



Exmo. Senhor

Chefe do Gabinete do Presidente da Assembleia  
Legislativa da Região Autónoma dos Açores

Ref.º 509/CGAB/MPAP/2013

Data: 26.junho.2013

Encarrega-me o Senhor Ministro da Presidência e dos Assuntos Parlamentares de junto remeter para a audição prevista no n.º 2 do artigo 229.º da Constituição e no n.º 1 do artigo 116.º do Estatuto Político-Administrativo da Região Autónoma dos Açores, o seguinte anteprojeto.

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

Em cumprimento do disposto no n.º 1 do artigo 80.º do Estatuto Político-Administrativo da Região Autónoma dos Açores solicita-se a emissão de parecer, por razões de urgência, até ao próximo dia 8 de julho.

A urgência fundamenta-se na necessidade de aprovação, com a maior brevidade, do anteprojeto, a fim dar cumprimento a medidas previstas no memorando de Entendimento assinado pelo Estado Português com a União Europeia, o Fundo Monetário Internacional e o Banco Central Europeu.

Com os melhores cumprimentos,

O Chefe do Gabinete

(Francisco José Martins)

|   |                      |
|---|----------------------|
| ASSEMBLEIA LEGISLATIVA<br>DA REGIÃO AUTÓNOMA DOS AÇORES |                      |
| ARQUIVO   |                      |
| Entrada   | 2117 Proc. n.º 08.06 |
| Data:   | 013106127 N.º 51 X   |

**Anteprojeto de Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas**  
*(Simplex legislativo)*

**Nota Prévia**

A complexidade e a quantidade de diplomas que regulam o trabalho em funções públicas, bem como as alterações avulsas e sucessivas aos mesmos (sobretudo por via das Leis do OE), *ainda que justificadas a cada momento*, criaram um edifício legal que se vira contra a própria Administração Pública e, em especial, contra os seus trabalhadores e dirigentes, dificultando a gestão corrente e estratégica dos órgãos e serviços, propiciando, não raro, a conflituosidade jurídica e induzindo uma excessiva utilização de recursos em tarefas que não acrescentam valor ao serviço público.

Com efeito, a densidade e a complexidade legislativa que atualmente enquadra os regimes de emprego público é hoje um fator gerador de elevada burocracia, de improdutividade e de custos acrescidos à Administração Pública, ao mesmo tempo que promove a ineficiência nos processos de decisão e de gestão das entidades públicas.

Com o propósito de alterar esta situação, o Governo propõe-se adotar, a partir de 01 de janeiro de 2014, uma Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas que procede à integração de toda a legislação aplicável às administrações públicas em matéria laboral, e que permite simplificar o quadro normativo que regula o exercício de funções públicas. Para esse efeito, foi seguida a sistematização do Código do Trabalho, com as necessárias adaptações, assumindo-se expressamente este Código como regime subsidiário aplicável aos trabalhadores em funções públicas.

A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas concretiza um objectivo que vinha sendo prosseguido de há longa data, dotando a Administração Pública de um diploma que reúne o essencial da matéria em matéria laboral aplicável aos trabalhadores que exercem funções públicas.

Este trabalho legislativo assume, por um lado, a natureza de sistematização da legislação dispersa sobre vínculos de emprego público, criando um regime jurídico geral único para o trabalho em funções públicas.

O presente anteprojeto de Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas prossegue, por outro lado, o itinerário de aproximação do regime laboral público ao regime laboral comum que ao longo dos últimos anos vinha ocorrendo, beneficiando, contudo, de uma clarificação de conceitos e da assunção de algumas opções que o legislador já havia ensaiado mas que não tinha concretizado de forma completa.

O presente anteprojeto de Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas conterá aproximadamente 400 artigos, substituindo 8 diplomas que no seu conjunto contém mais de 1200 artigos.

Trata-se de uma Reforma de grande alcance para a Administração Pública, na medida em que irá contribuir decisivamente para a melhoria dos processos de gestão de recursos humanos, para a simplificação e modernização administrativa, para o reforço da

transparência e, mais importante, para o aumento da produtividade geral dos serviços públicos. **Esta é a base de todas as reformas na Administração Pública.**

Será importante assinalar que, *atenta a sua natureza estruturante e reformista*, este é um Anteprojecto aberto à negociação, tendo o Governo a intenção de promover um diálogo amplo e construtivo com as estruturas sindicais no sentido de procurar o mais largo consenso possível em torno das soluções que vierem a ficar consagradas nesta Lei Geral.

Uma nota final para referir que este Anteprojecto de Lei Geral do Trabalho em Funções públicas foi elaborado a partir de uma parceria que envolveu o Instituto do Direito do Trabalho, da Faculdade de Direito de Lisboa, e a Direcção Geral da Administração e do Emprego Público, do Ministério das Finanças, beneficiando, assim, de um forte e profícua ligação entre o saber académico e o conhecimento técnico e prático que advém do exercício de funções em contexto de trabalho na Administração Pública.

1044DB200-6DB0-459D-8D23-280E1BC180FA

## Sumário Executivo

### 1. Caracterização geral do projeto:

Estabelece o regime geral das situações de trabalho no sector público, incluindo os vínculos de emprego público (contrato de trabalho em funções públicas, nomeação e comissão de serviço) mas também a prestação de serviços que envolva um trabalho para o Estado.

O regime é aplicável à Administração Central, direta e indireta, e, com as devidas adaptações, à Administração Regional e Local. São excluídos os vínculos titulados por um contrato de trabalho comum (ex: EPEs), porque estes se sujeitam, sem especificidades, ao Código do Trabalho

O projeto assenta em três ideias-chave:

- a) Assumir a convergência tendencial do regime dos trabalhadores públicos com o regime dos trabalhadores comuns, ressalvadas as especificidades exigidas pela natureza pública da função e do empregador.
- b) Tomar como modelo a figura do contrato de trabalho em funções públicas mas procurando um regime unitário para as duas grandes modalidades de vínculo de emprego público (contrato e nomeação), sendo apenas realçadas as especificidades de cada uma, quando necessário.
- c) Integrar e harmonizar as opções relativas aos trabalhadores em funções públicas e seu regime dispersas por diplomas elaborados em épocas diversas ou sujeitos a alterações sucessivas em curto espaço de tempo.

### 2. Síntese do projeto:

- Regula os vínculos públicos, seus tipos, recrutamento, mobilidade, estrutura de carreiras, regime remuneratório, tempos de trabalho e não trabalho, estatuto disciplinar, sistema de requalificação e regime de extinção do vínculo.
- Regula as matérias relativas às estruturas representativas dos trabalhadores, regras de negociação e contratação colectiva, instrumentos de regulamentação colectiva e resolução de conflitos.

De acordo com as ideias-chave referidas em 1, o projeto integra e harmoniza as opções legislativas já tomadas, nomeadamente:

- Aproximação ao Código do Trabalho (ex: trabalhador-estudante, parentalidade, rescisões, pagamento do trabalho suplementar, horários de trabalho);
- Sistema de requalificação;
- Nomeação, contrato de trabalho em funções públicas e comissão de serviço como vínculos de emprego público, constituindo o contrato regime-regra;
- Regras de carreiras, recrutamento e mobilidade;

- Estrutura do regime remuneratório e previsão de uma tabela remuneratória única;
- Algumas regras próprias para a resolução de conflitos, atendendo à especificidade do sector público.

Também de acordo com as ideias-chave acima mencionadas, salientam-se como principais inovações:

- Código do Trabalho (CT) como regime subsidiário, sendo reguladas expressamente as matérias em que se impõe um regime específico, com a vantagem de tornar aplicáveis futuras alterações do atual Código do Trabalho no universo público;
- Aprofundamento da aproximação ao CT, incluindo agora o regime de férias e adaptabilidade em moldes idênticos;
- Opção pela jurisdição laboral;
- Sistematização das regras relativas à participação dos trabalhadores e seus representantes, com alargamento das regras de legitimidade das associações sindicais (exigência de representatividade) já previstas para a contratação colectiva ao âmbito da negociação;
- Estabelecimento de uma regra específica sobre o âmbito de aplicação pessoal das convenções colectivas (escolha do trabalhador quando não sindicalizado) de forma a não serem necessárias portarias de extensão;
- Alargamento das matérias que podem ser objecto de contratação colectiva à mobilidade e ação social complementar;
- Vigência da contratação colectiva alinhada com o CT.

O Anteprojeto contém duas normas parcialmente em aberto (os artigos 1º e 2º), uma vez que só estabilizando o diploma após negociação com os Sindicatos deverão em definitivo ser identificados os artigos para que as mesmas irão remeter.

#### Matérias excluídas

- Matérias de carácter geral mas que revestem grande especificidade (regime de formação profissional, SIADAP, regime dos acidentes de trabalho e doenças profissionais, regime da segurança e saúde e estatuto do pessoal dirigente)
- Diplomas relativos a carreiras.

Esclarece-se ainda que a lei dos acidentes de trabalho e doenças profissionais é específica para a Administração Pública (o Estado faz autoseguro) e de carácter essencialmente regulamentar, razão porque não integra a presente Lei Geral.

Quanto ao diploma da segurança e saúde no trabalho, o regime geral deverá aplicar-se diretamente à Administração Pública com a revogação do RCTFP. De resto, também não se encontra incluída no Código do Trabalho.

### 3. Diploma Preambular

O diploma preambular que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, conterá os regimes transitórios necessários à aplicação da lei, nomeadamente quanto às seguintes matérias:

- Regimes transitórios para aplicação dos regimes de indemnização e cálculo dos subsídios de desemprego;
- Normas necessárias à aplicação do regime de proteção social convergente;
- Normas sobre revisão de carreiras, carreiras subsistentes e regras de transição, etc;
- Licenças extraordinárias ainda vigentes.

O projeto de diploma preambular está ainda em fase de elaboração e será enviado para apreciação e discussão até à segunda reunião da ronda negocial.

{044DB200-6DB0-459D-8D23-280E1BC180F4}

## Anexo

### Apreciação substancial

#### 1. Grupos de matérias em que se remete para o Código do Trabalho e grupos de matérias em que não há remissão porque o regime continua a ser específico

##### a) Matérias em que se remete para o Código do Trabalho

O enunciado geral destas matérias está no art. 4º, sem prejuízo de outras normas de remissão ao longo do diploma. O elevado número de matérias indicado nesta norma está em linha com o objectivo estratégico de aproximar o regime dos trabalhadores públicos e dos trabalhadores privados.

Estas matérias incluem:

- as regras de articulação de fontes;
- os direitos de personalidade;
- a igualdade;
- a parentalidade;
- o regime do trabalhador estudante e dos trabalhadores com deficiência ou doença crónica;
- o tempo de trabalho;
- os tempos de não trabalho;
- o regime das comissões de trabalhadores e das associações sindicais;
- a mediação e a conciliação;
- a greve e o lock-out.

Assim, em relação a estas matérias e apenas quando justificado o diploma limita-se a regular as eventuais especificidades ou a fazer as adaptações exigidas pela natureza pública das funções do trabalhador e pelo carácter público do empregador.

##### b) Matérias cuja especificidade justifica a manutenção de um regime diferenciado

Por exemplo destas matérias podem apontar-se:

- o regime da gestão dos recursos humanos na Administração e do recrutamento de trabalhadores;
- os deveres do empregador público e os direitos e deveres dos trabalhadores públicos, incluindo as garantias de imparcialidade;
- as carreiras;
- a mobilidade;
- a remuneração;
- o poder disciplinar,
- a cedência de interesse público,
- o processo de reorganização de serviços e a colocação do trabalhador em situação de requalificação;

- a extinção do vínculo de emprego público;
- alguns aspectos do exercício da actividade sindical e das comissões de trabalhadores no universo dos empregadores públicos;
- a negociação e a contratação colectivas;
- a arbitragem;
- os serviços mínimos em caso de greve.

Nestas matérias a regulamentação é mais extensa e pormenorizada, tendo-se, além disso, aproveitado para incorporar regimes que até agora constavam de diploma autónomo e tendo-se ainda optado, tanto quanto possível, por regimes comuns a trabalhadores nomeados e contratados.

## 2. Inovações substanciais

O diploma introduziu inovações substanciais de relevo, procurando resolver problemas que se colocavam ao abrigo do sistema legal anterior.

Para uma mais fácil localização, estas inovações são indicadas por reporte às três grandes partes do diploma:

NOTA: Este projecto conterà um diploma preambular que contempla todos os regimes transitórios.

### Parte I – Disposições Gerais (arts. 1º a 17º)

- Art. 3º - Bases do regime e âmbito
- Arts. 6º ss. (Delimitação das modalidades de vínculo de trabalho em funções públicas): o conceito de vínculo de emprego público passa a ser o conceito base do diploma; o contrato de trabalho em funções públicas é definido de uma outra forma que incorpora os seus elementos essenciais; e desaparece a nomeação transitória como figura autónoma, optando-se por uma remissão simples para o regime do contrato a termo para o exercício de funções públicas.
- Art. 15º (Jurisdição): estabelece-se a jurisdição laboral como jurisdição competente, assumindo assim formalmente a laboralização do sistema e prevenindo problemas de determinação e de conflito sobre a jurisdição competente que decorriam do regime anterior.

Arts. 16º e 17º (Participação dos trabalhadores na elaboração da legislação): separam-se os regimes da participação dos trabalhadores públicos na elaboração da legislação e da negociação colectiva no universo público, que passa a ser tratada mais no âmbito do Direito Coletivo.

### Parte II – Vínculo de Emprego Público (arts. 18º a 310.º)

- Art. 26º (Delimitação do empregador público): abandona-se a ideia da LVCR de que o empregador público pode não ter personalidade jurídica.
- Arts. 53º e ss. (Invalidade do vínculo de emprego público): regula-se esta matéria (não regulada na LVCR nem no RCTFP).
- Art. 74º (Deveres do trabalhador público): esta matéria passa a ser regulada aqui e não a propósito do Estatuto Disciplinar, como sucedia até aqui, numa



visão enviesada que partia do princípio de que o trabalhador não cumpria os seus deveres.

- Arts. 90 a 92º (Princípios gerais da avaliação do desempenho): estes princípios passam a ser estabelecidos nesta lei, sem prejuízo de o desenvolvimento da matéria ser remetido para lei especial
- Arts. 93º a 101º (Regime da mobilidade): são introduzidas algumas alterações, de modo a tornar o regime mais inteligível e a evitar as dificuldades de articulação entre as normas sobre esta matéria na LVCR no RCTFP, baseadas em lógicas muito distintas.
- Arts. 102º ss. (Tempo de trabalho): há uma ampla remissão para o regime do Código do Trabalho (art. 102º), designadamente alinhando-se o período normal de trabalho para as 8 e as 40 horas (art. 106º) e permitindo-se a extensão dos regimes de adaptabilidade convencional e colectiva do banco de horas, com as necessárias adaptações (arts. 107º e 108º). Além disso, incorporam-se neste diploma regimes especiais sobre o tempo de trabalho (DL nº 259/98), mas eliminando algumas especificidades do regime do tempo de trabalho dos nomeados que já não fazem sentido. Nesta matéria o Anteprojecto integra o novo diploma sobre o tempo de trabalho.
- Arts. 123º ss. (Tempos de não trabalho): nesta matéria há também uma ampla remissão para o Código do Trabalho (art. 123º); é alinhada a duração das férias (art. 127º), é simplificado o regime de verificação das faltas por doença (arts. 136º a 143º) e da verificação da doença durante as férias (art. 129º).
- Arts. 144º ss. (Remuneração): é introduzida a sistematização, concentrando-se, nesta secção, a grande maioria dos suplementos remuneratórios, até agora dispersos; adopta-se a terminologia do Código do Trabalho, incorporando também as alterações já introduzidas pela Lei nº 66/2012, de 30 de dezembro para o valor dos suplementos remuneratório por trabalho suplementar (art. 162º) e pelo trabalho prestado em dia feriado (art. 165º).
- Arts. 176º ss. (Exercício do poder disciplinar): é integrado o Estatuto Disciplinar, com a atualização do respectivo regime, muito ultrapassado nos conceitos, apesar de formalmente recente, e resolvendo-se alguns problemas técnicos em matérias como a prescrição.
- Arts. 200º ss. (Cedência de interesse público): o regime é modernizado e atualizado à luz da Lei nº 66-B/2012, de 31 de dezembro.
- Arts. 245º ss. (Reafecção e requalificação dos trabalhadores em caso de reorganização dos serviços e de racionalização de efetivos): nesta matéria, o Anteprojecto integra o diploma da requalificação.
- Arts. 280º ss. (Licenças): nesta matéria, integra-se o DL nº 100/99, simplificando e sistematizando o regime.
- Arts. 288º ss. (Extinção do vínculo de emprego público): nesta matéria, faz-se uma reconfiguração global do sistema, sendo de destacar os seguintes pontos como mais inovadores: o sistema passa a assentar na distinção entre causas de extinção comuns a todos os vínculos de emprego público e causas específicas de extinção de cada modalidade de vínculo (art. 289º); é integrada aqui a extinção por motivos disciplinares (art. 296º), embora se faça uma remissão para o procedimento disciplinar regulado anteriormente; são estabelecidos prazos diferentes para a impugnação do ato de extinção do vínculo, em razão da sujeição destes vínculos à jurisdição laboral (art. 298º); e é regulada a extinção do vínculo na sequência do processo de

requalificação sem início de funções, prevendo-se o direito a uma indemnização, alinhada com os valores do Código do Trabalho (arts. 310º e 311º).

### Parte III – Direito Colectivo

- Arts. 313º ss. (Estruturas representativas dos trabalhadores): nesta matéria, a remissão para o Código do Trabalho é muito ampla, pelo que só há disposições de adaptação;
- Arts. 346º ss. (Negociação colectiva): o sistema de negociação colectiva é regulado em novos moldes, como um sistema comum a trabalhadores contratados e nomeados, que passa a sujeitar-se às mesmas regras de legitimidade já previstas para as associações sindicais na contratação colectiva (art. 348º). Este sistema corresponde a uma conjugação do regime de negociação colectiva da L. nº 23/98, com o regime laboral da negociação colectiva.
- Arts. 354º ss. (Instrumentos de regulamentação colectiva e contratação colectiva): a contratação colectiva continua a ser limitada nos mesmos termos para os trabalhadores com contrato, mas são alargadas as matérias que podem ser objecto de contratação colectiva (art. 354º nº 1); é estabelecida uma regra específica sobre o âmbito de aplicação pessoal das convenções colectivas (art. 367º); é alterada a regra sobre a vigência do acordo colectivo, alinhando com o Código do Trabalho e deixando cair a regra da vigência máxima de 10 anos (art. 372º).
- Portaria de extensão – tendo em conta as dúvidas que pode colocar a portaria de extensão no sector público, uma vez que o Estado é, ao mesmo tempo, parte na contratação colectiva e a entidade que emite a portaria (regime do RCTFP), optou-se por dispensar as portarias de extensão, criando uma regra diferente de aplicação pessoal das convenções, sem deixar de respeitar o princípio da liberdade sindical. Assim, a convenção pode ter eficácia geral mas essa eficácia geral é afastável por oposição das associações sindicais ou do próprio trabalhador (art. 369º). Consagrou-se ainda o direito de escolha da convenção ao trabalhador não sindicalizado, nos termos do Código do Trabalho (art. 370º).
- Arts. 413º e ss (greve e serviços mínimos): são mantidas as especificidades em matéria de serviços mínimos da greve.

Anteprojeto da  
Lei Geral do  
Trabalho em  
Funções Públicas

---

Versão 21-06-2013

{56242D6E-84A2-44A8-9016-2EC97D28D38E}

## Nota prévia

O diploma preambular que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, conterà os regimes transitórios necessários à aplicação da lei, nomeadamente quanto às seguintes matérias:

- Regimes transitórios para aplicação dos regimes de indemnização e cálculo dos subsídios de desemprego;
- Normas necessárias à aplicação do regime de proteção social convergente;
- Normas sobre revisão de carreiras, carreiras subsistentes e regras de transição, etc;
- Licenças extraordinárias ainda vigentes

O projeto de diploma preambular está ainda em fase de elaboração e será remetido para apreciação e discussão até à segunda reunião da ronda negocial (cf. calendário anexo à convocatória).

O Anteprojecto contém duas normas parcialmente em aberto (os artigos 1º e 2º), uma vez que só estabilizando o diploma após negociação com os Sindicatos deverão em definitivo ser identificados os artigos para que as mesmas irão remeter

# Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

## PARTE I DISPOSIÇÕES GERAIS

### TÍTULO I ÂMBITO

Artigo 1.º

#### Âmbito de aplicação

- 1 - A presente lei regula o vínculo de trabalho em funções públicas.
- 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 das administrações regionais e autárquicas.
- 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.
- 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.
- 5 - 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:
  - a) Das normas e princípios de direito internacional que disponham em contrário;
  - b) Das normas imperativas de ordem pública local;
  - c) Dos instrumentos e normativos especiais previstos em diploma próprio.

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 números anteriores.

#### Artigo 2.º

#### **Exclusão do âmbito de aplicação**

1 - A presente lei não é aplicável a:

- a) Gabinetes de apoio dos membros do Governo e dos titulares dos órgãos referidos nos n.ºs 2 e 3 do artigo anterior;
- b) Entidades públicas empresariais;
- c) Entidades reguladoras e Banco de Portugal;
- d) Institutos públicos de regime especial quando nos respetivos diplomas orgânicos se determinar a aplicação de outro regime de pessoal aos respetivos trabalhadores.

2 - A presente lei não é aplicável aos militares das Forças Armadas e da Guarda Nacional Republicana, cujos regimes constem de lei especial, sem prejuízo do disposto na alínea a) do nº 1 do artigo 8º e do respeito pelos princípios aplicáveis ao vínculo de emprego público das bases do regime e âmbito previstos no artigo seguinte e em especial os seguintes:

a)

#### Artigo 3.º

#### **Bases do regime e âmbito**

Constituem normas base definidoras do regime e âmbito do vínculo de emprego público:

- a) O artigo [...] relativo à relação de fontes
- b) Os artigos (...) Modalidades de vínculo
- c) Os artigos [...] Garantias de imparcialidade
- d) Os artigos [...] Integração em carreiras
- e) Os artigos [...] Recrutamento
- f) Os artigos [...] Direitos e deveres dos trabalhadores
- g) Os artigos [...] Mobilidade
- h) Os artigos [...] Remunerações
- i) Os artigos [...] Regime disciplinar
- j) Os artigos [...] relativos à requalificação

- k) Os artigos [...] relativos à extinção
- l) Os artigos [...] Regime da negociação coletiva

Artigo 4.º

**Remissão para o Código do Trabalho**

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:

- a) Relação entre a lei e os instrumentos de regulamentação coletiva e entre aquelas fontes e o contrato de trabalho em funções públicas;
- b) Direitos de personalidade;
- c) Igualdade e não discriminação;
- d) Parentalidade;
- e) Trabalhador com capacidade reduzida e trabalhadores com deficiência ou doença crónica;
- f) Trabalhador estudante;
- g) Tempo de trabalho;
- h) Tempos de não trabalho;
- i) Comissões de trabalhadores, associações sindicais e representantes dos trabalhadores em matéria de segurança e saúde;
- j) Mecanismos de resolução pacífica de conflitos coletivos;
- k) Greve e lock-out.

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.

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.

- 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 alíneas b) a d) do n.º 1 do artigo 2.º da presente lei.

#### Artigo 5.º

#### **Legislação complementar**

Constam de diploma próprio:

- a) O sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública;
- b) O regime de acidentes de trabalho e doenças profissionais dos trabalhadores que exercem funções públicas;
- c) O regime de formação profissional dos trabalhadores que exercem funções públicas;
- d) Os estatutos do pessoal dirigente da Administração Pública;
- e) O regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho.

#### **TÍTULO II**

#### **MODALIDADES DE VÍNCULO PARA O EXERCÍCIO DE FUNÇÕES PÚBLICAS**

#### Artigo 6.º

#### **Noção e modalidades de vínculo**

- 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.
- 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.
- 3 - O vínculo de emprego público reveste as seguintes modalidades:
  - a) Contrato de trabalho em funções públicas;
  - b) Nomeação;
  - c) Comissão de serviço.



4 - O vínculo de emprego público pode ser constituído por tempo indeterminado ou a termo resolutivo.

Artigo 7.º

### **Contrato de trabalho em funções públicas**

O vínculo de emprego público constitui-se, em regra, por contrato de trabalho em funções públicas.

Artigo 8.º

### **Vínculo de nomeação**

1 - O vínculo de emprego público constitui-se por nomeação nos casos de exercício de funções no âmbito das seguintes atribuições, competências e atividades:

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

2 - Quando as funções referidas no número anterior 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.

Artigo 9.º

### **Comissão de serviço**

1 - O vínculo de emprego público constitui-se por comissão de serviço nos seguintes casos:

- a) Cargos não inseridos em carreiras, designadamente cargos dirigentes;
- 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.

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.

#### Artigo 10.º

##### **Prestação de serviço**

- 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.
- 2 - O contrato de prestação de serviço para o exercício de funções públicas pode revestir as seguintes modalidades:
  - 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;
  - 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.
- 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.
- 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.

#### Artigo 11.º

##### **Continuidade do exercício de funções públicas**

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.

Artigo 12.º

### **Jurisdição competente**

Os litígios emergentes do vínculo de emprego público são da competência dos tribunais do trabalho.

## **TÍTULO III FONTES E PARTICIPAÇÃO NA LEGISLAÇÃO**

### **CAPÍTULO I FONTES**

Artigo 13.º

#### **Prevalência de normas**

Na aplicação das normas relativas ao vínculo de emprego público as normas gerais aplicáveis a todos os trabalhadores em funções públicas prevalecem sobre normas relativas a carreiras, exceto quando o contrário resulte das normas gerais.

Artigo 14.º

#### **Fontes específicas do contrato de trabalho em funções públicas**

- 1 - O contrato de trabalho em funções públicas pode ser regulado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho nos termos da presente lei.
- 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.
- 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.

- 4 - O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho não convencional é a decisão de arbitragem necessária.
- 5 - São acordos coletivos de trabalho o acordo coletivo de carreira e o acordo coletivo de empregador público.
- 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.
- 7 - O acordo coletivo de empregador público é a convenção coletiva aplicável no âmbito do órgão ou serviço onde o trabalhador exerça funções.

Artigo 15.º

#### **Articulação de acordos coletivos**

- 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.
- 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.

## **CAPÍTULO II**

### **PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NA LEGISLAÇÃO DE TRABALHO**

Artigo 16.º

#### **Direito de participação na elaboração da legislação do trabalho**

- 1 - Os trabalhadores com vínculo de emprego público têm direito a participar na elaboração da legislação do trabalho, nos termos do presente capítulo.
- 2 - Entende-se por legislação do trabalho, para efeitos do número anterior, a legislação respeitante ao regime jurídico aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público, nomeadamente nas seguintes matérias:

- a) Constituição, modificação e extinção do vínculo de emprego público;
- b) Recrutamento e seleção;
- c) Carreiras;
- d) Tempo de trabalho;
- e) Férias, faltas e licenças;
- f) Remuneração e outras prestações pecuniárias;
- g) Formação e aperfeiçoamento profissional;
- h) Segurança e saúde no trabalho;
- i) Regime disciplinar;
- j) Mobilidade;
- k) Avaliação do desempenho.
- l) Direitos coletivos;
- m) Regime de proteção social convergente;
- n) Ação social complementar.

Artigo 17.º

### **Exercício do direito de participação**

- 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 das Regiões Autónomas e pelos Governos Regionais depois de as comissões de trabalhadores e associações sindicais se terem podido pronunciar sobre eles.
- 2 - Para efeitos do número anterior, é aplicável o disposto nos artigos 472º a 475º do Código do Trabalho.

**PARTE II**  
**VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO**

**TÍTULO I**  
**TRABALHADOR E EMPREGADOR**

**CAPÍTULO I**  
**TRABALHADOR**

**SECÇÃO I**

**Requisitos para a constituição do vínculo de emprego público**

Artigo 18.º

**Requisitos relativos ao trabalhador**

- 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:
- a) Nacionalidade portuguesa, nos termos do número seguinte;
  - b) 18 anos de idade completos;
  - c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
  - d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
  - e) **Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.**
- 2 - A nacionalidade portuguesa só pode ser exigida para o desempenho de funções públicas que não tenham carácter predominantemente técnico.

Artigo 19.º

**Grau académico ou título profissional**

- 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.
- 2 - A falta do requisito previsto no número anterior, quando exigível, determina a nulidade do vínculo de emprego público.

3 - A perda, a título definitivo, do grau ou do título referidos no nº 1 determina a cessação do vínculo de emprego público por caducidade.

## SECÇÃO II

### Garantias de imparcialidade

Artigo 20.º

#### Incompatibilidades e impedimentos

- 1 - No exercício das suas funções, os trabalhadores da Administração Pública estão exclusivamente ao serviço do interesse público, tal como é definido, nos termos da lei, pelos órgãos competentes da Administração.
- 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.

Artigo 21.º

#### Incompatibilidade com outras funções

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

Artigo 22.º

#### Acumulação com outras funções públicas

- 1 - O exercício de funções públicas pode ser acumulado com outras funções públicas não remuneradas desde que a acumulação revista manifesto interesse público.
- 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:
  - 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, 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.

#### Artigo 23.º

##### **Acumulação com funções privadas**

- 1 - O exercício de funções públicas não pode ser acumulado com funções ou atividades privadas, exercidas em regime de trabalho autónomo ou subordinado e com ou sem remuneração, concorrentes, similares ou conflituantes com as funções públicas.
- 2 - 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.
- 3 - O exercício de funções públicas pode ser acumulado com funções ou atividades privadas que:
  - a) Não sejam legalmente consideradas incompatíveis com as funções públicas;
  - b) Não sejam desenvolvidas em horário sobreposto, ainda que parcialmente, ao das funções públicas;
  - c) Não comprometam a isenção e a imparcialidade exigidas pelo desempenho das funções públicas;
  - d) Não provoquem prejuízo para o interesse público ou para os direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos.

#### Artigo 24.º

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

- 1 - A acumulação de funções nos termos previstos nos artigos anteriores depende de prévia autorização da entidade competente.
- 2 - Do requerimento a apresentar para efeitos de acumulação de funções devem constar as seguintes indicações:
  - a) Local do exercício da função ou atividade a acumular;



- b) Horário em que ela se deve exercer, quando aplicável;
- c) Remuneração a auferir, quando aplicável;
- d) Natureza autónoma ou subordinada do trabalho a desenvolver e respetivo conteúdo;
- e) Justificação do manifesto interesse público na acumulação, quando aplicável;
- f) Justificação da inexistência de conflito com as funções públicas, quando aplicável
- g) Compromisso de cessação imediata da função ou atividade acumulada no caso de ocorrência superveniente de conflito.

3 - Compete aos titulares de cargos dirigentes, sob pena de cessação da respetiva comissão de serviço, **nos termos do respetivo estatuto**, verificar a existência de situações de acumulação de funções não autorizadas, bem como fiscalizar o cumprimento das garantias de imparcialidade no desempenho de funções públicas.

Artigo 25.º

#### **Proibições específicas**

- 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.
- 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.
- 3 - Para efeitos do disposto nos números anteriores, consideram-se colocados sob direta influência do trabalhador os órgãos ou serviços que:
  - a) Estejam sujeitos ao seu poder de direção, superintendência ou tutela;
  - b) Exercam poderes por ele delegados ou subdelegados;
  - 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;

- d) Sejam integrados, no todo ou em parte, por trabalhadores por ele designados;
- 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;
- f) Com ele colaborem, em situação de paridade hierárquica, no âmbito do mesmo órgão ou serviço.
- 4 - Para efeitos das proibições constantes dos números 1 e 2, é equiparado ao trabalhador:
- 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;
- b) A sociedade em cujo capital o trabalhador detenha, direta ou indiretamente, por si mesmo ou conjuntamente com as pessoas referidas na alínea anterior, uma participação não inferior a 10 %.
- 5 - A violação dos deveres referidos nos n.ºs 1 e 2 constitui infração disciplinar grave.
- 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.
- 7 - É aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto no artigo 51.º do Código do Procedimento Administrativo.

## **CAPÍTULO II**

### **EMPREGADOR PÚBLICO**

#### Artigo 26.º

#### **Delimitação do empregador público**

- 1 - O empregador público é o Estado ou outra pessoa coletiva pública que constitui vínculos de emprego público nos termos da presente lei.

- 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.
- 3 - Para efeitos de aplicação das regras do Código do Trabalho que dependem do número de trabalhadores, o empregador público é equiparado à empresa.

Artigo 27.º

### **Pluralidade de empregadores públicos**

- 1 - Os empregadores públicos podem celebrar contratos de trabalho em regime da pluralidade de empregadores nos termos do Código do Trabalho.
- 2 - Para efeitos deste regime os empregadores públicos consideram-se sempre em relação de colaboração.

Artigo 28.º

### **Exercício das competências inerentes à qualidade de empregador público**

- 1 - As competências inerentes à qualidade de empregador público, na administração direta e indireta do Estado, cabem:
  - a) Na administração direta, ao dirigente máximo do órgão ou serviço;
  - b) Na administração indireta, ao órgão de direção da pessoa coletiva pública.
- 2 - As competências inerentes à qualidade de empregador público, na administração autárquica, cabem:
  - a) Nos municípios, ao presidente da câmara municipal;
  - b) Nas freguesias, à junta de freguesia;
  - c) Nos serviços municipalizados, ao presidente do conselho de administração.

## **CAPÍTULO III**

### **PLANEAMENTO E GESTÃO DOS RECURSOS HUMANOS**

Artigo 29.º

#### **Planeamento da atividade e gestão dos recursos humanos**

1- O empregador público deve planear 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.

