do Orçamento, nos termos constitucionais, na Assembleia da República.</p> <p data-bbox="1135 732 2049 807">3- As matérias sem incidência orçamental constantes do <b>artigo anterior</b> podem ser objeto de negociação a qualquer momento, desde que as partes nisso acordem, e desde que não tenham sido discutidas na negociação geral anual precedente.</p> <p data-bbox="1135 836 2049 887">4- As partes devem fundamentar as suas propostas e contrapropostas, impendendo sobre elas o dever de tentar atingir, em prazo adequado, um acordo.</p> <p data-bbox="1135 916 2049 967">5- A convocação de reuniões dentro do procedimento negocial tem de ser feita com a antecedência mínima de cinco dias úteis, salvo acordo das partes.</p> <p data-bbox="1135 995 2049 1046">6- Das reuniões havidas são elaboradas atas, subscritas pelas partes, donde consta um resumo do que tiver ocorrido, designadamente os pontos em que não se tenha obtido acordo.</p> <p data-bbox="1135 1075 2049 1126">7- As negociações sectoriais iniciam-se em qualquer altura do ano e têm a duração que for acordada entre as partes, aplicando-se-lhes os princípios constantes dos números anteriores.</p> <p data-bbox="1135 1155 2049 1230">8- Ao pessoal com funções de representação externa do Estado, bem como ao que desempenhe funções de natureza altamente confidencial, é aplicado, em cada caso, o procedimento negocial adequado à natureza das respetivas funções, sem prejuízo dos direitos reconhecidos na presente lei.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>[Lei n.º 23/98, de 26 de maio]</p> <p>Artigo 9.º Resolução de conflitos (n.ºs 1 a 4)</p> <p>1 - Terminado o período da negociação sem que tenha havido acordo poderá abrir-se uma negociação suplementar, a pedido das associações sindicais, para resolução dos conflitos.</p> <p>2 - O pedido para negociação suplementar será apresentado no final da última reunião negocial, ou por escrito, no prazo de cinco dias úteis, contado a partir do encerramento de qualquer dos procedimentos de negociação previstos no artigo 7.º, devendo dele ser dado conhecimento a todas as partes envolvidas no processo.</p> <p>3 - A negociação suplementar, desde que requerida nos termos do número anterior, é obrigatória, não podendo a sua duração exceder 15 dias úteis, consiste na tentativa de obtenção de um acordo e tem como consequência que não pode ser encerrado qualquer procedimento negocial em curso sobre as mesmas matérias com qualquer outra entidade.</p> <p>4 - Na negociação suplementar a parte governamental será constituída por membro ou membros do Governo, sendo obrigatoriamente presidida pelo que for responsável pela Administração Pública e, no caso das negociações sectoriais, pelo que for responsável pelo sector.</p>	<p><b>Artigo 351.º</b> <b>Negociação coletiva suplementar</b></p> <p>1 - Terminado o período de negociação sem que tenha havido acordo, pode abrir-se uma negociação suplementar, a pedido das associações sindicais, para resolução dos conflitos.</p> <p>2 - O pedido para negociação suplementar é apresentado no final da última reunião negocial, ou por escrito, no prazo de cinco dias úteis, a contar do encerramento dos procedimentos de negociação previstos no <b>artigo anterior</b>, devendo dele ser dado conhecimento a todas as partes envolvidas no processo.</p> <p>3 - A negociação suplementar, desde que requerida nos termos do <b>número anterior</b>, é obrigatória, não podendo a sua duração exceder 15 dias úteis.</p> <p>4 - Na negociação suplementar, a parte governamental é constituída por membro ou membros do Governo, sendo obrigatoriamente presidida pelo que for responsável pela Administração Pública e, no caso das negociações sectoriais, pelo que for responsável pelo sector.</p>
<p>[Lei n.º 23/98, de 26 de maio]</p> <p>Artigo 13.º Informação sobre política salarial</p> <p>As associações sindicais podem enviar ao Governo, até ao fim do 1.º semestre de cada ano, a respetiva posição sobre os critérios que entendam dever orientar a política salarial a prosseguir no ano seguinte.</p>	<p><b>Artigo 352.º</b> <b>Informação sobre política salarial</b></p> <p>As associações sindicais podem enviar ao Governo, até ao fim do 1.º semestre de cada ano, a respetiva posição sobre os critérios que entendam dever orientar a política salarial a prosseguir no ano seguinte.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p data-bbox="510 389 770 411">[Lei n.º 23/98, de 26 de maio]</p> <p data-bbox="544 443 741 517">Artigo 9.º Resolução de conflitos (n.º 5)</p> <p data-bbox="185 547 1099 595">5 - Finda a negociação suplementar sem obtenção de acordo, o Governo toma a decisão que entender adequada, sem prejuízo do disposto no n.º 3 do artigo 5.º</p>	<p data-bbox="1435 443 1733 491">Artigo 353.º Acordo decorrente da negociação</p> <p data-bbox="1126 547 2040 671">1 - Sem prejuízo de outros prazos definidos pelas partes, o acordo a que se refere a <b>alínea a) do n.º 3 do artigo 346.º</b> obriga o Governo a adotar as medidas legislativas ou administrativas adequadas ao seu integral e exato cumprimento, no prazo máximo de 180 dias, devendo, nas matérias que careçam de autorização legislativa, submeter os respetivos pedidos à Assembleia da República, no prazo máximo de 45 dias.</p> <p data-bbox="1126 703 2040 751">2 - Finda a negociação suplementar sem obtenção de acordo, o Governo toma a decisão que entender adequada.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
	<b>CAPÍTULO III</b> <b>Instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho</b>
	<b>SECÇÃO I</b> <b>Disposições gerais</b>
	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 354.º</b> <b>Conteúdo de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho</b></p> <p>1 - Para além de outras matérias previstas na presente lei ou em norma especial, o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho só pode dispor sobre:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Suplementos remuneratórios;</li> <li>b) Sistemas de recompensa do desempenho;</li> <li>c) Sistemas adaptados e específicos de avaliação do desempenho;</li> <li>d) Regimes de duração e organização do tempo de trabalho;</li> <li>e) Regimes de mobilidade;</li> <li>f) Ação social complementar.</li> </ol> <p>2 - O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho não pode:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Contrariar norma legal imperativa;</li> <li>b) Dispor sobre a estrutura, atribuições e competências da Administração Pública;</li> <li>c) Conferir eficácia retroativa a qualquer cláusula que não seja de natureza pecuniária.</li> </ol>
<p style="text-align: center;">[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 382.º</b> <b>Publicação e entrada em vigor dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho</b></p> <p>1 - Os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, bem como a sua revogação, são publicados na 2.ª série do Diário da República e entram em vigor, após a sua publicação, nos mesmos termos das leis.</p> <p>2 - Compete à Direção-Geral da Administração e do Emprego Público proceder à publicação na 2.ª série do Diário da República de avisos sobre a data da cessação da vigência de acordos coletivos de trabalho.</p> <p>3 - Os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho que sejam objeto de três revisões são integralmente republicados.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 355.º</b> <b>Publicação e entrada em vigor dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho</b></p> <p>1 - Os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, bem como a sua revogação, são publicados na 2.ª série do Diário da República e entram em vigor, após a sua publicação, nos mesmos termos das leis.</p> <p>2 - Compete à DGAEP proceder à publicação, na 2.ª série do Diário da República, de avisos sobre a data da cessação da vigência de acordos coletivos de trabalho.</p> <p>3 - Os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho que sejam objeto de três revisões são integralmente republicados.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>[Lei n.º 23/98, de 26 de maio]</p> <p>Artigo 368.º Execução</p> <p>1 - No cumprimento do acordo coletivo de trabalho devem as partes, tal como os respetivos filiados, proceder de boa fé.</p> <p>2 - Durante a execução do acordo coletivo de trabalho atende-se às circunstâncias em que as partes fundamentaram a decisão de contratar.</p> <p>Artigo 369.º Incumprimento</p> <p>A parte outorgante do acordo coletivo de trabalho, bem como os respetivos filiados que faltem culposamente ao cumprimento das obrigações dele emergentes são responsáveis pelo prejuízo causado, nos termos gerais.</p>	<p>Artigo 356.º <b>Aplicação de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho</b></p> <p>1 - No cumprimento do acordo coletivo de trabalho devem as partes, tal como os respetivos filiados, proceder de boa fé.</p> <p>2 - Durante a execução do acordo coletivo de trabalho atende-se às circunstâncias em que as partes fundamentaram a decisão de contratar.</p> <p>3 - A parte outorgante do acordo coletivo de trabalho, bem como os respetivos filiados que faltem culposamente ao cumprimento das obrigações dele emergentes, são responsáveis pelo prejuízo causado, nos termos gerais.</p>
	<p>Artigo 357.º <b>Publicidade</b></p> <p>O empregador público deve afixar no órgão ou serviço, em local apropriado, a indicação dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
	<p style="text-align: center;"><b>SECÇÃO II</b> <b>Acordo coletivo de trabalho</b> <b>SUBSECÇÃO I</b> <b>Processo negocial para a celebração do acordo coletivo</b></p>
<p style="text-align: center;">[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 351.º</b> <b>Proposta</b></p> <p>1 - O processo de negociação inicia-se com a apresentação à outra parte da proposta de celebração ou de revisão de um acordo coletivo de trabalho.</p> <p>2 - A proposta deve revestir forma escrita, ser devidamente fundamentada e conter os seguintes elementos: a) Designação das entidades que a subscrevem em nome próprio e em representação de outras; b) Indicação do acordo coletivo de trabalho que se pretende rever, sendo caso disso, e respetiva data de publicação.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 358.º</b> <b>Proposta</b></p> <p>1 - A celebração de um acordo coletivo de trabalho é precedida de um processo de negociação.</p> <p>2 - O processo de negociação inicia-se com a apresentação à outra parte de uma proposta de celebração ou de revisão de acordo coletivo de trabalho.</p> <p>3 - A proposta deve revestir forma escrita, ser devidamente fundamentada e conter os seguintes elementos: a) Designação das entidades que a subscrevem em nome próprio e em representação de outras; b) Indicação do acordo coletivo de trabalho que se pretende rever, sendo caso disso, e respetiva data de publicação.</p>
<p style="text-align: center;">[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 352.º</b> <b>Resposta</b></p> <p>1 - A entidade destinatária da proposta deve responder, de forma escrita e fundamentada, nos 30 dias seguintes à receção daquela, salvo se houver prazo convencionado ou prazo mais longo indicado pelo proponente.</p> <p>2 - A resposta deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapropondo.</p> <p>3 - A falta de resposta ou de contraproposta, no prazo fixado no n.º 1 e nos termos do número anterior, legitima a entidade proponente a requerer a conciliação.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 359.º</b> <b>Resposta</b></p> <p>1 - A entidade destinatária da proposta deve responder, de forma escrita e fundamentada, nos 30 dias seguintes à receção daquela, salvo prazo mais longo convencionado pelas partes ou indicado pelo proponente.</p> <p>2 - A resposta deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapropondo.</p> <p>3 - A falta de resposta ou de contraproposta, no prazo fixado no n.º 1 e nos termos do número anterior, legitima a entidade proponente a requerer a conciliação.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 353.º</b> Prioridade em matéria negocial</p> <p>1 - As partes devem, sempre que possível, atribuir prioridade às matérias dos suplementos remuneratórios, dos prémios de desempenho e da duração e organização do tempo de trabalho, tendo em vista o ajuste do acréscimo global de encargos daí resultante, bem como à segurança, higiene e saúde no trabalho.</p> <p>2 - A inviabilidade do acordo inicial sobre as matérias referidas no número anterior não justifica a rutura de negociação.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 360.º</b> Prioridade em matéria negocial</p> <p>1 - As partes devem, sempre que possível, atribuir prioridade às matérias dos suplementos remuneratórios, dos prémios de desempenho e da duração e organização do tempo de trabalho, tendo em vista o ajuste do acréscimo global de encargos daí resultante, bem como à matéria da segurança, higiene e saúde no trabalho.</p> <p>2 - A inviabilidade do acordo inicial sobre as matérias referidas no número anterior não justifica a rutura de negociação.</p>
