Exmo. Senhor
Presidente da Assembleia Legislativa
da Região Autónoma dos Açores

Sua Referência	Sua Comunicação	Nossa Referência	Data
		50/022/RL	08.04.2022

Assunto: Anteproposta de lei – Décima quarta alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho

Os Grupos Parlamentares do PSD, CDS-PP e PPM entregam à Mesa da Assembleia Legislativa da Região Autónoma dos Açores e a Vossa Excelência, para efeitos de admissão, a anteproposta de lei identificada em epígrafe.

A presente anteproposta de lei obedece aos requisitos formais de apresentação previstos no artigo 119.º, aplicável pelo artigo 144.º, ambos do Regimento da Assembleia Legislativa da Região Autónoma dos Açores.

Com os melhores cumprimentos,

O Presidente do Grupo Parlamentar do PSD,

(João Bruto da Costa)

O Vice-Presidente do Grupo Parlamentar do CDS-PP,

(Rui Martins)

O Presidente do Grupo Parlamentar do PPM,

(Paulo Estevão)

ANTEPROPOSTA DE LEI

Décima quarta alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho

O modelo de poder local instituído pela Constituição da República de 1976, que nos seus traços essenciais se mantém até hoje, detém características que justificam que seja designado por Poder Local Democrático. A eleição direta dos executivos confere a cada um dos seus membros legitimidade própria, representatividade e separação entre os órgãos executivo e deliberativo.

Este modelo de poder local, ao longo de mais de trinta anos revelou-se capaz de proporcionar condições para o desenvolvimento do país e da região, também na melhoria das condições de vida das populações, construindo ao longo deste período um extenso património de processos democráticos de funcionamento.

A aprovação da Lei n.º 69/2021, de 20 de outubro, altera os termos do exercício do mandato dos membros dos Executivos das Juntas de Freguesia, permitindo que em todas as Juntas de Freguesia os Presidentes, ou outro membro do executivo, possam exercer os seus mandatos em regime de meio tempo, suportada esta remuneração pelo Orçamento do Estado.

Até agora, tal só era permitido em algumas freguesias, com base na sua demografia e quando fosse possível suportar a remuneração do autarca pelo próprio orçamento da Junta de Freguesia mediante a verificação de vários requisitos.

Os Presidentes de Junta de Freguesia e os executivos incorporam o poder político mais próximo das comunidades nos termos em que desenvolvem hoje a sua atividade, praticamente voluntários de primeira hora a servir o bem comum. É em primeira instância ao Presidente de Junta de Freguesia a quem as populações recorrem e de quem se socorrem, a qualquer momento.

Contudo, as acumulações destas funções públicas remuneradas não constam nos casos e exceções previstas no artigo 21º da lei nº 35/2014, Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas. Sem esta alteração, os membros dos Executivos das Juntas de Freguesia, Presidente, ou quem a este atribuir esta possibilidade, que pretendam exercer o cargo em regime de meio tempo, não o podem acumular com o exercício profissional relativo ao vínculo de trabalhador em funções públicas, por estas serem, em regra, exercidas em regime de exclusividade.

Ora, esta incompatibilidade cria grandes constrangimentos e total desigualdade em relação aos trabalhadores do setor privado, que não estão sujeitos ao mesmo regime de exclusividade dos trabalhadores em funções públicas.

Pretende-se, com esta alteração, que os membros dos Executivos de Junta de Freguesia que requeiram o exercício de funções a meio tempo, no Portal Autárquico da Direção Geral das Autarquias Locais, depois de comprovadas e reunidas essas condições, possam exercer essas funções cumulativamente ao de trabalhador em funções públicas.

Assim, a Assembleia Legislativa da Região Autónoma dos Açores, ao abrigo do disposto na alínea f) do n.º 1 do artigo 227.º da Constituição da República Portuguesa e na alínea b) do n.º 1 do artigo 36.º do Estatuto Político-Administrativo da Região Autónoma dos Açores, apresenta à Assembleia da República a seguinte proposta de lei:

Artigo 1.º
Objeto

A presente lei procede à décima quarta alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e alterada pelas Leis n.os 82-B/2014, de 31 de dezembro, 84/2015, de 7 de agosto, 18/2016, de 20 de junho, 42/2016, de 28 de dezembro, 25/2017, de 30 de maio, 70/2017, de 14 de agosto, 73/2017, de 16 de agosto, 49/2018, de 14 de agosto, e 71/2018, de 31 de dezembro, pelo Decreto-Lei n.º 6/2019, de 14 de janeiro, e pelas Leis nos 79/2019, de 2 de setembro, 82/2019, de 2 de setembro, e 2/2020, de 31 de março.

Artigo 2.º
Alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

Os artigos 21.º e 23.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 21.º
[...]

1 – [...].
2 – [...]:
a) [...];
b) [...];
c) [...];
d) [...].
e) Membros dos Executivos de Juntas de Freguesia que requeiram o exercício de funções a meio tempo e cujo pedido seja aprovado pela Direção Geral das Autarquias Locais.

Artigo 23.º
[...]

1 – [...].
2 – [...]:
a) [...];
b) [...];
c) [...];

d) [...];
e) [...];
f) [...];
g) [...].

3 – [...].

4 – A autorização referida nos números anteriores não se aplica ao disposto na alínea e) do artigo 21º, sendo a acumulação de funções por membros dos Executivos de Juntas de Freguesia a meio tempo permitida imediatamente após comunicação por escrito à entidade empregadora pública.

5 – Da comunicação referida no número anterior devem constar as seguintes indicações:

a) Cópia da aprovação, pela Direção Geral das Autarquias Locais, do requerimento para exercício de funções a meio tempo como membro do Executivo de Junta de Freguesia;
b) Cópia da ata de instalação da Assembleia de Freguesia.»

Artigo 3.º
Republicação

É republicada em anexo à presente lei, da qual faz parte integrante, a Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua nova redação.

Artigo 4.º
Entrada em vigor e produção de efeitos

A presente lei entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos com a entrada em vigor do Orçamento do Estado para 2023.

Ponta Delgada, 8 de abril de 2022

Os Deputados,

(João Bruto da Costa)

(Rui Martins)

(Paulo Estevão)

(Sabrina Furtado)

(António Vasco Viveiros)

(Rui Espínola)

(Jaime Vieira)

(Elisa Sousa)

(Marco Costa)

(Paulo Gomes)

(Luís Soares)

(Alberto Ponte)

(Flávio Soares)

ANEXO
(a que se refere o artigo 3.º)

Republicação da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho

Artigo 1.º
Objeto
A presente lei aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

Artigo 2.º
Aprovação
É aprovada, em anexo à presente lei e que dela faz parte integrante, a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, abreviadamente designada por LTFP.