2- O planeamento a que se refere o número anterior deve incluir eventuais alterações a introduzir nas unidades orgânicas flexíveis bem como o respetivo mapa de pessoal.

3 – Os elementos referidos nos números anteriores devem acompanhar a proposta de orçamento.

Artigo 30.º

### **Mapas de pessoal**

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.

2 - O mapa de pessoal contém a indicação do número de postos de trabalho de que o órgão ou serviço carece para o desenvolvimento das respetivas atividades, caracterizados em função:

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.

3 - Nos órgãos e serviços desconcentrados, o mapa de pessoal é desdobrado em tantos mapas quantas as unidades orgânicas desconcentradas.

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.

- 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.
- 6 - O disposto no número anterior 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.
- 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.

Artigo 31.º

#### **Preenchimento dos postos de trabalho**

- 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 deste artigo.
- 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.
- 3 - O recrutamento é feito por procedimento concursal restrito aos trabalhadores detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado.
- 4 - Em caso de impossibilidade de ocupação de postos de trabalho nos termos do número anterior, o órgão ou serviço, precedendo parecer favorável dos membros do Governo responsáveis pelas finanças e pela Administração Pública, pode recrutar trabalhadores com vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público, mediante procedimento concursal.
- 5 - Em casos excepcionais devidamente fundamentados os membros do Governo responsáveis pelas finanças e pela 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 número anterior.

- 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 número anterior.
- 7 - O parecer referido nos números anteriores é expressamente mencionado no procedimento de recrutamento.
- 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.

Artigo 32.º

### **Orçamentação e gestão das despesas com pessoal**

- 1 - O orçamento dos órgãos ou serviços deve prever os seguintes encargos relativos aos trabalhadores:
  - 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.
- 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.
- 3 - A decisão referida no número anterior é tomada no prazo de 15 dias após o início de execução do orçamento, devendo discriminar as verbas afetas a cada tipo de encargo.
- 4 - A decisão referida nos números anteriores pode ser alterada ao longo da execução orçamental de acordo com o disposto nos números seguintes.

- 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.
- 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.
- 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.

Artigo 33.º

**Celebração de contratos de prestação de serviços**

- 1 - A celebração de contratos de tarefa e avença apenas pode ter lugar quando, cumulativamente:
  - a) Se trate da execução de trabalho não subordinado, para a qual se revele inconveniente o recurso a qualquer modalidade de vínculo de emprego público;
  - b) Seja observado o regime legal de aquisição de serviços;
  - c) Seja comprovada pelo contratado a regularidade das obrigações fiscais e com a segurança social.
- 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.
- 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 respectiva rubrica do orçamento do órgão ou do serviço.

4 - 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 um vínculo de emprego público por tempo indeterminado ou a termo, conforme caracterização resultante da auditoria, determinando:

- a) A alteração do mapa de pessoal do órgão ou serviço, por forma a prever aquele posto de trabalho;
- b) A publicitação de procedimento concursal para constituição de vínculo de emprego público, nos termos previstos na presente lei.

## **TÍTULO II**

### **Formação do vínculo**

#### **CAPÍTULO I**

#### **Recrutamento**

Artigo 34.º

#### **Procedimento concursal**

- 1 - O recrutamento é decidido pelo dirigente do órgão ou serviço.
- 2 - O recrutamento é feito por procedimento concursal publicitado, designadamente através de publicação na 2.ª série do Diário da República.
- 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.



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

- 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;
- 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.

Artigo 35.º

### **Exigência de nível habilitacional**

- 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.
- 2 - Excecionalmente, 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.
- 3 - A substituição da habilitação nos termos referidos no número anterior não é admissível quando, para o exercício de determinada profissão ou função, implicadas na caracterização dos postos de trabalho em causa, lei especial exija título ou o preenchimento de certas condições.
- 4 - O júri analisa, preliminarmente, a formação e, ou, a experiência profissionais e delibera sobre a admissão do candidato ao procedimento concursal.
- 5 - Em caso de admissão, a deliberação, acompanhada do teor integral da sua fundamentação, é notificada aos restantes candidatos.

Artigo 36.º

### **Outros requisitos de recrutamento**

- 1 - Podem candidatar-se a procedimento destinado ao recrutamento para carreiras unicategoriais ou para a categoria inferior de carreiras pluricategoriais:
  - a) Trabalhadores integrados na mesma carreira, a cumprir ou a executar diferente atribuição, competência ou atividade, do órgão ou serviço em causa;
  - 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;
  - c) Trabalhadores integrados em outras carreiras;
  - 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.
- 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.

Artigo 37.º

#### **Métodos de seleção**

- 1 - Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, são métodos de seleção obrigatórios os seguintes:
  - a) Provas de conhecimentos, destinadas a avaliar as competências técnicas necessárias ao exercício da função; e
  - b) Avaliação psicológica, destinada a avaliar as restantes competências exigíveis ao exercício da função.
- 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:

- 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; e
  - b) Entrevista de avaliação das competências exigíveis ao exercício da função.
- 3 - Os métodos referidos no número anterior podem ser afastados pelos candidatos através de declaração escrita, aplicando-se-lhes nesse caso os métodos previstos para os restantes candidatos.
- 4 - Podem ainda ser adotados, facultativamente, outros métodos de seleção legalmente previstos.
- 5 - Sem prejuízo do disposto em lei especial, o empregador público pode limitar-se a utilizar os métodos de seleção referidos nas alíneas a) dos n.ºs 1 e 2 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.
- 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.
- 7 - É ainda método de seleção o estágio profissional.

#### Artigo 38.º

#### **Tramitação do procedimento concursal**

- 1 - O procedimento concursal é simplificado e urgente, obedecendo aos seguintes princípios:
- 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;
  - b) Não há atos ou listas preparatórias da ordenação final dos candidatos;
  - c) A ordenação final dos candidatos é unitária, ainda que lhes tenham sido aplicados métodos de seleção diferentes;

- d) O recrutamento efetua-se pela ordem decrescente da ordenação final dos candidatos colocados em situação de requalificação e, esgotados estes, dos restantes candidatos.
- 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.
- 3 - Quando a tramitação fixada nos termos do número anterior se revelar desadequada, pode ser regulamentada tramitação de procedimento concursal para carreira especial por portaria do membro do Governo responsável pela área da Administração Pública e do membro do Governo competente na área do órgão ou serviço em cujo mapa de pessoal se contenha a previsão da carreira.

#### Artigo 39.º

#### **Determinação do posicionamento remuneratório**

- 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:
- 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 85.º, que decorram antes da celebração do contrato.
- 2 - Para os efeitos do disposto na alínea d) do n.º 1 do artigo anterior, a negociação com os candidatos colocados em situação de requalificação antecede a que tenha lugar com os restantes candidatos.
- 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 essa entidade da carreira, da categoria e da posição remuneratória que detêm nessa data.

- 4 - Em casos excepcionais, 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.
- 5 - O acordo ou a proposta de adesão são objeto de fundamentação escrita pelo empregador público.
- 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.
- 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 técnico superior.
- 8 - Após o encerramento do procedimento concursal, a documentação relativa ao respetivo processo negociado é pública e de livre acesso.
- 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.
- 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.

#### Artigo 40.º

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

- 1 - Observados os condicionalismos referidos no artigo 31.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).

- 2 - Para efeitos do disposto no número anterior, o empregador público remete à Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA) lista do número de postos de trabalho a ocupar, bem como a respetiva caracterização nos termos do artigo 34.º.
- 3 - A caracterização dos postos de trabalho cujo número consta da lista toma em consideração que os diplomados com o CEAGP apenas podem ser integrados na carreira geral de técnico superior e para cumprimento ou execução das atribuições, competências ou atividades que a respetiva regulamentação identifique.
- 4 - A remessa da lista ao INA compromete o empregador público a, findo o CEAGP, integrar o correspondente número de diplomados.
- 5 - O recrutamento para frequência do CEAGP observa as injunções decorrentes do disposto nos n.ºs 3 a 5 do artigo 31.º
- 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.
- 7 - O CEAGP é regulamentado por portaria do membro do Governo responsável pela área da Administração Pública.

## **CAPÍTULO II**

### **Forma, período experimental e invalidades**

#### **SECÇÃO I**

##### **Forma**

###### **Artigo 41.º**

###### **Forma do contrato de trabalho em funções públicas**

- 1 - O contrato está sempre sujeito à forma escrita e dele deve constar a assinatura das partes.
- 2 - Do contrato devem constar, pelo menos, as seguintes indicações:

- a) Nome ou denominação e domicílio ou sede dos contraentes;
  - b) Modalidade de contrato e respetivo termo quando aplicável;
  - c) Atividade contratada, carreira, categoria e remuneração do trabalhador;
  - d) Local e período normal de trabalho;
  - e) Data do início da atividade;
  - f) Data de celebração do contrato;
  - g) Identificação da entidade que autorizou a contratação.
- 3 - Na falta da indicação exigida pela alínea e) do número anterior, considera-se que o contrato tem início na data da sua celebração.
- 4 - Quando o contrato não contenha a assinatura das partes ou qualquer das indicações referidas no n.º 2, o empregador público deve proceder à sua correção, no prazo de 30 dias a contar de requerimento do trabalhador para o efeito.
- 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.

Artigo 42.º

#### **Forma da nomeação**

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

Artigo 43.º

#### **Aceitação da nomeação**

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

- 3 - No ato de aceitação o trabalhador presta o seguinte compromisso de honra:  
«Afirmando solenemente que cumprirei as funções que me são confiadas com respeito pelos deveres que decorrem da Constituição e da lei.»
- 4 - O termo de aceitação é assinado pelo órgão competente para a nomeação.
- 5 - A competência prevista no número anterior pode, a solicitação do órgão ou serviço, ainda que por iniciativa do trabalhador ser exercida no estrangeiro pela autoridade diplomática ou consular.
- 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.
- 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.

#### Artigo 44.º

##### **Prazo para aceitação**

- 1 - Sem prejuízo do disposto em lei especial, o prazo para aceitação é de 20 dias, contados, continuamente, a partir da data da publicitação do ato de nomeação.
- 2 - Em casos devidamente justificados, designadamente de doença e férias, o prazo previsto no número anterior pode ser prorrogado, por períodos determinados, pela entidade competente para a assinatura do respetivo termo.
- 3 - Em caso de ausência no âmbito do regime da parentalidade, de faltas por acidente de trabalho ou doença profissional, o prazo previsto no n.º 1 é automaticamente prorrogado para o termo de tais situações.

#### Artigo 45.º

##### **Efeitos da aceitação**

- 1 - A aceitação determina o início de funções para todos os efeitos legais, designadamente os de percepção de remuneração e de contagem do tempo de serviço.
- 2 - Nos casos de ausência por maternidade, paternidade ou adoção e de faltas por acidente de trabalho ou doença profissional, a percepção de



remuneração decorrente de nomeação definitiva retroage à data da publicitação do ato de aceitação.

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

## SECÇÃO II

### Período experimental

Artigo 46.º

#### Regras gerais

- 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.
- 2 - O período experimental tem duas modalidades:
  - a) Período experimental do vínculo, que corresponde ao tempo inicial de execução do vínculo de emprego público.
  - 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.
- 3 - Concluído sem sucesso o período experimental do vínculo de emprego público, este cessa os seus efeitos automaticamente, sem direito a qualquer indemnização ou compensação.
- 4 - Concluído sem sucesso o período experimental de função, o trabalhador regressa à situação jurídico-funcional que detinha anteriormente.
- 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.

Artigo 47.º

### **Avaliação do trabalhador durante o período experimental**

- 1 - Durante o período experimental, o trabalhador é acompanhado por um júri, especialmente constituído para o efeito, que procede, no final, à avaliação.
- 2 - Nos vínculos de emprego público a termo, o júri do período experimental é substituído pelo superior hierárquico imediato do trabalhador.
- 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.
- 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.
- 5 - O termo do período experimental é assinalado por ato escrito, que deve indicar o resultado da avaliação final.
- 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.

Artigo 48.º

#### **Denúncia pelo trabalhador**

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.

Artigo 49.º

#### **Tempo de serviço durante o período experimental**

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:

- a) No caso de período experimental concluído com sucesso, na carreira e categoria onde tenha decorrido.

- b) No caso de período experimental concluído sem sucesso, na carreira e categoria à qual o trabalhador regresse, quando seja o caso.

Artigo 50.º

**Duração do período experimental**

1 - No contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 90 dias para os trabalhadores integrados na carreira de assistente operacional e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;
- b) 180 dias para os trabalhadores integrados na carreira de assistente técnico e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;
- c) 240 dias para os trabalhadores integrados na carreira de técnico superior e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional.

2 - No contrato de trabalho em funções públicas a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 30 dias no contrato a termo certo de duração igual ou superior a seis meses e no contrato a termo incerto cuja duração se preveja vir a ser superior àquele limite.
- 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.

3 - Na falta de lei especial em contrário, o período experimental na nomeação definitiva tem a duração de um ano.

4 - Os diplomas que disponham sobre carreiras especiais podem estabelecer outra duração para o respetivo período experimental.

Artigo 51.º

**Contagem do período experimental**

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.

- 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.

Artigo 52.º

#### **Redução e exclusão do período experimental e denúncia do contrato**

- 1 - A duração do período experimental pode ser reduzida por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.
- 2 - O período experimental não pode ser excluído por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.
- 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.

SECÇÃO III

#### **Invalidade do vínculo de emprego público**

Artigo 53.º

#### **Invalidade parcial do vínculo de emprego público**

- 1 - 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.
- 2 - As **clausulas** do vínculo de emprego público que violem normas imperativas consideram-se substituídas por estas.

Artigo 54.º

#### **Efeitos da invalidade**

- 1 - O vínculo de emprego público declarado nulo ou anulado produz efeitos como válido em relação ao tempo em que seja executado.
- 2 - A ato modificativo de vínculo que seja inválido aplica-se o disposto no número anterior, desde que não afete as garantias do trabalhador em funções públicas.

Artigo 55.º

### **Invalidade e cessação do vínculo**

- 1 - A facto extintivo ocorrido antes da declaração de nulidade ou anulação do vínculo de emprego público aplicam-se as normas sobre cessação.
- 2 - Se for declarado nulo ou anulado o vínculo a termo que já tenha cessado, a indemnização tem por limite o valor estabelecido nos artigos 301.º e 305.º respetivamente para despedimento ilícito ou de denúncia sem aviso prévio.
- 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 artigo 300.º e 305.º para o despedimento ilícito ou para a denúncia sem aviso prévio, conforme o caso.
- 4 - A má fé consiste na constituição ou na manutenção do vínculo com o conhecimento da causa de invalidade.

Artigo 56.º

### **Convalidação**

Cessando a causa da invalidade durante a execução do vínculo de emprego público, este considera-se convalidado desde o início da execução.

## **Título III**

### **Modalidades especiais de vínculo de emprego público**

#### **CAPÍTULO I**

##### **Contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo**

Artigo 57.º

### **Regras gerais**

- 1 - Ao contrato de trabalho em funções públicas, pode ser aposto termo resolutivo, certo ou incerto, nos termos previstos nos artigos seguintes.
- 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 a presente lei.

- 3 - O regime do contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo não pode ser afastado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.
- 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.
- 5 - **Ao contrato a termo resolutivo são aplicáveis, com as necessárias adaptações, os artigos 34.º e 35.º, os n.ºs 3, 4 e 5 do artigo 37.º, os artigos 38.º e 39.º e o n.º 3 do artigo 82.º.**

#### Artigo 58.º

#### **Fundamentos para a celebração de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo**

- 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 temporariamente impedido de prestar serviço;
  - b) Substituição direta ou indireta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo ação de apreciação da licitude do despedimento;
  - c) Substituição direta ou indireta de trabalhador em situação de licença sem remuneração;
  - d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;
  - e) Para assegurar necessidades urgentes de funcionamento das entidades empregadoras públicas;
  - f) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
  - g) Para o exercício de funções em estruturas temporárias das entidades empregadoras públicas;
  - h) Para fazer face ao aumento excecional e temporário da atividade do órgão ou serviço;

- i) Para o desenvolvimento de projetos não inseridos nas atividades normais dos órgãos ou serviços;
  - j) Quando a formação, ou a obtenção de grau acadêmico ou título profissional, dos trabalhadores no âmbito das entidades empregadoras públicas envolva a prestação de trabalho subordinado;
  - k) Quando se trate de órgãos ou serviços em regime de instalação.
- 2 - Para efeitos da alínea a) do número anterior, consideram-se ausentes, designadamente:
- a) Os trabalhadores em situação de mobilidade geral;
  - b) Os trabalhadores que se encontrem em comissão de serviço;
  - c) Os trabalhadores que se encontrem a exercer funções noutra carreira, categoria ou órgão ou serviço no decurso do período experimental.
- 3 - O contrato de trabalho em funções públicas só pode ser celebrado a termo resolutivo incerto nas situações previstas nas alíneas a) a d) e f) a l) do n.º 1.
- 4 - É vedada a celebração de contrato de trabalho a termo resolutivo para substituição de trabalhador colocado em situação de requalificação.
- 5 - No caso da alínea e) do n.º 1, o contrato, incluindo as suas renovações, não pode ter duração superior a um ano.
- 6 - Os contratos para o exercício de funções nos órgãos ou serviços referidos na alínea k) do n.º 1 são obrigatoriamente celebrados a termo resolutivo nos termos previstos em lei especial.

#### Artigo 59.º

##### **Forma**

- 1 - Para além dos requisitos gerais de forma, devem constar do contrato a termo resolutivo as seguintes indicações:
- a) A indicação do motivo justificativo do termo estipulado;
  - b) A data da respetiva cessação, sendo o contrato a termo certo.
- 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.

Artigo 60.º

### **Contratos sucessivos**

- 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.
- 2 - O disposto no número anterior não é aplicável nos seguintes casos:
  - 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.

Artigo 61.º

### **Duração do contrato a termo**

- 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.
- 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.
- 3 - No caso da alínea e) do n.º 1 do artigo 58.º o contrato não pode ter duração superior a um ano, incluindo renovações.

Artigo 62.º

### **Renovação do contrato**

- 1 - O contrato a termo certo não está sujeito a renovação automática.
- 2 - A renovação do contrato está sujeita à verificação das exigências materiais da sua celebração, bem como a forma escrita.
- 3 - Considera-se como único contrato aquele que seja objeto de renovação.

Artigo 63.º



### **Estipulação de prazo inferior a seis meses**

- 1 - Nos contratos celebrados por prazo inferior a seis meses o termo estipulado deve corresponder à duração previsível da tarefa ou serviço a realizar.
- 2 - Os contratos celebrados por prazo inferior a seis meses podem ser renovados uma única vez, por período igual ou inferior ao inicialmente contratado.

Artigo 64.º

### **Contratos a termo irregulares**

- 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.
- 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.

Artigo 65.º

### **Informações**

- 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.
- 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.
- 3 - O empregador público deve afixar informação relativa à existência de postos de trabalho permanentes que se encontrem disponíveis no órgão ou serviço.

Artigo 66.º

### **Obrigações sociais**

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.

Artigo 67.º

### **Preferência na admissão**

- 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.
- 2 - A violação do disposto no número anterior obriga o empregador público a indemnizar o trabalhador no valor correspondente a três meses de remuneração base.
- 3 - Cabe ao trabalhador alegar a violação da preferência prevista no n.º 1 e ao empregador público a prova do cumprimento do disposto nesse preceito.

Artigo 68.º

### **Igualdade de tratamento**

- 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.
- 2 - O empregador deve proporcionar formação profissional ao trabalhador contratado a termo.

## **CAPÍTULO II**

### **Outras modalidades especiais de vínculo de emprego público**

Artigo 69.º

### **Remissão**

- 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.
- 2 - O empregador público não pode excluir o recurso ao trabalho a tempo parcial por regulamento.
- 3 - Não é aplicável ao vínculo de emprego público o regime da comissão de serviço e do trabalho intermitente previstos no Código do Trabalho.

Artigo 70.º

### **Trabalho a tempo parcial e teletrabalho para os trabalhadores nomeados**

- 1 - A aplicação do regime do tempo parcial e do teletrabalho a trabalhadores nomeados pode ser determinada pelo empregador mediante requerimento do trabalhador.
- 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.

## **Título IV**

### **Conteúdo do vínculo de emprego público**

#### **CAPÍTULO I**

#### **Direitos, deveres e garantias do trabalhador e do empregador público**

#### **SECÇÃO I**

#### **Disposições gerais**

Artigo 71.º

**Deveres gerais do empregador público e do trabalhador**

- 1 - O empregador público e o trabalhador, no cumprimento das respetivas obrigações, assim como no exercício dos correspondentes direitos, devem proceder de boa-fé.
- 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.

Artigo 72.º

**Deveres do empregador público**

- 1 - Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador público deve:
  - a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
  - b) Pagar pontualmente a remuneração, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
  - c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
  - d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
  - e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;
  - f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
  - 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;
  - 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;
  - i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
  - 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.

2- O empregador público deve proporcionar ao trabalhador ações de formação profissional adequadas à sua qualificação, nos termos de legislação especial.

Artigo 73.º

### **Garantias do trabalhador**

1 - É proibido ao empregador público:

- 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;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que influencie desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos colegas;
- d) Diminuir a remuneração, salvo nos casos previstos na lei;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- f) Sujeitar o trabalhador a mobilidade, salvo nos casos previstos na lei;
- 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;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador público ou por pessoa por ele indicada;
- 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;
- 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.

2 - Os trabalhadores têm o direito de frequentar ações de formação e aperfeiçoamento profissional na atividade em que exercem funções.

Artigo 74.º

### **Deveres do trabalhador**

- 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.
- 2 - São deveres gerais dos trabalhadores:
  - a) O dever de prossecução do interesse público;
  - b) O dever de isenção;
  - c) O dever de imparcialidade;
  - d) O dever de informação;
  - e) O dever de zelo;
  - f) O dever de obediência;
  - g) O dever de lealdade;
  - h) O dever de correção;
  - i) O dever de assiduidade;
  - j) O dever de pontualidade.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.

- 9 - O dever de lealdade consiste em desempenhar as funções com subordinação aos objetivos do órgão ou serviço.
- 10 - O dever de correção consiste em tratar com respeito os utentes dos órgãos ou serviços e os restantes trabalhadores e superiores hierárquicos.
- 11 - Os deveres de assiduidade e de pontualidade consistem em comparecer ao serviço regular e continuamente e nas horas que estejam designadas.
- 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.
- 13 - Na situação de requalificação, o trabalhador deve observar os deveres especiais inerentes a essa situação.

## SECÇÃO II

### **Poderes do empregador público**

Artigo 75.º

#### **Poder de direção**

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.

Artigo 76.º

#### **Regulamento interno do órgão ou serviço**

- 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.
- 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.

4 - A elaboração de regulamento interno do órgão ou serviço sobre determinadas matérias pode ser tornada obrigatória por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

Artigo 77.º

### **Poder disciplinar**

O empregador público tem poder disciplinar sobre o trabalhador ao seu serviço, enquanto vigorar o vínculo de emprego público.

## SECÇÃO III

### **Acordos de limitação da liberdade de trabalho**

Artigo 78.º

### **Pacto de não concorrência**

- 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.
- 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:
  - a) Constar tal acordo, por forma escrita, do contrato de trabalho em funções públicas ou do acordo de cessação do vínculo;
  - b) Tratar-se de atividade cujo exercício possa efetivamente causar prejuízo ao empregador público ;
  - 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 dispendido somas avultadas com a sua formação profissional.
- 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 alínea c) do número anterior 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.



- 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 vínculo até ao montante fixado nos termos da alínea c) do n.º 2.
- 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 refere o n.º 2 pode ser prolongada até três anos.

Artigo 79.º

#### **Pacto de permanência**

- 1 - É lícito o acordo pelo qual o trabalhador e o empregador público convençionem, 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.
- 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 número anterior.

### **CAPÍTULO II**

#### **Atividade, local de trabalho e carreiras**

#### **SECÇÃO I**

#### **Disposições gerais**

Artigo 80.º

#### **Funções desempenhadas**

- 1 - Os trabalhadores com vínculo de emprego público constituído por tempo indeterminado exercem as suas funções integrados em carreiras.

- 2 - Os trabalhadores com vínculo de emprego público a termo resolutivo exercem as suas funções por referência a uma categoria integrada numa carreira.
- 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.

Artigo 81.º

#### **Conteúdo funcional**

- 1 - A cada carreira, ou a cada categoria em que se desdobre uma carreira, corresponde um conteúdo funcional legalmente descrito.
- 2 - O conteúdo funcional de cada carreira ou categoria deve ser descrito de forma abrangente, dispensando pormenorizações relativas às tarefas nele abrangidas.

Artigo 82.º

#### **Exercício de funções**

- 1 - **A descrição do conteúdo funcional nos termos do artigo anterior 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.**
- 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 dez horas anuais.

Artigo 83.º

#### **Atribuição de funções e desenvolvimento da carreira**

- 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.
- 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.

- 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.
- 4 - Todos os trabalhadores, independentemente do sexo, têm direito ao pleno desenvolvimento da respetiva carreira profissional, que pode ser feito por alteração de posicionamento remuneratório ou por promoção.

Artigo 84.º

#### **Local de trabalho**

- 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.
- 2 - O trabalhador encontra-se adstrito às deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

#### **SECÇÃO II**

#### **Carreiras**

Artigo 85.º

#### **Carreiras gerais e especiais**

- 1 - As carreiras dos trabalhadores em funções públicas são gerais e especiais.
- 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.
- 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.
- 4 - Apenas podem ser criadas carreiras especiais quando, cumulativamente:

- a) Os respetivos conteúdos funcionais não possam ser absorvidos pelos conteúdos funcionais das carreiras gerais;
  - b) Os respetivos trabalhadores se devam sujeitar a deveres funcionais mais exigentes que os previstos para os das carreiras gerais;
  - c) Os respetivos trabalhadores tenham que ter aprovação em curso de formação específico de duração não inferior a seis meses ou de certo grau académico ou título profissional para integrar a carreira.
- 5 - O requisito previsto na alínea c) do número anterior pode ser preenchido durante o período experimental.

#### Artigo 86.º

##### **Carreiras unicategoriais e pluricategoriais**

- 1 - As carreiras gerais ou especiais são unicategoriais ou pluricategoriais consoante lhes correspondam uma ou mais categorias.
- 2 - Apenas podem ser criadas carreiras pluricategoriais quando a cada uma das categorias da carreira corresponda um conteúdo funcional distinto do das restantes.
- 3 - O conteúdo funcional das categorias superiores integra o das inferiores.

#### Artigo 87.º

##### **Graus de complexidade funcional**

- 1 - Em função do nível habilitacional exigido, em regra, em cada carreira, estas classificam-se nos seguintes graus de complexidade funcional:
  - a) Grau 1, quando se exija a titularidade de escolaridade obrigatória, ainda que acrescida de formação profissional adequada;
  - b) Grau 2, quando se exija a titularidade do 12.º ano de escolaridade ou de curso que lhe seja equiparado;
  - c) Grau 3, quando se exija a titularidade de licenciatura ou de grau académico superior a esta.
- 2 - O diploma que crie a carreira faz referência ao respetivo grau de complexidade funcional.
- 3 - As carreiras pluricategoriais podem apresentar mais do que um grau de complexidade funcional, cada um deles referenciado a categorias, quando a

integração nestas dependa, em regra, da titularidade de níveis habilitacionais diferentes.

Artigo 88.º

### **Posições remuneratórias**

- 1 - A cada categoria das carreiras corresponde um número variável de posições remuneratórias.
- 2 - À categoria da carreira unicategorial corresponde um número mínimo de oito posições remuneratórias.
- 3 - Nas carreiras pluricategoriais, o número de posições remuneratórias de cada categoria obedece às seguintes regras:
  - a) À categoria inferior corresponde um número mínimo de oito posições remuneratórias;
  - b) A cada uma das categorias sucessivamente superiores corresponde um número proporcionalmente decrescente de posições remuneratórias por forma a que
    - i. Estando a carreira desdobrada em duas categorias, seja de quatro o número mínimo das posições remuneratórias da categoria superior;
    - ii. a carreira desdobrada em três categorias, seja de cinco e de duas o número mínimo das posições remuneratórias das categorias sucessivamente superiores;
    - iii. a carreira desdobrada em quatro categorias, seja de seis, quatro e duas o número mínimo das posições remuneratórias das categorias sucessivamente superiores.

Artigo 89.º

### **Enumeração e caracterização**

- 1 - - São gerais as carreiras de:
  - a) Técnico superior;
  - b) Assistente técnico;
  - c) Assistente operacional.

- 2 - A caracterização das carreiras gerais em função do número e designação das categorias em que se desdobram, dos conteúdos funcionais, dos graus de complexidade funcional e do número de posições remuneratórias de cada categoria consta do anexo à presente lei, de que é parte integrante.
- 3 - A previsão, nos mapas de pessoal, de postos de trabalho que devam ser ocupados por coordenadores técnicos da carreira de assistente técnico depende da existência de unidades orgânicas flexíveis com o nível de secção ou da necessidade de coordenar, pelo menos, 10 assistentes técnicos do respetivo sector de atividade.
- 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.
- 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.

### SECÇÃO III

#### **Avaliação de desempenho**

##### Artigo 90.º

#### **Avaliação de desempenho**

Os trabalhadores estão sujeitos a um regime de avaliação de desempenho constante do diploma próprio referido na alínea a) do n.º 1 do artigo 5.º da presente lei.

##### Artigo 91.º

#### **Princípios da avaliação do desempenho**

O regime de avaliação de desempenho dos trabalhadores rege-se pelos seguintes princípios:

- a) Orientação para resultados, promovendo a excelência e a qualidade;
- b) Universalidade, assumindo-se como um sistema transversal a todos os serviços, organismos e trabalhadores da Administração Pública;

- 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;
- d) Reconhecimento e motivação, garantindo a diferenciação de desempenhos e promovendo uma gestão baseada na valorização das competências e do mérito;
- e) Transparência, assentando em critérios objetivos, regras claras e amplamente divulgadas.

Artigo 92.º

### **Efeitos da avaliação do desempenho**

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.

## **CAPÍTULO III**

### **Mobilidade**

Artigo 93.º

### **Situações de mobilidade**

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.

2 - A mobilidade é sempre devidamente fundamentada e pode abranger:

- a) Mobilidade dentro da mesma modalidade de vínculo de emprego público por tempo indeterminado ou entre ambas as modalidades;
- b) Mobilidade dentro do mesmo órgão ou serviço ou entre dois órgãos ou serviços;
- c) Mobilidade relativa a trabalhadores em efetividade de funções ou relativa a trabalhadores em situação de requalificação;
- d) Mobilidade a tempo inteiro ou a tempo parcial.

- 3 - O disposto nesta lei não prejudica a existência de outros regimes de mobilidade, nomeadamente no âmbito de carreiras especiais.

Artigo 94.º

**Modalidades de mobilidade**

- 1 - A mobilidade reveste as modalidades de mobilidade na categoria e de mobilidade intercarreiras ou categorias.
- 2 - A mobilidade na categoria opera-se para o exercício de funções inerentes à categoria de que o trabalhador é titular, na mesma atividade ou em diferente atividade para que detenha habilitação adequada.
- 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:
- a) A categoria superior ou inferior da mesma carreira; ou
  - b) A carreira de grau de complexidade funcional igual, superior ou inferior ao da carreira em que se encontra integrado ou ao da categoria de que é titular.
- 4 - A mobilidade intercarreiras ou categorias depende da titularidade de habilitação adequada do trabalhador e não pode modificar substancialmente a sua posição.

Artigo 95.º

**Forma de operar a mobilidade**

- 1 - A mobilidade, em qualquer das suas modalidades, pode operar:
- a) Por acordo entre os órgãos ou serviços de origem e de destino, mediante a aceitação do trabalhador;
  - b) Por acordo entre os órgãos ou serviços de origem e de destino, com dispensa de aceitação do trabalhador;
  - 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 artigo seguinte.



- 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 artigo seguinte.
- 2 - Quando a mobilidade opere para categoria inferior da mesma carreira ou para carreira de grau de complexidade funcional inferior ao da carreira em que se encontra integrado ou ao da categoria de que é titular, o acordo do trabalhador nunca pode ser dispensado.
- 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.

Artigo 96.º

**Dispensa do acordo do trabalhador para a mobilidade**

- 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:
- a) O novo posto de trabalho se situe no concelho da residência do trabalhador ou em concelho confinante;
  - 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.
- 2 - Os trabalhadores abrangidos pelo número anterior 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.
- 3 - O limite estabelecido no n.º 1 é reduzido para 30 km quando o trabalhador pertença a categoria de grau de complexidade 1 ou 2.
- 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 neste artigo.

#### Artigo 97.º

#### **Dispensa do acordo do órgão ou serviço de origem para a mobilidade**

- 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:
  - a) A mobilidade opere para serviço ou unidade orgânica situados fora das áreas metropolitanas de Lisboa e do Porto;
  - 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.
- 2 - Operada a mobilidade nos termos previstos na alínea b) do número anterior, não pode o trabalhador voltar a beneficiar da dispensa de acordo do órgão ou serviço de origem nos três anos subsequentes.

#### Artigo 98.º

#### **Duração**

- 1 - A mobilidade tem a duração máxima de 18 meses, exceto nos seguintes casos:
  - a) Quando estejam em causa os órgãos e serviços da Assembleia da República e os serviços de apoio aos grupos parlamentares;
  - b) Quando esteja em causa órgão ou serviço, designadamente temporário, que não possa constituir vínculos de emprego público por tempo indeterminado;
- 2 - O prazo previsto no número anterior 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.
- 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.