<p>[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 354.º</b> Boa fé na negociação</p> <p>1 - As partes devem respeitar, no processo de negociação coletiva, o princípio de boa fé, nomeadamente respondendo com a máxima brevidade possível às propostas e contrapropostas, observando, caso exista, o protocolo negocial e fazendo-se representar em reuniões e contactos destinados à prevenção ou resolução de conflitos.</p> <p>2 - Os representantes das partes no processo de negociação coletiva devem, oportunamente, fazer as necessárias consultas aos trabalhadores e às entidades empregadoras públicas interessadas, não podendo, no entanto, invocar tal necessidade para obterem a suspensão ou interrupção de quaisquer atos.</p> <p>3 - Cada uma das partes do processo deve, na medida em que daí não resulte prejuízo para a defesa dos seus interesses, facultar à outra os elementos ou informações que ela solicitar.</p> <p>4 - Não pode ser recusado, no decurso de processos de negociação dos acordos coletivos de entidade empregadora pública, o fornecimento de planos e relatórios de atividades e de orçamentos dos órgãos ou serviços e, em qualquer caso, a indicação do número de trabalhadores, por categoria, que se situem no âmbito de aplicação do acordo a celebrar.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 361.º</b> Negociações diretas</p> <p>1 - Na sequência da resposta, devem ter início as negociações diretas.</p> <p>2 - Durante a negociação, os representantes das partes devem prestar as informações relevantes e fazer as necessárias consultas aos trabalhadores e aos empregadores públicos interessados, nos termos da presente lei.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p>Artigo 355.º Apoio técnico da Administração</p> <p>Na preparação da proposta e respetiva resposta e durante as negociações, a Direção-Geral da Administração e do Emprego Público e os demais órgãos e serviços fornecem às partes a informação necessária de que dispõem e que por elas seja requerida.</p>	<p>Artigo 362.º Apoio técnico</p> <p>Na preparação da proposta e da resposta e durante as negociações, a DGAEP e os demais órgãos e serviços fornecem às partes a informação necessária de que disponham e que por elas seja requerida.</p>
	<p><b>SUBSECÇÃO II</b> <b>Celebração e conteúdo</b></p>
<p>[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p>Artigo 346.º Promoção da contratação coletiva</p> <p>O Estado deve promover a contratação coletiva, de modo que os regimes previstos em acordos coletivos de trabalho sejam aplicáveis ao maior número de trabalhadores e entidades empregadoras públicas.</p> <p>Artigo 347.º Legitimidade e representação</p> <p>1 - Têm legitimidade para celebrar acordos coletivos de carreiras gerais:</p> <p>a) Pelas associações sindicais:</p> <p>i) As confederações sindicais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social;</p> <p>ii) As associações sindicais com um número de trabalhadores sindicalizados que corresponda a, pelo menos, 5 % do número total de trabalhadores que exercem funções públicas;</p> <p>iii) As associações sindicais que representem trabalhadores de todas as administrações públicas e, na administração do Estado, em todos os ministérios, desde que o número de trabalhadores sindicalizados corresponda a, pelo menos, 2,5 % do número total de trabalhadores que exercem funções públicas;</p> <p>b) Pelas entidades empregadoras públicas, os membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública.</p> <p>2 - Têm legitimidade para celebrar acordos coletivos de carreiras especiais:</p> <p>a) Pelas associações sindicais, as confederações sindicais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social e as associações sindicais que representem, pelo menos, 5 % do número total de trabalhadores integrados na carreira especial em causa;</p>	<p>Artigo 363.º Legitimidade e representação</p> <p>1 - Podem celebrar acordos coletivos de carreiras gerais, em representação dos trabalhadores as associações sindicais com legitimidade para a negociação coletiva e pelos empregadores públicos, os membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública.</p> <p>2 - Têm legitimidade para celebrar acordos coletivos de carreiras especiais:</p> <p>a) Pelas associações sindicais, as confederações sindicais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social e as associações sindicais que representem, pelo menos, 5% do número total de trabalhadores integrados na carreira especial em causa;</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>b) Pelas entidades empregadoras públicas, os membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública e os restantes membros do Governo interessados em função das carreiras objeto dos acordos.</p> <p>3 - Têm legitimidade para celebrar acordos coletivos de entidade empregadora pública:</p> <p>a) Pelas associações sindicais, as confederações sindicais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social e as restantes associações sindicais representativas dos respetivos trabalhadores;</p> <p>b) Pela entidade empregadora pública, os membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública e o que superintenda no órgão ou serviço, bem como a própria entidade empregadora pública.</p> <p>4 - Têm ainda legitimidade para celebrar acordos coletivos de carreiras gerais as associações sindicais que apresentem uma única proposta de celebração ou de revisão de um acordo coletivo de trabalho e que, em conjunto, cumpram os critérios das subalíneas ii) ou iii) da alínea a) do n.º 1.</p> <p>5 - No caso previsto no número anterior o processo negocial decorre conjuntamente.</p> <p>6 - Os acordos coletivos de trabalho são assinados pelos representantes das associações sindicais determinadas nos termos dos números anteriores, bem como pelos membros do Governo e entidade referidos naqueles números, ou respetivos representantes.</p> <p>7 - Para efeitos do disposto no número anterior, consideram-se representantes das associações sindicais:</p> <p>a) Os membros das respetivas direções com poderes para contratar;</p> <p>b) As pessoas, singulares ou coletivas, mandatadas pelas direções das associações sindicais.</p> <p>8 - A revogação do mandato só é eficaz após comunicação escrita à outra parte até à data da assinatura do acordo coletivo de trabalho.</p> <p>9 - Para efeitos do disposto no n.º 6, é representante da entidade empregadora pública, tenha ou não personalidade jurídica, o respetivo dirigente máximo ou aquele no qual tenha sido delegada tal competência.</p>	<p>b) Pelos empregadores públicos, os membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública e os restantes membros do Governo interessados, em função das carreiras objeto dos acordos.</p> <p>3 - Têm legitimidade para celebrar acordos coletivos de empregador público:</p> <p>a) Pelas associações sindicais, as confederações sindicais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social e as restantes associações sindicais representativas dos respetivos trabalhadores;</p> <p>b) Pelo empregador público, os membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública, o que superintenda no órgão ao serviço e o empregador público nos termos do <a href="#">artigo 27.º</a>.</p> <p>4 - Têm ainda legitimidade para celebrar acordos coletivos de carreiras gerais as associações sindicais que apresentem uma única proposta de celebração ou de revisão de um acordo coletivo de trabalho e que, em conjunto, cumpram os critérios das <a href="#">alíneas b) e c) do n.º 1 do artigo 348.º</a>.</p> <p>5 - No caso previsto no <a href="#">número anterior</a>, o processo negocial decorre conjuntamente.</p> <p>6 - Os acordos coletivos são assinados pelos representantes das associações sindicais, bem como pelos membros do Governo e representantes do empregador público, ou respetivos representantes.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p>Artigo 340.º Forma</p> <p>Os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho revestem a forma escrita, sob pena de nulidade.</p> <p>Artigo 341.º Limites</p> <p>Os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho não podem conferir eficácia retroativa a qualquer das suas cláusulas, salvo tratando-se de cláusulas de natureza pecuniária.</p> <p>Artigo 342.º Publicidade</p> <p>A entidade empregadora pública deve afixar no órgão ou serviço, em local apropriado, a indicação dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis.</p>	<p><b>Artigo 364.º</b> <b>Forma do acordo coletivo de trabalho</b></p> <p>1 - O acordo coletivo de trabalho reveste a forma escrita, sob pena de nulidade.</p> <p>2 - Do acordo coletivo de trabalho constam obrigatoriamente as seguinte referências:</p> <p>a) Entidades celebrantes;</p> <p>b) Nome e qualidade em que intervêm os representantes das entidades celebrantes;</p> <p>c) Âmbito de aplicação;</p> <p>d) Data de celebração;</p> <p>e) Acordo coletivo de trabalho alterado ou substituído e respetiva data de publicação, caso exista;</p> <p>f) Prazo de vigência, caso exista;</p> <p>g) Estimativa dos órgãos ou serviços e do número de trabalhadores abrangidos pelo acordo coletivo de trabalho, elaborada pelas entidades celebrantes.</p>
<p>[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p>Artigo 348.º Conteúdo</p> <p>Os acordos coletivos de trabalho devem, designadamente, regular:</p> <p>a) As relações entre as partes outorgantes, em particular quanto à verificação do cumprimento do acordo coletivo de trabalho e aos meios de resolução de conflitos decorrentes da sua aplicação e revisão;</p> <p>b) O âmbito temporal, nomeadamente a sobrevigência e o prazo de denúncia;</p> <p>c) Os direitos e deveres recíprocos dos trabalhadores e das entidades empregadoras públicas;</p> <p>d) Os processos de resolução dos litígios emergentes de contratos, instituindo mecanismos de conciliação, mediação e arbitragem;</p> <p>e) A definição de serviços mínimos e dos meios necessários para os assegurar em caso de greve.</p>	<p><b>Artigo 365.º</b> <b>Conteúdo do acordo coletivo de trabalho</b></p> <p>1 - O acordo coletivo de trabalho de trabalho deve regular:</p> <p>a) As relações entre as partes outorgantes, em particular quanto à verificação do cumprimento do acordo e aos meios de resolução de conflitos decorrentes da sua aplicação e revisão;</p> <p>b) O âmbito temporal, nomeadamente a sobrevigência e o prazo de denúncia do acordo;</p> <p>c) A definição de serviços mínimos e dos meios necessários para os assegurar em caso de greve.</p> <p>2 - O acordo coletivo de trabalho deve prever a constituição de uma comissão formada por igual número de representantes das partes celebrantes, com competência para interpretar e integrar as suas cláusulas.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p data-bbox="483 389 801 411">[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p data-bbox="562 440 723 488">Artigo 349.º Comissão paritária</p> <p data-bbox="185 520 1099 592">1 - O acordo coletivo de trabalho deve prever a constituição de uma comissão formada por igual número de representantes das entidades signatárias com competência para interpretar e integrar as suas cláusulas.</p> <p data-bbox="185 624 864 646">2 - O funcionamento da comissão é regulado pelo acordo coletivo de trabalho.</p> <p data-bbox="185 703 1099 751">3 - A comissão paritária só pode deliberar desde que esteja presente metade dos representantes de cada parte.</p> <p data-bbox="185 783 1099 855">4 - A deliberação tomada por unanimidade considera-se para todos os efeitos como integrando o acordo coletivo de trabalho a que respeita, devendo ser depositada e publicada nos mesmos termos do acordo coletivo de trabalho.</p> <p data-bbox="185 887 958 909">5 - A deliberação tomada por unanimidade pode ser objeto de regulamento de extensão.</p> <p data-bbox="551 938 741 986">Artigo 350.º Conteúdo obrigatório</p> <p data-bbox="185 1018 555 1040">O acordo coletivo de trabalho deve referir:</p> <ul data-bbox="185 1043 1099 1251" style="list-style-type: none"><li>a) Designação das entidades celebrantes;</li><li>b) Nome e qualidade em que intervêm os representantes das entidades celebrantes;</li><li>c) Âmbito de aplicação;</li><li>d) Data de celebração;</li><li>e) Acordo coletivo de trabalho alterado e respetiva data de publicação, caso exista;</li><li>f) Prazo de vigência, caso exista;</li><li>g) Estimativa pelas entidades celebrantes do número de órgãos ou serviços e de trabalhadores abrangidos pelo acordo coletivo de trabalho.</li></ul>	<p data-bbox="1503 440 1671 488">Artigo 366.º Comissão paritária</p> <p data-bbox="1126 624 2040 671">1 - O funcionamento da comissão paritária prevista no n.º 2 do artigo anterior é regulado pelo acordo coletivo de trabalho.</p> <p data-bbox="1126 703 2040 751">2 - A comissão paritária só pode deliberar desde que esteja presente metade dos representantes de cada parte.</p> <p data-bbox="1126 783 2040 855">3 - A deliberação tomada por unanimidade considera-se, para todos os efeitos, como integrando o acordo coletivo de trabalho a que respeita, devendo ser depositada e publicada nos mesmos termos do acordo coletivo de trabalho.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p data-bbox="483 440 801 464">[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p data-bbox="589 485 696 533">Artigo 356.