Artigo 3.º
Contagem dos prazos
Os prazos previstos na LTFP contam-se nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

Artigo 4.º
Publicação
1 – São publicados na 2.ª série do Diário da República, por extrato:
a) Os atos de nomeação, bem como os que determinam, relativamente aos trabalhadores nomeados, mudanças definitivas de órgão ou serviço ou de categoria;
b) Os contratos por tempo indeterminado, bem como os atos que determinam, relativamente aos trabalhadores contratados, mudanças definitivas de órgão ou serviço ou de categoria;
c) As comissões de serviço;
d) Os atos de cessação das modalidades de vínculo de emprego público referidas nas alíneas anteriores.
2 – Dos extratos dos atos e contratos consta a indicação da carreira, categoria e posição remuneratória do nomeado ou contratado.

Artigo 5.º
Outras formas de publicitação
1 – São afixados no órgão ou serviço e inseridos em página eletrónica, por extrato:
a) Os atos de nomeação e as respetivas renovações;
b) Os contratos a termo resolutivo e as respetivas renovações;
c) Os contratos de prestação de serviço e as respetivas renovações;
d) As cessações das modalidades de vínculo referidas nas alíneas anteriores.
2 – Dos extratos dos atos e contratos consta a indicação da carreira, categoria e posição remuneratória do nomeado ou contratado, ou, sendo o caso, da função a desempenhar e respetiva retribuição, bem como do respetivo prazo.

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

Artigo 6.º
(Revogado)

Artigo 7.º
Duração dos contratos a termo certo para a execução de projetos de investigação e desenvolvimento

1 – Nos contratos a termo certo para a execução de projetos de investigação e desenvolvimento a que se refere o artigo 122.º da Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro, o termo estipulado deve corresponder à duração previsível dos projetos, não podendo exceder seis anos.
2 – Os contratos a que se refere o número anterior podem ser renovados uma única vez, por período igual ou inferior ao inicialmente contratado, desde que a duração máxima do contrato, incluindo a renovação, não exceda seis anos.
3 – Os contratos de duração superior a três anos estão sujeitos a autorização dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública e da tutela:

a) No momento da celebração do contrato, quando o período inicialmente contratado seja superior a três anos; ou
b) No momento da renovação do contrato, quando a duração do mesmo, incluindo a renovação, seja superior a três anos.

4 – Os contratos a termo certo para a execução de projetos de investigação celebrados com as instituições públicas de investigação científica e desenvolvimento tecnológico integradas no Sistema Científico e Tecnológico Nacional são objeto de regime especial a consagrar no âmbito da revisão da carreira de investigação científica.

Artigo 8.º
Contratos a termo

A LTFP é aplicável aos contratos a termo em execução na data da entrada em vigor da presente lei, exceto quanto às matérias relativas à constituição do contrato e a efeitos de factos ou situações totalmente anteriores àquele momento.

Artigo 9.º
Aplicação no tempo

1 – Ficam sujeitos ao regime previsto na LTFP aprovada pela presente lei os vínculos de emprego público e os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho constituídos ou celebrados antes da sua entrada em vigor, salvo quanto a condições de validade e a efeitos de factos ou situações totalmente anteriores àquele momento.
2 – As disposições de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho contrárias a norma imperativa da LTFP consideram-se automaticamente substituídas pelo conteúdo da norma legal, à data de entrada em vigor da presente lei.
3 – Independentemente do prazo de vigência do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, as partes podem proceder à revisão parcial deste instrumento para

adequar as suas cláusulas à lei, no prazo de seis meses após a entrada em vigor da presente lei.
4 – Os acordos coletivos de trabalho em vigor podem ser denunciados no prazo de um ano, a contar da entrada em vigor da presente lei.

Artigo 10.º
Âmbito de aplicação subjetivo dos acordos coletivos de trabalho

1 – O disposto na LTFP em matéria de âmbito de aplicação subjetivo dos instrumentos de regulamentação coletiva é aplicável aos acordos coletivos de trabalho vigentes à data da entrada em vigor da presente lei.
2 – O direito de oposição e o direito de opção previstos respetivamente nos n.ºs 3 e 5 do artigo 370.º da LTFP devem ser exercidos no prazo de 60 dias, a contar da entrada em vigor da presente lei.
3 – Com a entrada em vigor da LTFP são revogados os regulamentos de extensão emitidos ao abrigo da legislação revogada pela presente lei.

Artigo 11.º
Novo regime disciplinar

1 – O regime disciplinar previsto na LTFP é imediatamente aplicável aos factos praticados, aos processos instaurados e às penas em curso de execução na data da entrada em vigor da presente lei, quando se revele, em concreto, mais favorável ao trabalhador e melhor garanta a sua audiência e defesa.
2 – Ao prazo de prescrição da infração disciplinar previsto no artigo 178.º na LTFP aplica-se o disposto no artigo 337.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação atual.

Artigo 12.º
Compensação em caso de cessação de contrato de trabalho em funções públicas

1 – Em caso de extinção do vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado celebrado antes da entrada em vigor da presente lei, a compensação é calculada do seguinte modo:

a) Em relação ao período de duração do contrato até à data da entrada em vigor da presente lei, o montante da compensação corresponde a um mês de remuneração base por cada ano completo de antiguidade;
b) Em relação ao período de duração do contrato a partir da data referida na alínea anterior, o montante da compensação é o previsto na LTFP.

2 – No caso de cessação do contrato de trabalho a termo a compensação é calculada do seguinte modo:

a) Em relação ao período de duração do contrato até à data da entrada em vigor da presente lei, o montante da compensação é o previsto no Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, na redação atual;
b) Em relação ao período de duração do contrato a partir da data referida na alínea anterior, o montante da compensação é o previsto na LTFP.

Artigo 13.º
(Revogado)

Artigo 14.º
Normas aplicáveis aos trabalhadores integrados no regime de proteção social convergente

O disposto nos artigos 15.º a 41.º é aplicável aos trabalhadores integrados no regime de proteção social convergente.

Artigo 15.º
Faltas por doença

1 – A falta por motivo de doença devidamente comprovada não afeta qualquer direito do trabalhador, salvo o disposto nos números seguintes.
2 – Sem prejuízo de outras disposições legais, a falta por motivo de doença devidamente comprovada determina:

a) A perda da totalidade da remuneração diária nos primeiro, segundo e terceiro dias de incapacidade temporária, nas situações de faltas seguidas ou interpoladas;
b) A perda de 10 % da remuneração diária, a partir do quarto dia e até ao trigésimo dia de incapacidade temporária.

3 – A contagem dos períodos de três e 27 dias a que se referem, respetivamente, as alíneas a) e b) do número anterior é interrompida sempre que se verifique a retoma da prestação de trabalho.
4 – A aplicação da alínea b) do n.º 2 depende da prévia ocorrência de três dias sucessivos e não interpolados de faltas por incapacidade temporária nos termos da alínea a) do mesmo número.
5 – A falta por motivo de doença nas situações a que se refere a alínea a) do n.º 2 não implica a perda da remuneração base diária nos casos de internamento hospitalar, faltas por motivo de cirurgia ambulatória, doença por tuberculose e doença com início no decurso do período de atribuição do subsídio parental que ultrapasse o termo deste período.
6 – (Revogado)
7 – O disposto nos n.ºs 2 a 6 não se aplica às faltas por doença dadas por pessoas com deficiência, quando decorrentes da própria deficiência.
8 – As faltas por doença implicam sempre a perda do subsídio de refeição.
9 – O disposto nos números anteriores não prejudica o recurso a faltas por conta do período de férias.