#### Artigo 99.º

#### **Situações excepcionais de mobilidade**

- 1 - A título excepcional, o trabalhador pode ser sujeito a mobilidade, com dispensa do seu acordo, para posto de trabalho situado acima dos 60 km de distância da sua residência, desde que reunidas cumulativamente as seguintes condições:
  - a) A mobilidade ocorra entre unidades orgânicas desconcentradas de um mesmo órgão ou serviço;
  - b) O trabalhador desempenhe funções correspondentes à categoria de que é titular e ocupe posto de trabalho idêntico na unidade orgânica de destino;
  - c) A mobilidade tenha uma duração máxima de um ano;
  - d) Sejam atribuídas ajudas de custo durante o período de mobilidade.
- 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.
- 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 deste artigo, no prazo e nas condições estipuladas para o efeito pelo dirigente máximo do órgão ou serviço.
- 4 - 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 2.
- 5 - O trabalhador selecionado nos termos do número anterior 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.

- 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.

#### Artigo 100.º

##### **Consolidação da mobilidade na categoria**

- 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.
- 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.
- 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:
  - a) Com o acordo do órgão ou serviço de origem do trabalhador, quando exigido para a constituição da situação de mobilidade;
  - 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;
  - 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;
  - d) Quando seja ocupado posto de trabalho previsto previamente no mapa de pessoal.
- 4 - A consolidação da mobilidade prevista no presente artigo não é precedida nem sucedida de qualquer período experimental.
- 5 - Na consolidação da mobilidade na categoria é mantido o posicionamento remuneratório detido na situação jurídico-funcional de origem.

- 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.
- 7 - Nas situações excepcionais de mobilidade, a consolidação só pode fazer-se mediante acordo entre o empregador público e o trabalhador.
- 8 - Verificada a situação prevista no número anterior, cessa o direito à atribuição de ajudas de custo.
- 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.
- 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.
- 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 Administração Pública e do membro do Governo competente no âmbito dos órgãos e serviços em cujos mapas de pessoal se encontre prevista a carreira de origem,

#### Artigo 101.º

#### **Avaliação do desempenho e tempo de serviço em situação de mobilidade**

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.

## **CAPÍTULO IV**

### **Tempo de trabalho**

#### **SECÇÃO I**

##### **Disposições gerais**

Artigo 102.º

##### **Aplicação do Código do Trabalho**

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.

Artigo 103.º

##### **Tempo de trabalho**

**São consideradas tempo de trabalho as interrupções na prestação de trabalho durante o período de presença obrigatória autorizadas pelo empregador público em casos excepcionais e devidamente fundamentados.**

Artigo 104.º

##### **Períodos de funcionamento e de atendimento**

- 1 - Entende-se por período de funcionamento o período diário durante o qual os órgãos e serviços exercem a sua atividade.
- 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.
- 3 - 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 funcionamento.
- 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.

- 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.
- 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.
- 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.
- 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.

Artigo 105.º

### **Registo dos tempos de trabalho**

- 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.
- 2 - Nos órgãos ou serviços com mais de 50 trabalhadores, o registo previsto no número anterior é efetuado por sistemas automáticos ou mecânicos.
- 3 - Em casos excecionais e devidamente fundamentados, o dirigente máximo do órgão de direção do serviço pode dispensar o registo por sistemas automáticos ou mecânicos.

Artigo 106.º

### **Limites máximos dos períodos normais de trabalho**

- 1 - O período normal de trabalho é de:
  - a) Oito horas por dia, exceto no caso de horários flexíveis e no caso de regimes especiais de duração de trabalho.

- 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.
- 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.

## SECÇÃO II

### Regimes de duração do trabalho

#### Subsecção I

#### Regimes de adaptabilidade e banco de horas

##### Artigo 107.º

##### **Adaptabilidade**

- 1 - São aplicáveis aos trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas os regimes de adaptabilidade por instrumento de regulamentação coletiva, grupal e individual e os regimes de banco de horas grupal e individual previstos no Código do Trabalho, com as necessárias adaptações.
- 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.

##### Artigo 108.º

##### **Aplicação aos trabalhadores nomeados**

- 1 - A aplicação dos regimes de adaptabilidade individual e de banco de horas individual aos trabalhadores nomeados é feita por determinação do empregador e com a aceitação do trabalhador, sem prejuízo do disposto no número seguinte.



2 - A extensão dos regimes previstos no número anterior a todos os trabalhadores nomeados do órgão ou serviço segue os termos previstos no Código do Trabalho

Artigo 109.º

### **Outros regimes especiais**

Por diploma próprio podem ser estabelecidos regimes de funcionamento especial.

## SECÇÃO III

### **Horário de trabalho**

#### Subsecção I

### **Disposições gerais**

Artigo 110.º

#### **Horário de trabalho e períodos de funcionamento e de atendimento**

O empregador público deve respeitar os períodos de funcionamento e de atendimento na organização dos horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço.

Artigo 111.º

#### **Intervalo de descanso**

- 1 - O intervalo de descanso não pode ter duração inferior a uma hora, exceto quando se trate de jornada contínua.
- 2 - Pode ser fixado para os trabalhadores portadores de 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.

## Subsecção II

### Modalidades de horário

#### Artigo 112.º

##### Adoção das modalidades de horário

- 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:
  - a) Horário flexível;
  - b) Horário rígido;
  - c) Horário desfasado;
  - d) Jornada contínua;
  - e) Trabalho por turnos.
- 2 - Para além dos horários referidos no número anterior, podem ser fixados horários específicos de harmonia com o previsto na presente lei.
- 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.

#### Artigo 113.º

##### Horário flexível

- 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.
- 2 - A adoção de qualquer horário flexível está sujeita às seguintes regras:
  - 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 dez horas de trabalho;
  - d) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido à semana, à quinzena ou ao mês.
- 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.

- 4 - Relativamente aos trabalhadores 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 5 e 10 horas, respetivamente, para a quinzena e para o mês.
- 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.
- 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.

Artigo 114.º

#### **Horário rígido**

- 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.
- 2 - Sem prejuízo de determinação em contrário do dirigente máximo do serviço, o horário rígido é o seguinte:
  - a) Serviços de regime de funcionamento comum que encerram ao sábado:
    - Período da manhã - das 9 horas às 13 horas;
    - Período da tarde - das 14 horas às 18 horas.
  - b) Serviços de regime de funcionamento especial que funcionam ao sábado de manhã:
    - Período da manhã - das 9 horas e 30 minutos às 13 horas de segunda-feira a sexta-feira, e até às 12 horas aos sábados;
    - Período da tarde - das 14 horas às 18 horas de segunda-feira a sexta-feira.
- 3 - A adoção do horário rígido não prejudica a possibilidade de fixação, para os trabalhadores portadores de 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.

Artigo 115.º

### **Horário desfasado**

Horário desfasado é aquele 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.

Artigo 116.º

### **Jornada contínua**

- 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.
- 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 coletiva.
- 3 - A jornada contínua pode ser adotada nos casos de horários específicos previstos na presente lei e em casos excepcionais devidamente fundamentados.
- 4 - O tempo máximo de trabalho seguido, em jornada contínua, não pode ter uma duração superior a 5 horas.

Artigo 117.º

### **Trabalho por turnos**

- 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 um de duração não inferior à duração diária do trabalho.
- 2 - 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 excepcionais, como tal reconhecidos pelo dirigente do serviço e aceites pelo interessado, a mudança de turno só pode ocorrer após o dia de descanso.

#### Subsecção III

### **Isenção de horário de trabalho**

#### Artigo 118.º

#### **Condições da isenção de horário de trabalho**

- 1 - Os trabalhadores titulares de cargos dirigentes e que chefiem equipas multidisciplinares gozam de isenção de horário de trabalho, nos termos dos respetivos estatutos.
- 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.
- 3 - A isenção de horário não dispensa a observância do dever geral de assiduidade, nem o cumprimento da duração semanal de trabalho legalmente estabelecida.

#### Artigo 119.º

#### **Modalidades e efeitos da isenção de horário de trabalho**

- 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.
- 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 estatutos do empregador público.
- 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.
- 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 2 horas por dia ou a 10 horas por semana.
- 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 n.º 1 do artigo 118.º e no n.º 2 do artigo 124.º
- 6 - Nos casos previstos no n.º 1 do artigo 118.º e no n.º 2 do artigo 124.º, deve ser observado um período de descanso que permita a recuperação do trabalhador entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.

#### Artigo 120.º

##### **Não sujeição a horário de trabalho**

- 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 na presente lei, nem à observância do dever geral de assiduidade e de cumprimento da duração semanal de trabalho.
- 2 - A adoção de qualquer regime de prestação de trabalho não sujeita a horário obedece às seguintes regras:
- a) Concordância expressa do trabalhador relativamente às tarefas e aos prazos da sua realização;
  - 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;

- c) Fixação de um prazo certo para a realização da tarefa a executar, que não deve exceder o limite máximo de 10 dias úteis;
  - d) Não autorização ao mesmo trabalhador mais do que uma vez por trimestre.
- 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.
- 4 - A não sujeição a horário de trabalho não dispensa o contacto regular do trabalhador com o serviço, nem a sua presença no local do trabalho, sempre que tal se mostre necessário.

#### SECÇÃO IV

#### **Trabalho suplementar**

Artigo 121.º

#### **Limites da duração do trabalho suplementar**

- 1 - É aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público, com as necessárias adaptações e sem prejuízo do disposto neste artigo e nos artigos seguintes, o regime do Código do Trabalho em matéria de trabalho suplementar.
- 2 - O trabalho suplementar fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:
- 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.
- 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 excepcionais 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.

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.

Artigo 122.º

### **Registo**

- 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 fiscalização da Inspeção-Geral de Finanças ou outro serviço de inspeção legalmente competente.
- 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.

## **CAPÍTULO V**

### **Tempos de não trabalho**

#### **SECÇÃO I**

#### **Disposição**

Artigo 123.º

#### **Disposições gerais**

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.

Artigo 124.º

### **Descanso diário**

1 - É garantido ao trabalhador um período mínimo de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.

2 - O disposto no número anterior 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.

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.

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:

- a) Atividades de vigilância, transporte e tratamento de sistemas eletrónicos de segurança;
- b) Receção, tratamento e cuidados dispensados em estabelecimentos e serviços prestadores de cuidados de saúde, instituições residenciais, prisões e centros educativos;
- c) Distribuição e abastecimento de água;
- d) Ambulâncias, bombeiros ou proteção civil;
- e) Recolha de lixo e incineração;
- f) Atividades em que o processo de trabalho não possa ser interrompido por motivos técnicos;
- g) Investigação e desenvolvimento.

5 - O disposto no número anterior é extensivo aos casos de acréscimo previsível de atividade no turismo.

Artigo 125.º

## Semana de trabalho e descanso semanal

- 1 - A semana de trabalho é, em regra, de cinco dias.
- 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.
- 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.
- 4 - Os dias de descanso semanal podem ainda deixar de coincidir com o domingo e o sábado nos seguintes casos:
  - 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;
  - 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;
  - 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.
- 5 - Quando a natureza do órgão ou serviço ou razões de interesse público o exigirem, 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.

6 - Sempre que seja possível, o empregador público deve proporcionar aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal nos mesmos dias.

#### Artigo 126.º

##### **Duração do descanso semanal obrigatório**

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 124.º.

2 - O disposto no número anterior não é aplicável a trabalhadores titulares de cargos dirigentes e a chefes de equipas multidisciplinares.

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;
- c) As atividades caracterizadas pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço, 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.

4 - Para efeitos do disposto na alínea c) do número anterior, atender-se-á às seguintes atividades:

- a) Atividades de vigilância, transporte e tratamento de sistemas eletrónicos de segurança;
- b) Receção, tratamento e cuidados dispensados em estabelecimentos e serviços prestadores de cuidados de saúde, instituições residenciais, prisões e centros educativos;
- c) Ambulâncias, bombeiros ou proteção civil;

- d) Recolha de lixo e incineração;
  - e) Atividades em que o processo de trabalho não possa ser interrompido por motivos técnicos;
  - f) Investigação e desenvolvimento.
- 5 - O disposto na alínea c) do n.º 3 é extensivo aos casos de acréscimo previsível de atividade no turismo.

## SECÇÃO II

### Férias

Artigo 127.º

#### Direito a férias

- 1 - O trabalhador tem direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil nos termos previstos no Código do Trabalho com as especificidades dos artigos seguintes.
- 2 - O período anual de férias tem a duração de 22 dias úteis.
- 3 - Ao período de férias previsto no n.º 1 acresce um dia útil de férias por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado.
- 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.
- 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.

Artigo 128.º

#### Vínculos de duração inferior a seis meses

- 1 - O trabalhador admitido 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.
- 2 - Para efeitos da determinação do mês completo devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

- 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.

#### Artigo 129.º

##### **Doença no período de férias**

- 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 compreendidos ainda naquele período.
- 2 - Cabe ao empregador público, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, que podem decorrer em qualquer período.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.

#### Artigo 130.º

##### **Efeitos da suspensão do contrato por impedimento prolongado**

- 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.

- 2 - No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador tem direito às férias nos termos previstos no artigo 128.º.
- 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.
- 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.

Artigo 131.º

#### **Violação do direito a férias**

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.

Artigo 132.º

#### **Exercício de outra atividade durante as férias**

- 1 - O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra atividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou o empregador público o autorizar a isso.
- 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, 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.
- 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.

Artigo 133.º

## **Contacto em período de férias**

Antes do início das férias, o trabalhador deve indicar, se possível, ao respetivo empregador público, a forma como pode ser eventualmente contactado.

### SECÇÃO III

#### **Faltas**

##### Subsecção I

#### **Disposições comuns**

##### Artigo 134.º

#### **Faltas justificadas**

1. São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) A motivada por falecimento do cônjuge, parentes ou afins;
- c) A motivada pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;
- d) A motivada 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;;
- e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador;
- f) A motivada 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;
- g) As de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos do artigo 315.º;
- h) A de candidato a cargo público nos termos da correspondente lei eleitoral;

- i) As motivadas pela necessidade de tratamento ambulatorio, realizaco de consultas médicas e exames complementares de diagnóstico que não possam efetuar-se fora do perdo normal de trabalho e s pelo tempo estritamente necessário;
  - j) As motivadas por isolamento profilático;
  - k) As dadas para doao de sangue e socorrismo;
  - l) As motivadas pela necessidade de submissão a métodos de seleo em procedimento concursal;
  - m) As dadas por conta do perdo de férias;
  - n) A que por lei seja como tal considerada.
2. São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.
3. O disposto na alínea i) do n.º 1  extensivo a 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
4. As disposies relativas aos tipos de faltas e  sua durao não podem ser objeto de instrumento de regulamentao coletiva de trabalho, salvo tratando -se das situaes previstas na alínea g) do n.º 1.

Artigo 135.º

#### **Faltas por conta do perdo de férias**

- 1. Sem prejuízo do disposto em lei especial, o trabalhador pode faltar dois dias por mês por conta do perdo de férias, até ao máximo de 13 dias por ano, os quais podem ser utilizados em perdos de meios dias.
- 2. As faltas previstas no número anterior relevam, segundo opo do interessado, no perdo de férias do próprio ano ou do seguinte.
- 3. As faltas por conta do perdo de férias devem ser comunicadas com a antecedência mínima de 24 horas ou, se não for possível, no próprio dia e estão sujeitas a autorizao, que pode ser recusada se forem suscetíveis de causar prejuízo para o normal funcionamento do órgão ou serviço.
- 4. Não  admissível a substituio de perda de remunerao por motivo de falta em caso de faltas dadas por conta do perdo de férias.



## Subsecção II

### Faltas por doença e justificação da doença

#### Artigo 136.º

##### **Verificação da situação de doença por médico designado pela segurança social**

- 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.
- 2 - Os serviços da segurança social devem, no prazo de 24 horas a contar da receção do requerimento:
  - 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) 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.
- 3 - Os serviços de segurança social, caso não possam cumprir o disposto no número anterior, devem, dentro do mesmo prazo, comunicar essa impossibilidade ao empregador público.

#### Artigo 137.º

##### **Verificação da situação de doença por médico designado pelo empregador público**

- 1 - O empregador público pode designar um médico para efetuar a verificação da situação de doença do trabalhador:

- 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 140.º;
  - b) Tendo recebido a comunicação prevista no n.º 2 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.
- 2 - Na mesma data da designação prevista no número anterior o empregador público deve dar cumprimento ao disposto nas alíneas c) e d) do n.º 1 do artigo anterior.

#### Artigo 138.º

##### **Reavaliação da situação de doença**

- 1 - Para efeitos do n.º 5 do artigo 129.º, 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.
- 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 n.º 2 do artigo 136.º, o médico que a realizou, um indicado pelo trabalhador e outro pelo empregador público.
- 3 - A comissão de reavaliação é constituída por apenas dois médicos no caso de:
  - a) O trabalhador ou empregador público não ter procedido à respetiva designação;
  - b) O trabalhador e empregador público não terem procedido à respetiva designação, cabendo aos serviços de segurança social a designação de outro médico.

#### Artigo 139.º

##### **Procedimento de reavaliação da doença**

- 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.

- 2 - O requerente deve indicar o médico referido no n.º 3 do artigo anterior ou declarar que prescinde dessa faculdade.
- 3 - A contraparte pode indicar o médico nas vinte e quatro horas seguintes ao conhecimento do pedido.
- 4 - 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 2 do artigo 1356.º.
- 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.

#### Artigo 140.º

##### **Impossibilidade de comparecimento ao exame médico**

- 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.
- 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.

#### Artigo 141.º

##### **Comunicação do resultado da verificação**

- 1 - O médico que proceda à verificação da situação de doença só pode comunicar ao empregador público se o trabalhador está ou não apto para desempenhar a atividade, salvo autorização deste.
- 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.

Artigo 142.º

### **Eficácia do resultado da verificação da situação de doença**

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 do artigo 136.º, enquanto decorrer o prazo para requerer a intervenção da comissão de reavaliação, nem até à decisão final, se esta for requerida.

Artigo 143.º

### **Comunicações e taxas**

1 - As comunicações previstas na presente subsecção devem ser efetuadas por escrito e por meio célere, designadamente telegrama, telefax ou correio eletrónico.

2 - 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.

## **CAPÍTULO VI**

### **Remuneração**

#### **SECÇÃO I**

### **Disposições gerais**

Artigo 144.º

### **Princípios gerais**

1 - As normas legais em matéria de remunerações não podem ser afastadas ou derogadas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, salvo quando previsto expressamente na presente lei.

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.

Artigo 145.º

### **Direito à remuneração**

- 1 - A remuneração é devida com o início do exercício de funções, sem prejuízo do regime especial de produção de efeitos da aceitação.
- 2 - A remuneração, quando seja periódica, é paga mensalmente.
- 3 - A lei prevê as situações e condições em que o direito à remuneração é total ou parcialmente suspenso.
- 4 - O direito à remuneração cessa com a extinção do vínculo de emprego público.

Artigo 146.º

### **Componentes da remuneração**

A remuneração dos trabalhadores com vínculo de emprego público é composta por:

- a) Remuneração base;
- b) Suplementos remuneratórios;
- c) Prémios de desempenho.

SECÇÃO II

### **Remuneração base**

Artigo 147.º

### **Tabela remuneratória única**

- 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.
- 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.
- 3 - A alteração do montante pecuniário correspondente a cada nível remuneratório deve manter a proporcionalidade relativa entre cada um dos níveis.

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).

Artigo 148.º

### **Retribuição mínima mensal garantida**

A tabela remuneratória única não pode prever níveis remuneratórios de montante inferior ao da retribuição mínima mensal garantida.

Artigo 149.º

### **Fixação da remuneração base**

- 1 - Os níveis remuneratórios correspondentes às posições remuneratórias das categorias, bem como aos cargos exercidos em comissão de serviço, são fixados por decreto regulamentar.
- 2 - Na fixação dos níveis remuneratórios correspondentes às posições remuneratórias das categorias devem, em princípio, observar-se, as seguintes regras:
  - a) Nas carreiras pluricategoriais, os intervalos entre os níveis remuneratórios são decrescentemente mais pequenos à medida que as correspondentes posições se tornam superiores;
  - b) Os níveis remuneratórios correspondente 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;
  - c) Excecionalmente, o nível correspondente à última posição remuneratória de uma categoria pode ser idêntico ao da primeira posição da categoria imediatamente superior;
  - d) Nas carreiras unicategoriais, os intervalos entre níveis remuneratórios devem ser constantes.

Artigo 150.º

### **Conceito de remuneração base**

- 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.
- 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.

Artigo 151.º

#### **Subsídio de Natal**

- 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.
- 2 - O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:
  - a) No ano de admissão do trabalhador;
  - b) No ano da cessação do contrato;
  - c) Em caso de suspensão do contrato, salvo se por doença do trabalhador.

Artigo 152.º

#### **Remuneração do período de férias**

- 1 - A remuneração do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo, à exceção do subsídio de refeição.
- 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.
- 3 - A suspensão do contrato por doença do trabalhador não prejudica o direito ao subsídio de férias, nos termos do número anterior.
- 4 - O aumento do período de férias previsto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 127.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.

Artigo 153.º

**Cálculo do valor da remuneração horária e diária**

- 1 - O valor da hora normal de trabalho é calculado através da fórmula  $(R_b \times 12)/(52 \times N)$ , sendo  $R_b$  a remuneração base mensal e  $N$  o número de horas da normal duração semanal do trabalho.
- 2 - A fórmula referida no número anterior serve de base de cálculo da remuneração correspondente a qualquer outra fração de tempo de trabalho inferior ao período de trabalho diário.
- 3 - A remuneração diária corresponde a 1/30 da remuneração mensal.

Artigo 154.º

**Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária**

- 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.
- 2 - A decisão referida no número anterior fixa, fundamentadamente, o montante máximo, com as desagregações necessárias, dos encargos que o órgão ou serviço se propõe suportar, bem como o universo das carreiras e categorias onde as alterações do posicionamento remuneratório na categoria podem ter lugar.
- 3 - O universo referido no número anterior pode ainda ser desagregado, quando assim o entenda o dirigente máximo, em função:
  - a) Da atribuição, competência ou 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.



- 4 - Para os efeitos do disposto nos números anteriores, as alterações podem não ter lugar em todas as carreiras, ou em todas as categorias de uma mesma carreira ou ainda relativamente a todos os trabalhadores integrados em determinada carreira ou titulares de determinada categoria.
- 5 - A decisão é tornada pública por afixação no órgão ou serviço e inserção em página eletrónica.

Artigo 155.º

**Regra geral de alteração do posicionamento remuneratório**

- 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 encontra nos termos do presente artigo.
- 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:
  - 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.
- 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.
- 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.
- 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.

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.

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 do artigo anterior, quando aquele, na falta de lei especial em contrário, tenha acumulado 10 pontos nas avaliações do seu desempenho referido às funções exercidas durante o posicionamento remuneratório em que se encontra, contados nos seguintes termos:

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

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

#### Artigo 156.º

#### **Regras especiais de alteração do posicionamento remuneratório**

1 - O dirigente máximo do órgão ou serviço, ouvido o Conselho Coordenador da Avaliação, ou o órgão com competência equiparada pode alterar o posicionamento remuneratório de trabalhador para a posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que se encontra mesmo que não se encontrem reunidos os requisitos previstos no n.º 1 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.

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 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.

- 3 - O disposto no número anterior tem como limite a posição remuneratória máxima para a qual tenham alterado o seu posicionamento os trabalhadores que, no âmbito do mesmo universo, se encontrem ordenados superiormente.
- 4—As alterações do posicionamento remuneratório previstas no presente artigo são 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 Diário da República, por afixação no órgão ou serviço e por inserção em página eletrónica.
- 5—É aplicável o disposto no n.º 8 do artigo anterior.

#### Artigo 157.º

#### **Remuneração em caso de mobilidade**

- 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.
- 2 - O trabalhador em mobilidade intercarreiras ou categorias nunca pode auferir uma remuneração inferior à que corresponde à categoria de que é titular.
- 3 - No caso referido no número anterior, 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.
- 4 - Não se verificando a hipótese prevista no número anterior, pode o trabalhador ser remunerado nos termos do n.º 1.

- 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.

Artigo 158.º

### **Opção pela remuneração base**

- 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.
- 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.

SECÇÃO III

### **Suplementos remuneratórios**

Artigo 159.º

#### **Condições de atribuição dos suplementos remuneratórios**

- 1 - São suplementos remuneratórios os acréscimos remuneratórios devidos pelo exercício de funções em postos de trabalho que apresentam condições mais exigentes relativamente a outros postos de trabalho caracterizados por idêntico cargo ou por idênticas carreira e categoria.
- 2 - Os suplementos remuneratórios estão referenciados ao exercício de funções nos postos de trabalho referidos na primeira parte do número anterior, sendo apenas devidos a quem os ocupe.
- 3 - São devidos suplementos remuneratórios quando trabalhadores, em postos de trabalho determinados nos termos do n.º 1, sofram, no exercício das suas funções, condições de trabalho mais exigentes:
- a) De forma anormal e transitória, designadamente as decorrentes de prestação de trabalho extraordinário, 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.
- 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.
- 5 - Os suplementos remuneratórios devem ser fixados em montantes pecuniários e só excecionalmente podem ser fixados em percentagem da remuneração base mensal.
- 6 - Os suplementos remuneratórios são criados por lei, podendo ser regulamentados por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

Artigo 160.º

#### **Trabalho noturno**

- 1 - O trabalho noturno deve ser remunerado com um acréscimo de 25 % relativamente à remuneração do trabalho equivalente prestado durante o dia.
- 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.
- 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:
- a) Ao serviço de atividades que sejam exercidas exclusiva ou predominantemente durante esse período, designadamente as de espetáculos e diversões públicas;
  - 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;
  - c) Quando o acréscimo remuneratório pela prestação de trabalho noturno se encontre integrado na remuneração base.

Artigo 161.º

**Suplemento remuneratório de turno**

- 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 serviços.
- 2 - O acréscimo referido no número anterior, relativamente à remuneração base, varia entre:
  - 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.
- 3 - A fixação das percentagens, nos termos do número anterior, tem lugar em regulamento interno ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.
- 4 - O regime de turnos é permanente quando o trabalho for prestado em todos os sete dias da semana, semanal prolongado quando for prestado em todos os cinco dias úteis e no sábado ou domingo e semanal quando for prestado apenas de segunda-feira a sexta-feira.
- 5 - 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.
- 6 - O acréscimo remuneratório inclui o que fosse devido por trabalho noturno mas não afasta a remuneração por trabalho suplementar.

Artigo 162.º

**Trabalho suplementar**

- 1 - A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito aos seguintes acréscimos:
  - a) 25 % da remuneração na primeira hora ou fração desta;
  - b) 37,5 % da remuneração, nas horas ou frações subseqüentes.

- 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.
- 3 - A compensação horária que serve de base ao cálculo do trabalho suplementar é apurada segundo a fórmula do artigo 153.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.
- 4 - Os montantes remuneratórios previstos nos números anteriores podem ser fixados em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.
- 5 - É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada.

Artigo 163.º

#### **Limites remuneratórios**

- 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 implique a ultrapassagem desse limite.
- 2 - Mantêm-se 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, nos termos da legislação em vigor.

Artigo 164.º

#### **Isenção de horário de trabalho**

- 1 - O trabalhador isento de horário de trabalho nas modalidades previstas nas alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 119.º tem direito a um suplemento remuneratório, nos termos fixados por lei ou por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.
- 2 - O disposto no número anterior 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.

Artigo 165.º

## **Feriados**

- 1 - O trabalhador tem direito à remuneração correspondente aos feriados, sem que o empregador público os possa compensar com trabalho extraordinário.
- 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.

## **SECÇÃO IV**

### **Prémios de desempenho**

Artigo 166.º

#### **Preparação da atribuição**

- 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
- 2 - É aplicável à atribuição de prémios de desempenho, com as necessárias adaptações, o disposto nos n.ºs 3 a 5 do artigo 154.º.

Artigo 167.º

#### **Condições da atribuição dos prémios de desempenho**

- 1 - São elegíveis para trabalhadores que 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.
- 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.



- 3 - Em face da ordenação referida no número anterior, e após exclusão dos trabalhadores que, nesse ano, tenham alterado o seu posicionamento remuneratório na categoria por cujo nível remuneratório se encontrem a auferir a remuneração base, o montante máximo dos encargos fixado por cada universo nos termos do artigo anterior é distribuído, pela ordem mencionada, por forma a que cada trabalhador receba o equivalente à sua remuneração base mensal.
- 4 - Não há lugar a atribuição de prémio de desempenho quando, não obstante reunidos os requisitos previstos no n.º 1, o montante máximo dos encargos fixado para o universo em causa se tenha esgotado com a atribuição de prémio a trabalhador ordenado superiormente.
- 5 - Os prémios de desempenho estão referenciados ao desempenho do trabalhador objetivamente revelado e avaliado.

Artigo 168.º

#### **Outros sistemas de recompensa do desempenho**

- 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.
- 2 - Os sistemas referidos no número anterior podem afastar a aplicação do previsto na presente secção.

SECÇÃO V

#### **Descontos**

Artigo 169.º

#### **Enumeração**

- 1 - Sobre as remunerações devidas pelo exercício de funções em órgão ou serviço a que a presente lei é aplicável incidem:
  - a) Descontos obrigatórios;
  - b) Descontos facultativos.
- 2 - São obrigatórios os descontos que resultam de imposição legal.

3 - São facultativos os descontos que, sendo permitidos por lei, carecem de autorização expressa do titular do direito à remuneração.

4 - Na falta de lei especial em contrário, os descontos são efetuados diretamente através de retenção na fonte.

Artigo 170.º

### **Descontos obrigatórios**

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.

Artigo 171.º

### **Descontos facultativos**

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.

2 - Desde que solicitado pelos trabalhadores nomeados ou em comissão de serviço, as quotas sindicais são obrigatoriamente descontadas na fonte.

SECÇÃO VI

### **Cumprimento**

Artigo 172.º

### **Forma do cumprimento**

1 - O montante da remuneração deve estar à disposição do trabalhador na data do vencimento ou no dia útil imediatamente anterior.

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.

Artigo 173.º

### **Tempo do cumprimento**

- 1 - A obrigação de satisfazer a remuneração, quando esta seja periódica, vence-se mensalmente.
- 2 - O cumprimento deve efetuar-se nos dias úteis.
- 3 - O empregador público fica constituído em mora se o trabalhador, por facto que não lhe for imputável, não puder dispor do montante da remuneração na data do vencimento.

SECÇÃO VII

### **Garantias dos créditos remuneratórios**

Artigo 174.º

### **Compensações e descontos**

- 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.
- 2 - O disposto no número anterior não se aplica:
  - 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;
  - b) Às indemnizações devidas pelo trabalhador ao empregador público, quando se acharem liquidadas por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação;
  - 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;
  - 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;

e) A outros descontos ou deduções previstos na lei.

3 - Com exceção da alínea a), os descontos referidos no número anterior não podem exceder, no seu conjunto, um sexto da remuneração.

Artigo 175.º

### **Insuscetibilidade de cessão**

O trabalhador não pode ceder, a título gratuito ou oneroso, os seus créditos a remunerações na medida em que estes sejam impenhoráveis.

## **CAPÍTULO VII**

### **Exercício do Poder Disciplinar**

#### **SECÇÃO I**

#### **Disposições gerais**

Artigo 176.º

### **Sujeição ao poder disciplinar**

- 1 - Todos os trabalhadores são disciplinarmente responsáveis perante os seus superiores hierárquicos.
- 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.
- 3 - Os trabalhadores ficam sujeitos ao poder disciplinar desde a constituição do vínculo de emprego público, em qualquer das suas modalidades.
- 4 - A alteração da situação jurídico-funcional do trabalhador não impede a punição por infrações cometidas no exercício da função.

Artigo 177.º

### **Exclusão da responsabilidade disciplinar**

- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 5 - Cessa o dever de obediência sempre que o cumprimento das ordens ou instruções implique a prática de qualquer crime.

#### Artigo 178.º

##### **Prescrição da infração disciplinar e do procedimento disciplinar**

- 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.
- 2 - O direito de instaurar o procedimento disciplinar prescreve no prazo de 30 dias sobre o conhecimento da infração por qualquer superior hierárquico.
- 3 - Suspendem os prazos prescricionais referidos nos números anteriores, 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.

- 4 - A suspensão do prazo prescricional da infração disciplinar opera quando, cumulativamente:
- a) Os processos referidos no número anterior tenham sido instaurados nos 30 dias seguintes à suspeita da prática de factos disciplinarmente puníveis;
  - b) O procedimento disciplinar subsequente tenha sido instaurado nos 30 dias seguintes à receção daqueles processos, para decisão, pela entidade competente; e
  - c) À data da instauração dos processos e procedimento referidos nas alíneas anteriores, não se encontre já prescrito o direito de instaurar procedimento disciplinar.
- 5 - O procedimento disciplinar prescreve decorridos 18 meses contados da data em que foi instaurado quando, nesse prazo, o trabalhador não tenha sido notificado da decisão final.
- 6 - A prescrição do procedimento disciplinar referida no número anterior 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.
- 7 - A prescrição volta a correr a partir do dia em que cesse a causa da suspensão.

Artigo 179.º

#### **Infração disciplinar e processo penal**

- 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 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.
- 2 - Quando um trabalhador em funções públicas seja condenado pela prática de crime, aplica-se, com as necessárias adaptações, o disposto no número anterior.

- 3 - A condenação em processo penal não prejudica o exercício da ação disciplinar quando a infração penal constitua também infração disciplinar.
- 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.

## SECÇÃO II

### **Sanções disciplinares**

#### Subsecção I

#### **Disposições gerais**

##### Artigo 180.º

#### **Escala das sanções disciplinares**

- 1 - As sanções disciplinares aplicáveis aos trabalhadores em funções públicas pelas infrações que cometam são as seguintes:
- a) Repreensão escrita;
  - b) Multa;
  - c) Suspensão;
  - d) Despedimento disciplinar ou demissão.
- 2 - Aos titulares de cargos dirigentes e equiparados é aplicável a sanção disciplinar de cessação da comissão de serviço, a título principal ou acessório.
- 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.
- 4 - As sanções disciplinares são sempre registadas no processo individual do trabalhador.