º Depósito</p> <p data-bbox="185 553 1099 601">1 - O acordo coletivo de trabalho, bem como a respetiva revogação, é entregue para depósito, na Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, nos cinco dias subsequentes à data da assinatura.</p> <p data-bbox="185 979 1099 1027">2 - O depósito considera-se feito se não for recusado nos 15 dias seguintes à receção do acordo coletivo de trabalho nos serviços referidos no número anterior.</p> <p data-bbox="557 1048 730 1096">Artigo 357.º Recusa de depósito</p> <p data-bbox="185 1126 1099 1355">1 - O depósito dos acordos coletivos de trabalho é recusado: a) Se não obedecerem ao disposto no artigo 350.º; b) Se não forem acompanhados dos títulos de representação exigidos no artigo 347.º; c) Se os sujeitos outorgantes carecerem de capacidade para a sua celebração; d) Se não tiver decorrido o prazo de 10 meses após a data da entrada em vigor do acordo coletivo de trabalho; e) Se não for entregue o texto consolidado, no caso de ter havido três revisões. 2 - A decisão de recusa do depósito, com a respetiva fundamentação, é imediatamente notificada às partes e devolvido o respetivo acordo coletivo de trabalho.</p>	<p data-bbox="1518 389 1648 437">SUBSECÇÃO III Depósito</p> <p data-bbox="1328 485 1839 533">Artigo 367.º Procedimento de depósito de acordo coletivo de trabalho</p> <p data-bbox="1126 553 2040 601">1 - O acordo coletivo de trabalho de trabalho, bem como a respetiva revogação, é entregue para depósito, na DGAEP, nos cinco dias subsequentes à data da assinatura.</p> <p data-bbox="1126 624 2040 695">2 - A terceira revisão parcial consecutiva de um acordo coletivo de trabalho deve ser acompanhada de texto consolidado assinado nos mesmos termos, o qual, em caso de divergência, prevalece sobre os textos a que se refere.</p> <p data-bbox="1126 726 2040 774">3 - O acordo e o texto consolidado são entregues em documento eletrónico, nos termos previstos em portaria do membro do Governo responsável pela área da Administração Pública.</p> <p data-bbox="1126 804 2040 959">4 - O depósito depende do acordo coletivo de trabalho satisfazer os seguintes requisitos: a) Ser celebrado por quem tenha capacidade para o efeito; b) Ser acompanhado de títulos comprovativos da representação das entidades celebrantes, emitidos por quem possa vincular as associações sindicais e o empregador público celebrantes; c) Obedecer ao disposto nos n.ºs 2 e 3; d) Obedecer ao disposto no artigo 364.º.</p> <p data-bbox="1126 979 2040 1027">5 - O depósito considera-se feito se não for recusado nos 15 dias seguintes à receção do acordo coletivo de trabalho nos serviços referidos no número anterior.</p> <p data-bbox="1126 1048 2040 1072">6 - A recusa fundamentada do depósito é notificada às partes, sendo devolvidos todos os documentos.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p>Artigo 358.º Alteração dos acordos</p> <p>1 - Por acordo das partes, e enquanto o depósito não for efetuado ou recusado, pode ser introduzida qualquer alteração formal ou substancial ao conteúdo do acordo coletivo de trabalho entregue para esse efeito.</p> <p>2 - A alteração referida no número anterior interrompe o prazo previsto no n.º 2 do artigo 356.º</p>	<p>Artigo 368.º Alteração do acordo antes da decisão sobre o depósito</p> <p>1 - Por acordo das partes e enquanto o depósito estiver pendente, pode ser introduzida qualquer alteração formal ou substancial ao acordo coletivo de trabalho entregue para esse efeito.</p> <p>2 - A alteração referida no número anterior interrompe o prazo para o depósito previsto no artigo anterior.</p>
	<p><b>SUBSECÇÃO IV</b> <b>Âmbito pessoal de aplicação</b></p>
<p>[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p>Artigo 359.º Princípio da filiação</p> <p>1 - O acordo coletivo de trabalho obriga as entidades empregadoras públicas abrangidas pelo seu âmbito de aplicação e os trabalhadores ao seu serviço que sejam membros das associações sindicais outorgantes.</p> <p>2 - O acordo coletivo de trabalho outorgado pelas uniões, federações e confederações obriga os trabalhadores inscritos nos sindicatos representados nos termos dos estatutos daquelas organizações.</p>	<p>Artigo 369.º Incidência subjetiva dos acordos coletivos de trabalho</p> <p>1 - O acordo coletivo trabalho obriga os empregadores públicos abrangidos pelo seu âmbito de aplicação e as associações sindicais outorgantes.</p> <p>2 - O acordo coletivo de trabalho aplica-se aos trabalhadores filiados em associação outorgante ou membros da associação sindical filiada na união, federação ou confederação sindical outorgante.</p> <p>3 - O acordo coletivo de trabalho aplica-se ainda aos restantes trabalhadores integrados em carreira ou em funções no empregador público a que é aplicável o acordo coletivo de trabalho, salvo oposição expressa do trabalhador não sindicalizado ou de associação sindical interessada e com legitimidade para celebrar o acordo coletivo de trabalho, relativamente aos seus filiados.</p> <p>4 - O direito de oposição previsto no número anterior deve ser exercido no prazo de 15 dias, a contar da data entrada em vigor do acordo coletivo, através de comunicação escrita dirigida ao empregador público.</p> <p>5 - No caso de ser aplicável mais do que um acordo coletivo no âmbito do empregador público, o trabalhador não sindicalizado deve indicar por escrito ao empregador o acordo coletivo que pretende ver-lhe aplicado.</p> <p>6 - Na falta da indicação prevista no número anterior, é aplicável o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que abranja o maior número de trabalhadores no âmbito do empregador público.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p data-bbox="483 389 801 411">[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p data-bbox="566 440 719 488">Artigo 360.º Efeitos da filiação</p> <p data-bbox="185 520 1099 592">Os acordos coletivos de trabalho abrangem os trabalhadores que estejam filiados nas associações signatárias no momento do início do processo negocial, bem como os que nelas se filiem durante o período de vigência dos mesmos acordos.</p> <p data-bbox="551 624 734 671">Artigo 361.º Efeitos da desfiliação</p> <p data-bbox="185 703 1099 775">1 - Em caso de desfiliação dos trabalhadores ou das respetivas associações, dos sujeitos outorgantes, o acordo coletivo de trabalho aplica-se até ao final do prazo que dele expressamente constar ou, sendo o acordo objeto de alteração, até à sua entrada em vigor.</p> <p data-bbox="185 807 1099 879">2 - No caso de o acordo coletivo de trabalho não ter prazo de vigência, os trabalhadores ou as respetivas associações que se tenham desfiliado dos sujeitos outorgantes são abrangidos durante o prazo mínimo de um ano.</p>	<p data-bbox="1429 440 1738 488">Artigo 370.º Determinação temporal da filiação</p> <p data-bbox="1126 520 2040 592">1 - Os acordos coletivos abrangem os trabalhadores que estejam filiados nas associações signatárias no momento do início do processo negocial, bem como os que nelas se filiem durante o período de vigência dos mesmos acordos.</p> <p data-bbox="1126 703 2040 775">2 - Em caso de desfiliação dos trabalhadores ou das respetivas associações dos sujeitos outorgantes, o acordo coletivo de trabalho aplica-se até ao final do prazo que dele expressamente constar ou, sendo o acordo objeto de alteração, até à entrada em vigor desta.</p> <p data-bbox="1126 807 2040 879">3 - No caso de o acordo coletivo de trabalho não ter prazo de vigência, os trabalhadores ou as respetivas associações que se tenham desfiliado dos sujeitos outorgantes são abrangidos durante o prazo mínimo de um ano.</p> <p data-bbox="1126 911 2040 959">4 - A opção do trabalhador não sindicalizado pela sujeição a um acordo coletivo, exercida nos termos do artigo anterior, é irrevogável até ao final do período estabelecido nos n.ºs 2 e 3, consoante o caso.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p>Artigo 362.º Efeitos da sucessão nas atribuições</p> <p>1 - Em caso de reorganização de órgãos ou serviços com transferência das suas atribuições ou competências para outro órgão ou serviço, os acordos coletivos de entidade empregadora pública que vinculam aqueles órgãos ou serviços são aplicáveis ao órgão ou serviço integrador até ao termo dos respetivos prazos de vigência, e no mínimo durante 12 meses a contar da data da transferência, salvo se, entretanto, outro acordo coletivo de entidade empregadora pública passar a aplicar-se ao órgão ou serviço integrador.</p> <p>2 - Em caso de transferência de atribuições ou de responsabilidade de gestão de órgão ou serviço para entidades públicas empresariais ou entidades privadas sob qualquer forma, o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que vincula aquele órgão ou serviço é aplicável a estas entidades até ao termo do respetivo prazo de vigência, e no mínimo durante 12 meses a contar da data da transferência, salvo se, entretanto, outro instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial passar a aplicar-se às mesmas entidades.</p>	<p>Artigo 371.º Efeitos da sucessão nas atribuições</p> <p>1- Em caso de reorganização de órgãos ou serviços com transferência das suas atribuições ou competências para outro órgão ou serviço, os acordos coletivos de empregador público que vinculam aqueles órgãos ou serviços são aplicáveis ao órgão ou serviço integrador até ao termo dos respetivos prazos de vigência e, no mínimo, durante 12 meses, a contar da data da transferência, salvo se, entretanto, outro acordo coletivo de trabalho de empregador público passar a aplicar-se ao órgão ou serviço integrador.</p> <p>2 - Em caso de transferência de atribuições ou de responsabilidade de gestão de órgão ou serviço para entidades públicas empresariais ou entidades privadas sob qualquer forma, o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que vincula aquele órgão ou serviço é aplicável a estas entidades até ao termo do respetivo prazo de vigência e, no mínimo, durante 12 meses, a contar da data da transferência, salvo se, entretanto, outro instrumento de regulamentação coletiva de trabalho convencional passar a aplicar-se às mesmas entidades.</p>
	<p><b>SUBSECÇÃO V</b> <b>Âmbito temporal de aplicação</b></p>
<p>[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p>Artigo 363.º Vigência</p> <p>1 - O acordo coletivo de trabalho vigora pelo prazo que dele constar, não podendo ser inferior a um ano.</p> <p>2 - Decorrido o prazo de vigência aplica-se o seguinte regime: a) O acordo coletivo de trabalho renova-se nos termos nele previstos; b) No caso de o acordo coletivo de trabalho não regular a matéria prevista na alínea anterior, renova-se sucessivamente por períodos de um ano.</p> <p>3 - O acordo coletivo de trabalho pode ter diferentes períodos de vigência para cada matéria ou grupo homogêneo de cláusulas.</p> <p>4 - O disposto nos números anteriores não prejudica a aplicação do regime previsto no artigo seguinte.</p>	<p>Artigo 372.º Vigência</p> <p>1 - O acordo coletivo de trabalho vigora pelo prazo que dele constar, não podendo ser inferior a um ano.</p> <p>2 - Decorrido o prazo de vigência aplica-se o seguinte regime: a) O acordo coletivo de trabalho renova-se nos termos nele previstos; b) No caso de não regular a matéria prevista na <b>alínea anterior</b>, o acordo coletivo de trabalho renova-se sucessivamente por períodos de um ano.</p> <p>3 - O acordo coletivo de trabalho pode ter diferentes períodos de vigência para cada matéria ou grupo homogêneo de cláusulas.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p>Artigo 365.º Denúncia</p> <p>1 - O acordo coletivo de trabalho pode ser denunciado, por qualquer dos outorgantes, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, desde que seja acompanhada de uma proposta negocial.</p> <p>2 - A denúncia deve ser feita com uma antecedência de, pelo menos, três meses, relativamente ao termo do prazo de vigência previsto no artigo 363.º ou no n.º 1 do artigo 364.º</p>	<p><b>Artigo 373.º</b> <b>Denúncia</b></p> <p>1- O acordo coletivo de trabalho pode ser denunciado, por qualquer dos outorgantes, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, desde que acompanhada de uma proposta negocial.</p> <p>2- No caso de o acordo estabelecer um prazo de vigência, a denúncia não pode ser feita com uma antecedência superior a três meses relativamente ao termo daquele prazo ou da renovação em curso.</p> <p>3- No caso de o acordo coletivo de trabalho não estabelecer um prazo de vigência, a denúncia não pode ser feita antes de decorridos 10 meses sobre a sua entrada em vigor.</p>