Artigo 16.º
Carreira contributiva

1 – Durante o período de faltas por motivo de doença a que se refere o artigo anterior, mantém-se a contribuição total das entidades empregadoras para a CGA, I.P., no caso dos trabalhadores integrados no regime de proteção social convergente, determinada em função da remuneração relevante para o efeito à data da ocorrência da falta.

2 – O período de faltas por motivo de doença a que se refere o artigo anterior é equivalente à entrada de quotizações do trabalhador para efeitos das eventualidades invalidez, velhice e morte.
3 – Nas situações a que se refere o número anterior, o valor a considerar para efeitos de equivalência a entrada de quotizações é determinado com base na remuneração de referência.
4 – No caso das faltas com perda parcial da remuneração, a que se refere a alínea b) do n.º 2 do artigo anterior, a equivalência à entrada de quotizações do trabalhador respeita unicamente à remuneração de referência.
5 – A entidade empregadora procede, mensalmente, à comunicação das faltas ocorridas ao abrigo do artigo anterior, nos termos a definir pela CGA, I.P.

Artigo 17.º
Justificação da doença

1 – O trabalhador impedido de comparecer ao serviço por motivo de doença deve indicar o local onde se encontra e apresentar o documento comprovativo previsto nos números seguintes, no prazo de cinco dias úteis.
2 – A doença deve ser comprovada mediante declaração passada por estabelecimento hospitalar, centro de saúde, incluindo as modalidades de atendimento complementar e permanente, ou instituições destinadas à prevenção ou reabilitação de toxicodependência ou alcoolismo, integrados no Serviço Nacional de Saúde, de modelo aprovado por portaria dos membros do Governo responsáveis pelas áreas da saúde e da Administração Pública.
3 – A doença pode, ainda, ser comprovada, através de preenchimento do modelo referido no número anterior, por médico privativo dos serviços, por médico de outros estabelecimentos públicos de saúde, bem como por médicos ao abrigo de acordos com qualquer dos subsistemas de saúde da Administração Pública no âmbito da especialidade médica objeto do respetivo acordo.
4 – Nas situações de internamento, a comprovação pode, igualmente, ser efetuada por estabelecimento particular com autorização legal de funcionamento, concedida pelo Ministério da Saúde.
5 – A falta de entrega do documento comprovativo da doença nos termos do n.º 1 implica, se não for devidamente fundamentada, a injustificação das faltas dadas até à data da entrada do documento comprovativo nos serviços.
6 – Os documentos comprovativos da doença podem ser entregues diretamente nos serviços ou enviados aos mesmos através do correio, devidamente registados, relevando, neste último caso, a data da respetiva expedição para efeitos de cumprimento dos prazos de entrega fixados neste artigo, se a data da sua entrada nos serviços for posterior ao limite dos referidos prazos.
7 – O documento comprovativo da doença pode ainda ser remetido por via eletrónica pelas entidades referidas nos n.ºs 2 a 4, no momento da certificação da situação de doença, ao serviço em que o trabalhador exerce funções ou a organismo ao qual seja cometida a competência de recolha centralizada de tais documentos, sendo de imediato facultado ao trabalhador cópia do referido documento ou documento comprovativo desse envio.

Artigo 18.º
Meios de prova

1 – A declaração de doença deve ser devidamente assinada pelo médico, autenticada pelas entidades com competência para a sua emissão nos casos previstos no n.º 2 do artigo anterior e conter:

a) A identificação do médico;
b) O número da cédula profissional do médico;
c) A identificação do acordo com um subsistema de saúde ao abrigo do qual é comprovada a doença;
d) O número do bilhete de identidade ou o número do cartão do cidadão do trabalhador;
e) A identificação do subsistema de saúde e o número de beneficiário do trabalhador;
f) A menção da impossibilidade de comparência ao serviço;
g) A duração previsível da doença;
h) Indicação de ter havido ou não internamento;
i) A menção expressa de que a doença não implica a permanência na residência ou no local em que se encontra doente, quando for o caso.

2 – Quando tiver havido internamento e este cessar, o trabalhador deve apresentar-se ao serviço com o respetivo documento de alta ou, no caso de ainda não estar apto a regressar, proceder à comunicação e apresentar documento comprovativo da doença nos termos do disposto no artigo anterior, contando-se os prazos nele previstos a partir do dia em que teve alta.

3 – Cada declaração de doença é válida pelo período que o médico indicar como duração previsível da doença, o qual não pode exceder 30 dias.

4 – Se a situação de doença se mantiver para além do período previsto pelo médico, deve ser entregue nova declaração, sendo aplicável o disposto nos n.ºs 1 e 5 do artigo anterior.

Artigo 19.º
Doença ocorrida no estrangeiro

1 – O trabalhador que adoeça no estrangeiro deve, por si ou por interposta pessoa, comunicar o facto ao serviço no prazo de sete dias úteis.

2 – Salvo a ocorrência de motivos que o impossibilitem ou dificultem em termos que afastem a sua exigibilidade, os documentos comprovativos de doença ocorrida no estrangeiro devem ser visados pela autoridade competente da missão diplomática ou consular da área onde o interessado se encontra doente e entregues ou enviados ao respetivo serviço no prazo de 20 dias úteis, a contar nos termos do artigo 72.º do Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 442/91, de 15 de novembro, na redação atual.

3 – Se a comunicação e o documento comprovativo de doença foram enviados através do correio, sob registo, releva a data da respetiva expedição para efeitos do cumprimento dos prazos referidos nos números anteriores, se a data da sua entrada nos serviços for posterior ao limite daqueles prazos.

4 – A falta da comunicação referida no n.º 1 ou da entrega dos documentos comprovativos da doença nos termos dos números anteriores implica, se não for

devidamente fundamentada, a injustificação das faltas dadas até à data da receção da comunicação ou da entrada dos documentos.

Artigo 20.º
Verificação domiciliária da doença

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

Artigo 21.º
Verificação domiciliária da doença pela ADSE

1 – A verificação domiciliária da doença do trabalhador, nas zonas definidas por portaria dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública, é efetuada por médicos do quadro da Direção-Geral de Proteção Social aos Trabalhadores em Funções Públicas (ADSE) ou por ela convencionados ou credenciados, neste caso por contrato de avença, cuja remuneração é fixada por despacho daqueles membros do Governo.
2 – O dirigente máximo do serviço requisita diretamente à ADSE, por escrito ou pelo telefone, um médico para esse efeito, que efetua um exame médico adequado, enviando, de imediato, as indicações indispensáveis.

Artigo 22.º
Verificação domiciliária da doença pelas autoridades de saúde

1 – Fora das zonas a que se refere o n.º 1 do artigo anterior, a verificação domiciliária da doença do trabalhador é feita pelas autoridades de saúde da área da sua residência habitual ou daquela em que ele se encontre doente.
2 – Sempre que da verificação domiciliária da doença efetuada fora daquelas zonas resultarem despesas de transporte, deve o serviço de que depende o trabalhador inspecionado promover a sua satisfação pela adequada verba orçamental.