##### Artigo 181.º

#### **Caracterização das sanções disciplinares**

- 1 - A sanção de repreensão escrita consiste em mero reparo pela irregularidade praticada.

- 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.
- 3 - A sanção de suspensão consiste no afastamento completo do trabalhador do órgão ou serviço durante o período da sanção.
- 4 - A sanção de suspensão varia entre 20 e 90 dias por cada infração, num máximo de 240 dias por ano.
- 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.
- 6 - A sanção de demissão consiste no afastamento definitivo do órgão ou serviço do trabalhador nomeado, cessando o vínculo de emprego público.
- 7 - A sanção de cessação da comissão de serviço consiste na cessação compulsiva do exercício de cargo dirigente ou equiparado.

Artigo 182.º

#### **Efeitos das sanções disciplinares**

- 1 - As sanções disciplinares produzem unicamente os efeitos previstos no presente diploma.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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 contados da data da notificação da decisão.

#### Subsecção II

### **Infrações a que são aplicáveis as sanções disciplinares**

Artigo 183.º

#### **Infração disciplinar**

Considera-se infração disciplinar o comportamento do trabalhador, por ação ou omissão, ainda que meramente culposos, que viole deveres gerais ou especiais inerentes à função que exerce.

Artigo 184.º

#### **Repreensão escrita**

A sanção disciplinar de repreensão escrita é aplicável a infrações leves de serviço.

Artigo 185.º

#### **Multa**

A sanção disciplinar de multa é aplicável a casos de negligência ou má compreensão dos deveres funcionais, nomeadamente aos trabalhadores que:

- a) Não observem os procedimentos estabelecidos ou cometam erros por negligência, de que não resulte prejuízo relevante para o serviço;
- b) Desobedeçam às ordens dos superiores hierárquicos, sem consequências importantes;
- c) Não usem de correção para com os superiores hierárquicos, subordinados ou colegas ou para com o público;
- d) Pelo defeituoso cumprimento ou desconhecimento das disposições legais e regulamentares ou das ordens superiores, demonstrem falta de zelo pelo serviço;
- e) Não façam as comunicações de impedimentos e suspeições previstas no Código do Procedimento Administrativo.

Artigo 186.º

## Suspensão

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:

- a) Deem informação errada a superior hierárquico;
- b) Compareçam ao serviço em estado de embriaguez ou sob o efeito de estupefacientes ou drogas equiparadas;
- 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;
- d) Demonstrem desconhecimento de normas essenciais reguladoras do serviço, do qual haja resultado prejuízos para o órgão ou serviço ou para terceiros;
- e) Dispensem tratamento de favor a determinada entidade, singular ou coletiva;
- 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;
- g) Desobedeçam escandalosamente, ou perante o público e em lugar aberto ao mesmo, às ordens superiores;
- h) Prestem falsas declarações sobre justificação de faltas;
- i) Violem os procedimentos da avaliação do desempenho, incluindo a aposição de datas sem correspondência com o momento da prática do ato;
- 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;
- k) Recebam fundos, cobrem receitas ou recolham verbas de que não prestem contas nos prazos legais;
- l) Violem, com culpa grave ou dolo, o dever de imparcialidade no exercício das funções;

- 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;
- n) Violam os deveres previstos no artigo 25º da presente lei.

Artigo 187.º

### **Despedimento disciplinar ou demissão**

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.

Artigo 188.º

### **Cessação da comissão de serviço**

- 1 - A sanção disciplinar de cessação da comissão de serviço é aplicável, a título principal, aos titulares de cargos dirigentes e equiparados que:
  - a) Não procedam disciplinarmente contra os trabalhadores seus subordinados pelas infrações de que tenham conhecimento;
  - b) Não participem criminalmente infração disciplinar de que tenham conhecimento no exercício das suas funções, que revista carácter penal;
  - 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;
  - d) Violam as normas relativas à celebração de contratos de prestação de serviço.
- 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.

Artigo 189.º

### **Medida das sanções disciplinares**

Na aplicação das sanções disciplinares atende-se aos critérios gerais enunciados nos artigos 184.º a 188.º, à natureza, missão e 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.

#### Artigo 190.º

##### **Circunstâncias dirimentes e atenuantes da responsabilidade disciplinar**

1 - São circunstâncias dirimentes da responsabilidade disciplinar:

- a) A coação física;
- b) A privação accidental e involuntária do exercício das faculdades intelectuais no momento da prática da infração;
- c) A legítima defesa, própria ou alheia;
- d) A não exigibilidade de conduta diversa;
- e) O exercício de um direito ou o cumprimento de um dever.

2 - São circunstâncias atenuantes especiais da infração disciplinar:

- a) A prestação de mais de 10 anos de serviço com exemplar comportamento e zelo;
- b) A confissão espontânea da infração;
- c) A prestação de serviços relevantes ao povo português e a atuação com mérito na defesa da liberdade e da democracia;
- d) A provocação;
- e) O acatamento bem intencionado de ordem ou instrução de superior hierárquico, nos casos em que não fosse devida obediência.

3 - Quando existam circunstâncias atenuantes que diminuam substancialmente a culpa do trabalhador, a sanção disciplinar pode ser atenuada, aplicando-se sanção disciplinar inferior.

#### Artigo 191.º

##### **Circunstâncias agravantes especiais da responsabilidade disciplinar**

1 - São circunstâncias agravantes especiais da infração disciplinar:

- a) A intenção de, pela conduta seguida, produzir resultados prejudiciais ao órgão ou serviço ou ao interesse geral, independentemente de estes se terem verificado;

- 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;
  - c) A premeditação;
  - d) A participação com outros indivíduos para a sua prática;
  - e) O facto de ter sido cometida durante o cumprimento de sanção disciplinar ou enquanto decorria o período de suspensão da sanção disciplinar;
  - f) A reincidência;
  - g) A acumulação de infrações.
- 2 - A premeditação consiste na intenção de cometimento da infração, pelo menos vinte e quatro horas antes da sua prática.
- 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.
- 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.

Artigo 192.º

#### **Suspensão da sanção disciplinar**

- 1 - As sanções disciplinares previstas nas alíneas a) a c) do n.º 1 do artigo 180.º podem ser suspensas quando, atendendo à personalidade do trabalhador, as 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.
- 2 - O tempo de suspensão 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.
- 3 - Os tempos previstos no número anterior contam-se desde a data da notificação ao trabalhador da respetiva decisão.
- 4 - A suspensão caduca quando o trabalhador venha a ser, no seu decurso, condenado novamente em processo disciplinar.

Artigo 193.º

### **Prescrição das sanções disciplinares**

As sanções disciplinares prescrevem nos prazos seguintes, contados da data em que a decisão se tornou inimpugnável:

- a) Um mês, para a sanção disciplinar de repreensão escrita;
- b) Três meses, para a sanção disciplinar de multa;
- c) Seis meses, para a sanção disciplinar de suspensão;
- d) Um ano, para as sanções disciplinares de despedimento disciplinar ou de demissão e de cessação da comissão de serviço.

## SECÇÃO III

### **Procedimentos disciplinares**

#### Subsecção I

### **Disposições gerais**

Artigo 194.º

### **Obrigatoriedade de processo disciplinar**

- 1 - As sanções disciplinares de multa e superiores são sempre aplicadas após o apuramento dos factos em processo disciplinar.
- 2 - A sanção disciplinar de repreensão escrita é aplicada sem dependência de processo, mas com audiência e defesa do trabalhador.
- 3 - A requerimento do trabalhador é lavrado auto das diligências referidas no número anterior, na presença de duas testemunhas por ele indicadas.
- 4 - Para os efeitos do disposto no n.º 2, o trabalhador tem o prazo máximo de cinco dias para, querendo, produzir a sua defesa por escrito.

Artigo 195.º

### **Formas de processo**

- 1 - O processo disciplinar é comum e especial.
- 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.

- 3 - Os processos especiais regulam-se pelas disposições que lhes são próprias e, na parte nelas não prevista, pelas disposições respeitantes ao processo comum.

#### Artigo 196.º

##### **Competência para a instauração do procedimento disciplinar**

- 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 não seja competente para aplicar a sanção.
- 2 - Compete ao membro do Governo respetivo a instauração de procedimento disciplinar contra os dirigentes máximos dos órgãos ou serviços.
- 3 - A competência disciplinar dos superiores envolve sempre a dos seus inferiores hierárquicos dentro do órgão ou serviço.

#### Artigo 197.º

##### **Competência para aplicação das sanções disciplinares**

- 1 - A aplicação da sanção disciplinar prevista na alínea a) do n.º 1 do artigo 180.º é da competência de todos os superiores hierárquicos em relação aos seus subordinados.
- 2 - A aplicação das restantes sanções disciplinares previstas nos n.ºs 1 e 2 do artigo 180.º é da competência do dirigente máximo do órgão ou serviço.
- 3 - Compete ao membro do Governo respetivo a aplicação de qualquer sanção disciplinar aos dirigentes máximos dos órgãos ou serviços.
- 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 180.º é da competência, respetivamente, dos correspondentes órgãos executivos, bem como dos conselhos de administração.
- 5 - Nas assembleias distritais, a aplicação das sanções disciplinares previstas nos n.ºs 1 e 2 do artigo 180.º é da competência do respetivo plenário.
- 6 - A competência prevista nos números anteriores deste artigo é indelegável.

#### Artigo 198.º

### **Local da instauração e mudança de órgão ou serviço na pendência do procedimento**

- 1 - O procedimento disciplinar é sempre instaurado no órgão ou serviço em que o trabalhador exerce funções à data da infração.
- 2 - Quando, após a prática de uma infração disciplinar ou já na pendência do respectivo 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.

Artigo 199.º

### **Apensação de processos**

- 1 - Para todas as infrações ainda não punidas cometidas por um trabalhador é instaurado um único processo.
- 2 - Tendo sido instaurados diversos processos, são todos apensados àquele que primeiro tenha sido instaurado.
- 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.
- 4 - No caso referido no número anterior, 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.

Artigo 200.º

### **Natureza secreta do processo**

- 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.
- 2 - O indeferimento do requerimento a que se refere o número anterior é comunicado ao trabalhador no prazo de três dias.



- 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.
- 4 - A passagem de certidões é autorizada pelo instrutor até ao termo da fase de defesa do trabalhador, sendo gratuita quando requerida por este.
- 5 - Ao trabalhador que divulgue matéria de natureza secreta, nos termos do presente artigo, é instaurado, por esse facto, novo procedimento disciplinar.

#### Artigo 201.º

##### **Forma dos atos processuais e atos officiosos**

- 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.
- 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.

#### Artigo 202.º

##### **Constituição de advogado**

- 1 - O trabalhador pode constituir advogado em qualquer fase do processo, nos termos gerais de direito.
- 2 - O advogado exerce os direitos que a lei reconhece ao trabalhador.

#### Artigo 203.º

##### **Nulidades**

- 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.
- 2 - As restantes nulidades consideram-se supridas quando não sejam objecto de reclamação pelo trabalhador até à decisão final.
- 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.

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.

Artigo 204.º

### **Alteração da situação jurídico-funcional do trabalhador**

O trabalhador objecto 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.

Subsecção II

### **Procedimento disciplinar comum**

Divisão I

### **Fase de instrução do processo**

Artigo 205.º

### **Início e termo da instrução**

- 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.
- 2 - O prazo de 45 dias referido no número anterior conta-se da data de início da instrução, determinada nos termos do número seguinte.
- 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.
- 4 - O procedimento disciplinar é urgente, sem prejuízo das garantias de audiência e defesa do trabalhador.

Artigo 206.º

### **Participação ou queixa**

- 1 - Todos os que tenham conhecimento de que um trabalhador praticou infração disciplinar podem participá-la a qualquer superior hierárquico daquele.
- 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.
- 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.
- 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.
- 5 - As participações ou queixas verbais são sempre reduzidas a escrito por quem as receba.
- 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.

Artigo 207.º

#### **Despacho liminar**

- 1 - Assim que seja recebida participação ou queixa, a entidade competente para instaurar procedimento disciplinar decide se a ele deve ou não haver lugar.
- 2 - Quando entenda que não há lugar a procedimento disciplinar, a entidade referida no número anterior manda arquivar a participação ou queixa.
- 3 - No caso contrário, instaura ou determina que se instaure procedimento disciplinar.
- 4 - Quando não tenha competência para aplicação da sanção disciplinar e entenda que não há lugar a procedimento disciplinar, a entidade referida no n.º 1 sujeita o assunto a decisão da entidade competente.

## Artigo 208.º

### **Nomeação do instrutor**

- 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.
- 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.
- 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.
- 4 - As funções de instrução preferem a quaisquer outras que o instrutor tenha a seu cargo, ficando exclusivamente adstrito àquelas.

## Artigo 209.º

### **Suspeição do instrutor**

- 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:
  - a) Quando o instrutor tenha sido direta ou indiretamente atingido pela infração;
  - 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;
  - c) Quando esteja pendente processo jurisdicional em que o instrutor e o trabalhador ou o participante sejam intervenientes;

- 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;
  - e) Quando haja inimizade grave ou grande intimidade entre o trabalhador e o instrutor ou entre este e o participante ou o ofendido.
- 2 - A entidade que tenha mandado instaurar o procedimento disciplinar decide, em despacho fundamentado, no prazo máximo de quarenta e oito horas.

Artigo 210.º

#### **Medidas cautelares**

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.

Artigo 211.º

#### **Suspensão preventiva**

- 1 - O trabalhador 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.
- 2 - A suspensão prevista no número anterior só pode ter lugar em caso de infração punível com sanção disciplinar de suspensão ou superior.
- 3 - A notificação da suspensão preventiva é acompanhada de indicação, ainda que genérica, da infração ou infrações imputadas ao trabalhador.

Artigo 212.º

#### **Instrução do processo**

- 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.
- 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.
  - 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.
  - 4 - Quando o instrutor julgue suficiente a prova produzida, pode, em despacho devidamente fundamentado, indeferir o requerimento referido no número anterior.
  - 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.
  - 6 - Na fase de instrução do processo o número de testemunhas é ilimitado, sendo aplicável o disposto nos números 4 e 5.
  - 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.

Artigo 213.º

#### **Termo da instrução**

- 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.
- 2 - No caso contrário, o instrutor deduz, articuladamente, no prazo de 10 dias, a acusação.
- 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 sanções disciplinares aplicáveis.

## Divisão II

### Fase de defesa do trabalhador

#### Artigo 214.º

##### Notificação da acusação

- 1 - Da acusação extrai-se cópia, no prazo de quarenta e oito 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.
- 2 - Quando não seja possível a notificação nos termos do número anterior, 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 contados da data da publicação.
- 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.
- 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 do n.º 1, até ao limite de 60 dias.
- 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 referido no n.º 1, à comissão de trabalhadores, e quando o trabalhador seja representante sindical, à associação sindical respetiva.
- 6 - A remessa de cópia da acusação nos termos do número anterior não tem lugar quando o trabalhador a ela se tenha oposto por escrito durante a fase de instrução.

#### Artigo 215.º

### **Incapacidade física ou mental**

- 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.
- 2 - Quando o trabalhador 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.
- 3 - A nomeação referida no número anterior é restrita ao procedimento disciplinar, podendo o representante usar de todos os meios de defesa facultados ao trabalhador.
- 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.
- 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.

Artigo 216.º

### **Exame do processo e apresentação da defesa**

- 1 - Sem prejuízo do disposto no artigo seguinte, 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.
- 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.
- 3 - Quando remetida pelo correio, a resposta considera-se apresentada na data da sua expedição.
- 4 - Na resposta o trabalhador expõe com clareza e concisão os factos e as razões da sua defesa.
- 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.

- 6 - Com a resposta o trabalhador pode apresentar o rol das testemunhas e juntar documentos, requerendo também quaisquer diligências.
- 7 - A falta de resposta dentro do prazo marcado vale como efetiva audiência do trabalhador para todos os efeitos legais.

Artigo 217.º

### **Confiança do processo**

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.

Artigo 218.º

### **Produção da prova oferecida pelo trabalhador**

- 1 - As diligências requeridas pelo trabalhador podem ser recusadas em despacho do instrutor, devidamente fundamentado, quando manifestamente impertinentes e desnecessárias.
- 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.
- 3 - O instrutor pode recusar a inquirição das testemunhas quando considere suficientemente provados os factos alegados pelo trabalhador.
- 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.
- 5 - As diligências para a inquirição de testemunhas são sempre notificadas ao trabalhador.
- 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.
- 7 - O advogado do trabalhador pode estar presente e intervir na inquirição das testemunhas.

- 8 - O instrutor inquirir 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 exigirem as diligências referidas na parte final do n.º 2.
- 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.

### Divisão III

#### Fase da decisão

#### Artigo 219.º

#### Relatório final do instrutor

- 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.
- 2 - A entidade competente para a decisão pode, quando a complexidade do processo o exigir, prorrogar o prazo fixado no número anterior até ao limite total de 20 dias.
- 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.
- 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.

- 5 - A remessa da decisão, nos termos do número anterior, não tem lugar quando o trabalhador a ela se tenha oposto por escrito durante a fase de instrução.

#### Artigo 220.º

##### **Decisão**

- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 6 - O incumprimento dos prazos referidos nos n.ºs 3 e 4 determina a caducidade do direito de aplicar a sanção.

#### Artigo 221.º

##### **Pluralidade de trabalhadores acusados**

- 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.

- 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.

Artigo 222.º

### **Notificação da decisão**

- 1 - A decisão é notificada ao trabalhador, observando-se, com as necessárias adaptações, o regime disposto para a notificação da acusação.
- 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.
- 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.
- 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.

Artigo 223.º

### **Início de produção de efeitos das sanções disciplinares**

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 2ª Série do Diário da República.

Divisão IV

### **Impugnações**

Artigo 224.º

## **Meios impugnatórios**

Os atos proferidos em processo disciplinar podem ser impugnados hierárquica ou tutelarmente, nos termos do Código do Procedimento Administrativo, ou jurisdicionalmente.

Artigo 225.º

### **Recurso hierárquico ou tutelar**

- 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.
- 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 214.º
- 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.
- 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.
- 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.
- 6 - Nas autarquias locais, associações e federações de municípios, bem como nos serviços municipalizados, não há lugar a recurso tutelar.
- 7 - A sanção disciplinar pode ser agravada ou substituída por sanção disciplinar mais grave em resultado de recurso do participante.

Artigo 226.º

### **Outros meios de prova**

- 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.

- 2 - O membro do Governo pode também determinar a realização de novas diligências probatórias.
- 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.

Artigo 227.º

### **Regime de subida dos recursos**

- 1 - Sem prejuízo do disposto no n.º 4 do artigo 203.º e nos números seguintes deste artigo, 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.
- 2 - Sobem imediatamente nos próprios autos os recursos hierárquicos ou tutelares que, ficando retidos, percam por esse facto o efeito útil.
- 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.

Artigo 228.º

### **Renovação do procedimento disciplinar**

- 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.
- 2 - O disposto no número anterior é aplicável quando, cumulativamente:
  - a) O prazo referido no n.º 1 do artigo 178.º não se encontre ainda decorrido à data da renovação do procedimento;
  - b) O fundamento da impugnação não tenha sido previamente apreciado em recurso hierárquico ou tutelar que tenha sido rejeitado ou indeferido; e
  - c) Seja a primeira vez que se opere a renovação do procedimento.

Subsecção III

### **Procedimentos disciplinares especiais**

Divisão I

**Processos de inquérito e de sindicância**

Artigo 229.º

**Processos de inquérito e sindicância**

- 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.
- 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.

Artigo 230.º

**Anúncios e editais**

- 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.
- 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.
- 3 - A queixa por escrito contém os elementos completos de identificação do queixoso.
- 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.
- 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.

Artigo 231.º

**Relatório e trâmites ulteriores**

- 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.
- 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.
- 3 - Verificando-se a existência de infrações disciplinares, a entidade que instaurou os procedimentos instaura os procedimentos disciplinares a que haja lugar.
- 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 trabalhador ou dos trabalhadores, seguindo-se os demais termos previstos na presente lei.
- 5 - Nos processos de inquérito os trabalhadores visados podem, a todo o tempo, constituir advogado.

Divisão II

### **Processo disciplinar especial de averiguações**

Artigo 232.º

#### **Instauração**

- 1 - Quando um trabalhador com vínculo de emprego público tenha obtido duas avaliações de desempenho negativas consecutivas, o dirigente máximo do órgão ou serviço instaura, obrigatória e imediatamente, processo de averiguações.
- 2 - O disposto no número anterior não é aplicável ao titular de cargos dirigente ou equiparado.
- 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.



- 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.
- 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.
- 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.

Artigo 233.º

#### **Tramitação**

- 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.
- 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.
- 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.
- 4 - O trabalhador pode indicar o máximo de três testemunhas, que o averiguante ouve obrigatoriamente, e juntar documentos até ao termo da instrução.
- 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.

Artigo 234.º

#### **Relatório e decisão**

- 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:
  - a) O arquivamento do processo, quando entenda que não deve haver lugar a procedimento disciplinar por ausência de violação dos deveres funcionais;
  - b) A instauração de procedimento disciplinar por violação de deveres funcionais.
- 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.
- 3 - O disposto no número anterior não é aplicável nas autarquias locais, associações e federações de municípios, bem como nos serviços municipalizados.
- 4 - É aplicável ao processo de averiguações, com as necessárias adaptações, o disposto nos n.ºs 4 e 5 do artigo 231.º
- 5 - Proposta a instauração de procedimento disciplinar, a infração considera-se cometida, para todos os efeitos legais, designadamente os previstos no artigo 178.º, na data daquela proposta.

### Divisão III

#### **Revisão do procedimento disciplinar**

#### Artigo 235.º

#### **Requisitos da revisão**

- 1 - A revisão do procedimento disciplinar é admitida, a todo o tempo, quando se verificarem 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.
- 2 - A simples ilegalidade, de forma ou de fundo, do procedimento e da decisão disciplinares não constitui fundamento para a revisão.
- 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.

4 - A pendência de recurso hierárquico ou tutelar ou de ação jurisdicional não prejudica o requerimento de revisão do procedimento disciplinar.

Artigo 236.º

#### **Legitimidade**

- 1 - O interessado na revisão do procedimento disciplinar ou, nos casos previstos no n.º 1 do artigo 215.º, o seu representante apresenta requerimento nesse sentido à entidade que tenha aplicado a sanção disciplinar disciplinar.
- 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.

Artigo 237.º

#### **Decisão sobre o requerimento**

- 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.
- 2 - O despacho que não conceda a revisão é impugnável nos termos do Código de Processo nos Tribunais Administrativos.

Artigo 238.º

#### **Trâmites**

- 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 nem superior a 20 dias para responder por escrito aos artigos da acusação constantes do procedimento a réver, seguindo-se os termos dos artigos 222.º e seguintes.
- 2 - O processo de revisão do procedimento não suspende o cumprimento da sanção.

Artigo 239.º

#### **Efeitos da revisão procedente**

- 1 - Julgando-se procedente a revisão, é revogada ou alterada a decisão proferida no procedimento revisto.
- 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.
- 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.
- 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.

Divisão IV

### **Reabilitação**

Artigo 240.º

#### **Regime aplicável**

- 1 - Os trabalhadores condenados em quaisquer sanções disciplinares podem ser reabilitados independentemente da revisão do procedimento disciplinar, sendo competente para o efeito a entidade com competência para a aplicação da sanção.
- 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.
- 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:

- a) Seis meses, no caso de repreensão escrita;
  - b) Um ano, no caso de multa;
  - c) Dois anos, no caso de suspensão e de cessação da comissão de serviço;
  - d) Três anos, no caso de despedimento disciplinar ou demissão.
- 4 - A reabilitação faz cessar as incapacidades e demais efeitos da condenação ainda subsistentes, sendo registada no processo individual do trabalhador.
- 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.

## **CAPÍTULO VIII**

### **Vicissitudes modificativas**

#### **SECÇÃO I**

#### **Cedência de interesse público**

##### **Artigo 241.º**

#### **Cedência de interesse público**

- 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.
- 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.

- 3 - A cedência de interesse público determina para o trabalhador em funções públicas a suspensão do respetivo vínculo, salvo disposição legal em contrário.
- 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.
- 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.
- 6 - 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.

Artigo 242.º

#### **Regime jurídico da cedência de interesse público**

- 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.
- 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.
- 3 - O trabalhador cedido tem direito:
  - a) À contagem, na categoria de origem, do tempo de serviço prestado em regime de cedência;
  - b) A optar pela manutenção do regime de proteção social de origem, incidindo os descontos sobre o montante da remuneração que lhe competiria na categoria de origem;
  - c) A ocupar, nos termos legais, diferente posto de trabalho no órgão ou serviço ou na entidade de origem ou em outro órgão ou serviço.

- 4 - 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.
- 5 - No caso previsto na alínea b) do n.º 2, a entidade cessionária comparticipa:
- 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;
  - b) Sendo o caso, nas despesas de administração de subsistemas de saúde da função pública, nos termos legais aplicáveis.
- 6 - O exercício do poder disciplinar cabe à entidade cessionária, exceto quando esteja em causa a aplicação de sanção disciplinar extintiva.
- 7 - Os comportamentos do trabalhador cedido que constituam infração disciplinar têm relevância no âmbito do vínculo de origem para todos os efeitos legais.
- 8 - No caso em que a infração imputada possa corresponder em abstrato a sanção disciplinar extintiva o poder disciplinar deve 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.

Artigo 243.º

**Cedência de interesse público para empregador público**

- 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.
- 2 - O exercício de funções no órgão ou serviço pressupõe a constituição de um vínculo de emprego público.
- 3 - A extinção da cedência de interesse público determina a caducidade do vínculo de emprego público constituído nos termos do número anterior.

- 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.
- 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.

Artigo 244.º

### **Casos especiais de cedência de interesse público**

- 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 setores económico e social, o acordo pode prever que continue a ser remunerado, bem como as correspondentes participações asseguradas, pelo órgão ou serviço.
- 2 - 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.
- 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.
- 4 - O regime previsto no número anterior 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.

## **SECÇÃO II**

### **Reafetação e requalificação de trabalhadores em caso de reorganização e racionalização de efetivos**

#### **Subsecção I**

### **Procedimento de reorganização ou racionalização e reafetação dos trabalhadores**



Divisão I  
**Disposições gerais**

Artigo 245.º

**Reorganização de órgão ou serviço e racionalização de efetivos**

- 1 - A reorganização dos órgãos ou serviços ocorre por extinção, fusão e reestruturação nos termos de legislação especial.
- 2 - A racionalização de efetivos tem lugar nos termos de legislação especial, bem como por motivos de redução do orçamento do órgão ou serviço, decorrente da diminuição das transferências do Orçamento do Estado ou de receitas próprias, por necessidade de requalificação dos respetivos trabalhadores, para a sua adequação às atribuições ou objetivos definidos, e de cumprimento da estratégia estabelecida, sem prejuízo da garantia de prossecução das suas atribuições.
- 3 - A racionalização de efetivos ocorre ainda, nos termos de diploma próprio, por motivo de redução de postos de trabalho ou necessidades transitórias decorrentes, designadamente, do planeamento e organização da rede escolar.
- 4 - Na aplicação da presente 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.
- 5 - 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.
- 6 - Considera-se data de extinção do serviço a data da publicação do despacho que aprova a lista a que se refere o n.º 4 do artigo 257.º ou, no caso de inexistência desta, a data a fixar nos termos da legislação referida no nº 1 do presente artigo.
- 7 - Concluído o processo de fusão, é publicado na 2.ª série do Diário da República, despacho do dirigente máximo do serviço integrador ou responsável pela coordenação do processo declarando a data da conclusão do mesmo.

Artigo 246.º

**Período de mobilidade voluntária**

- 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.
- 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.
- 3 - Relativamente aos trabalhadores selecionados para execução das atividades do serviço que devam ser asseguradas até a respetiva extinção, a mobilidade voluntária produz efeitos na data em que se conclua o respetivo processo.

Artigo 247.º

**Trabalhadores em situação transitória**

- 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.
- 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 até ao termo das respetivas situações.

Artigo 248.º

**Situações de mobilidade e comissão de serviço**

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

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:

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

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

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

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

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

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

Artigo 249.º

### **Trabalhadores em situação de licença**

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.

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

Artigo 250.º

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

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.

Divisão II

### **Tramitação**

Artigo 251.º

### **Início do procedimento**

- 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.
- 2 - O dirigente máximo do serviço, ouvido o dirigente máximo do serviço extinto por fusão ou reestruturado, nas situações aplicáveis, elabora um mapa comparativo entre o número de efetivos existentes no órgão ou serviço e o número de postos de trabalho necessários para assegurar a prossecução e o exercício das atribuições e competências e para a realização de objetivos.
- 3 - O número de postos de trabalho necessários é definido de forma fundamentada e em conformidade com as disponibilidades orçamentais existentes.
- 4 - Os postos de trabalho a que se refere o número anterior devem ser detalhados por subunidade orgânica ou estabelecimento público periférico sem personalidade jurídica, quando se justifique, identificando a carreira e a

- área de atividade, nível habilitacional ou área de formação e área geográfica, quando necessárias.
- 5 - Os mapas a que se referem os números anteriores são aprovados nos termos da presente lei.
  - 6 - Para efeitos do nº 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, mas não aqueles que estejam a exercer funções noutra órgão ou serviço ou se encontrem em situação de licença sem remuneração.
  - 7 - As comissões de serviço do pessoal dirigente seguem o regime previsto no respetivo estatuto.
  - 8 - Quando o número de postos de trabalho necessários para assegurar a prossecução e o exercício das atribuições e competências 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 252º e seguintes, sem prejuízo do disposto no número seguinte.
  - 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.

Artigo 252.º

#### **Métodos de seleção**

- 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:
  - a) Avaliação do desempenho, ou;
  - b) Avaliação de competências profissionais.
- 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.
- 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 de desempenho, no último ano em que esta tenha tido lugar.

- 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.
- 5 - Fixados os resultados finais da aplicação dos métodos de seleção são elaboradas listas nominativas, por ordem decrescente de resultados.
- 6 - A identificação e ordenação dos trabalhadores são realizadas em função do âmbito fixado nos termos do n.º 4.
- 7 - O resultado final de cada trabalhador e o seu posicionamento na respetiva lista é comunicado por documento escrito ao trabalhador.

Artigo 253.º

#### **Aplicação do método de avaliação do desempenho**

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

- a) Recorrendo à última classificação qualitativa atribuída e, em caso de igualdade, à classificação quantitativa;
- b) Em caso de empate, recorrendo, sucessivamente, sucessivamente, à avaliação obtida no parâmetro de «Resultados», à última avaliação de desempenho anterior, ao tempo de serviço relevante na carreira e no exercício de funções públicas.

Artigo 254.º

#### **Aplicação do método avaliação de competências profissionais**

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

- a) Competências profissionais relevantes para os postos de trabalho em causa;
  - b) Experiência profissional relevante para os postos de trabalho em causa;
- 3 - A 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:
- 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;
  - 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.
- 4 - 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.
- 5 - A pontuação final do trabalhador resulta da média aritmética simples dos valores atribuídos aos fatores aplicados.
- 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 delegue.
- 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.

#### Artigo 255.º

#### **Seleção de trabalhadores não reafectos**

- 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.

- 2 - Para efeitos do disposto no número anterior, os universos são definidos por postos de trabalho, a que corresponde uma carreira, categoria, área de atividade, bem como habilitações académicas ou profissionais, quando legalmente possível, sendo os restantes trabalhadores cuja carreira, categoria e habilitações corresponda àqueles requisitos, selecionados segundo critérios objetivos, considerando, designadamente, a experiência anterior na área de atividade prevista para o posto de trabalho e, ou, a antiguidade na categoria, carreira e exercício de funções públicas.
- 3 - Os universos e critérios de seleção a que se refere o número anterior são estabelecidos por despacho do dirigente máximo responsável pela coordenação do processo de reorganização e afixados em locais próprios do serviço que se extingue.
- 4 - 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 257º:
- 5 - No momento que antecede a aplicação do disposto no artigo 257.º, o dirigente responsável deve desenvolver as diligências que considerar adequadas para colocação em outro órgão ou serviço do respetivo ministério dos trabalhadores a que se refere o número anterior.
- 6 - No procedimento em caso de racionalização de efetivos, a aprovação pelos membros do Governo dos mapas referidos no artigo 251º 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.

#### Artigo 256.º

#### **Reafetação**

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



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

#### Artigo 257.º

##### **Colocação dos trabalhadores não reafetos em situação de requalificação**

- 1 - Os trabalhadores não reafetos são colocados em situação de requalificação.
- 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.
- 3 - A lista nominativa produz efeitos à data da reafetação dos restantes trabalhadores ao serviço integrador.
- 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.
- 5 - A lista a que se refere o número anterior produz efeitos, sem prejuízo das situações de licença sem remuneração, à data da conclusão do processo.

#### Subsecção II

##### **Enquadramento dos trabalhadores em situação de requalificação**

#### Divisão I

##### **Disposições gerais**

#### Artigo 258.º

##### **Situação de requalificação**

- 1 - O trabalhador colocado em situação de requalificação é enquadrado num processo de desenvolvimento profissional através da realização de um

programa de formação específico que promova o reforço das suas competências profissionais.