<p>[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p>Artigo 364.º Sobrevigência</p> <p>1 - Qualquer acordo coletivo de trabalho pode ser denunciado, independentemente do período de vigência ou das cláusulas de renovação nele previstas, decorrido o prazo de 10 anos contado desde a sua entrada em vigor ou, sendo o caso, da sua última revisão global.</p> <p>2 - Havendo denúncia, o acordo coletivo de trabalho renova-se por um período de 18 meses, devendo as partes promover os procedimentos conducentes à celebração de novo acordo.</p> <p>3 - Decorrido o período referido no número anterior o acordo coletivo de trabalho caduca, mantendo-se, até à entrada em vigor de um outro acordo coletivo de trabalho ou decisão arbitral, os efeitos definidos por acordo das partes ou, na sua falta, os já produzidos pelo mesmo acordo nos contratos no que respeita a:</p> <p>a) Remuneração do trabalhador; b) Duração do tempo de trabalho.</p> <p>4 - Para além dos efeitos referidos no número anterior, o trabalhador beneficia dos demais direitos e garantias decorrentes da aplicação do presente Regime.</p>	<p><b>Artigo 374.º</b> <b>Sobrevigência</b></p> <p>1 - Havendo denúncia, o acordo coletivo de trabalho renova-se por um período de 18 meses, devendo as partes promover os procedimentos conducentes à celebração de novo acordo.</p> <p>2 - Decorrido o período referido no <b>número anterior</b>, o acordo coletivo de trabalho caduca, mantendo-se, até à entrada em vigor de um outro acordo coletivo de trabalho ou decisão arbitral, os efeitos definidos por acordo das partes ou, na sua falta, os já produzidos pelo mesmo acordo nos contratos no que respeita a:</p> <p>a) Remuneração do trabalhador; b) Duração do tempo de trabalho.</p> <p>3 - Para além dos efeitos referidos no <b>número anterior</b>, o trabalhador beneficia dos demais direitos e garantias decorrentes da aplicação da presente lei.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>5 - Decorrido o prazo de um ano após a caducidade do acordo coletivo de trabalho sem que tenha sido celebrado um novo acordo e esgotados os meios de resolução de conflitos coletivos, qualquer das partes pode acionar a arbitragem necessária, mediante comunicação à parte que se lhe contrapõe na negociação do acordo coletivo de trabalho e à Direção-Geral da Administração e do Emprego Público.</p>	<p>4 - Decorrido o prazo de um ano após a caducidade do acordo coletivo de trabalho, sem que tenha sido celebrado um novo acordo e esgotados os demais meios de resolução de conflitos coletivos, qualquer das partes pode acionar a arbitragem necessária, mediante comunicação à parte que se lhe contrapõe na negociação do acordo coletivo de trabalho e à DGAEP.</p>
<p>[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p>Artigo 366.º Cessação</p> <p>O acordo coletivo de trabalho pode cessar:</p> <p>a) Mediante revogação por acordo das partes; b) Por caducidade, nos termos do artigo 364.º</p>	<p>Artigo 375.º Cessação</p> <p>O acordo coletivo de trabalho pode cessar:</p> <p>a) Mediante revogação por acordo das partes; b) Por caducidade, nos termos do artigo anterior.</p>
<p>[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p>Artigo 367.º Sucessão de acordos coletivos de trabalho</p> <p>1 - O acordo coletivo de trabalho posterior revoga integralmente o acordo anterior, salvo nas matérias expressamente ressalvadas pelas partes.</p> <p>2 - A mera sucessão de acordos coletivos de trabalho não pode ser invocada para diminuir o nível de proteção global dos trabalhadores.</p> <p>3 - Os direitos decorrentes de acordo coletivo de trabalho só podem ser reduzidos por novo acordo de cujo texto conste, em termos expressos, o seu carácter globalmente mais favorável.</p> <p>4 - No caso previsto no número anterior, o novo acordo coletivo de trabalho prejudica os direitos decorrentes de acordo anterior, salvo se, no novo acordo, forem expressamente ressalvados pelas partes.</p>	<p>Artigo 376.º Sucessão de acordos coletivos de trabalho</p> <p>1 - O acordo coletivo de trabalho posterior revoga integralmente o acordo anterior, salvo nas matérias expressamente ressalvadas pelas partes.</p> <p>2 - A mera sucessão de acordos coletivos não pode ser invocada para diminuir o nível de proteção global dos trabalhadores.</p> <p>3 - Os direitos decorrentes de acordo coletivo de trabalho só podem ser reduzidos por novo acordo de cujo texto conste, em termos expressos, o seu carácter globalmente mais favorável.</p> <p>4 - No caso previsto no número anterior, o novo acordo coletivo de trabalho prejudica os direitos decorrentes de acordo anterior, salvo se, no novo acordo, forem expressamente ressalvados pelas partes.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p data-bbox="488 443 801 467">[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p data-bbox="383 496 907 544">Artigo 370.º Adesão a acordos coletivos de trabalho e a decisões arbitrais</p> <p data-bbox="185 571 1104 651">1 - As associações sindicais e, no caso de acordos coletivos de entidade empregadora pública, as entidades empregadoras públicas, podem aderir a acordos coletivos de trabalho ou decisões arbitrais em vigor.</p> <p data-bbox="185 678 1104 726">2 - A adesão opera-se por acordo entre a entidade interessada e aquela ou aquelas que se lhe contraporiam na negociação do acordo, se nela tivessem participado.</p> <p data-bbox="185 753 1104 801">3 - Da adesão não pode resultar modificação do conteúdo do acordo coletivo de trabalho ou da decisão arbitral ainda que destinada a aplicar-se somente no âmbito da entidade aderente.</p> <p data-bbox="185 828 1104 876">4 - Aos acordos de adesão aplicam-se as regras referentes à assinatura, ao depósito e à publicação dos acordos coletivos de trabalho.</p>	<p data-bbox="1503 389 1666 437">SECÇÃO III Acordo de adesão</p> <p data-bbox="1317 496 1854 544">Artigo 377.º Adesão a acordos coletivos de trabalho e a decisões arbitrais</p> <p data-bbox="1126 571 2045 619">1 - As associações sindicais e, no caso de acordos coletivos de empregador público, o empregador público, podem aderir a acordos coletivos de trabalho ou decisões arbitrais em vigor.</p> <p data-bbox="1126 678 2045 726">2 - A adesão opera-se por acordo entre a entidade interessada e aquela ou aquelas que se lhe contraporiam na negociação do acordo, se nela tivessem participado.</p> <p data-bbox="1126 753 2045 801">3 - Da adesão não pode resultar modificação do conteúdo do acordo coletivo de trabalho ou da decisão arbitral, ainda que destinada a aplicar-se somente no âmbito da entidade aderente.</p> <p data-bbox="1126 828 2045 876">4 - Aos acordos de adesão aplicam-se as regras referentes à assinatura, ao depósito e à publicação dos acordos coletivos de trabalho.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
	<p><b>CAPÍTULO IV</b> <b>Arbitragem</b></p>
	<p><b>SECÇÃO I</b> <b>Disposições gerais</b></p>
<p>[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p>Artigo 371.º Admissibilidade</p> <p>A todo o tempo as partes podem acordar em submeter a arbitragem, nos termos que definirem ou, na falta de definição, segundo o disposto nos artigos seguintes, as questões laborais que resultem, nomeadamente, da interpretação, integração, celebração ou revisão de um acordo coletivo de trabalho.</p>	<p><b>Artigo 378.º</b> <b>Admissibilidade</b></p> <p>As partes podem, a todo o tempo, acordar em submeter a arbitragem, nos termos que definirem ou, na falta de definição, segundo o disposto nos artigos seguintes, as questões laborais que resultem, nomeadamente, da interpretação, integração, celebração ou revisão de um acordo coletivo de trabalho.</p>
<p>[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p>Artigo 373.º Efeitos da decisão arbitral</p> <p>1 - A decisão arbitral produz os efeitos do acordo coletivo de trabalho.</p> <p>2 - Aplicam-se às decisões arbitrais, com as necessárias adaptações, as regras sobre conteúdo obrigatório e depósito previstas para os acordos coletivos de trabalho.</p>	<p><b>Artigo 379.º</b> <b>Efeitos da decisão arbitral</b></p> <p>1 - A decisão arbitral produz os efeitos do acordo coletivo de trabalho.</p> <p>2 - Aplicam-se às decisões arbitrais, com as necessárias adaptações, as regras sobre conteúdo obrigatório, depósito e publicação previstas para os acordos coletivos de trabalho.</p>
	<p><b>SECÇÃO II</b> <b>Arbitragem voluntária</b></p>
<p>[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p>Artigo 372.º Funcionamento</p> <p>1 - A arbitragem é realizada por três árbitros, um nomeado por cada uma das partes e o terceiro escolhido por estes.</p>	<p><b>Artigo 380.º</b> <b>Arbitragem voluntária</b></p> <p>1 - As partes podem, a todo o tempo, recorrer à arbitragem voluntária.</p> <p>2 - A arbitragem voluntária rege-se por acordo das partes ou, na falta deste, pelo disposto nos números seguintes.</p> <p>3 - A arbitragem é realizada por três árbitros, um nomeado por cada uma das partes e o terceiro escolhido por estes.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>2 - No caso de não ter sido feita a designação do terceiro árbitro, a Direção-Geral da Administração e do Emprego Público procede ao respetivo sorteio de entre os árbitros constantes da lista de árbitros presidentes, no prazo de cinco dias úteis.</p> <p>3 - A Direção-Geral da Administração e do Emprego Público deve ser informada pelas partes do início e do termo do respetivo procedimento.</p> <p>4 - Os árbitros podem ser assistidos por peritos e têm o direito a obter das partes, da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público e dos demais órgãos e serviços a informação necessária de que estes disponham.</p> <p>5 - Os árbitros enviam o texto da decisão às partes e à Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, para efeitos de depósito e publicação, no prazo de 15 dias a contar da decisão.</p> <p>6 - O regime geral da arbitragem voluntária é subsidiariamente aplicável.</p>	<p>4 - No caso de não ter sido escolhido o terceiro árbitro, a DGAEP procede ao respetivo sorteio, de entre os árbitros constantes da lista de árbitros presidentes, no prazo de cinco dias úteis.</p> <p>5 - A DGAEP deve ser informada pelas partes do início e do termo do respetivo procedimento.</p> <p>6 - Os árbitros podem ser assistidos por peritos e têm o direito a obter das partes, da DGAEP e dos demais órgãos e serviços a informação necessária de que estes disponham.</p> <p>7 - Os árbitros enviam o texto da decisão às partes e à DGAEP, para efeitos de depósito e publicação, no prazo de 15 dias, a contar da decisão.</p> <p>8 - O regime geral da arbitragem voluntária é subsidiariamente aplicável.</p>
	<p><b>SECÇÃO III</b> <b>Arbitragem necessária</b></p>
<p style="text-align: center;"><b>[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 376.º</b> Efeitos da decisão arbitral</p> <p>A decisão arbitral produz os efeitos da arbitragem voluntária.</p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 377.º</b> Legislação complementar</p> <p>O desenvolvimento do regime previsto na presente secção consta do anexo II, «Regulamento».</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 381.º</b> <b>Regime aplicável</b></p> <p>1 - A arbitragem necessária rege-se pelas normas da presente lei e, com as necessárias adaptações, pelo regime de arbitragem previsto no Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro, nomeadamente quanto à constituição e funcionamento do tribunal arbitral e à independência, aos impedimentos e substituição dos árbitros.</p> <p>2 - O regime geral da arbitragem voluntária é subsidiariamente aplicável.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p data-bbox="488 389 801 411">[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p data-bbox="577 443 712 491">Artigo 374.º Funcionamento</p> <p data-bbox="185 520 1104 592">1 - A arbitragem necessária é acionada mediante comunicação fundamentada de qualquer das partes à parte que se lhe contrapõe na negociação do acordo coletivo de trabalho e à Direção-Geral da Administração e do Emprego Público.</p> <p data-bbox="185 679 1104 751">2 - Nas quarenta e oito horas subsequentes à comunicação a que se refere o número anterior, as partes nomeiam o respetivo árbitro, cuja identificação é comunicada, no prazo de vinte e quatro horas, à outra parte e à Direção-Geral da Administração e do Emprego Público.</p> <p data-bbox="185 783 1104 855">3 - No prazo de setenta e duas horas a contar da comunicação referida no número anterior, os árbitros procedem à escolha do terceiro árbitro, cuja identificação é comunicada, nas vinte e quatro horas subsequentes, às entidades referidas na parte final do número anterior.</p> <p data-bbox="185 887 1104 1038">4 - No caso de não ter sido feita a nomeação do árbitro por uma das partes, a Direção-Geral da Administração e do Emprego Público procede, no prazo de cinco dias úteis, ao sorteio do árbitro em falta de entre os constantes da lista de árbitros dos representantes dos trabalhadores ou das entidades empregadoras públicas, consoante os casos, podendo a parte faltosa oferecer outro, em sua substituição, nas quarenta e oito horas seguintes, procedendo, neste caso, os árbitros nomeados à escolha do terceiro árbitro, nos termos do número anterior.</p> <p data-bbox="185 1070 1104 1142">5 - No caso de não ter sido feita a escolha do terceiro árbitro, a Direção-Geral da Administração e do Emprego Público procede ao respetivo sorteio de entre os árbitros constantes da lista de árbitros presidentes, no prazo de cinco dias úteis.</p> <p data-bbox="185 1174 1104 1278">6 - A Direção-Geral da Administração e do Emprego Público notifica os representantes da parte trabalhadora e das entidades empregadoras públicas do dia e hora do sorteio, realizando-se este à hora marcada na presença de todos os representantes ou, na falta destes, uma hora depois com os que estiverem presentes.</p> <p data-bbox="185 1310 1104 1350">7 - O regime da arbitragem voluntária estabelecido na secção anterior é subsidiariamente aplicável, sem prejuízo da regulamentação prevista no anexo II, «Regulamento».