Artigo 23.º
Intervenção da junta médica

1 – Com exceção dos casos de internamento, bem como daqueles em que o trabalhador se encontre doente no estrangeiro, há lugar à intervenção da junta médica quando:

a) O trabalhador tenha atingido o limite de 60 dias consecutivos de faltas por doença e não se encontre apto a regressar ao serviço;
b) A atuação do trabalhador indicie, em matéria de faltas por doença, um comportamento fraudulento.

2 – No caso previsto na alínea b) do número anterior, o dirigente do serviço deve fundamentar o pedido de intervenção da junta médica.

Artigo 24.º
Pedido de submissão à junta médica

1 – Para efeitos do disposto na alínea a) do artigo anterior, o serviço de que dependa o trabalhador deve, nos cinco dias imediatamente anteriores à data em que se completarem os 60 dias consecutivos de faltas por doença, notificá-lo para se apresentar à junta médica, indicando o dia, hora e local onde a mesma se realiza.

2 – Se a junta médica considerar o interessado apto para regressar ao serviço, as faltas dadas no período de tempo que mediar entre o termo do período de 60 dias e o parecer da junta médica, são consideradas justificadas por doença.

3 – Para efeitos do disposto no artigo anterior, o período de 60 dias consecutivos de faltas conta-se seguidamente, mesmo nos casos em que haja transição de um ano civil para o outro.

Artigo 25.º
Limite de faltas

1 – A junta médica pode justificar faltas por doença dos trabalhadores por períodos sucessivos de 30 dias, até ao limite de 18 meses, sem prejuízo do disposto no artigo 36.º.

2 – O disposto no número anterior não prejudica a possibilidade de o serviço denunciar, no seu termo, os contratos de pessoal celebrados ao abrigo da legislação em vigor sobre a matéria.

Artigo 26.º
Submissão a junta médica independentemente da ocorrência de faltas por doença

1 – Quando o comportamento do trabalhador indiciar possível alteração do estado de saúde, incluindo perturbação psíquica que comprometa o normal desempenho das suas funções, o dirigente máximo do serviço, por despacho fundamentado e em razão do direito à proteção da saúde, pode mandar submetê-lo a junta médica, mesmo nos casos em que o trabalhador se encontre em exercício de funções.

2 – A submissão à junta médica considera-se, neste caso, de manifesta urgência.

3 – O trabalhador pode, se o entender conveniente, indicar um médico por si escolhido para integrar a junta médica.

Artigo 27.º
Falta de elementos médicos e colaboração de médicos especialistas

1 – Se a junta médica não dispuser de elementos suficientes que lhe permitam deliberar, deve conceder ao trabalhador um prazo para obtenção dos mesmos, decorrido o qual este deve submeter-se novamente à junta médica.
2 – O trabalhador é obrigado, nos prazos fixados pela junta médica, a:
a) Submeter-se aos exames clínicos que aquela considerar indispensáveis, que são, a sua solicitação, marcados pela mesma, e integralmente suportados pela ADSE;
b) Apresentar-se à junta médica com os elementos por ela requeridos.
3 – O não cumprimento do disposto no número anterior implica a injustificação das faltas dadas desde o termo do período de faltas anteriormente concedido, a menos que não seja imputável ao trabalhador a obtenção dos exames fora do prazo.
4 – Sempre que seja necessário, a junta médica pode requerer a colaboração de médicos especialistas e de outros peritos ou recorrer aos serviços especializados dos estabelecimentos oficiais, sendo os encargos suportados nos termos previstos na alínea a) do n.º 2.

Artigo 28.º
Obrigatoriedade de submissão à junta médica

1 – O trabalhador que, nos termos dos artigos anteriores, deva ser submetido a junta médica pode apresentar-se ao serviço antes que tal se tenha verificado, salvo nos casos previstos na alínea b) do n.º 1 do artigo 23.º e no artigo 26.º.
2 – Salvo impedimento justificado, a não comparência à junta médica para que o trabalhador tenha sido convocado implica que sejam consideradas injustificadas as faltas dadas desde o termo do período de faltas anteriormente concedido.
3 – O trabalhador que, nos termos do artigo 26.º, tenha sido mandado apresentar à junta médica e a ela não compareça, é considerado na situação de faltas injustificadas a partir da data em que a mesma deveria realizar-se, salvo se a não comparência for devidamente justificada, perante o serviço de que depende, no prazo de dois dias úteis, a contar da data da não comparência.

Artigo 29.º
Parecer da junta médica

1 – O parecer da junta médica deve ser comunicado ao trabalhador no próprio dia e enviado de imediato ao respetivo serviço.
2 – A junta médica deve pronunciar-se sobre se o trabalhador se encontra apto a regressar ao serviço e, nos casos em que considere que aquele não se encontra em condições de retomar a atividade, indicar a duração previsível da doença, com respeito do limite previsto no artigo 25.º, e marcar a data de submissão a nova junta médica.
3 – No caso previsto no n.º 1 do artigo 27.º, as faltas dadas pelo trabalhador que venha a ser considerado apto para regressar ao serviço, desde a data do pedido da submissão à junta médica, são equiparadas a serviço efetivo.

Artigo 30.º
Interrupção das faltas por doença

1 – O trabalhador que se encontre na situação de faltas por doença concedidas pela junta médica ou a aguardar a primeira apresentação à junta médica só pode regressar ao

serviço antes do termo do período previsto mediante atestado médico que o considere apto a retomar a atividade, sem prejuízo de posterior apresentação à junta médica.
2 – Para efeitos do número anterior, a intervenção da junta médica considera-se de manifesta urgência.

Artigo 31.º
Cômputo do prazo de faltas por doença

Para efeitos do limite máximo de 18 meses de faltas por doença previsto no n.º 1 do artigo 25.º, contam-se sempre, ainda que relativos a anos civis diferentes:

a) Todas as faltas por doença, seguidas ou interpoladas, quando entre elas não mediar um intervalo superior a 30 dias, no qual não se incluem os períodos de férias;
b) As faltas justificadas por doença correspondentes aos dias que medeiam entre o termo do período de 30 dias consecutivos de faltas por doença e o parecer da junta médica que considere o trabalhador apto para o serviço.

Artigo 32.º
Fim do prazo de faltas por doença do pessoal contratado a termo resolutivo

1 – Findo o prazo de 18 meses de faltas por doença, e sem prejuízo do disposto no artigo 37.º, ao pessoal contratado a termo resolutivo que não se encontre em condições de regressar ao serviço é aplicável, desde que preencha os requisitos para a aposentação, o disposto na alínea a) do n.º 1 do artigo 34.º, salvo se optar pela rescisão do contrato.
2 – Ao pessoal que ainda não reúna os requisitos para a aposentação é rescindido o contrato.