- 2 - O trabalhador é individualmente acompanhado e profissionalmente orientado enquanto se mantiver em situação de requalificação.
- 3 - O disposto nos números anteriores é da responsabilidade da entidade gestora do sistema de requalificação, podendo ter o apoio do Instituto do Emprego e da Formação Profissional, I.P.
- 4 - .O processo de requalificação destina-se a permitir que o trabalhador reinicie funções, nos termos da presente lei, bem como a reforçar as capacidades profissionais do mesmo, criando melhores condições de empregabilidade e de reinício de funções, devendo envolver a identificação das suas capacidades, motivações e vocações, a orientação profissional, a elaboração e execução de um plano de requalificação, incluindo ações de formação profissional e a avaliação dos resultados obtidos.

Artigo 259.º

#### **Duração da situação de requalificação**

- 1 - A situação de requalificação decorre durante o prazo de 12 meses, seguidos ou interpolados, após a colocação do trabalhador nessa situação.
- 2 - Findo o prazo estabelecido no número anterior sem que haja reinício de funções, é praticado o ato de cessação do contrato de trabalho em funções públicas, nos termos previstos nesta lei.
- 3 - No caso de trabalhador nomeado a situação de requalificação mantém-se por tempo indeterminado até à extinção do vínculo ou ao reinício de funções.

Artigo 260.º

#### **Formação profissional durante a requalificação**

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

Artigo 261.º

#### **Situação jurídica do trabalhador em requalificação**

- 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.
- 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.
- 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 265º a 267º.

#### Artigo 262.º

#### **Direitos dos trabalhadores na situação de requalificação**

- 1 - Na situação de requalificação, o trabalhador que não se encontre no exercício de funções tem direito a:
  - a) Receber a remuneração mensal nos termos do artigo seguinte;
  - b) Auferir os subsídios de Natal e de férias calculados com base na remuneração a que tiver direito;
  - c) Beneficiar das prestações familiares, nos termos legais aplicáveis;
  - d) Gozar férias e licenças, nos termos legais aplicáveis;
  - e) Beneficiar de proteção social, e dos benefícios sociais, designadamente as regalias concedidas pelos serviços sociais na Administração Pública e os benefícios da ADSE ou de outro subsistema de saúde, nos termos legais aplicáveis;
  - f) Ser opositor a concurso para cargo, categoria ou carreira para que reúna os requisitos legalmente fixados;
  - g) À realização de um programa de formação específico..
- 2 - O tempo de permanência do trabalhador em situação de requalificação é considerado para efeitos de aposentação ou reforma e de antiguidade no exercício de funções públicas.
- 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 alíneas e) a g) do n.º 1.

- 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 nos termos da alínea a) do n.º 1.
- 5 - O trabalhador colocado em situação de requalificação pode requerer a celebração de acordo de cessação à entidade gestora da mobilidade.
- 6 - Nas situações a que se refere o número anterior, o trabalhador tem direito a compensação determinada nos termos e condições previstas no artigo 295.º, sem prejuízo do disposto no número seguinte.
- 7 - 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.
- 8 - O deferimento do pedido pelo membro do Governo responsável pela Administração Pública depende de disponibilidade orçamental, no ano da cessação, para suportar a despesa inerente à compensação a atribuir ao trabalhador.
- 9 - Ao trabalhador colocado em situação de requalificação que celebre acordo de cessação aplica-se o disposto no n.º 8 do artigo 294.º.
- 10 - Ao trabalhador em situação de requalificação é permitido, dispensando autorização, o exercício de atividade profissional remunerada, nos termos da lei, sem prejuízo do cumprimento dos deveres a que se encontre sujeito no âmbito do processo de requalificação.
- 11 - 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 Administração Pública, aplicando-se, em tudo o mais, o regime geral de consolidação da mobilidade na categoria.
- 12 - Durante a situação de requalificação pode o trabalhador requerer, a qualquer momento, uma licença sem remuneração, nos termos da lei.

Artigo 263.º

**Remuneração do trabalhador em situação de requalificação**

- 1 - Durante a requalificação o trabalhador auferirá remuneração equivalente a 66,7%, nos primeiros seis meses, e a 50%, enquanto permanecer nessa situação.
- 2 - As remunerações definidas no número anterior correspondem à remuneração base mensal referente à categoria, escalão, índice ou posição e nível remuneratórios à data da colocação em situação de requalificação.
- 3 - A remuneração base mensal considerada para efeitos do número anterior está sujeita às ulteriores alterações nos termos em que o seja a remuneração dos trabalhadores em exercício de funções.
- 4 - Em qualquer caso, a remuneração não pode ser inferior à retribuição mínima mensal garantida.

Artigo 264.º

**Deveres dos trabalhadores na situação de requalificação**

- 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.
- 2 - O trabalhador em situação de requalificação tem, em especial, os seguintes deveres:
  - a) Dever de frequentar as ações de formação profissional previstas no seu plano de requalificação ou para que for indicado;
  - 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 266.º e dele não desistir injustificadamente, desde que se verifiquem os seguintes requisitos cumulativos:
    - i. Seja aberto para categoria não inferior à que detenha no momento da candidatura;
    - ii. Sejam observadas as regras de aplicação da mobilidade estabelecidas para a carreira e categoria do trabalhador em causa.

- c) dever de comparecer e realizar os atos inerentes ao processo de seleção para reinício de funções para que seja convocado;
- 3 - Constituem infração disciplinar grave, os seguintes comportamentos do trabalhador:
- a) A recusa não fundamentada de reinício de funções em serviço;
  - b) A desistência injustificada do procedimento de seleção ao qual o trabalhador em requalificação seja opositor obrigatório;
  - 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;
  - d) A recusa de frequência ou a não comparência a ações de formação profissional, bem como a desistência não fundamentada no decurso destas;
  - 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 ou à alteração do seu local de residência permanente.
- 4 - A não aceitação do reinício de funções, incluindo noutras entidades desde que verificados os pressupostos estabelecidos no n.º 2 b), constitui fundamento para a aplicação da sanção disciplinar de despedimento ou demissão.
- 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.

#### Divisão II

### **Reinício de funções e vicissitudes da situação de requalificação**

#### Artigo 265.º

### **Recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação**

- 1 - Nenhum dos órgãos ou serviços abrangidos pelo âmbito de aplicação fixado no nº 2 do artigo 1º 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

- 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.
- 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.
- 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.
- 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
- 6 - A declaração emitida nos termos do número anterior é condição para abertura pelo empregador público de procedimento concursal nos termos gerais.
- 7 - O procedimento de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação a que se referem os n.ºs 1 e 2 é urgente e de interesse público, não havendo lugar a audiência de interessados.
- 8 - O recurso administrativo de qualquer ato praticado no decurso do procedimento não tem efeito suspensivo.
- 9 - O disposto no presente artigo não abrange os cargos dirigentes.

Artigo 266.º

### **Reinício de funções em serviço**

- 1 - O trabalhador em situação de requalificação pode reiniciar funções em qualquer órgão ou serviço, a título transitório ou por tempo indeterminado, desde que reúna os requisitos legalmente fixados para o efeito.
- 2 - O exercício de funções nos termos do procedimento previsto no artigo anterior pressupõe a constituição de um vínculo de emprego público com o órgão ou serviço que procede ao recrutamento, nos termos definidos nesta lei.

Artigo 267.º

### **Reinício de funções noutras pessoas coletivas de direito público e instituições particulares de solidariedade social**

- 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 mediante cedência de interesse público.
- 2 - O reinício de funções nos termos do número anterior tem lugar nos termos gerais, não carecendo da concordância do membro do Governo.
- 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.

Artigo 268.º

### **Suspensão da situação de requalificação**

- 1 - A situação de requalificação do trabalhador suspende-se por:
  - a) Reinício de funções a título transitório;
  - b) Decurso de período experimental na sequência de reinício de funções;
  - c) Passagem a situação de licença sem remuneração.



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 282º e 283º suspende a contagem do respetivo prazo.

Artigo 269.º

### **Cessação da situação de requalificação**

A situação de requalificação do trabalhador cessa por:

- a) Reinício de funções em qualquer órgão ou serviço por tempo indeterminado;
- b) Aposentação ou reforma;
- c) Cessação do contrato de trabalho em funções públicas no termo do processo de requalificação sem que o trabalhador tenha reiniciado funções;
- d) Extinção do vínculo por qualquer outra causa.

Divisão III

### **Gestão dos trabalhadores em situação de requalificação**

Artigo 270.º

#### **Afetação**

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

Artigo 271.º

#### **Entidade gestora do sistema de requalificação**

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

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

- a) Proceder ao pagamento das remunerações e praticar os demais atos de administração relativos aos trabalhadores colocados em situação

de requalificação, incluindo os relativos ao cumprimento dos deveres próprios destes trabalhadores;

- b) Promover ou acompanhar estudos de avaliação das necessidades de recursos humanos da Administração Pública;
- c) Acompanhar e dinamizar o processo relativo aos trabalhadores em situação de requalificação, seguindo e zelando pela aplicação de critérios de isenção e transparência e promovendo o seu reinício de funções, designadamente:
  - i. Informando-o quanto aos procedimentos de seleção abertos;
  - ii. Promovendo a sua requalificação por via da formação profissional;
- d) Praticar, quando necessário nos termos da presente lei, os atos relativos ao reinício de funções e à cessação de funções exercidas a título transitório.

Artigo 272.º

#### **Transmissão de informação**

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

Artigo 273.º

#### **Transferências orçamentais**

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

Artigo 274.º

**Aplicação a trabalhadores em entidades públicas empresariais**

- 1 - No caso de reorganização de serviços abrangidos pelo âmbito de aplicação objetivo 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 relação jurídica de emprego público que lhes venham a ser reafetos nos termos daqueles procedimentos, a extinguir quando vagar.
- 2 - Aos trabalhadores a que se refere o número anterior continua a ser aplicável o regime decorrente da relação jurídica de emprego público de que sejam titulares à data da reafetação decorrente da aplicação daquela disposição.
- 3 - Os trabalhadores a que referem os números anteriores podem optar pela constituição de uma relação jurídica de emprego nos termos do regime geral aplicável à generalidade dos trabalhadores da entidade pública empresarial em causa, com a correspondente denúncia do respetivo contrato de trabalho em funções públicas.

Artigo 275.º

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

- 1 - Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o regresso de licença sem vencimento ou remuneração dos trabalhadores a que se refere o artigo 249.º da presente lei e o n.º 6 do artigo 47.º da Lei n.º 53/2006, de 7 de dezembro, alterada pelas Leis n.ºs 11/2008, de 20 de fevereiro, 64-A/2008, de 31 de dezembro, e 64-B/2011, de 30 de dezembro, efetua-se nos seguintes termos:

- a) O trabalhador é colocado no início da situação de requalificação, suspendendo-se a contagem do prazo previsto no n.º 1 do artigo 259.º;
- b) Até ao reinício de funções que ocorra em primeiro lugar o trabalhador fica sujeito a todos os deveres e direitos estabelecidos para os trabalhadores colocados em situação de requalificação, exceto no que se refere à remuneração que apenas será devida após o primeiro reinício de funções;
- c) No caso de reinício de funções por tempo indeterminado ou da verificação de qualquer outra circunstância prevista no artigo 269.º, cessa a situação de requalificação do trabalhador;
- d) No caso de reinício de funções a título transitório é aplicável o disposto nas alíneas a) ou b) do n.º 1 do artigo 268.º, consoante os casos;
- e) Quando da cessação das funções nas situações a que se refere a alínea anterior o trabalhador é recolocado no início do processo de requalificação, aplicando-se, a partir deste momento, integralmente o regime previsto nos artigos 258.º e seguintes.

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 258.º e seguintes.

3 - Consideram-se abrangidas pelo disposto no número anterior as licenças previstas no n.º 4 do artigo 281.º.

### SECÇÃO III

#### **Outras situações de redução da atividade ou suspensão do vínculo de emprego público**

#### Subsecção I

#### **Disposições gerais**

Artigo 276.º

### **Factos que determinam a redução ou a suspensão**

- 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.
- 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.

Artigo 277.º

### **Efeitos da redução e da suspensão**

- 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.
- 2 - O tempo de redução ou suspensão conta-se para efeitos de antiguidade.
- 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.

Subsecção II

### **Suspensão do vínculo de emprego público por facto respeitante ao trabalhador**

Artigo 278.º

### **Factos determinantes**

- 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.
- 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.
- 3 - O vínculo de emprego público extingue-se no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

- 4 - O impedimento temporário por facto imputável ao trabalhador determina a suspensão do vínculo de emprego público nos casos previstos na lei.

Artigo 279.º

### **Regresso do trabalhador**

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.

Subsecção III

### **Licenças**

Artigo 280.º

### **Concessão e recusa da licença**

- 1 - O empregador público pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem remuneração.
- 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.
- 3 - O empregador público pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes situações:
  - a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim, nos últimos 24 meses;
  - b) Quando a antiguidade do trabalhador no órgão ou serviço seja inferior a três anos;
  - c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com uma antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;
  - 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.

- 4 - Para efeitos do disposto no n.º 2, considera-se de longa duração a licença superior a 60 dias.

#### Artigo 281.º

##### Efeitos

- 1 - A concessão da licença determina a suspensão do contrato, com os efeitos previstos nos n.ºs 1 e 3 do artigo 277.º.
- 2 - O período de tempo da licença não conta para efeitos de antiguidade, sem prejuízo do disposto no número seguinte.
- 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 a que lhe seja contado o tempo para efeitos de antiguidade em funções públicas, podendo 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.**
- 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.
- 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.
- 6 - Ao regresso antecipado do trabalhador em gozo de licença sem remuneração é aplicável o disposto no número anterior.

Artigo 282.º

**Licença sem remuneração para acompanhamento do cônjuge colocado no estrangeiro**

- 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.
- 2 - A licença é concedida pelo dirigente competente, a requerimento do interessado devidamente fundamentado.
- 3 - À licença prevista na presente subsecção aplica-se o disposto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 281.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.
- 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.
- 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.
- 6 - O não cumprimento do disposto no número anterior determina a cessação do vínculo de emprego público.

Artigo 283.º

**Licença sem remuneração para exercício de funções em organismos internacionais**

- 1 - A licença sem remuneração para exercício de funções em organismos internacionais pode ser concedida por despacho conjunto do Ministro dos Negócios Estrangeiros e do membro do Governo responsável pelo serviço a



que pertence o trabalhador revestindo, conforme os casos, uma das seguintes modalidades:

- a) Licença para o exercício de funções com carácter precário ou experimental com vista a uma integração futura no respetivo organismo;
- b) Licença para o exercício de funções em quadro de organismo internacional.

2 - A licença prevista na alínea a) do número anterior tem a duração do exercício de funções com carácter precário ou experimental para que foi concedida.

3 - A licença prevista na alínea b) do n.º 1 é concedida pelo período de exercício de funções..

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.

Subsecção IV

**Pré-reforma**

Artigo 284.º

**Acordo de pré-reforma**

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 n.º 1 do artigo 287.º

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.

3 - Do acordo de pré-reforma devem constar as seguintes indicações:

- a) Data de início da situação de pré-reforma;
- b) Montante da prestação de pré-reforma;

- c) Forma de organização do tempo de trabalho no caso de redução da prestação de trabalho.
- 4 - O empregador público 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.

Artigo 285.º

#### **Direitos do trabalhador**

- 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.
- 2 - O trabalhador em situação de pré-reforma pode desenvolver outra atividade profissional remunerada, nos termos previstos nos artigos 20.º a 25.º

Artigo 286.º

#### **Prestação de pré-reforma**

- 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.
- 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.
- 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.
- 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.

Artigo 287.º

#### **Extinção da situação de pré-reforma**

- 1 - A situação de pré-reforma extingue-se:
- Com a passagem à situação de pensionista por limite de idade ou invalidez;
  - Com o regresso ao pleno exercício de funções por acordo entre o trabalhador e o empregador público ou nos termos do artigo anterior;
  - Com a cessação do contrato.
- 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.
- 3 - A indemnização referida no número anterior tem por base a última prestação de pré-reforma devida à data da cessação do contrato.
- 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.

## **CAPÍTULO IX**

### **Extinção do vínculo**

#### **SECÇÃO I**

#### **Disposições Gerais**

Artigo 288.º

#### **Proibição de despedimento ou demissão sem justa causa**

É proibido o despedimento ou a demissão sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

Artigo 289.º

#### **Formas de extinção do vínculo de trabalho**

- 1 - Sem prejuízo de outras formas de extinção, são causas comuns de extinção do vínculo de emprego público as seguintes:
- Caducidade;

- b) Acordo;
  - c) Extinção por motivos disciplinares;
  - d) Extinção pelo trabalhador com aviso prévio;
  - e) Extinção pelo trabalhador com justa causa.
- 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.
- 3 - É causa específica de cessação da comissão de serviço a denúncia pelo trabalhador e pelo empregador.
- 4 - Na falta de disposição legal em contrário, a comissão de serviço pode ser denunciada com a antecedência mínima de 30 dias.
- 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.

Artigo 290.º

#### **Deveres do empregador público e do trabalhador decorrentes da extinção do vínculo**

- 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.
- 2 - O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo pedido do trabalhador nesse sentido.
- 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.
- 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.

## **Causas de extinção comuns**

### **Subsecção I**

#### **Caducidade do vínculo de emprego público**

##### **Artigo 291.º**

###### **Situações de caducidade**

O vínculo de emprego público caduca, nomeadamente, nos seguintes casos:

- 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.

##### **Artigo 292.º**

###### **Reforma ou aposentação por velhice ou invalidez**

- 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.
- 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.

##### **Artigo 293.º**

###### **Caducidade do contrato de trabalho em funções públicas a termo certo**

- 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.
- 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.

3 - Exceto quando decorra da vontade do trabalhador, a caducidade do contrato a termo certo confere ao trabalhador o direito a uma compensação, a calcular nos termos previstos para a compensação por cessação do contrato de trabalho em funções públicas na sequência de processo de reorganização dos serviços e racionalização de efetivos.

#### Artigo 294.º

##### **Caducidade do contrato de trabalho em funções públicas a termo incerto**

- 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.
- 2 - Tratando-se da situação prevista na alínea i) do n.º 1 do artigo 58.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.
- 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.
- 4 - A caducidade do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação calculada nos termos previstos para a compensação por cessação do contrato de trabalho em funções públicas na sequência de processo de reorganização dos serviços e racionalização de efetivos.

#### Subsecção II

##### **Extinção por acordo**

#### Artigo 295.º

##### **Acordo de cessação do vínculo de emprego público**

- 1 - O vínculo de emprego público pode cessar por acordo entre o trabalhador e o empregador público, observados que estejam os seguintes requisitos:

- 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;
- 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.
- 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.
- 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 requalificação a avaliação da possibilidade de colocação do trabalhador em posto de trabalho compatível com a sua categoria, experiência e qualificações profissionais, noutra órgão ou serviço da Administração Pública.
- 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.
- 5 - 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.
- 6 - 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 determinado do seguinte modo:
- a) O valor diário de remuneração base é o resultante da divisão por 30 da remuneração base mensal;
- b) Em caso de fração de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente.
- 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.

- 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.
- 7 - 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 conseqüente autorização prévia do membro do Governo responsável pela área das finanças.
- 8 - 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 das administrações direta e indireta do Estado, regionais e autárquicas, incluindo as respetivas entidades públicas empresariais, e com os outros órgãos do Estado, pelo período correspondente 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..
- 9 - 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.

### Subsecção III

## **Extinção por motivos disciplinares**

### Artigo 296.º

#### **Fundamento do despedimento ou demissão por motivo disciplinar**

- 1 - O vínculo de emprego público pode cessar em caso de infração disciplinar que inviabilize a sua manutenção.



- 2 - A extinção do vínculo prevista no número anterior opera por despedimento ou demissão, respetivamente nas modalidades de contrato de trabalho em funções públicas e de nomeação.
- 3 - Constituem infração disciplinar que inviabiliza a manutenção do vínculo, nomeadamente os comportamentos do trabalhador que:
- a) Agrida, injurie ou desrespeite gravemente superior hierárquico, colega, subordinado ou terceiro, em serviço ou nos locais de serviço;
  - b) Pratique atos de grave insubordinação ou indisciplina ou incite à sua prática;
  - c) No exercício das suas funções, pratique atos manifestamente ofensivos das instituições e princípios consagrados na Constituição;
  - d) Pratique ou tente praticar qualquer ato que lese ou contrarie os superiores interesses do Estado em matéria de relações internacionais;
  - e) Volte a praticar os factos referidos nas alíneas c), h) e i) do artigo 186.º;
  - f) Dolosamente participe infração disciplinar supostamente cometida por outro trabalhador;
  - g) Dentro do mesmo ano civil dê 5 faltas seguidas ou 10 interpoladas sem justificação;
  - h) Cometa reiterada violação do dever de zelo, indiciada em processo de averiguações instaurado após a obtenção de duas avaliações de desempenho negativas consecutivas;
  - i) Divulgue informação que, nos termos legais, não deva ser divulgada;
  - 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;
  - k) Comparticpe em oferta ou negociação de emprego público;
  - l) Seja encontrado em alcance ou desvio de dinheiros públicos;
  - m) Tome parte ou tenha interesse, diretamente ou por interposta pessoa, em qualquer contrato celebrado ou a celebrar por qualquer órgão ou serviço;
  - 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;

- 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.

6 - 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:

- a) Exerçam qualquer atividade remunerada fora dos casos previstos na lei;
- b) No gozo de licença extraordinária, exerçam qualquer atividade remunerada nas modalidades que lhes estão vedadas.

Artigo 297.º

#### **Procedimento para despedimento ou demissão**

A aplicação da sanção de despedimento ou demissão pelo empregador público é obrigatoriamente precedida do procedimento disciplinar previsto na presente lei.

Artigo 298.º

#### **Impugnação judicial do despedimento ou demissão**

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.

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.

Artigo 299.º

#### **Invalidez do despedimento ou da demissão**

- 1 - Sendo anulada ou declarada nula a sanção de despedimento disciplinar ou de demissão, o órgão ou serviço é condenado:
  - a) A indenizar o trabalhador por todos os danos, patrimoniais e não patrimoniais, causados;
  - b) A reconstituir a situação jurídico-funcional atual hipotética do trabalhador.
- 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.
- 3 - Ao montante apurado nos termos do número anterior 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.

#### Artigo 300.º

#### **Indemnização em substituição da reconstituição da situação**

- 1 - Em alternativa à reconstituição da sua situação jurídico-funcional atual hipotética, o trabalhador pode optar, até ao termo da audiência **final** de julgamento, pelo recebimento da indemnização prevista no número seguinte.
- 2 - A indemnização prevista no número anterior 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.
- 3 - Quando a sanção seja a de cessação da comissão de serviço, ao valor previsto no número anterior 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.

- 4 - O tempo decorrido desde a data de produção de efeitos da sanção até ao trânsito em julgado da decisão judicial é considerado exercício de funções públicas para os efeitos do disposto nos números anteriores.
- 5 - A opção a que se refere o n.º 1 é exercida até à data da audiência final de julgamento, devendo o tribunal condenar o órgão ou serviço em conformidade.

Artigo 301.º

#### **Regras especiais relativas ao contrato a termo**

- 1 - Ao contrato a termo aplicam-se as regras gerais de cessação do contrato, com as alterações constantes do número seguinte.
- 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.

Subsecção IV

#### **Extinção pelo trabalhador com aviso prévio**

Artigo 302.º

#### **Modalidades de extinção**

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.

Artigo 303.º

**Denúncia do contrato de trabalho em funções públicas**

- 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.
- 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.
- 3 - No caso de contrato a termo incerto, para o cálculo do prazo de aviso prévio a que se refere o número anterior atende-se ao tempo de duração efetiva do contrato.

Artigo 304.º

**Exoneração a pedido do trabalhador**

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.

Artigo 305.º

**Falta de cumprimento dos prazos de aviso prévio**

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.

Subsecção V

**Extinção pelo trabalhador com justa causa**

Artigo 306.º

**Justa causa de extinção do vínculo de emprego público**

- 1 - Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador extinguir imediatamente o vínculo de emprego público.
- 2 - Constituem justa causa de extinção do vínculo pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos do empregador público:
  - a) Falta culposa de pagamento pontual da remuneração;
  - b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
  - c) Aplicação de sanção ilegal;
  - d) Falta culposa de condições de segurança, higiene e saúde no trabalho;
  - e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
  - f) Ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pelo empregador público ou seu representante legítimo.
- 3 - Constituem ainda justa causa de extinção do vínculo pelo trabalhador os seguintes factos:
  - a) Necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação do vínculo;
  - b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes do empregador público;
  - c) Falta não culposa de pagamento pontual da remuneração.
- 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.

Artigo 307.º

#### **Procedimento**

- 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.
- 2 - Se o fundamento da extinção for o da alínea a) do n.º 3 do artigo anterior, o trabalhador deve notificar o empregador público logo que possível.

Artigo 308.º

### **Indemnização devida ao trabalhador**

- 1 - A extinção do vínculo com fundamento nos factos previstos no n.º 2 do artigo 306.º confere ao trabalhador o direito a uma indemnização, a determinar entre 15 e 45 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.
- 2 - No caso de fração de ano de antiguidade, o valor da indemnização é calculado proporcionalmente.
- 3 - No caso de contrato a termo, a indemnização prevista nos números anteriores não pode ser inferior à quantia correspondente às remunerações vincendas.

Artigo 309.º

### **Impugnação da declaração de extinção do vínculo**

- 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.
- 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 n.º 1 do artigo 307.º.
- 3 - No caso de ter sido impugnada a extinção do vínculo com base em ilicitude do procedimento previsto no n.º 1 do artigo 307.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.
- 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 artigo 305.º.

## **SECÇÃO III**

### **Cessação do contrato de trabalho em funções públicas na sequência de processo de reorganização de serviços e racionalização de efetivos**

Artigo 310.º

#### **Procedimento**

- 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 do prazo de requalificação, o trabalhador não tiver reiniciado funções em órgão ou serviço.
- 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.
- 3 - O contrato de trabalho cessa no prazo de 10 dias a contar da notificação referida no número anterior.

Artigo 311.º

#### **Compensação pela cessação do contrato**

- 1 - A cessação do contrato de trabalho em funções públicas ao abrigo da presente subsecção confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a 20 dias de remuneração base por cada ano completo de antiguidade, que é determinada do seguinte modo:
  - 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 ou mês, o montante da compensação é calculado proporcionalmente.
- 2 - O regime estabelecido nos números anteriores é aplicável aos trabalhadores nomeados que estejam em situação de requalificação há mais de 12 meses sem reinício de funções e que optem pela exoneração.
- 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

Artigo 312.º

**Ilicitude da cessação do contrato de trabalho em funções públicas**

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.

{56242D6E-84A2-44A8-9046-2EC97D28D38E}

Parte III  
**Direito Coletivo**

Título I  
**Estruturas de representação coletiva dos trabalhadores**

**CAPÍTULO I**  
**Disposições gerais**

Artigo 313.º

**Representação coletiva dos trabalhadores em funções públicas**

- 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.
- 2 - Às estruturas de representação coletiva os trabalhadores é aplicável o regime do Código do Trabalho, com as necessárias adaptações e as especificidades constantes da presente lei.

Artigo 314.º

**Crédito de horas dos representantes dos trabalhadores**

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 no presente diploma.

Artigo 315.º

**Faltas**

- 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 retribuição, como tempo de serviço efetivo.
- 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.

- 3 - As ausências a que se referem os números anteriores 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 respectivos 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.
- 4 - A inobservância do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

Artigo 316.º

**Proteção em caso de procedimento disciplinar, despedimento ou demissão**

- 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.
- 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 número anterior.
- 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, presume-se feito sem justa causa ou motivo justificativo.
- 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.

- 5 - As ações que tenham por objeto litígios relativos ao despedimento ou demissão dos trabalhadores referidos no número anterior têm natureza urgente.
- 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.

Artigo 317.º

#### **Proteção em caso de mobilidade**

- 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.
- 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.

Artigo 318.º

#### **Informações confidenciais**

- 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.
- 2 - O dever de confidencialidade mantém-se após a cessação do mandato de membro de estrutura de representação coletiva dos trabalhadores.

## **CAPÍTULO II**

### **Comissões de trabalhadores**

## SECÇÃO I

### Disposições gerais sobre comissões de trabalhadores

Artigo 319.º

#### **Princípios gerais relativos a comissões, subcomissões e comissões coordenadoras.**

- 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.
- 2 - Nos empregadores públicos com estabelecimentos periféricos ou unidades orgânicas desconcentradas podem ser criadas subcomissões de trabalhadores.
- 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.

Artigo 320.º

#### **Número de membros de comissão de trabalhadores, comissão coordenadora ou subcomissão**

- 1 - O número de membros da comissão de trabalhadores não pode exceder os seguintes:
  - a) Em empregadores públicos com menos de 50 trabalhadores, dois;
  - b) Em empregadores públicos com 50 a 200 trabalhadores, três;
  - c) Em empregadores públicos com 201 a 500 trabalhadores, três a cinco;
  - d) Em empregadores públicos com 501 a 1000 trabalhadores, cinco a sete;
  - e) Em empregadores públicos com mais de 1000 trabalhadores, sete a 11.
- 2 - O número de membros da subcomissão de trabalhadores não pode exceder os seguintes:

- a) Nos estabelecimentos ou unidades orgânicas com 50 a 200 trabalhadores, três;
  - b) Nos estabelecimentos ou unidades orgânicas com mais de 200 trabalhadores, cinco.
- 3 - Nos estabelecimentos ou unidades orgânicas com menos de 50 trabalhadores, a função da subcomissão de trabalhadores é assegurada por um só membro.
- 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.

Artigo 321.º

#### **Reunião de trabalhadores no local de trabalho convocada por comissão de trabalhadores**

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.

Artigo 322.º

#### **Crédito de horas de membros das comissões**

- 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, vinte e cinco horas;
  - c) Comissões coordenadoras, vinte horas.
- 2 - Nos órgãos ou serviços com menos de 50 trabalhadores o crédito de horas referido no número anterior é reduzido a metade.
- 3 - Nos órgãos ou serviços com mais de 1000 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 quarenta horas mensais.
- 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.

- 5 - Não pode haver lugar a cumulação de crédito de horas pelo facto de um trabalhador pertencer a mais de uma das entidades referidas no n.º 1 do artigo anterior.

## SECÇÃO II

### **Direitos das comissões de trabalhadores**

#### Subsecção I

#### **Disposições gerais**

##### Artigo 323.º

#### **Direitos da comissão e subcomissão de trabalhadores**

- 1 - A comissão de trabalhadores tem direito, nomeadamente, a:
- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;
  - b) Exercer o controlo de gestão nos respetivos empregadores públicos;
  - c) Participar nos procedimentos relativos aos trabalhadores no âmbito dos processos de reorganização de órgãos ou serviços;
  - d) Participar na elaboração da legislação do trabalho, diretamente ou por intermédio das respetivas comissões coordenadoras.
- 2 - As subcomissões de trabalhadores podem exercer estes direitos nos termos previstos no Código do Trabalho.

##### Artigo 324.º

#### **Reuniões da comissão de trabalhadores com o dirigente máximo ou órgão de direção do órgão ou serviço**

- 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.
- 2 - Da reunião referida no número anterior é lavrada ata, elaborada pelo órgão ou serviço, que deve ser assinada por todos os presentes.

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.

#### Subsecção II

### **Informação e consulta**

#### Artigo 325.º

#### **Conteúdo do direito a informação**

A comissão de trabalhadores tem direito de informação sobre:

- a) Plano e relatório de atividades;
- b) Orçamento;
- c) Gestão dos recursos humanos, em função dos mapas de pessoal;
- d) Prestação de contas, incluindo balancetes, contas de gerência e relatórios de gestão.
- e) Projetos de reorganização do órgão ou serviço.

#### Artigo 326.º

#### **Obrigatoriedade de parecer prévio**

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:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância a distância no local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos do órgão ou serviço;
- d) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores do órgão ou serviço;
- e) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores do órgão ou serviço;
- 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.

### Subsecção III

#### **Controlo de gestão do empregador público**

##### Artigo 327.º

#### **Finalidade e conteúdo do controlo de gestão**

- 1 - O controlo de gestão visa promover o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida do empregador público.
- 2 - No exercício do direito do controlo de gestão, a comissão de trabalhadores pode:
  - a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos do órgão ou serviço e respetivas alterações, bem como acompanhar a respetiva execução;
  - b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
  - c) 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;
  - d) 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;
  - e) Defender junto dos órgãos de direção e fiscalização do empregador público e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

##### Artigo 328.º

#### **Limites ao controlo de gestão**

- 1 - O controlo de gestão nos empregadores públicos não pode ser exercido em relação às seguintes atividades:

- 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.

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.

### SECÇÃO III

#### **Constituição e extinção da comissão de trabalhadores**

Artigo 329.º

##### **Disposição geral**

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.

Artigo 330.º

##### **Registo**

- 1 - As comissões e subcomissões de trabalhadores são registadas no ministério responsável pela área da Administração Pública.
- 2 - Para efeitos do número anterior, 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.
- 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.

- 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.
- 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.
- 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.

Artigo 331.º

#### **Publicação**

- 1 - O ministério responsável pela área da Administração Pública procede à publicação na 2.ª série do Diário da República:
  - a) Dos estatutos da comissão de trabalhadores e da comissão coordenadora, ou das suas alterações;
  - b) Da composição da comissão de trabalhadores, das subcomissões de trabalhadores e da comissão coordenadora.

- 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.

#### Artigo 332.º

##### **Controlo de legalidade da constituição e dos estatutos das comissões**

- 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.
- 2 - Caso os estatutos contenham disposições contrárias à lei, o ministério responsável pela área da Administração Pública, no prazo referido na alínea anterior, notifica os interessados para que estes as alterem, no prazo de 180 dias.
- 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.
- 4 - O disposto nos números anteriores é aplicável, com as necessárias adaptações, à constituição e aprovação dos estatutos da comissão coordenadora.