</p>	<p data-bbox="1442 443 1727 491">Artigo 382.º Constituição do tribunal arbitral</p> <p data-bbox="1135 520 2054 568">1 - A arbitragem necessária é acionada mediante comunicação fundamentada de qualquer das partes à parte que se lhe contrapõe na negociação do acordo coletivo de trabalho e à DGAEP.</p> <p data-bbox="1135 600 2054 647">2 - A arbitragem é realizada por três árbitros, um nomeado por cada uma das partes e o terceiro escolhido por estes.</p> <p data-bbox="1135 679 2054 727">3 - Nas 48 horas subsequentes à comunicação a que se refere o n.º 1, as partes nomeiam o respetivo árbitro, cuja identificação é comunicada, no prazo de 24 horas, à outra parte e à DGAEP.</p> <p data-bbox="1135 783 2054 855">4 - No prazo de 72 horas, a contar da comunicação referida no número anterior, os árbitros procedem à escolha do terceiro árbitro, cuja identificação é comunicada, nas 24 horas subsequentes, às entidades referidas no número anterior.</p> <p data-bbox="1135 887 2054 1015">5 - No caso de não ter sido feita a nomeação do árbitro por uma das partes, a DGAEP procede, no prazo de cinco dias úteis, ao sorteio do árbitro em falta, de entre os constantes da lista de árbitros dos representantes dos trabalhadores ou dos empregadores públicos, consoante os casos, podendo a parte faltosa oferecer outro, em sua substituição, nas 48 horas seguintes, procedendo, neste caso, os árbitros nomeados à escolha do terceiro árbitro, nos termos do número anterior.</p> <p data-bbox="1135 1070 2054 1118">6 - No caso de não ter sido feita a escolha do terceiro árbitro, a DGAEP procede ao respetivo sorteio, de entre os árbitros constantes da lista de árbitros presidentes, no prazo de cinco dias úteis.</p> <p data-bbox="1135 1174 2054 1246">7 - A DGAEP notifica os representantes da parte trabalhadora e dos empregadores públicos do dia e hora do sorteio, realizando-se este à hora marcada, na presença de todos os representantes ou, na falta destes, uma hora depois, com os que estiverem presentes.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p>Artigo 375.º Listas de árbitros</p> <p>1 - As listas de árbitros dos representantes dos trabalhadores e das entidades empregadoras públicas são compostas por oito árbitros e elaboradas, no prazo de três meses após a entrada em vigor do RCTFP, pelas confederações sindicais e pelo membro do Governo responsável pela área da Administração Pública, respetivamente.</p> <p>2 - No caso de as listas de árbitros dos representantes dos trabalhadores e, ou, das entidades empregadoras públicas não terem sido elaboradas nos termos do número anterior, a competência para a sua elaboração é deferida ao presidente do Conselho Económico e Social, que a constitui no prazo de um mês.</p> <p>3 - A lista de árbitros presidentes é constituída por juizes ou magistrados jubilados, indicados, em número de três, por cada uma das seguintes entidades: a) Conselho Superior da Magistratura; b) Conselho Superior dos Tribunais Administrativos e Fiscais; c) Conselho Superior do Ministério Público.</p> <p>4 - Cada lista vigora durante um período de três anos.</p> <p>5 - As listas de árbitros são comunicadas à Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, que garante a sua permanente atualização.</p>	<p><b>Artigo 383.º</b> <b>Listas de árbitros</b></p> <p>1- As listas de árbitros dos representantes dos trabalhadores e dos empregadores públicos são compostas por oito árbitros, e elaboradas, respetivamente, pelas confederações sindicais e pelo membro do Governo responsável pela área da Administração Pública.</p> <p>2- No caso de as listas de árbitros dos representantes dos trabalhadores e, ou, dos empregadores públicos não terem sido elaboradas nos termos do número anterior, a competência para a sua elaboração é deferida ao presidente do Conselho Económico e Social, que a constitui no prazo de um mês.</p> <p>3 - A lista de árbitros presidentes é constituída por juizes ou magistrados jubilados, indicados, em número de três, por cada uma das seguintes entidades: a) Conselho Superior da Magistratura; b) Conselho Superior dos Tribunais Administrativos e Fiscais; c) Conselho Superior do Ministério Público.</p> <p>4 - Cada lista vigora durante um período de três anos.</p> <p>5 - As listas de árbitros são comunicadas à DGAEP, que garante a sua permanente atualização.</p> <p>6 - O sorteio de árbitros compete à DGAEP, devendo observar-se as regras do Decreto Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro, com as necessárias adaptações.</p>
<p>[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro – Regulamento]</p> <p>Artigo 284.º Local</p> <p>1 - A arbitragem realiza-se em local previamente indicado pelo presidente do Conselho Económico e Social, em despacho emitido no início de cada ano civil.</p> <p>2 - Só é permitida a utilização de instalações de quaisquer das partes no caso de estas e os árbitros</p>	<p><b>Artigo 384.º</b> <b>Local da arbitragem e apoio</b></p> <p>1 - A arbitragem realiza-se em local previamente indicado pelo presidente do Conselho Económico e Social, em despacho emitido no início de cada ano civil.</p> <p>2 - Só é permitida a utilização de instalações de quaisquer das partes, no caso de estas e os árbitros</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>estarem de acordo.</p> <p>3 - Na falta do despacho ou do acordo a que se referem os números anteriores, as arbitragens realizam-se nas instalações da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público.</p> <p>4 - Compete ao ministério responsável pela área da Administração Pública a disponibilização de instalações para a realização da arbitragem sempre que se verifique indisponibilidade das instalações indicadas pelo presidente do Conselho Económico e Social.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 283.º Apoio administrativo</p> <p>A Direção-Geral da Administração e do Emprego Público assegura o apoio administrativo ao funcionamento do tribunal arbitral.</p>	<p>estarem de acordo.</p> <p>3 - Na falta do despacho ou do acordo a que se referem os <b>números anteriores</b>, as arbitragens realizam-se nas instalações da DGAEP.</p> <p>4 - Compete ao ministério responsável pela área da Administração Pública a disponibilização de instalações para a realização da arbitragem, sempre que se verifique indisponibilidade das instalações indicadas pelo presidente do Conselho Económico e Social.</p> <p>5 - O tribunal arbitral pode requerer à DGAEP, aos demais órgãos e serviços e às partes a informação necessária de que disponham.</p> <p>6 - A DGAEP assegura o apoio administrativo ao funcionamento do tribunal arbitral.</p>
<p style="text-align: center;"><b>[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro – Regulamento]</b></p> <p style="text-align: center;">Artigo 285.º Honorários dos árbitros e peritos</p> <p>Os honorários dos árbitros e peritos são fixados por portaria do membro do Governo responsável pela área da Administração Pública, precedida de audição das confederações sindicais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 286.º Encargos do processo</p> <p>1 - Os encargos resultantes do recurso à arbitragem são suportados pelo Orçamento do Estado, através da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público.</p> <p>2 - Constituem encargos do processo:</p> <p>a) Os honorários, despesas de deslocação e estada dos árbitros;</p> <p>b) Os honorários, despesas de deslocação e estada dos peritos.</p> <p>3 - O disposto nos números anteriores e no artigo 285.º aplica-se, com as devidas adaptações, aos processos de conciliação, mediação e arbitragem voluntária sempre que o conciliador, o mediador ou o árbitro presidente sejam escolhidos de entre a lista de árbitros presidentes prevista no artigo 375.º do Regime.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 385.º Encargos do processo</b></p> <p>1 - Os encargos resultantes do recurso à arbitragem são suportados pelo Orçamento do Estado, através da DGAEP.</p> <p>2 - Constituem encargos do processo:</p> <p>a) Os honorários, despesas de deslocação e estada dos árbitros;</p> <p>b) Os honorários, despesas de deslocação e estada dos peritos.</p> <p>3 - Os honorários dos árbitros e peritos são fixados por portaria do membro do Governo responsável pela área da Administração Pública, precedida de audição das confederações sindicais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social.</p> <p>4 - O disposto nos <b>números anteriores</b> e as regras sobre o local da arbitragem aplicam-se, com as devidas adaptações, aos processos de conciliação, mediação e arbitragem voluntária, sempre que o conciliador, o mediador ou o árbitro presidente sejam escolhidos de entre a lista de árbitros presidentes.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
	<p><b>TÍTULO III</b> <b>Conflitos coletivos de trabalho</b></p>
	<p><b>CAPÍTULO I</b> <b>Conciliação, mediação e arbitragem</b></p>
<p>[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p>Artigo 383.º Boa fé</p> <p>Na pendência de um conflito coletivo de trabalho as partes devem agir de boa fé.</p> <p>Artigo 384.º Admissibilidade</p> <p>1 - Os conflitos coletivos de trabalho, designadamente os que resultam da celebração ou revisão de um acordo coletivo de trabalho, podem ser dirimidos por conciliação.</p> <p>2 - Na falta de regulamentação convencional da conciliação, aplicam-se as disposições constantes dos artigos seguintes.</p>	<p><b>Artigo 386.º</b> <b>Modos de resolução dos conflitos coletivos</b></p> <p>1 - Os conflitos coletivos de trabalho, designadamente os que resultam da celebração ou revisão de um acordo coletivo de trabalho, podem ser resolvidos por conciliação, mediação e arbitragem.</p> <p>2 - Na pendência de um conflito coletivo de trabalho as partes devem agir de boa fé.</p>
<p>[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p>Artigo 385.º Funcionamento</p> <p>1 - A conciliação pode ser promovida em qualquer altura: a) Por acordo das partes; b) Por uma das partes, no caso de falta de resposta à proposta de celebração ou de revisão, ou fora desse caso, mediante aviso prévio de oito dias, por escrito, à outra parte.</p> <p>2 - Do requerimento de conciliação deve constar a indicação do respetivo objeto.</p>	<p><b>Artigo 387.º</b> <b>Admissibilidade e regime da conciliação</b></p> <p>1 - Na falta de regulamentação convencional da conciliação, aplicam-se as seguintes regras.</p> <p>2 - A conciliação pode ser promovida em qualquer altura: a) Por acordo das partes; b) Por uma das partes, no caso de falta de resposta à proposta de celebração ou de revisão do acordo coletivo, ou, fora desse caso, mediante aviso prévio de oito dias, por escrito, à outra parte.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>3 - A conciliação é efetuada, caso seja requerida por uma ou por ambas as partes, por um dos árbitros presidentes a que se refere o n.º 3 do artigo 375.º, assessorado pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público.</p> <p>4 - O árbitro a que se refere o número anterior é sorteado pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público de entre os árbitros constantes da lista de árbitros presidentes, no prazo de cinco dias úteis.</p> <p>5 - No caso de a conciliação não ter sido requerida nos termos do n.º 3, a Direção-Geral da Administração e do Emprego Público deve ser informada pelas partes do início e do termo do respetivo procedimento.</p> <p>6 - No procedimento conciliatório é sempre dada prioridade à definição das matérias sobre as quais o mesmo vai incidir.</p>	<p>3 - A conciliação é requerida à DGAEP e efetuada por um dos árbitros presidentes constante da lista de árbitros a que se refere o n.º 3 do artigo 383.º, assessorado pela DGAEP.</p> <p>4 - O árbitro a que se refere o número anterior é sorteado pela DGAEP, no prazo de cinco dias úteis.</p> <p>5 - Do requerimento de conciliação deve constar a indicação do respetivo objeto.</p>
<p>[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p>Artigo 386.º Procedimento de conciliação</p> <p>1 - Tendo sido requerida nos termos do n.º 3 do artigo anterior, as partes são convocadas para o início do procedimento de conciliação, nos 15 dias seguintes à apresentação do pedido.</p> <p>2 - A Direção-Geral da Administração e do Emprego Público deve convidar a participar na conciliação que tenha por objeto a revisão de um acordo coletivo de trabalho as partes no processo de negociação que não requeiram a conciliação.</p> <p>3 - As partes referidas no número anterior devem responder ao convite no prazo de cinco dias úteis.</p> <p>4 - As partes são obrigadas a comparecer nas reuniões de conciliação.</p>	<p>Artigo 388.º Procedimento de conciliação</p> <p>1 - As partes são convocadas pelo árbitro conciliador para o início do procedimento de conciliação, nos 15 dias seguintes à apresentação do pedido.</p> <p>2 - O procedimento de conciliação tem lugar nas instalações da DGAEP.</p> <p>3 - O árbitro deve convidar a participar na conciliação que tenha por objeto a revisão de um acordo coletivo de trabalho as partes no processo de negociação que não requeiram a conciliação.</p> <p>4 - As partes referidas no número anterior devem responder ao convite no prazo de cinco dias úteis.</p> <p>5 - As partes são obrigadas a comparecer nas reuniões de conciliação.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p>Artigo 387.º Transformação da conciliação em mediação</p> <p>A conciliação pode ser transformada em mediação, nos termos dos artigos seguintes.</p>	<p>Artigo 389.º Transformação da conciliação em mediação</p> <p>A conciliação pode ser transformada em mediação, nos termos dos artigos seguintes.</p>