Artigo 33.º
Junta médica

1 – A junta médica referida nos artigos anteriores funciona na dependência da ADSE, sem prejuízo do disposto no n.º 3.
2 – A composição, competência e funcionamento da junta médica referida no número anterior são fixados em decreto regulamentar.
3 – Os ministérios que tiverem serviços desconcentrados e as autarquias locais podem criar juntas médicas sediadas junto dos respetivos serviços.

Artigo 34.º
Fim do prazo de faltas por doença

1 – Findo o prazo de 18 meses na situação de faltas por doença, os trabalhadores podem, sem prejuízo do disposto no artigo 38.º:

a) Requerer, no prazo de 30 dias e através do respetivo serviço, a sua apresentação à junta médica da CGA, I.P., reunidas que sejam as condições mínimas para a aposentação;
b) Requerer a passagem à situação de licença sem remuneração.

2 – No caso previsto na alínea a) do número anterior e até à data da decisão da junta médica da CGA, I.P., o trabalhador é considerado na situação de faltas por doença, aplicando-se-lhe o regime correspondente.

3 – O trabalhador que não requerer, no prazo previsto, a sua apresentação à junta médica da CGA, I.P., passa automaticamente à situação de licença sem remuneração, sujeita ao disposto no n.º 5 do artigo 281.º da LTFP.
4 – O trabalhador que não reunir os requisitos para apresentação à junta médica da CGA, I.P., deve ser notificado pelo respetivo serviço para, no dia imediato ao da notificação, retomar o exercício de funções, sob pena de ficar abrangido pelo disposto na parte final do número anterior.
5 – Passa igualmente à situação de licença sem remuneração o trabalhador que, tendo sido considerado apto pela junta médica da CGA, I.P., volte a adoecer sem que tenha prestado mais de 30 dias de serviço consecutivos, nos quais não se incluem férias.
6 – O disposto no número anterior não é aplicável se durante o prazo de 30 dias consecutivos, referido no número anterior:

a) Ocorrer o internamento do trabalhador;
b) Existir sujeição a tratamento ambulatório ou a verificação de doença grave, incapacitante, confirmada por junta médica, requerida pelo trabalhador, nos termos do artigo 39.º.

7 – O trabalhador está obrigado a submeter-se aos exames clínicos que a junta médica da CGA, I.P., determinar, implicando a recusa da sua realização a injustificação das faltas dadas desde a data que lhe tiver sido fixada para a respetiva apresentação.
8 – O regresso ao serviço do trabalhador que tenha passado à situação de licença prevista na alínea b) do n.º 1 não está sujeito ao decurso de qualquer prazo.
9 – Os processos de aposentação previstos no presente artigo têm prioridade absoluta sobre quaisquer outros, devendo tal prioridade ser invocada pelos serviços quando da remessa do respetivo processo à CGA, I.P.

Artigo 35.º
Verificação de incapacidade

1 – Os processos de aposentação por incapacidade a que seja aplicável o disposto no artigo anterior são considerados urgentes e com prioridade absoluta sobre quaisquer outros, estando sujeitos a um regime especial de tramitação simplificada, com as seguintes especificidades:

a) É dispensada a participação do médico relator, atenta a prévia intervenção de outra junta médica, que permite caracterizar suficientemente a situação clínica do subscritor;
b) A presença do subscritor é obrigatória unicamente quando a junta médica considerar o exame médico direto necessário ao completo esclarecimento da situação clínica;
c) O adiamento da junta médica por impossibilidade de comparência do subscritor, quando esta seja considerada necessária, depende de internamento em instituição de saúde, devidamente comprovado.

2 – A junta médica referida no n.º 2 do artigo anterior é a prevista no artigo 91.º do Estatuto da Aposentação, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 498/72, de 9 de dezembro, na redação atual, não tendo o requerimento de junta médica de recurso efeito suspensivo da decisão daquela junta para efeito de justificação de faltas por doença.

3 – A CGA, I.P., pode determinar a aplicação do regime especial de tramitação simplificada a outras situações cuja gravidade e rápida evolução o justifique.

Artigo 36.º
Submissão à junta médica da Caixa Geral de Aposentações, I.P., no decurso da doença

O trabalhador pode, no decurso da doença, requerer a sua apresentação à junta médica da CGA, I.P., aplicando-se, com as devidas adaptações, o disposto, respetivamente, nos artigos 32.º e 34.º, conforme os casos.

Artigo 37.º
Faltas por doença prolongada

1 – As faltas dadas por doença incapacitante que exija tratamento oneroso e ou prolongado, conferem ao trabalhador o direito à prorrogação, por 18 meses, do prazo máximo de ausência previsto no artigo 25.º.
2 – As doenças a que se refere o n.º 1 são definidas por despacho dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças, da Administração Pública e da saúde.
3 – As faltas dadas ao abrigo da Assistência a Funcionários Civis Tuberculosos regem-se pelo disposto no Decreto-Lei n.º 48 359, de 27 de abril de 1968, alterado pelos Decretos-Leis n.ºs 100/99, de 31 de março, e 319/99, de 11 de agosto.
4 – (Revogado)

Artigo 38.º
Faltas para reabilitação profissional

1 – O trabalhador que for considerado, pela junta médica a que se refere o artigo 33.º, incapaz para o exercício das suas funções, mas apto para o desempenho de outras às quais não possa ser afeto através de mobilidade interna, tem o dever de se candidatar a todos os procedimentos concursais para ocupação de postos de trabalho previstos nos mapas de pessoal dos órgãos ou serviços, desde que observado o disposto no artigo 95.º da LTFP, aplicável com as necessárias adaptações, bem como o direito de frequentar ações de formação para o efeito.
2 – Enquanto não haja reinício de funções nos termos do número anterior, o trabalhador encontra-se em regime de faltas para reabilitação profissional.
3 – As faltas para reabilitação produzem os efeitos das faltas por doença.

Artigo 39.º
Junta médica de recurso

1 – Quando a junta médica da CGA, I.P., contrariamente ao parecer da junta médica competente, considerar o trabalhador apto para o serviço, pode este ou o serviço de que depende requerer a sua apresentação a uma junta médica de recurso, não podendo esta deixar de se pronunciar para os efeitos do artigo anterior, quando aplicável.
2 – A junta médica de recurso a que se refere o número anterior é constituída por um médico indicado pelo Instituto de Segurança Social, I.P., um médico indicado pela ADSE ou pelas juntas médicas previstas no n.º 3 do artigo 33.º e um professor universitário das faculdades de medicina, designado pelos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública, que preside.

Artigo 40.º
Subsídio por assistência a familiares

Aos trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas integrados no regime de proteção social convergente é aplicável o artigo 36.º do Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 133/2012, de 27 de junho.