#### Artigo 333.º

##### **Fusão de serviços**

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.

#### Artigo 334.º

### **Extinção judicial**

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.

Artigo 335.º

#### **Cancelamento do registo**

- 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.
- 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 número anterior.
- 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.
- 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.
- 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.

## **Associações sindicais**

### **SECÇÃO I**

#### **Disposições gerais**

Artigo 336.º

##### **Direito de associação sindical**

- 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.
- 2 - As associações sindicais de trabalhadores em funções públicas estão sujeitas ao disposto no Código do Trabalho com as necessárias adaptações.

Artigo 337.º

##### **Direitos das associações sindicais**

- 1 - As associações sindicais referidas no artigo anterior têm, nomeadamente, o direito de:
  - a) Celebrar acordos coletivos de trabalho;
  - b) Prestar serviços de carácter económico e social aos seus associados;
  - c) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
  - d) Participar nos procedimentos relativos aos trabalhadores no âmbito de processos de reorganização de órgãos ou serviços;
  - e) Estabelecer relações ou filiar-se em organizações sindicais internacionais.
- 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.
- 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.

### **SECÇÃO II**

## **Constituição e organização das associações**

Artigo 338.º

### **Comunicações ao membro do Governo responsável pela área da Administração Pública**

- 1 - À constituição, extinção e organização de associações sindicais de trabalhadores em funções públicas aplica-se do disposto no Código de Trabalho.
- 2 - O ministério responsável pela área laboral remete, oficiosamente, ao membro do Governo responsável pela área da Administração Pública:
  - a) Cópia dos estatutos da associação sindical;
  - b) Identificação dos membros da direção eleitos, bem como cópia da ata da assembleia que os elegeu.
- 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.

SECÇÃO III

### **Atividade sindical no órgão ou serviço**

Artigo 339.º

### **Atividade sindical no órgão ou serviço**

- 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.
- 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.

Artigo 340.º

### **Reunião de trabalhadores no local de trabalho**

- 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 extraordinário;

- b) 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.

2 - Para efeitos do n.º 1 do artigo anterior, as reuniões podem ser convocadas:

- a) Pela comissão sindical ou pela comissão intersindical;
- b) Excepcionalmente, pelas associações sindicais ou os respetivos delegados.

3 - Cabe exclusivamente às associações sindicais reconhecer a existência das circunstâncias excepcionais que justificam a realização da reunião.

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.

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.

Artigo 341.º

#### **Número de delegados sindicais**

1 - O número máximo de delegados sindicais que beneficiam do regime de proteção previsto nesta lei e no Código do Trabalho é determinado da seguinte forma:

- 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:

$$6 + [n - 500) : 200]$$

- 2 - Para efeito da alínea e) do número anterior, n é o número de trabalhadores sindicalizados.
- 3 - O resultado apurado nos termos da alínea e) do número anterior é arredondado para a unidade imediatamente superior.

#### Artigo 342.º

##### **Informação e consulta de delegado sindical**

- 1 - Os delegados sindicais gozam do direito a informação e consulta relativamente às matérias constantes das suas atribuições.
- 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:
- 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;
  - 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;
  - c) A informação e consulta sobre as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais a nível da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho.
- 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.
- 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.
- 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 deverão ser conduzidos, por ambas as partes, no sentido de alcançar, sempre que possível, o consenso.

Artigo 343.º

#### **Crédito de horas de delegado sindical**

- 1 - Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de doze horas por mês.
- 2 - Até 15 de janeiro de cada ano civil, deve a associação sindical comunicar a identificação dos delegados sindicais beneficiários do crédito de horas aos órgãos ou serviços onde os mesmos exercem funções.

Artigo 344.º

#### **Crédito de horas dos membros da direção de associação sindical**

- 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:
  - a) Associações sindicais com um número igual ou inferior a 200 associados, 1 membro;
  - b) Associações sindicais com mais de 200 associados, 1 membro por cada 200 associados ou fração, até ao limite máximo de 50 membros.
- 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:
  - 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;
  - 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.

- 3 - Da aplicação conjugada dos nºs 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.
- 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.
- 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:
- a) Município em que exercem funções 25 a 49 trabalhadores sindicalizados, 1 membro;
  - b) Município em que exercem funções 50 a 99 trabalhadores sindicalizados, 2 membros;
  - c) Município em que exercem funções 100 a 199 trabalhadores sindicalizados, 3 membros;
  - d) Município em que exercem funções 200 a 499 trabalhadores sindicalizados, 4 membros;
  - 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.
- 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.

- 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 Direção-Geral da Administração e do Emprego Público:
  - 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.
- 8 - A associação sindical deve ainda, no mesmo prazo, comunicar a identificação dos membros de direção beneficiários do crédito de horas aos órgãos ou serviços onde os mesmos exercem funções.
- 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.
- 10 - 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.
- 11 - 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.
- 12 - Os membros da direção de federação, união ou confederação não beneficiam de crédito de horas, aplicando-se-lhes o disposto no número seguinte.
- 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:

- a) 4 membros, no caso das confederações sindicais que representem pelo menos 5 % do universo dos trabalhadores que exercem funções públicas;
  - 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;
  - 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.
- 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.
- 15 - 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 e cedências de interesse público previstos nos números anteriores.

Artigo 345.º

#### **Faltas**

- 1 - Os membros da direção das associações sindicais cuja identificação é comunicada à Direção-Geral da Administração e do Emprego Público 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.
- 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.

- 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.
- 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 cumulação do crédito de horas.

## Título II

### Negociação coletiva de trabalho

#### **CAPÍTULO I**

#### **Princípios gerais**

##### SECÇÃO I

#### **Disposições gerais**

Artigo 346.º

#### **Direito de negociação coletiva**

- 1 - É garantido aos trabalhadores com vínculo de emprego público o direito de negociação coletiva nos termos da presente lei.
- 2 - O direito de negociação coletiva dos trabalhadores é exercido exclusivamente pelas associações sindicais que, nos termos dos respetivos estatutos, representem interesses de trabalhadores da Administração Pública e se encontrem devidamente registadas.
- 3 - A negociação coletiva visa:
  - 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;
  - b) Celebrar um instrumento de regulamentação coletiva convencional aplicável a trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas.

Artigo 347.º

## **Princípios**

- 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.
- 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.
- 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.
- 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 perspetiva global e comum a todos os serviços e organismos e aos trabalhadores no seu conjunto, respeitando o princípio da prossecução do interesse público.
- 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.

Artigo 348.º

### **Legitimidade**

- 1 - Tem legitimidade para a negociação coletiva em representação dos trabalhadores as seguintes entidades:
  - a) As confederações sindicais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social;

- 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;
- 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;
- 2 - Consideram-se representantes das associações sindicais na negociação coletiva:
- a) Os membros das respetivas direções portadores de credencial com poderes bastantes para negociar;
- b) Os portadores de mandato escrito conferido pelas direções das associações sindicais, do qual constem expressamente poderes para negociar.
- 3 - A revogação do mandato previsto no número anterior só é eficaz após comunicação aos serviços competentes da Administração Pública.
- 4 - O empregador público é representado no processo de negociação coletiva pelo Governo, do seguinte modo:
- a) Na negociação pública geral, através do membro do Governo que tenha a seu cargo a Administração Pública, que coordena, e do Ministro das Finanças;
- b) Na negociação pública setorial, através do ministro responsável pelo setor, que coordena, do Ministro das Finanças e do membro do Governo que tenha a seu cargo a função pública.
- 5 - As entidades referidas no número anterior podem intervir na negociação coletiva diretamente ou através de representantes.
- 6 - Compete à Direção-Geral da Administração e do Emprego Público apoiar o membro do Governo que tiver a seu cargo a Administração Pública no processo de negociação coletiva.

## CAPÍTULO II



## **Negociação coletiva sobre o estatuto dos trabalhadores em funções públicas**

Artigo 349.º

### **Objeto da negociação coletiva**

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:

- a) Constituição, modificação e extinção do vínculo de emprego público;
- b) Recrutamento e seleção;
- c) Carreiras,
- d) Tempo de trabalho;
- e) Férias, faltas e licenças;
- f) Remuneração e outras prestações pecuniárias, incluindo a alteração dos níveis remuneratórios e do montante pecuniário de cada nível remuneratório;
- g) Formação e aperfeiçoamento profissional;
- h) Segurança e saúde no trabalho;
- i) Regime disciplinar;
- j) Mobilidade;
- k) Avaliação do desempenho.
- l) Direitos coletivos;
- m) Regime de proteção social convergente;
- n) Ação social complementar.

2 - Não podem ser objeto de negociação coletiva matérias relativas à estrutura, atribuições e competências da Administração Pública.

3 - A negociação coletiva a que se refere o n.º 1 pode ser geral ou setorial, nos termos definidos neste diploma

Artigo 350.º

### **Procedimento de negociação**

1 - A negociação coletiva geral tem periodicidade anual, devendo iniciar-se a partir do dia 1 de setembro.

- 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.
- 3 - As matérias sem incidência orçamental constantes do artigo anterior 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.
- 4 - As partes devem fundamentar as suas propostas e contrapropostas, impendendo sobre elas o dever de tentar atingir, em prazo adequado, um acordo.
- 5 - 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.
- 6 - Das reuniões havidas são elaboradas atas, subscritas pelas partes, donde constará um resumo do que tiver ocorrido, designadamente os pontos em que não se tenha obtido acordo.
- 7 - As negociações setoriais 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.
- 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 no presente diploma.

Artigo 351.º

#### **Negociação coletiva suplementar**

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

- 2 - O pedido para negociação suplementar será apresentado no final da última reunião negocial, ou por escrito, no prazo de cinco dias úteis, contado a partir do encerramento dos procedimentos de negociação previstos no artigo anterior, devendo dele ser dado conhecimento a todas as partes envolvidas no processo.
- 3 - A negociação suplementar, desde que requerida nos termos do número anterior, é obrigatória, não podendo a sua duração exceder 15 dias úteis.
- 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 setoriais, pelo que for responsável pelo setor.

Artigo 352.º

#### **Informação sobre política salarial**

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.

Artigo 353.º

#### **Acordo decorrente da negociação**

- 1 - Sem prejuízo de outros prazos definidos pelas partes, o acordo a que se refere a alínea a) do n.º 3 do artigo 346.º 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.
- 2 - Finda a negociação suplementar sem obtenção de acordo, o Governo toma a decisão que entender adequada.

### **CAPÍTULO III**

#### **Instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho**

##### **SECÇÃO I**

## Disposições gerais

Artigo 354.º

### Conteúdo de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho

- 1 - Sem prejuízo de norma especial, o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho só pode regular as seguintes matérias:
  - a) Suplementos remuneratórios;
  - b) Sistemas de recompensa do desempenho;
  - c) Sistemas adaptados e específicos de avaliação de desempenho;
  - d) Regimes de adaptabilidade do tempo de trabalho;
  - e) Regimes de mobilidade;
  - f) Ação social complementar.
- 2 - O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho não pode:
  - a) Contrariar norma legal imperativa;
  - b) Dispor sobre a estrutura, atribuições e competências da Administração Pública;
  - c) Conferir eficácia retroativa a qualquer cláusula que não seja de natureza pecuniária.

Artigo 355.º

### Publicação e entrada em vigor dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho

- 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.
- 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.
- 3 - Os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho que sejam objeto de três revisões são integralmente republicados.

Artigo 356.º

### Aplicação de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho

- 1 - No cumprimento do acordo coletivo de trabalho devem as partes, tal como os respetivos filiados, proceder de boa fé.
- 2 - Durante a execução do acordo coletivo de trabalho atende-se às circunstâncias em que as partes fundamentaram a decisão de contratar.
- 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.

Artigo 357.º

### **Publicidade**

O empregador público deve afixar no órgão ou serviço, em local apropriado, a indicação dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis.

## SECÇÃO II

### **Acordo coletivo de trabalho**

#### Subsecção I

### **Processo negocial para a celebração do acordo coletivo**

Artigo 358.º

### **Proposta**

- 1 - A celebração de um acordo coletivo de trabalho é precedida de um processo de negociação.
- 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.
- 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.

Artigo 359.º

### **Resposta**

- 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.
- 2 - A resposta deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.
- 3 - A falta de resposta ou de contraposta, no prazo fixado no n.º 1 e nos termos do número anterior, legitima a entidade proponente a requerer a conciliação.

Artigo 360.º

#### **Prioridade em matéria negocial**

- 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.
- 2 - A inviabilidade do acordo inicial sobre as matérias referidas no número anterior não justifica a rutura de negociação.

Artigo 361.º

#### **Negociações diretas**

- 1 - Na sequência da resposta, devem ter início as negociações diretas.
- 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 desta lei.

Artigo 362.º

#### **Apoio técnico da Administração**

Na preparação da proposta e da 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 disponham e que por elas seja requerida.

Subsecção II

## Celebração e conteúdo

Artigo 363.º

### Legitimidade e representação

- 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.
- 2 - Têm legitimidade para celebrar acordos coletivos de carreiras especiais:
  - 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;
  - 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.
- 3 - Têm legitimidade para celebrar acordos coletivos de empregador público:
  - a) Pelas associações sindicais, as confederações sindicais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social e as restantes associações sindicais representativas dos respetivos trabalhadores;
  - 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 artigo 28.º.
- 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 alíneas b) e c) do n.º 1 do artigo 347.º
- 5 - No caso previsto no número anterior o processo negocial decorre conjuntamente.
- 6 - Os acordos coletivos são assinados pelos representantes das associações sindicais determinadas nos termos dos números anteriores, bem como

pelos membros do Governo e representantes do empregador público naqueles números, ou respetivos representantes.

Artigo 364.º

**Forma do acordo coletivo de trabalho**

1 - O acordo coletivo de trabalho reveste a forma escrita, sob pena de nulidade.

2 - Do acordo coletivo de trabalho constam obrigatoriamente as seguintes referências:

- a) Entidades celebrantes;
- b) Nome e qualidade em que intervêm os representantes das entidades celebrantes;
- c) Âmbito de aplicação;
- d) Data de celebração;
- e) Acordo coletivo de trabalho alterado ou substituído e respetiva data de publicação, caso exista;
- f) Prazo de vigência, caso exista;
- g) Estimativa dos órgãos ou serviços e do número de trabalhadores abrangidos pelo acordo coletivo de trabalho, elaborada pelas entidades celebrantes.

Artigo 365.º

**Conteúdo do acordo coletivo de trabalho**

1 - O acordo coletivo de trabalho deve regular:

- 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;
- b) O âmbito temporal, nomeadamente a sobrevigência e o prazo de denúncia do acordo;
- c) A definição de serviços mínimos e dos meios necessários para os assegurar em caso de greve.

2 - 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.



Artigo 366.º

### **Comissão paritária**

- 1 - O funcionamento da comissão paritária prevista no n.º 2 do artigo anterior é regulado pelo acordo coletivo de trabalho.
- 2 - A comissão paritária só pode deliberar desde que esteja presente metade dos representantes de cada parte.
- 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.
- 4 - A deliberação tomada por unanimidade pode ser objeto de portaria de extensão.

Subsecção III

### **Depósito**

Artigo 367.º

#### **Procedimento de depósito de acordo coletivo de trabalho**

- 1 - O acordo coletivo de trabalho 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.
- 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.
- 3 - O acordo e o texto consolidado são entregues em documento eletrónico nos termos de portaria do membro do Governo responsável pela Administração Pública.
- 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 do presente artigo;
  - d) Obedecer ao disposto no artigo 364.º;

- 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.
- 6 - A recusa fundamentada do depósito é notificada às partes, sendo devolvidos todos os documentos.

Artigo 368.º

#### **Alteração do acordo antes da decisão sobre o depósito**

- 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.
- 2 - A alteração referida no número anterior interrompe o prazo para o depósito previsto no artigo anterior.

Subsecção IV

#### **Âmbito pessoal de aplicação**

Artigo 369.º

#### **Incidência subjetiva dos acordos coletivos de trabalho**

- 1 - O acordo coletivo trabalho obriga os empregadores públicos abrangidos pelo seu âmbito de aplicação e as associações sindicais outorgantes.
- 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
- 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 do trabalhador não sindicalizado ou de associação sindical interessada e com legitimidade para celebrar o acordo coletivo de trabalho, relativamente aos seus filiados.
- 4 - O direito de oposição previsto no número anterior deve ser exercido no prazo de 15 dias sobre a entrada em vigor do acordo coletivo, através de comunicação escrita dirigida ao empregador público.

- 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.
- 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.

Artigo 370.º

#### **Determinação temporal da filiação**

- 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.
- 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.
- 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.
- 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.

Artigo 371.º

#### **Efeitos da sucessão nas atribuições**

- 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.

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.

#### Subsecção V

### Âmbito temporal de aplicação

#### Artigo 372.º

#### Vigência

- 1 - O acordo coletivo de trabalho vigora pelo prazo que dele constar, não podendo ser inferior a um ano.
- 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 alínea anterior, o acordo coletivo de trabalho renova-se sucessivamente por períodos de um ano.
- 3 - O acordo coletivo de trabalho pode ter diferentes períodos de vigência para cada matéria ou grupo homogêneo de cláusulas.

#### Artigo 373.º

#### Denúncia

- 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.
- 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.

- 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.

Artigo 374.º

### **Sobrevigência**

- 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.
- 2 - 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:
- a) Remuneração do trabalhador;
  - b) Duração do tempo de trabalho.
- 3 - Para além dos efeitos referidos no número anterior, o trabalhador beneficia dos demais direitos e garantias decorrentes da aplicação da presente lei.
- 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 Direção-Geral da Administração e do Emprego Público.

Artigo 375.º

### **Cessação**

O acordo coletivo de trabalho pode cessar:

- a) Mediante revogação por acordo das partes;
- b) Por caducidade, nos termos do artigo anterior.

Artigo 376.º

### **Sucessão de acordos coletivos de trabalho**

- 1 - O acordo coletivo de trabalho posterior revoga integralmente o acordo anterior, salvo nas matérias expressamente ressalvadas pelas partes.
- 2 - A mera sucessão de acordos coletivos não pode ser invocada para diminuir o nível de proteção global dos trabalhadores.
- 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 caráter globalmente mais favorável.
- 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.

### SECÇÃO III

#### **Acordo de adesão**

Artigo 377.º

#### **Adesão a acordos coletivos de trabalho e a decisões arbitrais**

- 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.
- 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.
- 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.
- 4 - Aos acordos de adesão aplicam-se as regras referentes à assinatura, ao depósito e à publicação dos acordos coletivos de trabalho.

### SECÇÃO IV

#### **Arbitragem**

## Subsecção I

### Arbitragem voluntária

#### Artigo 378.º

##### **Admissibilidade**

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.

#### Artigo 379.º

##### **Funcionamento**

- 1 - A arbitragem é realizada por três árbitros, um nomeado por cada uma das partes e o terceiro escolhido por estes.
- 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.
- 3 - A Direção-Geral da Administração e do Emprego Público deve ser informada pelas partes do início e do termo do respetivo procedimento.
- 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.
- 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.
- 6 - O regime geral da arbitragem voluntária é subsidiariamente aplicável.

#### Artigo 380.º

##### **Efeitos da decisão arbitral**

- 1 - A decisão arbitral produz os efeitos do acordo coletivo de trabalho.

- 2 - Aplicam-se às decisões arbitrais, com as necessárias adaptações, as regras sobre conteúdo obrigatório e depósito previstas para os acordos coletivos de trabalho.

## Subsecção II

### **Arbitragem necessária**

#### Divisão I

#### **Generalidades**

#### Artigo 381.º

#### **Funcionamento**

- 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.
- 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.
- 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.
- 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.



- 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.
- 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.
- 7 - O regime da arbitragem voluntária estabelecido na secção anterior é subsidiariamente aplicável, sem prejuízo do disposto nas subsecções seguintes.

Artigo 382.º

#### **Listas de árbitros**

- 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.
- 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.
- 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.
- 4 - Cada lista vigora durante um período de três anos.

5 - As listas de árbitros são comunicadas à Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, que garante a sua permanente atualização.

Artigo 383.º

### **Efeitos da decisão arbitral**

A decisão arbitral produz os efeitos da arbitragem voluntária.

Divisão II

### **Designação de árbitros**

Artigo 384.º

#### **Escolha dos árbitros**

- 1 - Para efeitos do n.º 4 do artigo 381.º, a Direção-Geral da Administração e do Emprego Público comunica às partes a escolha por sorteio do árbitro em falta ou, em sua substituição, a nomeação do árbitro pela parte faltosa.
- 2 - A comunicação referida no número anterior deve ser feita decorridas quarenta e oito horas após o sorteio.

Artigo 385.º

#### **Escolha do terceiro árbitro**

Para efeitos do n.º 4 do artigo 381.º, os árbitros indicados comunicam a escolha do terceiro árbitro à Direção-Geral da Administração e do Emprego Público e às partes, no prazo de vinte e quatro horas.

Artigo 386.º

#### **Sorteio de árbitros**

- 1 - Para efeitos dos n.ºs 4, 5 e 6 do artigo 381.º, cada uma das listas de árbitros dos trabalhadores, das entidades empregadoras públicas e presidentes é ordenada alfabeticamente.
- 2 - 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.

- 3 - As bolas a que se refere o número anterior devem ser todas sorteadas, correspondendo a primeira ao árbitro efetivo e as restantes aos árbitros suplentes.
- 4 - 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.
- 5 - Se um ou ambos os representantes não estiverem presentes, a Direção-Geral da Administração e do Emprego Público designa trabalhadores da direção-geral, em igual número, para estarem presentes no sorteio.
- 6 - 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.
- 7 - 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.

Artigo 387.º

### **Notificações e comunicações**

As notificações e comunicações referidas nos artigos anteriores devem ser efetuadas por escrito e por meio célere, designadamente telegrama, telefax ou correio eletrónico.

Divisão III

### **Árbitros**

Artigo 388.º

### **Listas de árbitros**

- 1 - Para efeitos do artigo 381º, os árbitros que fazem parte das listas de árbitros devem assinar, perante o presidente do Conselho Económico e Social, um termo de aceitação.

2 - Após a assinatura dos termos de aceitação, as listas de árbitros são comunicadas à Direção-Geral da Administração e do Emprego Público e publicadas na 2.ª série do Diário da República.

#### Artigo 389.º

##### **Constituição do tribunal arbitral**

- 1 - O tribunal arbitral é declarado constituído pelo árbitro presidente depois de concluído o processo de nomeação dos árbitros, ao abrigo do artigo 381.º e, sendo o caso, do artigo 382.º, e após a assinatura da declaração de aceitação e de independência por todos os árbitros.
- 2 - Após a aceitação prevista no número anterior, os árbitros não podem recusar o exercício das suas funções, salvo tratando-se de renúncia mediante declaração dirigida ao presidente do Conselho Económico e Social, produzindo a renúncia efeitos 30 dias após a declaração.
- 3 - Se o prazo referido no número anterior terminar no decurso de uma arbitragem, a renúncia do árbitro que nela participe só produz efeitos a partir do termo da mesma.
- 4 - O tribunal arbitral inicia o seu funcionamento até 48 horas após a sua constituição.

#### Artigo 390.º

##### **Substituição de árbitros na composição do tribunal arbitral**

- 1 - Qualquer árbitro deve ser substituído na composição do tribunal arbitral em caso de morte ou incapacidade.
- 2 - No caso previsto no número anterior aplicam-se as regras relativas à nomeação de árbitros.

#### Artigo 391.º

##### **Substituição na lista de árbitros**

- 1 - Qualquer árbitro deve ser substituído na respetiva lista em caso de morte, renúncia ou incapacidade permanente.
- 2 - O artigo anterior aplica-se aos casos de substituição de árbitros.

#### Artigo 392.º

### **Limitações de atividades**

Os árbitros que tenham intervindo num processo de arbitragem ficam impedidos, nos dois anos subsequentes ao seu termo, de ser membros da direção ou prestar atividade à associação sindical parte nesse processo ou de exercer funções em entidade empregadora pública que tenha interesse no processo de arbitragem.

Artigo 393.º

#### **Sanção**

A violação do disposto no número anterior determina a imediata substituição do árbitro na composição do tribunal arbitral e, sendo caso disso, na respetiva lista, bem como a impossibilidade de integrar tribunal arbitral ou qualquer lista de árbitros durante cinco anos e a devolução dos honorários recebidos.

Artigo 394.º

#### **Competência do presidente do Conselho Económico e Social**

Compete ao presidente do Conselho Económico e Social decidir sobre a verificação de qualquer situação que implique a substituição de árbitro na composição do tribunal arbitral ou na lista de árbitros, bem como promover os atos necessários à respetiva substituição.

Divisão IV

#### **Do funcionamento da arbitragem**

Artigo 395.º

#### **Supletividade**

- 1 - As partes podem acordar sobre as regras do processo da arbitragem, salvo no que se refere aos prazos previstos neste capítulo.
- 2 - O acordo referido no número anterior deve ser comunicado ao árbitro presidente até ao início da arbitragem.
- 3 - Na falta das regras previstas no n.º 1, aplicam-se os artigos 403º a 409.º.

Artigo 396.º

### **Presidente**

- 1 - O processo arbitral é presidido pelo árbitro designado pelos árbitros nomeados pelas partes ou, na sua falta, pelo designado por sorteio de entre os árbitros constantes da lista de árbitros presidentes.
- 2 - Compete ao presidente do tribunal arbitral preparar o processo, dirigir a instrução e conduzir os trabalhos.

Artigo 397.º

### **Impedimento e suspeição**

- 1 - O árbitro deve ser independente face aos interesses em conflito, considerando-se como tal quem não tem, nem teve no ano anterior, qualquer relação, institucional ou profissional, com alguma das entidades abrangidas pelo processo arbitral, nem tem outro interesse, direto ou indireto, no resultado da arbitragem.
- 2 - À independência de árbitro aplica-se subsidiariamente o disposto no Código de Processo Civil em matéria de impedimentos e suspeições.
- 3 - Qualquer das partes pode apresentar requerimento de impedimento do árbitro designado e este pode apresentar pedido de escusa, nas 24 horas após a comunicação do resultado do sorteio ou, sendo posterior, do conhecimento do fato.
- 4 - 4 - Compete ao presidente do Conselho Económico e Social decidir o requerimento de impedimento ou pedido de escusa de árbitro.
- 5 - 5 - Os árbitros que não apresentem pedido de escusa devem, nas 48 horas subsequentes à designação, assinar declaração de aceitação e de independência.

Artigo 398.º

### **Questões processuais**

- 1 - O tribunal arbitral decide todas as questões processuais.
- 2 - A incompetência do tribunal arbitral só pode ser arguida até à audição das partes, ou no âmbito da mesma.

Artigo 399.º

### **Contagem dos prazos**

Os prazos previstos nas subsecções II, III e IV, da presente secção, suspendem-se aos sábados, domingos e feriados.

Artigo 400.º

### **Língua**

Em todos os atos da arbitragem é utilizada a língua portuguesa.

Artigo 401.º

### **Dever de sigilo**

Todas as pessoas que, pelo exercício das suas funções, tenham contacto com o processo de arbitragem ficam sujeitas ao dever de sigilo.

Artigo 402.º

### **Início da arbitragem**

A arbitragem tem início nas quarenta e oito horas subsequentes à designação do árbitro presidente.

Artigo 403.º

### **Audição das partes**

- 1 - Nas quarenta e oito horas seguintes ao início da arbitragem, o tribunal arbitral notifica cada uma das partes para que apresentem, por escrito, a posição e respetivos documentos sobre cada uma das matérias objeto da arbitragem.
- 2 - As partes devem apresentar a posição e respetivos documentos no prazo de cinco dias a contar da notificação.

Artigo 404.º

### **Alegações escritas**

- 1 - O tribunal arbitral deve enviar, no prazo de quarenta e oito horas, a cada uma das partes a posição escrita da contraparte e respetivos documentos, previstos no artigo anterior, fixando um prazo para que se pronuncie sobre estes.

- 2 - A posição de cada uma das partes deve ser acompanhada de todos os documentos probatórios.
- 3 - O prazo previsto no n.º 1 não pode ser inferior a cinco nem superior a 20 dias.

Artigo 405.º

#### **Alegações orais**

- 1 - O tribunal arbitral pode ainda decidir ouvir as partes, no prazo máximo de cinco dias a contar da receção das alegações escritas.
- 2 - Para efeitos do disposto no número anterior, o tribunal arbitral deve convocar as partes com a antecedência de quarenta e oito horas.

Artigo 406.º

#### **Tentativa de acordo**

Decorridas as alegações, o tribunal arbitral deve convocar as partes para uma tentativa de acordo, total ou parcial, sobre o objeto da arbitragem.

Artigo 407.º

#### **Redução ou extinção da arbitragem**

- 1 - No caso de acordo parcial, a arbitragem prossegue em relação à parte restante do seu objeto.
- 2 - No caso de as partes chegarem a acordo sobre todo o objeto da arbitragem, esta considera-se extinta.

Artigo 408.º

#### **Instrução**

- 1 - A prova admitida pela lei do processo civil pode ser produzida perante o tribunal arbitral por sua iniciativa ou a requerimento de qualquer das partes, imediatamente após as alegações escritas.
- 2 - As partes podem assistir à produção de prova.

Artigo 409.º



## **Peritos**

- 1 - O tribunal arbitral pode nomear um perito.
- 2 - As partes são ouvidas sobre a nomeação do perito, podendo sugerir quem deve realizar a diligência.

## **Artigo 410.º**

### **Decisão**

- 1 - A decisão é proferida no prazo máximo de 30 dias a contar do início da arbitragem, devendo dela constar, sendo caso disso, o acordo parcial a que se refere o artigo 406.º.
- 2 - O prazo previsto no número anterior pode ser prorrogado, em caso de acordo entre o tribunal e as partes, por mais 15 dias.
- 3 - Caso não tenha sido possível formar a maioria de votos para a decisão, esta é tomada unicamente pelo presidente do tribunal arbitral.
- 4 - A decisão final do tribunal arbitral é fundamentada e reduzida a escrito, dela constando ainda:
  - a) A identificação das partes;
  - b) O objeto da arbitragem;
  - c) A identificação dos árbitros;
  - d) O lugar da arbitragem e o local e data em que a decisão foi proferida;
  - e) A assinatura dos árbitros;
  - f) A indicação dos árbitros que não puderem assinar.
- 5 - A decisão deve conter um número de assinaturas pelo menos igual ao da maioria dos árbitros e inclui os votos de vencido, devidamente identificados.
- 6 - A decisão arbitral equivale a sentença da primeira instância para todos os efeitos legais.
- 7 - 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, nos 10 dias seguintes à sua notificação.
- 8 - As decisões proferidas por tribunal arbitral podem ser anuladas pelo Tribunal Central Administrativo Sul com qualquer dos fundamentos que, na

lei geral sobre arbitragem voluntária, permitem a anulação da decisão dos árbitros.

9 - Se a decisão recorrida for anulada, o tribunal arbitral que pronunciar nova decisão é constituído pelos mesmos árbitros.

10 - As decisões arbitrais são objeto de publicação na página eletrónica da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público.

Artigo 411.º

#### **Apoio técnico**

O tribunal arbitral pode requerer à Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, aos demais órgãos e serviços e às partes a informação necessária de que disponham.

Artigo 412.º

#### **Apoio administrativo**

A Direção-Geral da Administração e do Emprego Público assegura o apoio administrativo ao funcionamento do tribunal arbitral.

Artigo 413.º

#### **Local**

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.

2 - Só é permitida a utilização de instalações de quaisquer das partes no caso de estas e os árbitros estarem de acordo.

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.

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.

Artigo 414.º

### **Honorários dos árbitros e peritos**

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.

Artigo 415.º

### **Encargos do processo**

- 1 - Os encargos resultantes do recurso à arbitragem são suportados pelo Orçamento do Estado, através da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público.
- 2 - Constituem encargos do processo:
  - a) Os honorários, despesas de deslocação e estada dos árbitros;
  - b) Os honorários, despesas de deslocação e estada dos peritos.
- 3 - O disposto nos números anteriores e no artigo 414.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 382.º

Título III

## **Conflitos coletivos de trabalho**

### **CAPÍTULO I**

### **Conciliação, mediação e arbitragem**

Artigo 416.º

### **Modos de resolução dos conflitos coletivos**

- 1 - Os conflitos coletivos de trabalho, designadamente os que resultam da celebração ou revisão de um acordo coletivo de trabalho, podem resolvidos por conciliação, mediação e arbitragem.
- 2 - Na pendência de um conflito coletivo de trabalho as partes devem agir de boa fé.

Artigo 417.º

### **Admissibilidade e regime da conciliação**

- 1 - Na falta de regulamentação convencional da conciliação, aplicam-se as seguintes regras:
- 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.
- 3 - A conciliação é requerida à Direção-Geral da Administração e do Emprego Público e efetuada por um dos árbitros presidentes, constante da lista de árbitros a que se refere o artigo 382.º, assessorado pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público.
- 4 - O árbitro a que se refere o número anterior é sorteado **pela Direção-Geral da Administração e Emprego Público**, no prazo de cinco dias úteis.
- 5 - Do requerimento de conciliação deve constar a indicação do respetivo objeto.

Artigo 418.º

### **Procedimento de conciliação**

- 1 - As partes são convocadas pelo árbitro conciliador para o início do procedimento de conciliação, nos 15 dias seguintes à apresentação do pedido.
- 2 - O procedimento de conciliação tem lugar nas instalações da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público.
- 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.

4 - As partes referidas no número anterior devem responder ao convite no prazo de cinco dias úteis.

5 - As partes são obrigadas a comparecer nas reuniões de conciliação.

Artigo 419.º

### **Transformação da conciliação em mediação**

A conciliação pode ser transformada em mediação, nos termos dos artigos seguintes.

Artigo 420.º

### **Admissibilidade da mediação**

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.