<p>[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p>Artigo 388.º Admissibilidade</p> <p>1 - As partes podem a todo o tempo acordar em submeter a mediação os conflitos coletivos, nomeadamente os que resultem da celebração ou revisão de um acordo coletivo de trabalho.</p> <p>2 - Para os efeitos previstos no número anterior, as partes podem recorrer a serviços públicos de mediação ou outros sistemas de mediação laboral.</p> <p>3 - Na falta do acordo previsto no n.º 1, uma das partes pode requerer, um mês após o início da conciliação, a intervenção de uma das personalidades constantes da lista de árbitros presidentes para desempenhar as funções de mediador.</p> <p>4 - Do requerimento de mediação deve constar a indicação do respetivo objeto.</p>	<p>Artigo 390.º Admissibilidade da mediação</p> <p>1 - As partes podem, a todo o tempo, acordar em submeter a mediação os conflitos coletivos, a efetuar pelos serviços públicos de mediação ou outros sistemas de mediação laboral.</p> <p>2 - Na falta do acordo previsto no n.º 1, uma das partes pode requerer, junto da DGAEP, um mês após o início da conciliação, a intervenção de uma das personalidades constantes da lista de árbitros presidentes, constante da lista de árbitros a que se refere o n.º 3 do artigo 383.º, para desempenhar as funções de mediador.</p> <p>3 - Do requerimento de mediação deve constar a indicação do respetivo objeto.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p data-bbox="483 387 801 408">[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p data-bbox="573 440 712 488">Artigo 389.º Funcionamento</p> <p data-bbox="185 520 1099 592">1 - A mediação é efetuada, caso seja requerida por uma ou por ambas as partes, por um dos árbitros presidentes a que se refere o n.º 3 do artigo 375.º, assessorado pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público.</p> <p data-bbox="185 624 1099 695">2 - O árbitro a que se refere o número anterior é sorteado pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público de entre os árbitros constantes da lista de árbitros presidentes, no prazo de cinco dias úteis.</p> <p data-bbox="185 727 1099 799">3 - No caso de a mediação não ter sido requerida nos termos do número anterior, a Direção-Geral da Administração e do Emprego Público deve ser informada pelas partes do início e do termo do respetivo procedimento.</p> <p data-bbox="185 831 1099 879">4 - Se a mediação for requerida apenas por uma das partes, o mediador deve solicitar à outra parte que se pronuncie sobre o respetivo objeto.</p> <p data-bbox="185 911 1099 959">5 - Se as partes discordarem sobre o objeto da mediação, o mediador decide tendo em consideração a viabilidade de acordo das partes.</p> <p data-bbox="185 1118 1099 1166">6 - Para a elaboração da proposta, o mediador pode solicitar às partes e a qualquer órgão ou serviço os dados e informações de que estes disponham e que aquele considere necessários.</p> <p data-bbox="185 1198 1099 1246">7 - O mediador deve remeter às partes a sua proposta por carta registada no prazo de 30 dias a contar da sua nomeação.</p> <p data-bbox="185 1278 1099 1326">8 - A proposta do mediador considera-se recusada se não houver comunicação escrita de ambas as partes a aceitá-la no prazo de 10 dias a contar da sua receção.</p>	<p data-bbox="1451 440 1715 488">Artigo 391.º Funcionamento da mediação</p> <p data-bbox="1126 520 2040 568">1 - A mediação é efetuada, caso seja requerida por uma ou por ambas as partes, por um dos árbitros presidentes a que se refere o n.º 3 do artigo 383.º, assessorado pela DGAEP.</p> <p data-bbox="1126 624 2040 671">2 - O árbitro a que se refere o número anterior é sorteado pela DGAEP, de entre os constantes da lista de árbitros presidentes, no prazo de cinco dias úteis.</p> <p data-bbox="1126 831 2040 879">3 - Se a mediação for requerida apenas por uma das partes, o mediador deve solicitar à outra parte que se pronuncie sobre o respetivo objeto.</p> <p data-bbox="1126 911 2040 959">4 - Se as partes discordarem sobre o objeto da mediação, o mediador decide tendo em consideração a viabilidade de acordo das partes.</p> <p data-bbox="1126 991 2040 1038">5 - O mediador pode realizar todos os contactos, com cada uma das partes em separado, que considere convenientes e viáveis no sentido da obtenção de um acordo.</p> <p data-bbox="1126 1070 1850 1086">6 - As partes são obrigadas a comparecer nas reuniões convocadas pelo mediador.</p> <p data-bbox="1126 1118 2040 1166">7 - Para a elaboração da proposta, o mediador pode solicitar às partes e a qualquer órgão ou serviço os dados e informações de que estes disponham e que aquele considere necessários.</p> <p data-bbox="1126 1198 2040 1246">8 - O mediador deve remeter a sua proposta às partes, por carta registada, no prazo de 30 dias, a contar da sua nomeação.</p> <p data-bbox="1126 1278 2040 1326">9 - A proposta do mediador considera-se recusada se não houver comunicação escrita de ambas as partes a aceitá-la no prazo de 10 dias, a contar da sua receção.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>9 - Decorrido o prazo fixado no número anterior, o mediador comunica, em simultâneo, a cada uma das partes, no prazo de cinco dias, a aceitação ou recusa das partes.</p> <p>10 - O mediador está obrigado a guardar sigilo de todas as informações colhidas no decurso do procedimento que não sejam conhecidas da outra parte.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 390.º Convocatória pelo mediador</p> <p>1 - Até ao termo do prazo referido na parte final do n.º 7 do artigo anterior, o mediador pode realizar todos os contactos, com cada uma das partes em separado, que considere convenientes e viáveis no sentido da obtenção de um acordo.</p> <p>2 - As partes são obrigadas a comparecer nas reuniões convocadas pelo mediador.</p>	<p>10 - Decorrido o prazo fixado no número anterior, o mediador comunica, em simultâneo, a cada uma das partes, no prazo de cinco dias, a aceitação ou recusa das partes.</p> <p>11 - O mediador está obrigado a guardar sigilo de todas as informações colhidas no decurso do procedimento que não sejam conhecidas da outra parte.</p>
<p style="text-align: center;">[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p style="text-align: center;">Artigo 391.º Arbitragem</p> <p>Os conflitos coletivos podem ser dirimidos por arbitragem nos termos previstos nos artigos 371.º a 377.º.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 392.º</b> <b>Arbitragem</b></p> <p>Os conflitos coletivos podem ser dirimidos por arbitragem, nos termos previstos nos artigos 380.º a 385.º.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
	<p style="text-align: center;"><b>CAPÍTULO II</b> <b>Greve e proibição do lock-out</b></p> <p style="text-align: center;"><b>SECÇÃO I</b> <b>Disposições gerais</b></p>
<p style="text-align: center;">[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p style="text-align: center;">Artigo 392.º Direito à greve</p> <p>1 - A greve constitui, nos termos da Constituição, um direito dos trabalhadores.</p> <p>2 - Compete aos trabalhadores definir o âmbito de interesses a defender através da greve.</p> <p>3 - O direito à greve é irrenunciável.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 393.º</b> <b>Direito à greve</b></p> <p>1 - A greve constitui um direito dos trabalhadores com vínculo de emprego público.</p> <p>2 - O disposto no <b>número anterior</b> não prejudica, nos termos da Constituição, a existência de regimes especiais.</p> <p>3 - À greve e lock-out é aplicável o regime do Código do Trabalho, com as necessárias adaptações e as especificidades constantes da presente lei.</p>
<p style="text-align: center;">[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p style="text-align: center;">Artigo 393.º Competência para declarar a greve</p> <p>1 - O recurso à greve é decidido pelas associações sindicais.</p> <p>2 - Sem prejuízo do direito reconhecido às associações sindicais no número anterior, as assembleias de trabalhadores podem decidir do recurso à greve, por voto secreto, desde que no respetivo órgão ou serviço a maioria dos trabalhadores não esteja representada por associações sindicais e que a assembleia seja expressamente convocada para o efeito por 20 % ou 200 trabalhadores.</p> <p>3 - As assembleias referidas no número anterior deliberam validamente desde que participe na votação a maioria dos trabalhadores do órgão ou serviço e que a declaração de greve seja aprovada pela maioria dos votantes.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 394.º Representação dos trabalhadores</p> <p>1 - Os trabalhadores em greve serão representados pela associação ou associações sindicais ou por uma comissão eleita para o efeito, no caso a que se refere o n.º 2 do artigo anterior.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 394.º</b> <b>Competência para declarar a greve</b></p> <p>Sem prejuízo do direito das associações sindicais, as assembleias de trabalhadores podem deliberar o recurso à greve, desde que no respetivo órgão ou serviço a maioria dos trabalhadores não esteja representada por associações sindicais e que a assembleia seja expressamente convocada para o efeito por 20% ou 200 trabalhadores, a maioria dos trabalhadores do órgão ou serviço participe na votação e a declaração de greve seja aprovada por voto secreto pela maioria dos votantes.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>2 - As entidades referidas no número anterior podem delegar os seus poderes de representação.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 395.º Piquetes de greve</p> <p>A associação sindical ou a comissão de greve pode organizar piquetes para desenvolver atividades tendentes a persuadir os trabalhadores a aderirem à greve, por meios pacíficos, sem prejuízo do reconhecimento da liberdade de trabalho dos não aderentes.</p>	
<p style="text-align: center;"><b>[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</b></p> <p style="text-align: center;">Artigo 396.º Aviso prévio</p> <p>1 - As entidades com legitimidade para decidirem o recurso à greve devem dirigir à entidade empregadora pública, ao membro do Governo responsável pela área da Administração Pública e aos restantes membros do Governo competentes, por meios idóneos, nomeadamente por escrito ou através dos meios de comunicação social, um aviso prévio, com o prazo mínimo de cinco dias úteis.</p> <p>2 - Para os casos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 399.º, o prazo de aviso prévio é de 10 dias úteis.</p> <p>3 - O aviso prévio deve conter uma proposta de definição dos serviços necessários à segurança e manutenção do equipamento e instalações, bem como, sempre que a greve se realize em órgão ou serviço que se destine à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, uma proposta de definição de serviços mínimos.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 397.º Proibição de substituição dos grevistas</p> <p>1 - A entidade empregadora pública não pode, durante a greve, substituir os grevistas por pessoas que à data do aviso prévio referido no número anterior não trabalhavam no respetivo órgão ou serviço, nem pode, desde aquela data, admitir novos trabalhadores para aquele efeito.</p> <p>2 - A concreta tarefa desempenhada pelo trabalhador em greve não pode, durante esse período, ser realizada por empresa especialmente contratada para o efeito, salvo no caso de não estarem garantidos a satisfação das necessidades sociais impreteríveis ou os serviços necessários à segurança e manutenção do equipamento e instalações.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 395.º</b> <b>Aviso prévio de greve</b></p> <p>1 - As entidades com legitimidade para decidirem o recurso à greve devem dirigir ao empregador público, ao membro do Governo responsável pela área da Administração Pública e aos restantes membros do Governo competentes, por meios idóneos, nomeadamente por escrito ou através dos meios de comunicação social, um aviso prévio, com o prazo mínimo de cinco dias úteis ou, no caso de órgãos ou serviços que se destinem à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, de 10 dias úteis.</p> <p>2 - O aviso prévio deve conter uma proposta de definição dos serviços necessários à segurança e manutenção do equipamento e instalações, bem como, sempre que a greve se realize em órgão ou serviço que se destine à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, uma proposta de definição de serviços mínimos.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p data-bbox="571 411 712 464">Artigo 398.º Efeitos da greve</p> <p data-bbox="185 491 1099 568">1 - A greve suspende, no que respeita aos trabalhadores que a ela aderirem, as relações emergentes do contrato, nomeadamente o direito à remuneração e, em consequência, desvincula-os dos deveres de subordinação e assiduidade.</p> <p data-bbox="185 595 1099 700">2 - Relativamente aos vínculos laborais dos grevistas, mantêm-se, durante a greve, os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que não pressuponham a efetiva prestação do trabalho, assim como os direitos previstos na legislação sobre proteção social e as prestações devidas por acidentes de trabalho e doenças profissionais.</p> <p data-bbox="185 727 1099 778">3 - O período de suspensão não pode prejudicar a antiguidade e os efeitos dela decorrentes, nomeadamente no que respeita à contagem de tempo de serviço.</p>	