Artigo 41.º
Revisão das carreiras, dos corpos especiais e dos níveis remuneratórios das comissões de serviço

1 – Sem prejuízo da revisão que deva ter lugar nos termos legalmente previstos, mantêm-se as carreiras que ainda não tenham sido objeto de extinção, de revisão ou de decisão de subsistência, designadamente as de regime especial e as de corpos especiais, bem como a integração dos respetivos trabalhadores, sendo que:

a) Só após tal revisão tem lugar, relativamente a tais trabalhadores, a execução das transições através da lista nominativa referida no artigo 109.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, na redação atual, exceto no respeitante à modalidade de constituição da sua relação jurídica de emprego público e às situações de mobilidade geral do ou no órgão ou serviço;
b) Até ao início de vigência da revisão:
i. As carreiras em causa regem-se pelas disposições normativas aplicáveis em 31 de dezembro de 2008, com as alterações decorrentes dos artigos 156.º a 158.º, 166.º e 167.º da LTFP e 113.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, na redação atual;
ii. Aos procedimentos concursais para as carreiras em causa é aplicável o disposto na alínea d) do n.º 1 do artigo 37.º da LTFP, bem como no n.º 11 do artigo 28.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril;
iii. O n.º 3 do artigo 110.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, na redação atual, não lhes é aplicável, apenas o sendo relativamente aos concursos pendentes na data do início da referida vigência.

2 – A revisão das carreiras a que se refere o número anterior deve assegurar:

a) A observância das regras relativas à organização das carreiras previstas na LTFP e no seu artigo 149.º, designadamente quanto aos conteúdos e deveres funcionais, ao número de categorias e às posições remuneratórias;
b) O reposicionamento remuneratório, com o montante pecuniário calculado nos termos do n.º 1 do artigo 104.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, na redação atual, sem acréscimos;
c) As alterações de posicionamento remuneratório em função das últimas avaliações de desempenho e da respetiva diferenciação assegurada por um sistema de quotas;
d) As perspetivas de evolução remuneratória das anteriores carreiras, elevando-as apenas de forma sustentável.

3 – Por despacho fundamentado da entidade competente para a abertura do procedimento concursal, pode ser determinada a aplicação, com as necessárias adaptações, do disposto nos n.ºs 1 a 3 do artigo 40.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de

janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, no que se refere à constituição de reserva de recrutamento pelo prazo de 18 meses.
(Redação dada pela Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, com entrada em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação.)
4 – O disposto no n.º 1 é aplicável, com as necessárias adaptações, aos níveis remuneratórios das comissões de serviço.
5 – O regime fixado no presente artigo tem natureza imperativa, prevalecendo sobre quaisquer outras normas legais ou convencionais, especiais ou excecionais, em contrário, não podendo ser afastado ou modificado pelas mesmas.

Artigo 42.º
Norma revogatória

1 – São revogados:

a) A Lei n.º 23/98, de 26 de maio, alterada pela Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro;
b) Os artigos 16.º a 18.º da Lei n.º 23/2004, de 22 de junho, alterada pelo Decreto-Lei n.º 200/2006, de 25 de outubro, e pela Lei n.º 53/2006, de 7 de dezembro, e revogada pela Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, com exceção dos artigos que ora se revogam;
c) A Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, alterada pelas Leis n.ºs 64-A/2008, de 31 de dezembro, 3-B/2010, de 28 de abril, 34/2010, de 2 de setembro, 55-A/2010, de 31 de dezembro, 64-B/2011, de 30 de dezembro, 66/2012, de 31 de dezembro, e 66-B/2012, de 31 de dezembro, e pelo Decreto-Lei n.º 47/2013, de 5 de abril, com exceção das normas transitórias abrangidas pelos artigos 88.º a 115.º;
d) A Lei n.º 58/2008, de 9 de setembro, alterada pelo Decreto-Lei n.º 47/2013, de 5 de abril;
e) A Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, alterada pela Lei n.º 3-B/2010, de 28 de abril, pelo Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de novembro, e pelas Leis n.ºs 64-B/2011, de 30 de dezembro, 66/2012, de 31 de dezembro, e 63/2013, de 29 de agosto;
f) O Decreto-Lei n.º 259/98, de 18 de agosto, alterado pelo Decreto-Lei n.º 169/2006, de 17 de agosto, e pelas Leis n.ºs 64-A/2008, de 31 de dezembro, 66/2012, de 31 de dezembro, e 68/2013, de 29 de agosto;
g) O Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de março, alterado pela Lei n.º 117/99, de 11 de agosto, pelos Decretos-Leis n.ºs 503/99, de 20 de novembro, 70-A/2000, de 5 de maio, 157/2001, de 11 de maio, 169/2006, de 17 de agosto, e 181/2007, de 9 de maio, pelas Leis n.ºs 59/2008, de 11 de setembro, e 64-A/2008, de 31 de dezembro, pelo Decreto-Lei n.º 29-A/2011, de 1 de março, pelas Leis n.ºs 66/2012, de 31 de dezembro, e 66-B/2012, de 31 de dezembro, e pelo Decreto-Lei n.º 36/2013, de 11 de março;
h) O Decreto-Lei n.º 324/99, de 18 de agosto, alterado pela Lei n.º 12-A/2008 de 27 de fevereiro;
i) O Decreto-Lei n.º 325/99, de 18 de agosto, alterado pela Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro.

2 – Mantêm-se em vigor os regulamentos publicados ao abrigo da legislação revogada pela presente lei, quando exista igual habilitação legal na LTFP, nomeadamente:

a) O Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de junho;

b) A Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro;
c) A Portaria n.º 62/2009, de 22 de janeiro.

3 – Todas as referências aos diplomas ora revogados entendem-se feitas para as correspondentes normas da presente lei.

Artigo 43.º
Disposição transitória

1 – A legislação referente ao pessoal com funções policiais da Polícia de Segurança Pública, a que se refere o n.º 2 do artigo 2.º da LTFP, deve ser aprovada até 31 de dezembro de 2014.

2 – Até à data de entrada em vigor da lei especial prevista no número anterior, o pessoal com funções policiais da Polícia de Segurança Pública continua a reger-se pela lei aplicável antes da entrada em vigor da LTFP.

Artigo 44.º
Entrada em vigor

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

2 – O disposto na presente lei não prejudica a vigência das normas da Lei do Orçamento do Estado em vigor.

ANEXO
(a que se refere o artigo 2.º)

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 da administração regional e da administração autárquica.
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 aplicação da presente lei aos serviços periféricos externos do Ministério dos Negócios Estrangeiros, relativamente aos trabalhadores recrutados para neles exercerem funções, incluindo os trabalhadores das residências oficiais do Estado, não prejudica a vigência:
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 a 4 do artigo anterior;
b) Entidades públicas empresariais;

c) Entidades administrativas independentes com funções de regulação da atividade económica dos setores privado, público e cooperativo e Banco de Portugal.