2 - Na falta do acordo previsto no n.º 1, uma das partes pode requerer, junto da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, 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 artigo 382.º, para desempenhar as funções de mediador.

3 - Do requerimento de mediação deve constar a indicação do respetivo objeto.

Artigo 421.º

### **Funcionamento da mediação**

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 artigo 382.º, assessorado pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público.

2 - O árbitro a que se refere o número anterior é sorteado pela Direção-Geral da Administração e Emprego Público, de entre os constantes da lista de árbitros presidentes, no prazo de cinco dias úteis.

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.

4 - Se as partes discordarem sobre o objeto da mediação, o mediador decide tendo em consideração a viabilidade de acordo das partes.

- 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.
- 6 - As partes são obrigadas a comparecer nas reuniões convocadas pelo mediador.
- 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.
- 8 - O mediador deve remeter às partes a sua proposta por carta registada no prazo de 30 dias a contar da sua nomeação.
- 9 - A proposta do mediador considera-se recusada se não houve comunicação escrita de ambas as partes a aceitá-la no prazo de 10 dias a contar da sua receção.
- 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.
- 11 - O mediador está obrigado a guardar sigilo de todas as informações colhidas no decurso do procedimento que não sejam conhecidas da outra parte.

Artigo 422.º

### **Arbitragem**

Os conflitos coletivos podem ser dirimidos por arbitragem nos termos previstos nos artigos 378.º a 415.º.

## **CAPÍTULO II**

### **Greve e proibição do lock-out**

#### **SECÇÃO I**

#### **Disposições gerais**

Artigo 423.º

### **Direito à greve**

- 1 - A greve constitui, nos termos da Constituição, um direito dos trabalhadores com vínculo de emprego público.
- 2 - À greve e lock-out é aplicável o regime do Código do Trabalho, com as necessárias adaptações e as especificidades constantes da presente lei.

Artigo 424.º

### **Competência para declarar a greve**

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.

Artigo 425.º

### **Aviso prévio de greve**

- 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.
- 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.

Artigo 426.º

### **Obrigações de prestação de serviços durante a greve**

- 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.

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 setores:

- a) Segurança pública, quer em meio livre quer em meio institucional;
- b) Correios e telecomunicações;
- c) Serviços médicos, hospitalares e medicamentosos;
- d) Salubridade pública, incluindo a realização de funerais;
- e) Serviços de energia e minas, incluindo o abastecimento de combustíveis;
- f) Distribuição e abastecimento de água;
- g) Bombeiros;
- h) Serviços de atendimento ao público que assegurem a satisfação de necessidades essenciais cuja prestação incumba ao Estado;
- i) Transportes relativos a passageiros, animais e géneros alimentares deterioráveis e a bens essenciais à economia nacional, abrangendo as respetivas cargas e descargas;
- j) Transporte e segurança de valores monetários;

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.

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.

Artigo 427.º

### **Definição de serviços a assegurar durante a greve**



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.

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 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.

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 382.º

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.

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.

6 - Os representantes dos trabalhadores 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.

7 - A definição dos serviços mínimos deve respeitar os princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade.

Artigo 428.º

#### **Lock-out**

1 - É proibido o lock-out.

2 - Considera-se lock-out qualquer decisão unilateral da 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 setores do órgão ou serviço ou desde que, em qualquer caso, vise atingir finalidades alheias à normal atividade do órgão ou serviço.

## SECÇÃO II

### Arbitragem dos serviços mínimos

#### SUBSECÇÃO I

#### Designação de árbitros

Artigo 429.º

#### Constituição do colégio arbitral

- 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 427º, de tal notificando as partes e os árbitros.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.

- 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.
- 7 - A Direção-Geral da Administração e do Emprego Público elabora a acta do sorteio, que deve ser assinada pelos presentes e comunicada imediatamente às partes.
- 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.
- 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.

## SUBSECÇÃO II

### **Do funcionamento da arbitragem**

Artigo 430.º

#### **Impedimento e suspeição**

- 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.
- 2 - Qualquer das partes pode apresentar requerimento de impedimento do árbitro designado e este pode apresentar pedido de escusa.
- 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.
- 4 - Havendo oposição das partes, compete ao presidente do Conselho Económico e Social decidir o requerimento de impedimento ou pedido de escusa.

Artigo 431.º

### **Início e desenvolvimento da arbitragem**

A arbitragem tem imediatamente início após a notificação dos árbitros sorteados, podendo desenvolver-se em qualquer dia do calendário.

Artigo 432.º

### **Audição das partes**

- 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.
- 2 - As partes devem apresentar a posição e respetivos documentos no prazo fixado pelo colégio arbitral.
- 3 - O colégio arbitral pode convocar as partes para as ouvir sobre a definição dos serviços mínimos e os meios necessários para os assegurar.
- 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.

Artigo 433.º

### **Redução da arbitragem**

- 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.
- 2 - No caso de as partes chegarem a acordo sobre todo o objeto da arbitragem, esta considera-se extinta.

Artigo 434.º

### **Peritos**

O colégio arbitral pode ser assistido por peritos.

Artigo 435.º

## **Decisão**

- 1 - A notificação da decisão é efetuada até quarenta e oito horas antes do início do período da greve.
- 2 - A decisão final do tribunal arbitral é fundamentada e reduzida a escrito, dela constando ainda:
  - a) A identificação das partes;
  - b) O objeto da arbitragem;
  - c) A identificação dos árbitros;
  - d) O lugar da arbitragem e o local e data em que a decisão foi proferida;
  - e) A assinatura dos árbitros;
  - f) A indicação dos árbitros que não puderem assinar.
- 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.
- 4 - A decisão arbitral equivale a sentença da primeira instância para todos os efeitos legais.
- 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.
- 6 - As decisões arbitrais são objeto de publicação na página eletrónica da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público.

Artigo 436.º

### **Subsidiariedade**

O regime geral previsto nos artigos 384.º a 415.º é subsidiariamente aplicável, com exceção do disposto nos artigos 395.º, 402.º a 406º e 408º.

ANEXO .....

### **Caracterização das carreiras gerais**

| Carreira                 | Categorias             | Conteúdo funcional   | Grau de complexidade funcional | Número de posições remuneratórias |
|--------------------------|------------------------|--|--------------------------------|-----------------------------------|
| Técnico superior . . . . | Técnico superior . . . | Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão.<br>Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projectos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras actividades de apoio geral ou especializado nas áreas de actuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços.<br>Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado.<br>Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por directivas ou orientações superiores. | 3                              | 14                                |



| Carreira                 | Categorias                     | Conteúdo funcional   | Grau de complexidade funcional | Número de posições remuneratórias |
|--------------------------|--------------------------------|--|--------------------------------|-----------------------------------|
| Assistente técnico . . . | Coordenador técnico            | Funções de chefia técnica e administrativa em uma subunidade orgânica ou equipa de suporte, por cujos resultados é responsável.<br>Realização das actividades de programação e organização do trabalho do pessoal que coordena, segundo orientações e directivas superiores. Execução de trabalhos de natureza técnica e administrativa de maior complexidade.<br>Funções exercidas com relativo grau de autonomia e responsabilidade.               | 2                              | 4                                 |
|                          | Assistente técnico . . .       | Funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em directivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de actuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de actuação dos órgãos e serviços.   | 2                              | 9                                 |
| Assistente operacional   | Encarregado geral operacional. | Funções de chefia do pessoal da carreira de assistente operacional<br>Coordenação geral de todas as tarefas realizadas pelo pessoal afecto aos sectores de actividade sob sua supervisão.  | 1                              | 2                                 |
|                          | Encarregado operacional.       | Funções de coordenação dos assistentes operacionais afectos ao seu sector de actividade, por cujos resultados é responsável.<br>Realização das tarefas de programação, organização e controlo dos trabalhos a executar pelo pessoal sob sua coordenação.<br>Substituição do encarregado geral nas suas ausências e impedimentos.   |                                | 5                                 |
|                          | Assistente operacional         | Funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em directivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis.<br>Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico.<br>Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correcta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos. |                                | 8                                 |

56242D6E-85

|  |   |
|--|---|
| <b>PARTE I</b> .....   | 2 |
| <b>DISPOSIÇÕES GERAIS</b> .....  | 2 |
| <b>TÍTULO I</b> .....  | 2 |
| <b>ÂMBITO</b> .....  | 2 |
| Artigo 1.º .....   | 2 |
| Âmbito de aplicação .....  | 2 |
| Artigo 2.º .....   | 3 |
| Exclusão do âmbito de aplicação .....                                    | 3 |
| Artigo 3.º .....   | 3 |
| Bases do regime e âmbito .....   | 3 |
| Artigo 4.º .....   | 4 |
| Remissão para o Código do Trabalho .....                                 | 4 |
| Artigo 5.º .....   | 5 |
| Legislação complementar .....  | 5 |
| <b>TÍTULO II</b> .....   | 5 |
| <b>MODALIDADES DE VÍNCULO PARA O EXERCÍCIO DE FUNÇÕES PÚBLICAS</b> ..... | 5 |
| Artigo 6.º .....   | 5 |
| Noção e modalidades de vínculo .....                                     | 5 |
| Artigo 7.º .....   | 6 |
| Contrato de trabalho em funções públicas .....                           | 6 |
| Artigo 8.º .....   | 6 |
| Vínculo de nomeação .....  | 6 |
| Artigo 9.º .....   | 6 |
| Comissão de serviço .....  | 6 |
| Artigo 10.º .....  | 7 |
| Prestação de serviço .....   | 7 |
| Artigo 11.º .....  | 7 |
| Continuidade do exercício de funções públicas .....                      | 7 |
| Artigo 12.º .....  | 8 |
| Jurisdição competente .....  | 8 |
| <b>TÍTULO III</b> .....  | 8 |
| <b>FONTES E PARTICIPAÇÃO NA LEGISLAÇÃO</b> .....                         | 8 |
| <b>CAPÍTULO I</b> .....  | 8 |
| <b>FONTES</b> .....  | 8 |
| Artigo 13.º .....  | 8 |
| Prevalência de normas .....  | 8 |

|  |           |
|--|-----------|
| Artigo 14.º .....  | 8         |
| Fontes específicas do contrato de trabalho em funções públicas .....     | 8         |
| Artigo 15.º .....  | 9         |
| Articulação de acordos coletivos.....                                    | 9         |
| <b>CAPÍTULO II .....</b>   | <b>9</b>  |
| <b>PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NA LEGISLAÇÃO DE TRABALHO .....</b>    | <b>9</b>  |
| Artigo 16.º .....  | 9         |
| Direito de participação na elaboração da legislação do trabalho .....    | 9         |
| Artigo 17.º .....  | 10        |
| Exercício do direito de participação.....                                | 10        |
| <b>PARTE II.....</b>   | <b>11</b> |
| <b>VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO .....</b>                                  | <b>11</b> |
| <b>TÍTULO I .....</b>  | <b>11</b> |
| <b>TRABALHADOR E EMPREGADOR.....</b>                                     | <b>11</b> |
| <b>CAPÍTULO I .....</b>  | <b>11</b> |
| <b>TRABALHADOR.....</b>  | <b>11</b> |
| SECÇÃO I.....  | 11        |
| <b>Requisitos para a constituição do vínculo de emprego público.....</b> | <b>11</b> |
| Artigo 18.º .....  | 11        |
| Requisitos relativos ao trabalhador .....                                | 11        |
| Artigo 19.º .....  | 11        |
| Grau académico ou título profissional.....                               | 11        |
| SECÇÃO II.....   | 12        |
| <b>Garantias de imparcialidade.....</b>                                  | <b>12</b> |
| Artigo 20.º .....  | 12        |
| Incompatibilidades e impedimentos.....                                   | 12        |
| Artigo 21.º .....  | 12        |
| Incompatibilidade com outras funções.....                                | 12        |
| Artigo 22.º .....  | 12        |
| Acumulação com outras funções públicas .....                             | 12        |
| Artigo 23.º .....  | 13        |
| Acumulação com funções privadas.....                                     | 13        |
| Artigo 24.º .....  | 13        |
| Autorização para acumulação de funções .....                             | 13        |
| Artigo 25.º .....  | 14        |
| Proibições específicas .....   | 14        |



|  |    |
|--|----|
| <b>CAPÍTULO II</b> .....   | 15 |
| <b>EMPREGADOR PÚBLICO</b> .....  | 15 |
| Artigo 26.º .....  | 15 |
| Delimitação do empregador público .....                                      | 15 |
| Artigo 27.º .....  | 16 |
| Pluralidade de empregadores públicos.....                                    | 16 |
| Artigo 28.º .....  | 16 |
| Exercício das competências inerentes à qualidade de empregador público ..... | 16 |
| <b>CAPÍTULO III</b> .....  | 16 |
| <b>PLANEAMENTO E GESTÃO DOS RECURSOS HUMANOS</b> .....                       | 16 |
| Artigo 29.º .....  | 16 |
| Planeamento da atividade e gestão dos recursos humanos .....                 | 16 |
| Artigo 30.º .....  | 17 |
| Mapas de pessoal .....   | 17 |
| Artigo 31.º .....  | 18 |
| Preenchimento dos postos de trabalho.....                                    | 18 |
| Artigo 32.º .....  | 19 |
| Orçamentação e gestão das despesas com pessoal .....                         | 19 |
| Artigo 33.º .....  | 20 |
| Celebração de contratos de prestação de serviços .....                       | 20 |
| <b>TÍTULO II</b> .....   | 21 |
| Formação do vínculo .....  | 21 |
| <b>CAPÍTULO I</b> .....  | 21 |
| <b>Recrutamento</b> .....  | 21 |
| Artigo 34.º .....  | 21 |
| Procedimento concursal .....   | 21 |
| Artigo 35.º .....  | 22 |
| Exigência de nível habilitacional .....                                      | 22 |
| Artigo 36.º .....  | 22 |
| Outros requisitos de recrutamento.....                                       | 22 |
| Artigo 37.º .....  | 23 |
| Métodos de seleção .....   | 23 |
| Artigo 38.º .....  | 24 |
| Tramitação do procedimento concursal .....                                   | 24 |
| Artigo 39.º .....  | 25 |
| Determinação do posicionamento remuneratório .....                           | 25 |

|   |    |
|---|----|
| Artigo 40.º .....   | 26 |
| Curso de Estudos Avançados em Gestão Pública .....                      | 26 |
| <b>CAPÍTULO II</b> .....  | 27 |
| <b>Forma, período experimental e invalidades</b> .....                  | 27 |
| <b>SECÇÃO I</b> .....   | 27 |
| Forma .....   | 27 |
| Artigo 41.º .....   | 27 |
| Forma do contrato de trabalho em funções públicas .....                 | 27 |
| Artigo 42.º .....   | 28 |
| Forma da nomeação .....   | 28 |
| Artigo 43.º .....   | 28 |
| Aceitação da nomeação .....   | 28 |
| Artigo 44.º .....   | 29 |
| Prazo para aceitação .....  | 29 |
| Artigo 45.º .....   | 29 |
| Efeitos da aceitação .....  | 29 |
| <b>SECÇÃO II</b> .....  | 30 |
| Período experimental .....  | 30 |
| Artigo 46.º .....   | 30 |
| Regras gerais .....   | 30 |
| Artigo 47.º .....   | 30 |
| Avaliação do trabalhador durante o período experimental .....           | 31 |
| Artigo 48.º .....   | 31 |
| Denúncia pelo trabalhador .....   | 31 |
| Artigo 49.º .....   | 31 |
| Tempo de serviço durante o período experimental .....                   | 31 |
| Artigo 50.º .....   | 32 |
| Duração do período experimental .....                                   | 32 |
| Artigo 51.º .....   | 32 |
| Contagem do período experimental .....                                  | 32 |
| Artigo 52.º .....   | 33 |
| Redução e exclusão do período experimental e denúncia do contrato ..... | 33 |
| <b>SECÇÃO III</b> .....   | 33 |
| Invalidade do vínculo de emprego público .....                          | 33 |
| Artigo 53.º .....   | 33 |
| Invalidade parcial do vínculo de emprego público .....                  | 33 |

|  |    |
|--|----|
| Artigo 54.º .....  | 33 |
| Efeitos da invalidade .....  | 33 |
| Artigo 55.º .....  | 34 |
| Invalidade e cessação do vínculo .....   | 34 |
| Artigo 56.º .....  | 34 |
| Convalidação.....  | 34 |
| Título III .....   | 34 |
| Modalidades especiais de vínculo de emprego público .....  | 34 |
| <b>CAPÍTULO I</b> .....  | 34 |
| <b>Contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo</b> .....                           | 34 |
| Artigo 57.º .....  | 34 |
| Regras gerais .....  | 34 |
| Artigo 58.º .....  | 35 |
| Fundamentos para a celebração de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo ..... | 35 |
| Artigo 59.º .....  | 36 |
| Forma .....  | 36 |
| Artigo 60.º .....  | 37 |
| Contratos sucessivos.....  | 37 |
| Artigo 61.º .....  | 37 |
| Duração do contrato a termo.....   | 37 |
| Artigo 62.º .....  | 37 |
| Renovação do contrato.....   | 37 |
| Artigo 63.º .....  | 37 |
| Estipulação de prazo inferior a seis meses.....  | 38 |
| Artigo 64.º .....  | 38 |
| Contratos a termo irregulares.....   | 38 |
| Artigo 65.º .....  | 38 |
| Informações.....   | 38 |
| Artigo 66.º .....  | 39 |
| Obrigações sociais .....   | 39 |
| Artigo 67.º .....  | 39 |
| Preferência na admissão.....   | 39 |
| Artigo 68.º .....  | 39 |
| Igualdade de tratamento.....   | 39 |
| <b>CAPÍTULO II</b> .....   | 39 |

|  |    |
|--|----|
| <b>Outras modalidades especiais de vínculo de emprego público.....</b>           | 39 |
| Artigo 69.º .....  | 40 |
| Remissão .....   | 40 |
| Artigo 70.º .....  | 40 |
| Trabalho a tempo parcial e teletrabalho para os trabalhadores nomeados.....      | 40 |
| Título IV .....  | 40 |
| Conteúdo do vínculo de emprego público .....                                     | 40 |
| <b>CAPÍTULO I .....</b>  | 40 |
| <b>Direitos, deveres e garantias do trabalhador e do empregador público.....</b> | 40 |
| SECÇÃO I.....  | 40 |
| Disposições gerais .....   | 40 |
| Artigo 71.º .....  | 41 |
| Deveres gerais do empregador público e do trabalhador.....                       | 41 |
| Artigo 72.º .....  | 41 |
| Deveres do empregador público .....  | 41 |
| Artigo 73.º .....  | 42 |
| Garantias do trabalhador.....  | 42 |
| Artigo 74.º .....  | 42 |
| Deveres do trabalhador .....   | 42 |
| SECÇÃO II.....   | 44 |
| Poderes do empregador público .....  | 44 |
| Artigo 75.º .....  | 44 |
| Poder de direção .....   | 44 |
| Artigo 76.º .....  | 44 |
| Regulamento interno do órgão ou serviço.....                                     | 44 |
| Artigo 77.º .....  | 45 |
| Poder disciplinar .....  | 45 |
| SECÇÃO III .....   | 45 |
| Acordos de limitação da liberdade de trabalho.....                               | 45 |
| Artigo 78.º .....  | 45 |
| Pacto de não concorrência .....  | 45 |
| Artigo 79.º .....  | 46 |
| Pacto de permanência.....  | 46 |
| <b>CAPÍTULO II .....</b>   | 46 |
| <b>Atividade, local de trabalho e carreiras.....</b>                             | 46 |
| SECÇÃO I.....  | 46 |

|  |           |
|--|-----------|
| Disposições gerais .....                                 | 46        |
| Artigo 80.º .....  | 46        |
| Funções desempenhadas .....                              | 46        |
| Artigo 81.º .....  | 47        |
| Conteúdo funcional .....                                 | 47        |
| Artigo 82.º .....  | 47        |
| Exercício de funções.....                                | 47        |
| Artigo 83.º .....  | 47        |
| Atribuição de funções e desenvolvimento da carreira..... | 47        |
| Artigo 84.º .....  | 48        |
| Local de trabalho .....                                  | 48        |
| SECÇÃO II.....   | 48        |
| Carreiras .....  | 48        |
| Artigo 85.º .....  | 48        |
| Carreiras gerais e especiais .....                       | 48        |
| Artigo 86.º .....  | 49        |
| Carreiras unicategoriais e pluricategoriais .....        | 49        |
| Artigo 87.º .....  | 49        |
| Graus de complexidade funcional.....                     | 49        |
| Artigo 88.º .....  | 50        |
| Posições remuneratórias.....                             | 50        |
| Artigo 89.º .....  | 50        |
| Enumeração e caracterização.....                         | 50        |
| SECÇÃO III.....  | 51        |
| Avaliação de desempenho.....                             | 51        |
| Artigo 90.º .....  | 51        |
| Avaliação de desempenho.....                             | 51        |
| Artigo 91.º .....  | 51        |
| Princípios da avaliação do desempenho.....               | 51        |
| Artigo 92.º .....  | 52        |
| Efeitos da avaliação do desempenho .....                 | 52        |
| <b>CAPÍTULO III.....</b>                                 | <b>52</b> |
| <b>Mobilidade.....</b>                                   | <b>52</b> |
| Artigo 93.º .....  | 52        |
| Situações de mobilidade .....                            | 52        |
| Artigo 94.º .....  | 53        |

|  |    |
|--|----|
| Modalidades de mobilidade .....  | 53 |
| Artigo 95.º .....  | 53 |
| Forma de operar a mobilidade .....   | 53 |
| Artigo 96.º .....  | 54 |
| Dispensa do acordo do trabalhador para a mobilidade.....                   | 54 |
| Artigo 97.º .....  | 55 |
| Dispensa do acordo do órgão ou serviço de origem para a mobilidade.....    | 55 |
| Artigo 98.º .....  | 55 |
| Duração.....   | 55 |
| Artigo 99.º .....  | 56 |
| Situações excecionais de mobilidade .....                                  | 56 |
| Artigo 100.º .....   | 57 |
| Consolidação da mobilidade na categoria.....                               | 57 |
| Artigo 101.º .....   | 58 |
| Avaliação do desempenho e tempo de serviço em situação de mobilidade ..... | 58 |
| <b>CAPÍTULO IV</b> .....   | 59 |
| <b>Tempo de trabalho</b> .....   | 59 |
| <b>SECÇÃO I</b> .....  | 59 |
| <b>Disposições gerais</b> .....  | 59 |
| Artigo 102.º .....   | 59 |
| Aplicação do Código do Trabalho.....                                       | 59 |
| Artigo 103.º .....   | 59 |
| Tempo de trabalho .....  | 59 |
| Artigo 104.º .....   | 59 |
| Períodos de funcionamento e de atendimento .....                           | 59 |
| Artigo 105.º .....   | 60 |
| Registo dos tempos de trabalho.....  | 60 |
| Artigo 106.º .....   | 60 |
| Limites máximos dos períodos normais de trabalho.....                      | 60 |
| <b>SECÇÃO II</b> .....   | 61 |
| <b>Regimes de duração do trabalho</b> .....                                | 61 |
| Subsecção I.....   | 61 |
| <b>Regimes de adaptabilidade e banco de horas</b> .....                    | 61 |
| Artigo 107.º .....   | 61 |
| Adaptabilidade .....   | 61 |
| Artigo 108.º .....   | 61 |

|   |    |
|---|----|
| Aplicação aos trabalhadores nomeados.....                             | 61 |
| Artigo 109.º.....   | 62 |
| <b>Outros regimes especiais</b> .....                                 | 62 |
| <b>SECÇÃO III</b> .....   | 62 |
| <b>Horário de trabalho</b> .....                                      | 62 |
| Subsecção I.....  | 62 |
| <b>Disposições gerais</b> .....                                       | 62 |
| Artigo 110.º.....   | 62 |
| Horário de trabalho e períodos de funcionamento e de atendimento..... | 62 |
| Artigo 111.º.....   | 62 |
| Intervalo de descanso.....  | 62 |
| Subsecção II.....   | 63 |
| <b>Modalidades de horário</b> .....                                   | 63 |
| Artigo 112.º.....   | 63 |
| Adoção das modalidades de horário.....                                | 63 |
| Artigo 113.º.....   | 63 |
| Horário flexível .....  | 63 |
| Artigo 114.º.....   | 64 |
| Horário rígido.....   | 64 |
| Artigo 115.º.....   | 65 |
| Horário desfasado .....   | 65 |
| Artigo 116.º.....   | 65 |
| Jornada contínua.....   | 65 |
| Artigo 117.º.....   | 65 |
| Trabalho por turnos.....  | 65 |
| Subsecção III.....  | 66 |
| <b>Isenção de horário de trabalho</b> .....                           | 66 |
| Artigo 118.º.....   | 66 |
| Condições da isenção de horário de trabalho .....                     | 66 |
| Artigo 119.º.....   | 66 |
| Modalidades e efeitos da isenção de horário de trabalho.....          | 66 |
| Artigo 120.º.....   | 67 |
| Não sujeição a horário de trabalho.....                               | 67 |
| <b>SECÇÃO IV</b> .....  | 68 |
| <b>Trabalho suplementar</b> .....                                     | 68 |
| Artigo 121.º.....   | 68 |

|   |    |
|---|----|
| Limites da duração do trabalho suplementar .....                  | 68 |
| Artigo 122.º .....  | 69 |
| Registo .....   | 69 |
| <b>CAPÍTULO V</b> .....   | 69 |
| <b>Tempos de não trabalho</b> .....                               | 69 |
| <b>SECÇÃO I</b> .....   | 69 |
| <b>Disposição</b> .....   | 69 |
| Artigo 123.º .....  | 69 |
| <b>Disposições gerais</b> .....                                   | 69 |
| Artigo 124.º .....  | 70 |
| <b>Descanso diário</b> .....                                      | 70 |
| Artigo 125.º .....  | 70 |
| Semana de trabalho e descanso semanal .....                       | 71 |
| Artigo 126.º .....  | 72 |
| Duração do descanso semanal obrigatório .....                     | 72 |
| <b>SECÇÃO II</b> .....  | 73 |
| <b>Férias</b> .....   | 73 |
| Artigo 127.º .....  | 73 |
| Direito a férias .....  | 73 |
| Artigo 128.º .....  | 73 |
| Vínculos de duração inferior a seis meses .....                   | 73 |
| Artigo 129.º .....  | 74 |
| Doença no período de férias .....                                 | 74 |
| Artigo 130.º .....  | 74 |
| Efeitos da suspensão do contrato por impedimento prolongado ..... | 74 |
| Artigo 131.º .....  | 75 |
| Violação do direito a férias .....                                | 75 |
| Artigo 132.º .....  | 75 |
| Exercício de outra atividade durante as férias .....              | 75 |
| Artigo 133.º .....  | 75 |
| Contacto em período de férias .....                               | 76 |
| <b>SECÇÃO III</b> .....   | 76 |
| <b>Faltas</b> .....   | 76 |
| Subsecção I .....   | 76 |
| <b>Disposições comuns</b> .....                                   | 76 |
| Artigo 134.º .....  | 76 |



|  |    |
|--|----|
| Faltas justificadas .....  | 76 |
| Artigo 135.º .....   | 77 |
| Faltas por conta do período de férias.....   | 77 |
| Subsecção II.....  | 78 |
| <b>Faltas por doença e justificação da doença</b> .....                              | 78 |
| Artigo 136.º .....   | 78 |
| Verificação da situação de doença por médico designado pela segurança social .....   | 78 |
| Artigo 137.º .....   | 78 |
| Verificação da situação de doença por médico designado pelo empregador público ..... | 78 |
| Artigo 138.º .....   | 79 |
| Reavaliação da situação de doença.....   | 79 |
| Artigo 139.º .....   | 79 |
| Procedimento de reavaliação da doença .....  | 79 |
| Artigo 140.º .....   | 80 |
| Impossibilidade de comparência ao exame médico .....                                 | 80 |
| Artigo 141.º .....   | 80 |
| Comunicação do resultado da verificação.....   | 80 |
| Artigo 142.º .....   | 81 |
| Eficácia do resultado da verificação da situação de doença.....                      | 81 |
| Artigo 143.º .....   | 81 |
| Comunicações e taxas .....   | 81 |
| <b>CAPÍTULO VI</b> .....   | 81 |
| <b>Remuneração</b> .....   | 81 |
| <b>SECÇÃO I</b> .....  | 81 |
| <b>Disposições gerais</b> .....  | 81 |
| Artigo 144.º .....   | 81 |
| Princípios gerais .....  | 81 |
| Artigo 145.º .....   | 82 |
| Direito à remuneração .....  | 82 |
| Artigo 146.º .....   | 82 |
| Componentes da remuneração.....  | 82 |
| <b>SECÇÃO II</b> .....   | 82 |
| <b>Remuneração base</b> .....  | 82 |
| Artigo 147.º .....   | 82 |

|  |           |
|--|-----------|
| Tabela remuneratória única.....                                      | 82        |
| Artigo 148.º.....  | 83        |
| Retribuição mínima mensal garantida.....                             | 83        |
| Artigo 149.º.....  | 83        |
| Fixação da remuneração base.....                                     | 83        |
| Artigo 150.º.....  | 83        |
| Conceito de remuneração base.....                                    | 83        |
| Artigo 151.º.....  | 84        |
| Subsídio de Natal.....   | 84        |
| Artigo 152.º.....  | 84        |
| Remuneração do período de férias.....                                | 84        |
| Artigo 153.º.....  | 85        |
| Cálculo do valor da remuneração horária e diária.....                | 85        |
| Artigo 154.º.....  | 85        |
| Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária..... | 85        |
| Artigo 155.º.....  | 86        |
| Regra geral de alteração do posicionamento remuneratório.....        | 86        |
| Artigo 156.º.....  | 87        |
| Regras especiais de alteração do posicionamento remuneratório.....   | 87        |
| Artigo 157.º.....  | 88        |
| Remuneração em caso de mobilidade.....                               | 88        |
| Artigo 158.º.....  | 89        |
| Opção pela remuneração base.....                                     | 89        |
| SECÇÃO III.....  | 89        |
| <b>Suplementos remuneratórios.....</b>                               | <b>89</b> |
| Artigo 159.º.....  | 89        |
| Condições de atribuição dos suplementos remuneratórios.....          | 89        |
| Artigo 160.º.....  | 90        |
| Trabalho noturno.....  | 90        |
| Artigo 161.º.....  | 91        |
| Suplemento remuneratório de turno.....                               | 91        |
| Artigo 162.º.....  | 91        |
| Trabalho suplementar.....  | 91        |
| Artigo 163.º.....  | 92        |
| Limites remuneratórios.....  | 92        |
| Artigo 164.º.....  | 92        |

|  |    |
|--|----|
| Isenção de horário de trabalho.....                    | 92 |
| Artigo 165.º.....                                      | 92 |
| Feridos .....  | 93 |
| SECÇÃO IV.....   | 93 |
| <b>Prémios de desempenho</b> .....                     | 93 |
| Artigo 166.º.....                                      | 93 |
| Preparação da atribuição .....                         | 93 |
| Artigo 167.º.....                                      | 93 |
| Condições da atribuição dos prémios de desempenho..... | 93 |
| Artigo 168.º.....                                      | 94 |
| Outros sistemas de recompensa do desempenho.....       | 94 |
| SECÇÃO V.....  | 94 |
| <b>Descontos</b> .....                                 | 94 |
| Artigo 169.º.....                                      | 94 |
| Enumeração .....                                       | 94 |
| Artigo 170.º.....                                      | 95 |
| Descontos obrigatórios.....                            | 95 |
| Artigo 171.º.....                                      | 95 |
| Descontos facultativos.....                            | 95 |
| SECÇÃO VI.....   | 95 |
| <b>Cumprimento</b> .....                               | 95 |
| Artigo 172.º.....                                      | 95 |
| Forma do cumprimento.....                              | 95 |
| Artigo 173.º.....                                      | 96 |
| Tempo do cumprimento.....                              | 96 |
| SECÇÃO VII.....  | 96 |
| <b>Garantias dos créditos remuneratórios</b> .....     | 96 |
| Artigo 174.º.....                                      | 96 |
| Compensações e descontos .....                         | 96 |
| Artigo 175.º.....                                      | 97 |
| Insuscetibilidade de cessão .....                      | 97 |
| <b>CAPÍTULO VII</b> .....                              | 97 |
| <b>Exercício do Poder Disciplinar</b> .....            | 97 |
| SECÇÃO I.....  | 97 |
| <b>Disposições gerais</b> .....                        | 97 |
| Artigo 176.º.....                                      | 97 |

|   |     |
|---|-----|
| Sujeição ao poder disciplinar.....  | 97  |
| Artigo 177.º.....   | 97  |
| Exclusão da responsabilidade disciplinar.....                               | 97  |
| Artigo 178.º.....   | 98  |
| Prescrição da infração disciplinar e do procedimento disciplinar.....       | 98  |
| Artigo 179.º.....   | 99  |
| Infração disciplinar e processo penal.....                                  | 99  |
| SECÇÃO II.....  | 100 |
| <b>Sanções disciplinares</b> .....  | 100 |
| Subsecção I.....  | 100 |
| <b>Disposições gerais</b> .....   | 100 |
| Artigo 180.º.....   | 100 |
| Escala das sanções disciplinares.....                                       | 100 |
| Artigo 181.º.....   | 100 |
| Caracterização das sanções disciplinares.....                               | 100 |
| Artigo 182.º.....   | 101 |
| Efeitos das sanções disciplinares.....                                      | 101 |
| Subsecção II.....   | 102 |
| <b>Infrações a que são aplicáveis as sanções disciplinares</b> .....        | 102 |
| Artigo 183.º.....   | 102 |
| Infração disciplinar.....   | 102 |
| Artigo 184.º.....   | 102 |
| Repreensão escrita.....   | 102 |
| Artigo 185.º.....   | 102 |
| Multa.....  | 102 |
| Artigo 186.º.....   | 102 |
| Suspensão.....  | 103 |
| Artigo 187.º.....   | 104 |
| Despedimento disciplinar ou demissão.....                                   | 104 |
| Artigo 188.º.....   | 104 |
| Cessaçao da comissão de serviço.....  | 104 |
| Artigo 189.º.....   | 104 |
| Medida das sanções disciplinares.....                                       | 104 |
| Artigo 190.º.....   | 105 |
| Circunstâncias dirimentes e atenuantes da responsabilidade disciplinar..... | 105 |
| Artigo 191.º.....   | 105 |