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p data-bbox="488 387 801 411">[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p data-bbox="524 440 766 491">Artigo 399.º Obrigações durante a greve</p> <p data-bbox="185 520 1104 595">1 - Nos órgãos ou serviços que se destinem à satisfação de necessidades sociais impreteríveis ficam as associações sindicais e os trabalhadores obrigados a assegurar, durante a greve, a prestação dos serviços mínimos indispensáveis para ocorrer à satisfação daquelas necessidades.</p> <p data-bbox="185 624 1104 699">2 - Para efeitos do disposto no número anterior, consideram-se órgãos ou serviços que se destinam à satisfação de necessidades sociais impreteríveis os que se integram, nomeadamente, em alguns dos seguintes sectores:</p> <ul data-bbox="185 703 1104 1066" style="list-style-type: none"><li>a) Segurança pública, quer em meio livre quer em meio institucional;</li><li>b) Correios e telecomunicações;</li><li>c) Serviços médicos, hospitalares e medicamentosos;</li> <li>d) Salubridade pública, incluindo a realização de funerais;</li><li>e) Serviços de energia e minas, incluindo o abastecimento de combustíveis;</li><li>f) Distribuição e abastecimento de água;</li><li>g) Bombeiros;</li><li>h) Serviços de atendimento ao público que assegurem a satisfação de necessidades essenciais cuja prestação incumba ao Estado;</li><li>i) Transportes relativos a passageiros, animais e géneros alimentares deterioráveis e a bens essenciais à economia nacional, abrangendo as respetivas cargas e descargas;</li><li>j) Transporte e segurança de valores monetários.</li></ul> <p data-bbox="185 1174 1104 1225">3 - As associações sindicais e os trabalhadores ficam obrigados a prestar, durante a greve, os serviços necessários à segurança e manutenção do equipamento e instalações.</p>	<p data-bbox="1352 440 1818 491">Artigo 396.º Obrigações de prestação de serviços durante a greve</p> <p data-bbox="1135 520 2054 595">1 - Nos órgãos ou serviços que se destinem à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, a associação que declare a greve, ou a comissão de greve, e os trabalhadores aderentes devem assegurar, durante a greve, a prestação dos serviços mínimos indispensáveis à satisfação daquelas necessidades.</p> <p data-bbox="1135 624 2054 699">2 - Para efeitos do disposto no número anterior, consideram-se órgãos ou serviços que se destinam à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, os que se integram, nomeadamente, em alguns dos seguintes sectores:</p> <ul data-bbox="1135 703 2054 1066" style="list-style-type: none"><li>a) Segurança pública, quer em meio livre quer em meio institucional;</li><li>b) Correios e telecomunicações;</li><li>c) Serviços médicos, hospitalares e medicamentosos;</li><li>d) Educação, no que concerne à realização de avaliações finais, de exames ou provas de carácter nacional que tenham de se realizar na mesma data em todo o território nacional;</li><li>e) Salubridade pública, incluindo a realização de funerais;</li><li>f) Serviços de energia e minas, incluindo o abastecimento de combustíveis;</li><li>g) Distribuição e abastecimento de água;</li><li>h) Bombeiros;</li><li>i) Serviços de atendimento ao público que assegurem a satisfação de necessidades essenciais cuja prestação incumba ao Estado;</li><li>j) Transportes relativos a passageiros, animais e géneros alimentares deterioráveis e a bens essenciais à economia nacional, abrangendo as respetivas cargas e descargas;</li><li>k) Transporte e segurança de valores monetários.</li></ul> <p data-bbox="1135 1094 2054 1145">3 - As associações sindicais e os trabalhadores ficam obrigados a prestar, durante a greve, os serviços necessários à segurança e manutenção do equipamento e instalações.</p> <p data-bbox="1135 1174 2054 1273">4 - Os trabalhadores que prestem, durante a greve, os serviços necessários à segurança e manutenção do equipamento e instalações e os afetos à prestação de serviços mínimos, mantêm-se, na estrita medida necessária à prestação desses serviços, sob a autoridade e direção do empregador público, tendo direito, nomeadamente, à remuneração.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p data-bbox="488 389 801 411">[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p data-bbox="510 440 779 488">Artigo 400.º Definição dos serviços mínimos</p> <p data-bbox="188 520 1102 568">1 - Os serviços mínimos previstos nos n.ºs 1 e 3 do artigo anterior devem ser definidos por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou por acordo com os representantes dos trabalhadores.</p> <p data-bbox="188 624 1102 775">2 - Na ausência de previsão em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho e não havendo acordo anterior ao aviso prévio quanto à definição dos serviços mínimos previstos no n.º 1 do artigo anterior, o membro do Governo responsável pela área da Administração Pública convoca os representantes dos trabalhadores referidos no artigo 394.º e os representantes das entidades empregadoras públicas interessadas, tendo em vista a negociação de um acordo quanto aos serviços mínimos e quanto aos meios necessários para os assegurar.</p> <p data-bbox="188 807 1102 903">3 - Na falta de um acordo até ao termo do 3.º dia posterior ao aviso prévio de greve, a definição dos serviços e dos meios referidos no número anterior compete a um colégio arbitral composto por três árbitros constantes das listas de árbitros previstas no artigo 375.º, nos termos previstos no anexo II, «Regulamento».</p> <p data-bbox="188 935 1102 1015">4 - As entidades empregadoras públicas devem comunicar à Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, nas 24 horas subsequentes à receção do pré-aviso de greve, a necessidade de negociação do acordo previsto no n.º 2.</p> <p data-bbox="188 1038 1102 1118">5 - A decisão do colégio arbitral produz efeitos imediatamente após a sua notificação aos representantes referidos no n.º 2 e deve ser afixada nas instalações do órgão ou serviço, nos locais habitualmente destinados à informação dos trabalhadores.</p> <p data-bbox="188 1142 1102 1254">6 - Os representantes dos trabalhadores a que se refere o artigo 394.º devem designar os trabalhadores que ficam adstritos à prestação dos serviços referidos no artigo anterior, até vinte e quatro horas antes do início do período de greve, e, se não o fizerem, deve a entidade empregadora pública proceder a essa designação.</p> <p data-bbox="188 1278 1102 1326">7 - A definição dos serviços mínimos deve respeitar os princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade.</p>	<p data-bbox="1368 440 1805 488">Artigo 397.º Definição de serviços a assegurar durante a greve</p> <p data-bbox="1133 520 2047 600">1 - Os serviços previstos nos n.ºs 1 e 3 do artigo anterior e os meios necessários para os assegurar devem ser definidos por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou por acordo com os representantes dos trabalhadores.</p> <p data-bbox="1133 624 2047 759">2 - Na ausência de previsão em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou de acordo sobre a definição dos serviços mínimos previstos no n.º 1 do artigo anterior, o membro do Governo responsável pela área da Administração Pública convoca os representantes dos trabalhadores e os representantes das entidades empregadoras públicas interessadas, tendo em vista a negociação de um acordo quanto aos serviços mínimos e quanto aos meios necessários para os assegurar.</p> <p data-bbox="1133 807 2047 887">3 - Na falta de um acordo até ao termo do 3.º dia posterior ao aviso prévio de greve, a definição dos serviços e dos meios referidos no número anterior compete a um colégio arbitral, composto por três árbitros constantes das listas de árbitros previstas no artigo 383.º.</p> <p data-bbox="1133 935 2047 999">4 - O empregador público deve comunicar à DGAEP, nas 24 horas subsequentes à receção do pré-aviso de greve, a necessidade de negociação do acordo previsto no n.º 2.</p> <p data-bbox="1133 1038 2047 1118">5 - A decisão do colégio arbitral produz efeitos imediatamente após a sua notificação aos representantes referidos no n.º 2 e deve ser afixada nas instalações do órgão ou serviço, nos locais habitualmente destinados à informação dos trabalhadores.</p> <p data-bbox="1133 1142 2047 1222">6 - Os representantes dos trabalhadores devem designar os trabalhadores que ficam adstritos à prestação dos serviços referidos no artigo anterior, até 24 horas antes do início do período de greve, e, se não o fizerem, deve o empregador público proceder a essa designação.</p> <p data-bbox="1133 1278 2047 1326">7 - A definição dos serviços mínimos deve respeitar os princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p style="text-align: center;">Artigo 401.º Regime de prestação dos serviços mínimos</p> <p>1 - Os trabalhadores afetos à prestação de serviços mínimos mantêm-se, na estrita medida necessária à prestação desses serviços, sob a autoridade e direção da entidade empregadora pública, tendo direito, nomeadamente, à remuneração.</p> <p>2 - O disposto no número anterior é aplicável a trabalhadores que prestem durante a greve os serviços necessários à segurança e manutenção do equipamento e instalações.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 402.º Incumprimento da obrigação de prestação dos serviços mínimos</p> <p>No caso de não cumprimento da obrigação de prestação de serviços mínimos, sem prejuízo dos efeitos gerais, o Governo pode determinar a requisição ou mobilização, nos termos previstos em legislação especial.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 403.º Termo da greve</p> <p>A greve termina por acordo entre as partes ou por deliberação das entidades que a tiverem declarado, cessando imediatamente os efeitos previstos no artigo 398.º.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 404.º Proibição de discriminações devidas à greve</p> <p>É nulo e de nenhum efeito todo o ato que implique coação, prejuízo ou discriminação sobre qualquer trabalhador por motivo de adesão ou não à greve.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 405.º Inobservância da lei</p> <p>1 - A greve declarada ou executada de forma contrária à lei faz incorrer os trabalhadores grevistas no regime de faltas injustificadas.</p> <p>2 - O disposto no número anterior não prejudica a aplicação, quando a tal haja lugar, dos princípios gerais em matéria de responsabilidade civil.</p>	

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 398.º</b> <b>Âmbito de aplicação da decisão arbitral</b></p> <p>1 - Nos casos em que o empregador esteja sujeito à presente lei, a definição dos serviços mínimos é feita nos termos da presente secção, sendo a decisão arbitral aplicável a todos os todos trabalhadores independentemente da natureza do respetivo vínculo.</p> <p>2 - Nos casos em que o empregador esteja fora do âmbito de aplicação da presente lei, a definição dos serviços mínimos é feita nos termos do Código do Trabalho e respetiva legislação complementar, sendo a decisão arbitral aplicável a todos os todos trabalhadores independentemente da natureza do respetivo vínculo.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
	<p style="text-align: center;"><b>SECÇÃO II</b> <b>Arbitragem dos serviços mínimos</b></p> <p style="text-align: center;"><b>SUBSECÇÃO I</b> <b>Designação de árbitros</b></p>