2 – A presente lei não é aplicável aos militares das Forças Armadas, aos militares da Guarda Nacional Republicana, ao pessoal com funções policiais da Polícia de Segurança Pública, ao pessoal da carreira de investigação criminal, da carreira de segurança e ao pessoal com funções de inspeção judiciária e de recolha de prova da Polícia Judiciária e ao pessoal da carreira de investigação e fiscalização do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras, cujos regimes constam de lei especial, sem prejuízo do disposto nas alíneas a) e e) do n.º 1 do artigo 8.º e do respeito pelos seguintes princípios aplicáveis ao vínculo de emprego público:

(Redação dada pela Lei n.º 70/2017, de 14 de agosto.)

a) Continuidade do exercício de funções públicas, previsto no artigo 11.º;
b) Garantias de imparcialidade, previsto nos artigos 19.º a 24.º;
c) Planeamento e gestão de recursos humanos, previsto nos artigos 28.o a 31.º, salvo no que respeita ao plano anual de recrutamento;
(Redação dada pela Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, com entrada em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação.)
d) Procedimento concursal, previsto no artigo 33.º;
e) Organização das carreiras, previsto no n.º 1 do artigo 79.º, nos artigos 80.º, 84.º e 85.º e no n.º 1 do artigo 87.º;
f) Princípios gerais em matéria de remunerações, previstos nos artigos 145.º a 147.º, nos n.ºs 1 e 2 do artigo 149.º, no n.º 1 do artigo 150.º, e nos artigos 154.º, 159.º e 169.o a 175.º.

Artigo 3.º
Bases do regime e âmbito

Constituem normas base definidoras do regime e âmbito do vínculo de emprego público:
a) Os artigos 6.º a 10.º, sobre as modalidades de vínculo e prestação de trabalho para o exercício de funções públicas;
b) Os artigos 13.º a 16.º, relativos às fontes e participação na legislação do trabalho;
c) Os artigos 19.º a 24.º, relativos às garantias de imparcialidade;
d) O artigo 33.º, sobre o procedimento concursal;
e) Os artigos 70.º a 73.º, sobre direitos, deveres e garantias do trabalhador e do empregador público;
f) Os artigos 79.º a 83.º, relativos às disposições gerais sobre estruturação das carreiras;
g) Os artigos 92.º a 100.º, sobre a mobilidade;
h) Os artigos 144.º a 146.º, sobre princípios gerais relativos às remunerações;
i) Os artigos 176.º a 240.º, sobre o exercício do poder disciplinar;
j) (Revogada.)
(Redação revogada pela Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, com entrada em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação.)
k) Os artigos 288.o a 313.º, relativos à extinção do vínculo;
l) Os artigos 347.o a 386.º, sobre a negociação coletiva;

m) As constantes do regime de valorização profissional dos trabalhadores.

(Redação dada pela Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, com entrada em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação.)

Nota: A indicada revogação produz efeitos no termo do prazo de 60 dias previsto no n.º 1 do artigo 6.º (Trabalhadores em requalificação em inatividade) da referida Lei n.º 25/2017, de 30 de maio.

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 com as exceções legalmente previstas, 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) Assédio; (Redação dada pela Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, com entrada em vigor no primeiro dia do segundo mês seguinte ao da sua publicação.)
e) Parentalidade;
(Redação renumerada pela Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, correspondendo à anterior al. d).)
f) Trabalhador com capacidade reduzida e trabalhadores com deficiência ou doença crónica;
(Redação renumerada pela Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, correspondendo à anterior al. e).)
g) Trabalhador estudante;
(Redação renumerada pela Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, correspondendo à anterior al. f).)
h) Organização e tempo de trabalho;
(Redação renumerada pela Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, correspondendo à anterior al. g).)
i) Tempos de não trabalho;
(Redação renumerada pela Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, correspondendo à anterior al. h).)
j) Promoção da segurança e saúde no trabalho, incluindo a prevenção;
(Redação renumerada pela Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, correspondendo à anterior al. i).)
k) Comissões de trabalhadores, associações sindicais e representantes dos trabalhadores em matéria de segurança e saúde no trabalho;
(Redação renumerada pela Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, correspondendo à anterior al. j).)
l) Mecanismos de resolução pacífica de conflitos coletivos;
(Redação renumerada pela Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, correspondendo à anterior al. k).)

m) Greve e lock-out.
(Redação renumerada pela Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, correspondendo à anterior al. l).)

2 – Sem prejuízo do disposto no número seguinte, quando da aplicação do Código do Trabalho e legislação complementar referida no número anterior resultar a atribuição de competências ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área do trabalho, estas devem ser entendidas como atribuídas ao serviço com competência inspetiva do ministério que dirija, superintenda ou tutele o empregador público em causa e, cumulativamente, à Inspeção-Geral de Finanças (IGF), no que se refere às suas competências de coordenação, enquanto autoridade de auditoria neste domínio.

(Redação dada pela Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, com entrada em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação.)

3 – Compete à Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) a promoção de políticas de prevenção dos riscos profissionais, a melhoria das condições de trabalho e a fiscalização do cumprimento da legislação relativa à segurança e saúde no trabalho.

(Redação dada pela Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, com entrada em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação.)

4 – 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.

(Redação renumerada pela Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, correspondendo ao anterior n.º 3.)

5 – 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) e c) do n.º 1 do artigo 2.º, com exceção do pessoal integrado no Regime de Proteção Social Convergente (RPSC) aos quais é aplicável o Decreto-Lei n.º 503/99, de 20 de novembro.

(Redação dada pela Lei n.º 2/2020, de 31 de março, com entrada em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.)

6 – Para efeitos de fiscalização do cumprimento da legislação relativa à segurança e saúde no trabalho, é aplicável o regime das contraordenações laborais previsto no Código do Trabalho e legislação complementar, com as adaptações constantes do título IV da parte I da presente lei.

(Redação dada pela Lei n.º 79/2019, de 2 de setembro, com entrada em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação.)

Nota: A redação introduzida pela Lei n.º 2/2020, de 31 de março ao n.º 5 do presente artigo é aplicável a todos os processos que se encontrem pendentes à data da sua entrada em vigor, ou seja, 1 de abril de 2020.

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.

TÍTULO II
Modalidades de vínculo e prestação de trabalho para o exercício de funções públicas

Artigo 6.º
Noção e modalidades

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 – As funções referidas no número anterior desenvolvem-se no âmbito de carreiras especiais.
3 – Quando as funções referidas nas alíneas b) a f) do n.º 1 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

São da competência dos tribunais administrativos e fiscais os litígios emergentes do vínculo de emprego público.

TÍTULO III
Fontes e participação na legislação do trabalho

CAPÍTULO I
Fontes

Artigo 13.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 14.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 do trabalho

Artigo 15.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 – Considera-se legislação do trabalho, para efeitos do disposto no 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) Tempo de trabalho;
d) Férias, faltas e licenças;
e) Remuneração e outras prestações pecuniárias;
f) Formação e aperfeiçoamento profissional;
g) Segurança e saúde no trabalho;
h) Regime disciplinar;
i) Mobilidade;
j) Avaliação do desempenho.
k) Direitos coletivos;
l) Regime de proteção social convergente;
m) Ação social complementar.

Artigo 16.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 disposto no número anterior, é aplicável o disposto nos artigos 472.º a 475.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação atual.

TÍTULO IV
Segurança e saúde no trabalho

Artigo 16.º-A

Disposição geral

Para efeitos do disposto na alínea j) do n.º 1 do artigo 4.o da presente lei, o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho, constante da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, é aplicável aos empregadores públicos com as especificidades previstas no presente título.

(Redação aditada pela Lei n.º 79/2019, de 2 de setembro, com entrada em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação.)