|   |     |
|---|-----|
| Circunstâncias agravantes especiais da responsabilidade disciplinar .....               | 105 |
| Artigo 192.º .....  | 106 |
| Suspensão da sanção disciplinar.....  | 106 |
| Artigo 193.º .....  | 107 |
| Prescrição das sanções disciplinares .....  | 107 |
| SECÇÃO III .....  | 107 |
| <b>Procedimentos disciplinares</b> .....  | 107 |
| Subsecção I.....  | 107 |
| <b>Disposições gerais</b> .....   | 107 |
| Artigo 194.º .....  | 107 |
| Obrigatoriedade de processo disciplinar.....  | 107 |
| Artigo 195.º .....  | 107 |
| Formas de processo .....  | 107 |
| Artigo 196.º .....  | 108 |
| Competência para a instauração do procedimento disciplinar.....                         | 108 |
| Artigo 197.º .....  | 108 |
| Competência para aplicação das sanções disciplinares.....                               | 108 |
| Artigo 198.º .....  | 108 |
| Local da instauração e mudança de órgão ou serviço na pendência do<br>procedimento..... | 109 |
| Artigo 199.º .....  | 109 |
| Apensação de processos .....  | 109 |
| Artigo 200.º .....  | 109 |
| Natureza secreta do processo.....   | 109 |
| Artigo 201.º .....  | 110 |
| Forma dos atos processuais e atos oficiosos .....                                       | 110 |
| Artigo 202.º .....  | 110 |
| Constituição de advogado.....   | 110 |
| Artigo 203.º .....  | 110 |
| Nulidades .....   | 110 |
| Artigo 204.º .....  | 111 |
| Alteração da situação jurídico-funcional do trabalhador .....                           | 111 |
| Subsecção II.....   | 111 |
| <b>Procedimento disciplinar comum</b> .....   | 111 |
| Divisão I .....   | 111 |
| <b>Fase de instrução do processo</b> .....  | 111 |

|  |     |
|--|-----|
| Artigo 205.º                                 | 111 |
| Início e termo da instrução                  | 111 |
| Artigo 206.º                                 | 111 |
| Participação ou queixa                       | 111 |
| Artigo 207.º                                 | 112 |
| Despacho liminar                             | 112 |
| Artigo 208.º                                 | 113 |
| Nomeação do instrutor                        | 113 |
| Artigo 209.º                                 | 113 |
| Suspeição do instrutor                       | 113 |
| Artigo 210.º                                 | 114 |
| Medidas cautelares                           | 114 |
| Artigo 211.º                                 | 114 |
| Suspensão preventiva                         | 114 |
| Artigo 212.º                                 | 114 |
| Instrução do processo                        | 114 |
| Artigo 213.º                                 | 115 |
| Termo da instrução                           | 115 |
| Divisão II                                   | 116 |
| <b>Fase de defesa do trabalhador</b>         | 116 |
| Artigo 214.º                                 | 116 |
| Notificação da acusação                      | 116 |
| Artigo 215.º                                 | 116 |
| Incapacidade física ou mental                | 117 |
| Artigo 216.º                                 | 117 |
| Exame do processo e apresentação da defesa   | 117 |
| Artigo 217.º                                 | 118 |
| Confiança do processo                        | 118 |
| Artigo 218.º                                 | 118 |
| Produção da prova oferecida pelo trabalhador | 118 |
| Divisão III                                  | 119 |
| <b>Fase da decisão</b>                       | 119 |
| Artigo 219.º                                 | 119 |
| Relatório final do instrutor                 | 119 |
| Artigo 220.º                                 | 120 |
| Decisão                                      | 120 |

|   |     |
|---|-----|
| Artigo 221.º .....  | 120 |
| Pluralidade de trabalhadores acusados.....                    | 120 |
| Artigo 222.º .....  | 121 |
| Notificação da decisão.....                                   | 121 |
| Artigo 223.º .....  | 121 |
| Início de produção de efeitos das sanções disciplinares ..... | 121 |
| Divisão IV.....   | 121 |
| <b>Impugnações</b> .....                                      | 121 |
| Artigo 224.º .....  | 121 |
| Meios impugnatórios.....                                      | 122 |
| Artigo 225.º .....  | 122 |
| Recurso hierárquico ou tutelar .....                          | 122 |
| Artigo 226.º .....  | 122 |
| Outros meios de prova .....                                   | 122 |
| Artigo 227.º .....  | 123 |
| Regime de subida dos recursos.....                            | 123 |
| Artigo 228.º .....  | 123 |
| Renovação do procedimento disciplinar .....                   | 123 |
| Subsecção III.....  | 123 |
| Divisão I .....   | 124 |
| Artigo 229.º .....  | 124 |
| Processos de inqumto e sindicância.....                       | 124 |
| Artigo 230.º .....  | 124 |
| Anúncios e editais .....                                      | 124 |
| Artigo 231.º .....  | 124 |
| Relatório e trâmites ulteriores.....                          | 124 |
| Divisão II .....  | 125 |
| <b>Processo disciplinar especial de averiguações</b> .....    | 125 |
| Artigo 232.º .....  | 125 |
| Instauração.....  | 125 |
| Artigo 233.º .....  | 126 |
| Tramitação.....   | 126 |
| Artigo 234.º .....  | 126 |
| Relatório e decisão.....                                      | 126 |
| Divisão III .....   | 127 |
| <b>Revisão do procedimento disciplinar</b> .....              | 127 |

|   |     |
|---|-----|
| Artigo 235.º .....  | 127 |
| Requisitos da revisão.....  | 127 |
| Artigo 236.º .....  | 128 |
| Legitimidade .....  | 128 |
| Artigo 237.º .....  | 128 |
| Decisão sobre o requerimento .....  | 128 |
| Artigo 238.º .....  | 128 |
| Trâmites .....  | 128 |
| Artigo 239.º .....  | 128 |
| Efeitos da revisão procedente .....   | 128 |
| Divisão IV.....   | 129 |
| <b>Reabilitação</b> .....   | 129 |
| Artigo 240.º .....  | 129 |
| Regime aplicável .....  | 129 |
| <b>CAPÍTULO VIII</b> .....  | 130 |
| <b>Vicissitudes modificativas</b> .....   | 130 |
| SECÇÃO I.....   | 130 |
| <b>Cedência de interesse público</b> .....  | 130 |
| Artigo 241.º .....  | 130 |
| Cedência de interesse público.....  | 130 |
| Artigo 242.º .....  | 131 |
| Regime jurídico da cedência de interesse público.....   | 131 |
| Artigo 243.º .....  | 132 |
| Cedência de interesse público para empregador público.....  | 132 |
| Artigo 244.º .....  | 133 |
| Casos especiais de cedência de interesse público.....   | 133 |
| SECÇÃO II.....  | 133 |
| <b>Reafetação e requalificação de trabalhadores em caso de reorganização e racionalização de efetivos</b> ..... | 133 |
| Subsecção I.....  | 133 |
| <b>Procedimento de reorganização ou racionalização e reafetação dos trabalhadores</b> .....                     | 133 |
| Divisão I .....   | 134 |
| <b>Disposições gerais</b> .....   | 134 |
| Artigo 245.º .....  | 134 |
| Reorganização de órgão ou serviço e racionalização de efetivos.....   | 134 |



|   |     |
|---|-----|
| Artigo 246.º .....  | 135 |
| Período de mobilidade voluntária .....  | 135 |
| Artigo 247.º .....  | 135 |
| Trabalhadores em situação transitória .....   | 135 |
| Artigo 248.º .....  | 135 |
| Situações de mobilidade e comissão de serviço .....   | 135 |
| Artigo 249.º .....  | 136 |
| Trabalhadores em situação de licença .....  | 136 |
| Artigo 250.º .....  | 137 |
| Fixação de critérios gerais e abstratos de identificação do universo de trabalhadores ..... | 137 |
| Divisão II .....  | 137 |
| <b>Tramitação</b> .....   | 137 |
| Artigo 251.º .....  | 137 |
| Início do procedimento .....  | 137 |
| Artigo 252.º .....  | 138 |
| Métodos de seleção .....  | 138 |
| Artigo 253.º .....  | 139 |
| Aplicação do método de avaliação do desempenho .....  | 139 |
| Artigo 254.º .....  | 139 |
| Aplicação do método avaliação de competências profissionais .....                           | 139 |
| Artigo 255.º .....  | 140 |
| Seleção de trabalhadores não reafectos .....  | 140 |
| Artigo 256.º .....  | 141 |
| Reafetação .....  | 141 |
| Artigo 257.º .....  | 142 |
| Colocação dos trabalhadores não reafetos em situação de requalificação .....                | 142 |
| Subsecção II .....  | 142 |
| Divisão I .....   | 142 |
| <b>Disposições gerais</b> .....   | 142 |
| Artigo 258.º .....  | 142 |
| Situação de requalificação .....  | 142 |
| Artigo 259.º .....  | 143 |
| Duração da situação de requalificação .....   | 143 |
| Artigo 260.º .....  | 143 |
| Formação profissional durante a requalificação .....  | 143 |

|  |     |
|--|-----|
| Artigo 261.º .....   | 143 |
| Situação jurídica do trabalhador em requalificação .....   | 143 |
| Artigo 262.º .....   | 144 |
| Direitos dos trabalhadores na situação de requalificação.....  | 144 |
| Artigo 263.º .....   | 146 |
| Remuneração do trabalhador em situação de requalificação .....   | 146 |
| Artigo 264.º .....   | 146 |
| Deveres dos trabalhadores na situação de requalificação .....  | 146 |
| Divisão II .....   | 147 |
| <b>Reinício de funções e vicissitudes da situação de requalificação</b> .....  | 147 |
| Artigo 265.º .....   | 147 |
| Recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação.....   | 147 |
| Artigo 266.º .....   | 148 |
| Reinício de funções em serviço .....   | 148 |
| Artigo 267.º .....   | 149 |
| Reinício de funções noutras pessoas coletivas de direito público e instituições<br>particulares de solidariedade social..... | 149 |
| Artigo 268.º .....   | 149 |
| Suspensão da situação de requalificação .....  | 149 |
| Artigo 269.º .....   | 150 |
| Cessaçao da situação de requalificação .....   | 150 |
| Divisão III .....  | 150 |
| Artigo 270.º .....   | 150 |
| Afetação .....   | 150 |
| Artigo 271.º .....   | 150 |
| Entidade gestora do sistema de requalificação .....  | 150 |
| Artigo 272.º .....   | 151 |
| Transmissão de informação.....   | 151 |
| Artigo 273.º .....   | 151 |
| Transferências orçamentais.....  | 151 |
| Artigo 274.º .....   | 152 |
| Aplicação a trabalhadores em entidades públicas empresariais .....   | 152 |
| Artigo 275.º .....   | 152 |
| <b>Pessoal de serviços extintos em situação de licença sem vencimento ou<br/>remuneração</b> .....                           | 152 |
| SECÇÃO III .....   | 153 |

|  |     |
|--|-----|
| <b>Outras situações de redução da atividade ou suspensão do vínculo de emprego público</b> ..... | 153 |
| Subsecção I.....   | 153 |
| <b>Disposições gerais</b> .....  | 153 |
| Artigo 276.º.....  | 153 |
| Factos que determinam a redução ou a suspensão.....  | 154 |
| Artigo 277.º.....  | 154 |
| Efeitos da redução e da suspensão .....  | 154 |
| Subsecção II.....  | 154 |
| <b>Suspensão do vínculo de emprego público por facto respeitante ao trabalhador</b> .....        | 154 |
| Artigo 278.º.....  | 154 |
| Factos determinantes .....   | 154 |
| Artigo 279.º.....  | 155 |
| Regresso do trabalhador.....   | 155 |
| Subsecção III.....   | 155 |
| <b>Licenças</b> .....  | 155 |
| Artigo 280.º.....  | 155 |
| Concessão e recusa da licença .....  | 155 |
| Artigo 281.º.....  | 156 |
| Efeitos.....   | 156 |
| Artigo 282.º.....  | 157 |
| Licença sem remuneração para acompanhamento do cônjuge colocado no estrangeiro.....              | 157 |
| Artigo 283.º.....  | 157 |
| Licença sem remuneração para exercício de funções em organismos internacionais .....             | 157 |
| Subsecção IV.....  | 158 |
| <b>Pré-reforma</b> .....   | 158 |
| Artigo 284.º.....  | 158 |
| Acordo de pré-reforma.....   | 158 |
| Artigo 285.º.....  | 159 |
| Direitos do trabalhador .....  | 159 |
| Artigo 286.º.....  | 159 |
| Prestação de pré-reforma .....   | 159 |
| Artigo 287.º.....  | 159 |
| Extinção da situação de pré-reforma.....   | 159 |

|   |     |
|---|-----|
| <b>CAPÍTULO IX</b> .....  | 160 |
| <b>Extinção do vínculo</b> .....  | 160 |
| <b>SECÇÃO I</b> .....   | 160 |
| <b>Disposições Gerais</b> .....   | 160 |
| Artigo 288.º .....  | 160 |
| Proibição de despedimento ou demissão sem justa causa .....                             | 160 |
| Artigo 289.º .....  | 160 |
| Formas de extinção do vínculo de trabalho .....   | 160 |
| Artigo 290.º .....  | 161 |
| Deveres do empregador público e do trabalhador decorrentes da extinção do vínculo ..... | 161 |
| <b>SECÇÃO II</b> .....  | 161 |
| <b>Causas de extinção comuns</b> .....  | 162 |
| Subsecção I .....   | 162 |
| <b>Caducidade do vínculo de emprego público</b> .....                                   | 162 |
| Artigo 291.º .....  | 162 |
| Situações de caducidade .....   | 162 |
| Artigo 292.º .....  | 162 |
| Reforma ou aposentação por velhice ou invalidez .....                                   | 162 |
| Artigo 293.º .....  | 162 |
| Caducidade do contrato de trabalho em funções públicas a termo certo .....              | 162 |
| Artigo 294.º .....  | 163 |
| Caducidade do contrato de trabalho em funções públicas a termo incerto .....            | 163 |
| Subsecção II .....  | 163 |
| <b>Extinção por acordo</b> .....  | 163 |
| Artigo 295.º .....  | 163 |
| Acordo de cessação do vínculo de emprego público .....                                  | 163 |
| Subsecção III .....   | 165 |
| <b>Extinção por motivos disciplinares</b> .....   | 165 |
| Artigo 296.º .....  | 165 |
| Fundamento do despedimento ou demissão por motivo disciplinar .....                     | 165 |
| Artigo 297.º .....  | 167 |
| Procedimento para despedimento ou demissão .....  | 167 |
| Artigo 298.º .....  | 167 |
| Artigo 299.º .....  | 167 |
| Invalidez do despedimento ou da demissão .....  | 167 |

|  |            |
|--|------------|
| Artigo 300.º .....   | 168        |
| Indemnização em substituição da reconstituição da situação .....   | 168        |
| Artigo 301.º .....   | 169        |
| Regras especiais relativas ao contrato a termo.....  | 169        |
| Subsecção IV .....   | 169        |
| <b>Extinção pelo trabalhador com aviso prévio .....</b>  | <b>169</b> |
| Artigo 302.º .....   | 169        |
| Modalidades de extinção.....   | 169        |
| Artigo 303.º .....   | 170        |
| Denúncia do contrato de trabalho em funções públicas .....   | 170        |
| Artigo 304.º .....   | 170        |
| Exoneração a pedido do trabalhador .....   | 170        |
| Artigo 305.º .....   | 170        |
| Falta de cumprimento dos prazos de aviso prévio.....   | 170        |
| Subsecção V .....  | 170        |
| <b>Extinção pelo trabalhador com justa causa.....</b>  | <b>170</b> |
| Artigo 306.º .....   | 170        |
| Justa causa de extinção do vínculo de emprego público.....   | 170        |
| Artigo 307.º .....   | 171        |
| Procedimento .....   | 171        |
| Artigo 308.º .....   | 171        |
| Indemnização devida ao trabalhador .....   | 172        |
| Artigo 309.º .....   | 172        |
| Impugnação da declaração de extinção do vínculo.....   | 172        |
| SECCÃO III .....   | 172        |
| <b>Cessação do contrato de trabalho em funções públicas na sequência de<br/>processo de reorganização de serviços e racionalização de efetivos .....</b> | <b>172</b> |
| Artigo 310.º .....   | 172        |
| Procedimento .....   | 172        |
| Artigo 311.º .....   | 173        |
| Compensação pela cessação do contrato .....  | 173        |
| Artigo 312.º .....   | 174        |
| Ilicitude da cessação do contrato de trabalho em funções públicas .....  | 174        |
| Parte III.....   | 175        |
| <b>Direito Coletivo .....</b>  | <b>175</b> |
| Título I.....  | 175        |

|  |     |
|--|-----|
| Estruturas de representação coletiva dos trabalhadores.....                                    | 175 |
| <b>CAPÍTULO I</b> .....  | 175 |
| <b>Disposições gerais</b> .....  | 175 |
| Artigo 313.º .....   | 175 |
| Representação coletiva dos trabalhadores em funções públicas.....                              | 175 |
| Artigo 314.º .....   | 175 |
| Crédito de horas dos representantes dos trabalhadores .....                                    | 175 |
| Artigo 315.º .....   | 175 |
| Faltas .....   | 175 |
| Artigo 316.º .....   | 176 |
| Proteção em caso de procedimento disciplinar, despedimento ou demissão ..                      | 176 |
| Artigo 317.º .....   | 177 |
| Proteção em caso de mobilidade .....   | 177 |
| Artigo 318.º .....   | 177 |
| Informações confidenciais.....   | 177 |
| <b>CAPÍTULO II</b> .....   | 177 |
| <b>Comissões de trabalhadores</b> .....  | 177 |
| SECÇÃO I.....  | 178 |
| <b>Disposições gerais sobre comissões de trabalhadores</b> .....                               | 178 |
| Artigo 319.º .....   | 178 |
| Princípios gerais relativos a comissões, subcomissões e comissões<br>coordenadoras.....        | 178 |
| Artigo 320.º .....   | 178 |
| Número de membros de comissão de trabalhadores, comissão coordenadora<br>ou subcomissão .....  | 178 |
| Artigo 321.º .....   | 179 |
| Reunião de trabalhadores no local de trabalho convocada por comissão de<br>trabalhadores ..... | 179 |
| Artigo 322.º .....   | 179 |
| Crédito de horas de membros das comissões.....   | 179 |
| SECÇÃO II.....   | 180 |
| <b>Direitos das comissões de trabalhadores</b> .....   | 180 |
| Subsecção I.....   | 180 |
| <b>Disposições gerais</b> .....  | 180 |
| Artigo 323.º .....   | 180 |
| Direitos da comissão e subcomissão de trabalhadores .....                                      | 180 |

|   |     |
|---|-----|
| Artigo 324.º .....  | 180 |
| Reuniões da comissão de trabalhadores com o dirigente máximo ou órgão de direção do órgão ou serviço..... | 180 |
| Subsecção II.....   | 181 |
| <b>Informação e consulta</b> .....  | 181 |
| Artigo 325.º .....  | 181 |
| Conteúdo do direito a informação.....   | 181 |
| Artigo 326.º .....  | 181 |
| Obrigatoriedade de parecer prévio .....   | 181 |
| Subsecção III.....  | 182 |
| <b>Controlo de gestão do empregador público</b> .....   | 182 |
| Artigo 327.º .....  | 182 |
| Finalidade e conteúdo do controlo de gestão .....   | 182 |
| Artigo 328.º .....  | 182 |
| Limites ao controlo de gestão.....  | 182 |
| SECÇÃO III .....  | 183 |
| <b>Constituição e extinção da comissão de trabalhadores</b> .....   | 183 |
| Artigo 329.º .....  | 183 |
| Disposição geral .....  | 183 |
| Artigo 330.º .....  | 183 |
| Registo .....   | 183 |
| Artigo 331.º .....  | 184 |
| Publicação .....  | 184 |
| Artigo 332.º .....  | 185 |
| Controlo de legalidade da constituição e dos estatutos das comissões.....                                 | 185 |
| Artigo 333.º .....  | 185 |
| Fusão de serviços .....   | 185 |
| Artigo 334.º .....  | 185 |
| Extinção judicial .....   | 186 |
| Artigo 335.º .....  | 186 |
| Cancelamento do registo .....   | 186 |
| <b>CAPÍTULO III</b> .....   | 186 |
| <b>Associações sindicais</b> .....  | 187 |
| SECÇÃO I.....   | 187 |
| <b>Disposições gerais</b> .....   | 187 |
| Artigo 336.º .....  | 187 |

|   |     |
|---|-----|
| Direito de associação sindical .....  | 187 |
| Artigo 337.º .....  | 187 |
| Direitos das associações sindicais .....  | 187 |
| SECÇÃO II.....  | 187 |
| <b>Constituição e organização das associações</b> .....                               | 188 |
| Artigo 338.º .....  | 188 |
| Comunicações ao membro do Governo responsável pela área da Administração Pública..... | 188 |
| SECÇÃO III .....  | 188 |
| <b>Atividade sindical no órgão ou serviço</b> .....                                   | 188 |
| Artigo 339.º .....  | 188 |
| Atividade sindical no órgão ou serviço.....   | 188 |
| Artigo 340.º .....  | 188 |
| Reunião de trabalhadores no local de trabalho.....                                    | 188 |
| Artigo 341.º .....  | 189 |
| Número de delegados sindicais .....   | 189 |
| Artigo 342.º .....  | 190 |
| Informação e consulta de delegado sindical .....                                      | 190 |
| Artigo 343.º .....  | 191 |
| Crédito de horas de delegado sindical.....  | 191 |
| Artigo 344.º .....  | 191 |
| Crédito de horas dos membros da direção de associação sindical .....                  | 191 |
| Artigo 345.º .....  | 194 |
| Faltas.....   | 194 |
| Título II .....   | 195 |
| Negociação coletiva de trabalho.....  | 195 |
| <b>CAPÍTULO I</b> .....   | 195 |
| <b>Princípios gerais</b> .....  | 195 |
| SECÇÃO I.....   | 195 |
| <b>Disposições gerais</b> .....   | 195 |
| Artigo 346.º .....  | 195 |
| Direito de negociação coletiva.....   | 195 |
| Artigo 347.º .....  | 195 |
| Princípios .....  | 196 |
| Artigo 348.º .....  | 196 |
| Legitimidade .....  | 196 |



|   |     |
|---|-----|
| <b>CAPÍTULO II</b> .....  | 197 |
| <b>Negociação coletiva sobre o estatuto dos trabalhadores em funções públicas</b> .....     | 198 |
| Artigo 349.º.....   | 198 |
| Objeto da negociação coletiva .....   | 198 |
| Artigo 350.º.....   | 198 |
| Procedimento de negociação .....  | 198 |
| Artigo 351.º.....   | 199 |
| Negociação coletiva suplementar .....   | 199 |
| Artigo 352.º.....   | 200 |
| Informação sobre política salarial .....  | 200 |
| Artigo 353.º.....   | 200 |
| Acordo decorrente da negociação.....  | 200 |
| <b>CAPÍTULO III</b> .....   | 200 |
| <b>Instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho</b> .....                            | 200 |
| SECÇÃO I.....   | 200 |
| <b>Disposições gerais</b> .....   | 201 |
| Artigo 354.º.....   | 201 |
| Conteúdo de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.....                         | 201 |
| Artigo 355.º.....   | 201 |
| Publicação e entrada em vigor dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho ..... | 201 |
| Artigo 356.º.....   | 201 |
| Aplicação de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.....                        | 201 |
| Artigo 357.º.....   | 202 |
| Publicidade.....  | 202 |
| SECÇÃO II.....  | 202 |
| <b>Acordo coletivo de trabalho</b> .....  | 202 |
| Subsecção I.....  | 202 |
| <b>Processo negocial para a celebração do acordo coletivo</b> .....                         | 202 |
| Artigo 358.º.....   | 202 |
| Proposta.....   | 202 |
| Artigo 359.º.....   | 202 |
| Resposta.....   | 202 |
| Artigo 360.º.....   | 203 |
| Prioridade em matéria negocial.....   | 203 |

|   |     |
|---|-----|
| Artigo 361.º  | 203 |
| Negociações diretas                                     | 203 |
| Artigo 362.º  | 203 |
| Apoio técnico da Administração                          | 203 |
| Subsecção II  | 203 |
| <b>Celebração e conteúdo</b>                            | 204 |
| Artigo 363.º  | 204 |
| Legitimidade e representação                            | 204 |
| Artigo 364.º  | 205 |
| Forma do acordo coletivo de trabalho                    | 205 |
| Artigo 365.º  | 205 |
| Conteúdo do acordo coletivo de trabalho                 | 205 |
| Artigo 366.º  | 206 |
| Comissão paritária                                      | 206 |
| Subsecção III   | 206 |
| <b>Depósito</b>   | 206 |
| Artigo 367.º  | 206 |
| Procedimento de depósito de acordo coletivo de trabalho | 206 |
| Artigo 368.º  | 207 |
| Alteração do acordo antes da decisão sobre o depósito   | 207 |
| Subsecção IV  | 207 |
| <b>Âmbito pessoal de aplicação</b>                      | 207 |
| Artigo 369.º  | 207 |
| Incidência subjetiva dos acordos coletivos de trabalho  | 207 |
| Artigo 370.º  | 208 |
| Determinação temporal da filiação                       | 208 |
| Artigo 371.º  | 208 |
| Efeitos da sucessão nas atribuições                     | 208 |
| Subsecção V   | 209 |
| <b>Âmbito temporal de aplicação</b>                     | 209 |
| Artigo 372.º  | 209 |
| Vigência  | 209 |
| Artigo 373.º  | 209 |
| Denúncia  | 209 |
| Artigo 374.º  | 210 |
| Sobrevigência   | 210 |

|   |     |
|---|-----|
| Artigo 375.º .....  | 210 |
| Cessação .....  | 210 |
| Artigo 376.º .....  | 210 |
| Sucessão de acordos coletivos de trabalho .....                     | 210 |
| SECÇÃO III .....  | 211 |
| <b>Acordo de adesão</b> .....                                       | 211 |
| Artigo 377.º .....  | 211 |
| Adesão a acordos coletivos de trabalho e a decisões arbitrais ..... | 211 |
| SECÇÃO IV .....   | 211 |
| Arbitragem .....  | 211 |
| Subsecção I.....  | 212 |
| Arbitragem voluntária.....  | 212 |
| Artigo 378.º .....  | 212 |
| Admissibilidade .....   | 212 |
| Artigo 379.º .....  | 212 |
| Funcionamento .....   | 212 |
| Artigo 380.º .....  | 212 |
| Efeitos da decisão arbitral .....                                   | 212 |
| Subsecção II.....   | 213 |
| Arbitragem necessária.....  | 213 |
| Divisão I .....   | 213 |
| Generalidades.....  | 213 |
| Artigo 381.º .....  | 213 |
| Funcionamento .....   | 213 |
| Artigo 382.º .....  | 214 |
| Listas de árbitros .....  | 214 |
| Artigo 383.º .....  | 215 |
| Efeitos da decisão arbitral .....                                   | 215 |
| Divisão II .....  | 215 |
| Designação de árbitros.....   | 215 |
| Artigo 384.º .....  | 215 |
| Escolha dos árbitros.....   | 215 |
| Artigo 385.º .....  | 215 |
| Escolha do terceiro árbitro .....                                   | 215 |
| Artigo 386.º .....  | 215 |
| Sorteio de árbitros .....   | 215 |

|   |     |
|---|-----|
| Artigo 387.º .....  | 216 |
| Notificações e comunicações .....                                 | 216 |
| Divisão III .....   | 216 |
| Árbitros .....  | 216 |
| Artigo 388.º .....  | 216 |
| Listas de árbitros .....  | 216 |
| Artigo 389.º .....  | 217 |
| Constituição do tribunal arbitral .....                           | 217 |
| Artigo 390.º .....  | 217 |
| Substituição de árbitros na composição do tribunal arbitral ..... | 217 |
| Artigo 391.º .....  | 217 |
| Substituição na lista de árbitros .....                           | 217 |
| Artigo 392.º .....  | 217 |
| Limitações de atividades .....                                    | 218 |
| Artigo 393.º .....  | 218 |
| Sanção .....  | 218 |
| Artigo 394.º .....  | 218 |
| Competência do presidente do Conselho Económico e Social .....    | 218 |
| Divisão IV .....  | 218 |
| Do funcionamento da arbitragem .....                              | 218 |
| Artigo 395.º .....  | 218 |
| Supletividade .....   | 218 |
| Artigo 396.º .....  | 218 |
| Presidente .....  | 219 |
| Artigo 397.º .....  | 219 |
| Impedimento e suspeição .....                                     | 219 |
| Artigo 398.º .....  | 219 |
| Questões processuais .....  | 219 |
| Artigo 399.º .....  | 219 |
| Contagem dos prazos .....   | 219 |
| Artigo 400.º .....  | 220 |
| Língua .....  | 220 |
| Artigo 401.º .....  | 220 |
| Dever de sigilo .....   | 220 |
| Artigo 402.º .....  | 220 |
| Início da arbitragem .....  | 220 |

|   |     |
|---|-----|
| Artigo 403.º .....                              | 220 |
| Audição das partes.....                         | 220 |
| Artigo 404.º .....                              | 220 |
| Alegações escritas .....                        | 220 |
| Artigo 405.º .....                              | 221 |
| Alegações orais .....                           | 221 |
| Artigo 406.º .....                              | 221 |
| Tentativa de acordo.....                        | 221 |
| Artigo 407.º .....                              | 221 |
| Redução ou extinção da arbitragem.....          | 221 |
| Artigo 408.º .....                              | 221 |
| Instrução .....                                 | 221 |
| Artigo 409.º .....                              | 221 |
| Peritos .....                                   | 222 |
| Artigo 410.º .....                              | 222 |
| Decisão .....                                   | 222 |
| Artigo 411.º .....                              | 223 |
| Apoio técnico.....                              | 223 |
| Artigo 412.º .....                              | 223 |
| Apoio administrativo.....                       | 223 |
| Artigo 413.º .....                              | 223 |
| Local .....                                     | 223 |
| Artigo 414.º .....                              | 224 |
| Honorários dos árbitros e peritos.....          | 224 |
| Artigo 415.º .....                              | 224 |
| Encargos do processo .....                      | 224 |
| Título III .....                                | 224 |
| Conflitos coletivos de trabalho.....            | 224 |
| <b>CAPÍTULO I</b> .....                         | 224 |
| Conciliação, mediação e arbitragem .....        | 224 |
| Artigo 416.º .....                              | 224 |
| Modos de resolução dos conflitos coletivos..... | 224 |
| Artigo 417.º .....                              | 225 |
| Admissibilidade e regime da conciliação .....   | 225 |
| Artigo 418.º .....                              | 225 |
| Procedimento de conciliação.....                | 225 |

|   |     |
|---|-----|
| Artigo 419.º  | 226 |
| Transformação da conciliação em mediação            | 226 |
| Artigo 420.º  | 226 |
| Admissibilidade da mediação                         | 226 |
| Artigo 421.º  | 226 |
| Funcionamento da mediação                           | 226 |
| Artigo 422.º  | 227 |
| Arbitragem  | 227 |
| <b>CAPÍTULO II</b>                                  | 227 |
| Greve e proibição do lock-out                       | 227 |
| <b>SECÇÃO I</b>                                     | 227 |
| Disposições gerais                                  | 227 |
| Artigo 423.º  | 227 |
| Direito à greve                                     | 227 |
| Artigo 424.º  | 228 |
| Competência para declarar a greve                   | 228 |
| Artigo 425.º  | 228 |
| Aviso prévio de greve                               | 228 |
| Artigo 426.º  | 228 |
| Obrigações de prestação de serviços durante a greve | 228 |
| Artigo 427.º  | 229 |
| Definição de serviços a assegurar durante a greve   | 229 |
| Artigo 428.º  | 230 |
| Lock-out  | 230 |
| <b>SECÇÃO II</b>                                    | 231 |
| Arbitragem dos serviços mínimos                     | 231 |
| Designação de árbitros                              | 231 |
| Artigo 429.º  | 231 |
| Constituição do colégio arbitral                    | 231 |
| Do funcionamento da arbitragem                      | 232 |
| Artigo 430.º  | 232 |
| Impedimento e suspeição                             | 232 |
| Artigo 431.º  | 233 |
| Início e desenvolvimento da arbitragem              | 233 |
| Artigo 432.º  | 233 |
| Audição das partes                                  | 233 |

|  |            |
|--|------------|
| Artigo 433.º .....                               | 233        |
| Redução da arbitragem .....                      | 233        |
| Artigo 434.º .....                               | 233        |
| Peritos .....                                    | 233        |
| Artigo 435.º .....                               | 233        |
| Decisão .....                                    | 234        |
| Artigo 436.º .....                               | 234        |
| Subsidiariedade .....                            | 234        |
| ANEXO .....                                      | 234        |
| <b>Caracterização das carreiras gerais .....</b> | <b>234</b> |

{56242D6E-84A2-44A8-9046-2EC97D28D38E}