<p style="text-align: center;">[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro – Regulamento]</p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 288.º</b> <b>Constituição do colégio arbitral</b></p> <p>1 - No 4.º dia posterior ao aviso prévio de greve o membro do Governo responsável pela área da Administração Pública declara constituído o colégio arbitral nos termos do n.º 3 do artigo 400.º do Regime, de tal notificando as partes e os árbitros.</p> <p>2 - Para eventual constituição do colégio arbitral previsto no número anterior, cada uma das listas de árbitros dos trabalhadores, das entidades empregadoras públicas e presidentes é ordenada alfabeticamente.</p> <p>3 - O sorteio do árbitro efetivo e do suplente deve ser feito através de tantas bolas numeradas quantos os árbitros que não estejam legalmente impedidos no caso concreto, correspondendo a cada número o nome de um árbitro.</p> <p>4 - As bolas a que se refere o número anterior são todas sorteadas, correspondendo a primeira ao árbitro efetivo e as restantes aos árbitros suplentes.</p> <p>5 - A Direção-Geral da Administração e do Emprego Público notifica os representantes da parte trabalhadora e das entidades empregadoras públicas do dia e hora do sorteio, com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.</p> <p>6 - Se um ou ambos os representantes não estiverem presentes, a Direção-Geral da Administração e do Emprego Público designa trabalhadores dessa Direção-geral, em igual número, para estarem presentes no sorteio.</p> <p>7 - A Direção-Geral da Administração e do Emprego Público elabora a ata do sorteio, que deve ser assinada pelos presentes e comunicada imediatamente às partes.</p> <p>8 - A Direção-Geral da Administração e do Emprego Público comunica imediatamente o resultado do sorteio aos árbitros que constituem o tribunal arbitral, aos suplentes e às partes que não tenham estado representadas no sorteio.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 399.º</b> <b>Constituição do colégio arbitral</b></p> <p>1 - No 4.º dia posterior ao aviso prévio de greve, o membro do Governo responsável pela área da Administração Pública declara constituído o colégio arbitral, notificando as partes e os árbitros.</p> <p>2 - Para a constituição do colégio arbitral previsto no número anterior, cada uma das listas de árbitros dos trabalhadores, dos empregadores públicos e presidentes é ordenada alfabeticamente.</p> <p>3 - O sorteio do árbitro efetivo e do suplente deve ser feito através de tantas bolas numeradas quantos os árbitros que não estejam legalmente impedidos no caso concreto, correspondendo a cada número o nome de um árbitro.</p> <p>4 - As bolas a que se refere o número anterior são todas sorteadas, correspondendo a primeira ao árbitro efetivo e as restantes aos árbitros suplentes.</p> <p>5 - A DGAEP notifica os representantes da parte trabalhadora e dos empregadores públicos do dia e hora do sorteio, com a antecedência mínima de 24 horas.</p> <p>6 - Se um ou ambos os representantes não estiverem presentes, a DGAEP designa trabalhadores dessa direção-geral, em igual número, para estarem presentes no sorteio.</p> <p>7 - A DGAEP elabora a ata do sorteio, que deve ser assinada pelos presentes e comunicada imediatamente às partes.</p> <p>8 - A DGAEP comunica imediatamente o resultado do sorteio aos árbitros que constituem o tribunal arbitral, aos suplentes e às partes que não tenham estado representadas no sorteio.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>9 - O membro do Governo responsável pela área da Administração Pública pode ainda determinar que a decisão sobre serviços mínimos seja tomada pelo colégio arbitral que tenha pendente a apreciação de outra greve cujos período e âmbito geográfico e sectorial sejam total ou parcialmente coincidentes, havendo parecer favorável do colégio em causa.</p>	<p>9 - O membro do Governo responsável pela área da Administração Pública pode ainda determinar que a decisão sobre serviços mínimos seja tomada pelo colégio arbitral que tenha pendente a apreciação de outra greve cujos período e âmbito geográfico e sectorial sejam total ou parcialmente coincidentes, havendo parecer favorável do colégio em causa.</p>
	<p><b>SUBSECÇÃO II</b> <b>Do funcionamento da arbitragem</b></p>
<p style="text-align: center;"><b>[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro – Regulamento]</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 289.º</b> <b>Impedimento e suspeição</b></p> <p>1 - Sendo caso disso, as partes e os árbitros devem apresentar imediatamente após a comunicação prevista no artigo anterior o requerimento de impedimento e o pedido de escusa, respetivamente.</p> <p>2 - Qualquer das partes pode apresentar requerimento de impedimento do árbitro designado e este pode apresentar pedido de escusa.</p> <p>3 - Perante o requerimento de impedimento ou pedido de escusa, e não havendo oposição das partes, procede-se de imediato à substituição do árbitro visado pelo respetivo suplente.</p> <p>4 - Havendo oposição das partes, compete ao presidente do Conselho Económico e Social decidir o requerimento de impedimento ou pedido de escusa.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 400.º</b> <b>Impedimento e suspeição</b></p> <p>1 - Qualquer das partes pode apresentar requerimento de impedimento do árbitro designado e este pode apresentar pedido de escusa imediatamente após a comunicação prevista no <b>artigo anterior</b>.</p> <p>2 - Perante o requerimento de impedimento ou pedido de escusa, e não havendo oposição das partes, procede-se de imediato à substituição do árbitro visado pelo respetivo suplente.</p> <p>3 - Havendo oposição das partes, compete ao presidente do Conselho Económico e Social decidir o requerimento de impedimento ou pedido de escusa.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p data-bbox="421 389 869 411"><b>[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro – Regulamento]</b></p> <p data-bbox="472 440 815 488">Artigo 290.º Início e desenvolvimento da arbitragem</p> <p data-bbox="185 520 1099 568">A arbitragem tem imediatamente início após a notificação dos árbitros sorteados, podendo desenvolver-se em qualquer dia do calendário.</p> <p data-bbox="562 571 725 619">Artigo 291.º Audição das partes</p> <p data-bbox="185 651 1099 727">1 - O colégio arbitral notifica cada uma das partes para que apresentem, por escrito, a posição e respetivos documentos quanto à definição dos serviços mínimos e quanto aos meios necessários para os assegurar.</p> <p data-bbox="185 759 1088 775">2 - As partes devem apresentar a posição e respetivos documentos no prazo fixado pelo colégio arbitral.</p> <p data-bbox="185 807 1099 855">3 - O colégio arbitral pode convocar as partes para as ouvir sobre a definição dos serviços mínimos e os meios necessários para os assegurar.</p> <p data-bbox="185 935 1099 1062">4 - Após três decisões no mesmo sentido, em casos em que as partes sejam as mesmas e cujos elementos relevantes para a decisão sobre os serviços mínimos a prestar e os meios necessários para os assegurar sejam idênticos, e caso a última decisão tenha sido proferida há menos de três anos, o colégio arbitral pode, em iguais circunstâncias, decidir de imediato nesse sentido, dispensando a audição das partes e outras diligências instrutórias.</p> <p data-bbox="591 1094 696 1142">Artigo 293.º Peritos</p> <p data-bbox="185 1174 602 1190">O colégio arbitral pode ser assistido por peritos.</p>	<p data-bbox="1458 440 1711 488">Artigo 401.º Procedimento da arbitragem</p> <p data-bbox="1133 520 2047 568">1- A arbitragem tem início imediatamente após a notificação dos árbitros sorteados, podendo desenvolver-se em qualquer dia do calendário.</p> <p data-bbox="1133 647 2047 724">2- O tribunal arbitral notifica as partes para que apresentem, por escrito e no prazo indicado, o seu entendimento sobre a definição dos serviços mínimos e os meios necessários para os assegurar, podendo estas juntar os documentos que considerem pertinentes.</p> <p data-bbox="1133 807 2047 855">3- O tribunal arbitral pode convocar as partes para as ouvir sobre a definição dos serviços mínimos e os meios necessários para os assegurar.</p> <p data-bbox="1133 887 1581 903">4- O tribunal arbitral pode ser assistido por peritos.</p> <p data-bbox="1133 935 2047 1062">5- Após três decisões no mesmo sentido, em casos em que as partes sejam as mesmas e cujos elementos relevantes para a decisão sobre os serviços mínimos a prestar e os meios necessários para os assegurar sejam idênticos, e caso a última decisão tenha sido proferida há menos de três anos, o tribunal arbitral pode, em iguais circunstâncias, decidir de imediato nesse sentido, dispensando a audição das partes e outras diligências instrutórias.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro – Regulamento]</p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 292.º</b> Redução da arbitragem</p> <p>1 - No caso de acordo parcial, incidindo este sobre a definição dos serviços mínimos, a arbitragem prossegue em relação aos meios necessários para os assegurar.</p> <p>2 - No caso de as partes chegarem a acordo sobre todo o objeto da arbitragem, esta considera-se extinta.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 402.º</b> Redução da arbitragem</p> <p>1 - No caso de acordo parcial, incidindo este sobre a definição dos serviços mínimos, a arbitragem prossegue em relação aos meios necessários para os assegurar.</p> <p>2 - No caso de as partes chegarem a acordo sobre todo o objeto da arbitragem, esta considera-se extinta.</p>
<p>[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro – Regulamento]</p> <p style="text-align: center;"><b>Artigo 294.º</b> Decisão</p> <p>1 - A notificação da decisão é efetuada até quarenta e oito horas antes do início do período da greve.</p> <p>2 - A decisão final do tribunal arbitral é fundamentada e reduzida a escrito, dela constando ainda: (121)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) A identificação das partes;</li> <li>b) O objeto da arbitragem;</li> <li>c) A identificação dos árbitros;</li> <li>d) O lugar da arbitragem e o local e data em que a decisão foi proferida;</li> <li>e) A assinatura dos árbitros;</li> <li>f) A indicação dos árbitros que não puderem assinar.</li> </ol> <p>3 - A decisão deve conter um número de assinaturas pelo menos igual ao da maioria dos árbitros e inclui os votos de vencido, devidamente identificados.</p> <p>4 - A decisão arbitral equivale a sentença da primeira instância para todos os efeitos legais.</p> <p>5 - Qualquer das partes pode requerer ao tribunal arbitral o esclarecimento de alguma obscuridade ou ambiguidade da decisão ou dos seus fundamentos, nos termos previstos no Código de Processo Civil, nas 12 horas seguintes à sua notificação.</p> <p>6 - As decisões arbitrais são objeto de publicação na página eletrónica da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 403.º</b> Decisão</p> <p>1 - A notificação da decisão é efetuada até 48 horas antes do início do período da greve.</p> <p>2 - A decisão final do tribunal arbitral é fundamentada e reduzida a escrito, dela constando ainda:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) A identificação das partes;</li> <li>b) O objeto da arbitragem;</li> <li>c) A identificação dos árbitros;</li> <li>d) O lugar da arbitragem e o local e data em que a decisão foi proferida;</li> <li>e) A assinatura dos árbitros;</li> <li>f) A indicação dos árbitros que não puderem assinar.</li> </ol> <p>3 - A decisão deve conter um número de assinaturas, pelo menos, igual ao da maioria dos árbitros e inclui os votos de vencido, devidamente identificados.</p> <p>4 - A decisão arbitral equivale a sentença da primeira instância, para todos os efeitos legais.</p> <p>5 - Qualquer das partes pode requerer ao tribunal arbitral o esclarecimento de alguma obscuridade ou ambiguidade da decisão ou dos seus fundamentos, nos termos previstos no Código de Processo Civil, nas 12 horas seguintes à sua notificação.</p> <p>6 - As decisões arbitrais são objeto de publicação na página eletrónica da DGAEP.</p>

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Legislação em vigor	Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª (GOV)
<p>Artigo 295.º Designação dos trabalhadores</p> <p>Na situação referida no n.º 2 do artigo anterior, os representantes dos trabalhadores a que se refere o artigo 394.º do Regime devem designar os trabalhadores que ficam adstritos à prestação dos serviços mínimos até doze horas antes do início do período de greve e, se não o fizerem, deve a entidade empregadora pública proceder a essa designação.</p>	
<p>[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro – Regulamento]</p> <p>Artigo 296.º Subsidiariedade</p> <p>O regime geral previsto nos artigos 254.º a 286.º é subsidiariamente aplicável, com exceção do disposto nos artigos 266.º, 273.º, 274.º, 275.º, 276.º, 277.º e 279.º.</p>	<p><b>Artigo 404.º</b> <b>Regime subsidiário</b></p> <p>São subsidiariamente aplicáveis o regime da arbitragem necessária previsto na presente lei e o regime de arbitragem de serviços mínimos previsto no Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro.</p>
<p>[Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro]</p> <p>Artigo 406.º Lock-out</p> <p>1 - É proibido o lock-out.</p> <p>2 - Considera-se lock-out qualquer decisão unilateral da entidade empregadora pública que se traduza na paralisação total ou parcial do órgão ou serviço ou na interdição do acesso aos locais de trabalho a alguns ou à totalidade dos trabalhadores e, ainda, na recusa em fornecer trabalho, condições e instrumentos de trabalho que determine ou possa determinar a paralisação de todos ou alguns sectores do órgão ou serviço ou desde que, em qualquer caso, vise atingir finalidades alheias à normal atividade do órgão ou serviço.</p>	<p><b>Artigo 405.º</b> <b>Lock-out</b></p> <p>1 - É proibido o lock-out.</p> <p>2 - Considera-se lock-out, qualquer decisão unilateral do empregador público que se traduza na paralisação total ou parcial do órgão ou serviço ou na interdição do acesso aos locais de trabalho a alguns ou à totalidade dos trabalhadores e, ainda, na recusa em fornecer trabalho, condições e instrumentos de trabalho que determine ou possa determinar a paralisação de todos ou alguns sectores do órgão ou serviço ou desde que, em qualquer caso, vise atingir finalidades alheias à normal atividade do órgão ou serviço.</p>