Artigo 16.º-B
Conceito

Para efeitos de aplicação do disposto no presente título, entende-se por «trabalhador» a pessoa singular que:
a) Mediante remuneração, se obriga a prestar trabalho em funções públicas a um empregador público;
b) Não sendo titular de um vínculo de emprego público, esteja inserida em ambiente de trabalho do empregador público, nomeadamente o estagiário cujo regime de estágio não colida com o regime ora previsto, o bolseiro e o prestador de serviços.

(Redação aditada pela Lei n.º 79/2019, de 2 de setembro, com entrada em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação.)

Artigo 16.º-C
Informação ao serviço de segurança e saúde no trabalho

O empregador público deve comunicar ao serviço de segurança e de saúde no trabalho e aos trabalhadores com funções específicas no domínio da segurança e da saúde no trabalho o início de exercício de funções de todos os trabalhadores com vínculo de emprego público, incluindo os trabalhadores em situação de mobilidade ou de cedência de interesse público, e das pessoas que não sejam titulares de uma relação jurídica de emprego público, nomeadamente estagiários, bolseiros e prestadores de serviços.

(Redação aditada pela Lei n.º 79/2019, de 2 de setembro, com entrada em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação.)

Artigo 16.º-D
Serviços comuns

1 – Sem prejuízo do disposto no artigo 82.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, o empregador público pode recorrer a serviços comuns de segurança e saúde no trabalho partilhados entre os organismos integrantes de um ou vários ministérios com vista à otimização dos recursos, sendo aplicável o disposto no artigo 8.º da Lei n.º 4/2004, de 15 de janeiro.
2 – O recurso a serviços comuns de segurança e saúde no trabalho não exonera o empregador público da responsabilidade prevista no artigo seguinte. (Redação aditada

pela Lei n.º 79/2019, de 2 de setembro, com entrada em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação.)

Artigo 16.º-E
Sujeito responsável pela contraordenação

1 – O empregador público é responsável pelas contraordenações em matéria de segurança e saúde no trabalho, ainda que praticadas pelos seus trabalhadores no exercício das respetivas funções, sem prejuízo da responsabilidade cometida por lei a outros sujeitos.
2 – À situação prevista no número anterior não é aplicável o disposto no n.º 3 do artigo 551.º do Código do Trabalho.
3 – A entidade empregadora pública tem direito de regresso sobre o respetivo dirigente máximo, em caso de negligência grave ou dolo, que deverão ser apurados em processo disciplinar.

(Redação aditada pela Lei n.º 79/2019, de 2 de setembro, com entrada em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação.)

Artigo 16.º-F
Valores das coimas e sanções acessórias

1 – Para efeitos da determinação da coima aplicável e tendo em conta a relevância dos interesses violados, as contraordenações em matéria de segurança e saúde no trabalho classificam-se em leves, graves e muito graves.
2 – A cada escalão de gravidade das contraordenações corresponde uma coima, variável em função do grau de culpa do infrator, sendo aplicáveis os limites mínimos e máximos previstos no artigo 555.º do Código do Trabalho, sem prejuízo do disposto no número seguinte.
3 – Os valores máximos das coimas aplicáveis às contraordenações muito graves referidas no n.º 1 são elevados para o dobro.
4 – No caso de contraordenação muito grave ou reincidência em contraordenação grave, praticada com dolo ou negligência grosseira, é aplicada ao infrator a sanção acessória de publicidade, nos termos do artigo 562.º do Código do Trabalho.

(Redação aditada pela Lei n.º 79/2019, de 2 de setembro, com entrada em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação.)

Artigo 16.º-G
Destino do produto das coimas

O produto das coimas aplicadas em matéria de segurança e saúde no trabalho reverte:
a) Em 50 %, para o serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, a título de compensação de custos de funcionamento e despesas processuais;
b) Em 25 %, para o orçamento da segurança social; e
c) Em 25 % para o Orçamento do Estado.

(Redação aditada pela Lei n.º 79/2019, de 2 de setembro, com entrada em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação.)

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

2 – A nacionalidade portuguesa para o desempenho de funções públicas só pode ser exigida nas situações previstas no n.º 2 do artigo 15.º da Constituição.

Artigo 18.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 n.º 1 determina a cessação do vínculo de emprego público, por caducidade.

SECÇÃO II
Garantias de imparcialidade

Artigo 19.º
Incompatibilidades e impedimentos

1 – No exercício das suas funções, os trabalhadores em funções públicas estão exclusivamente ao serviço do interesse público, tal como é definido, nos termos da lei, pelos órgãos competentes da Administração.
2 – Sem prejuízo de impedimentos previstos na Constituição e noutros diplomas, os trabalhadores com vínculo de emprego público estão sujeitos ao regime de incompatibilidades e impedimentos previsto na presente secção.

Artigo 20º
Incompatibilidade com outras funções

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

Artigo 21.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, da Administração Pública e da educação e que, sem prejuízo do cumprimento da duração semanal do trabalho, não se sobreponha em mais de um quarto ao horário inerente à função principal;
d) Realização de conferências, palestras, ações de formação de curta duração e outras atividades de idêntica natureza;
e) Membros dos Executivos de Juntas de Freguesia que requeiram o exercício de funções a meio tempo e cujo pedido seja aprovado pela Direção Geral das Autarquias Locais.

Artigo 22.º
Acumulação com funções ou atividades privadas

1 – O exercício de funções públicas não pode ser acumulado com funções ou atividades privadas, exercidas em regime de trabalho autónomo ou subordinado, com ou sem remuneração, concorrentes, similares ou conflituantes com as funções públicas.
2 – Para efeitos do disposto no artigo anterior, consideram-se concorrentes, similares ou conflituantes com as funções públicas as atividades privadas que, tendo conteúdo idêntico ao das funções públicas desempenhadas, sejam desenvolvidas de forma permanente ou habitual e se dirijam ao mesmo círculo de destinatários.
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.

4 – No exercício das funções ou atividades privadas autorizadas, os trabalhadores da Administração Pública não podem praticar quaisquer atos contrários aos interesses do serviço a que pertencem ou com eles conflituantes.
5 – A violação do disposto no número anterior determina a revogação da autorização para acumulação de funções, constituindo ainda infração disciplinar grave.

Artigo 23.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 da existência de situações de acumulação de funções não autorizadas, bem como fiscalizar o cumprimento das garantias de imparcialidade no desempenho de funções públicas.
4 – A autorização referida nos números anteriores não se aplica ao disposto na alínea e) do artigo 21º, sendo a acumulação de funções por membros dos Executivos de Juntas de Freguesia a meio tempo permitida imediatamente após comunicação por escrito à entidade empregadora pública.
5 – Da comunicação referida no número anterior devem constar as seguintes indicações:
a) Cópia da aprovação, pela Direção Geral das Autarquias Locais, do requerimento para exercício de funções a meio tempo como membro do Executivo de Junta de Freguesia;
b) Cópia da ata de instalação da Assembleia de Freguesia.

Artigo 24.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) Exerçam poderes por ele delegados ou subdelegados;
c) Tenham sido por ele instituídos, ou relativamente a cujo titular tenha intervindo como representante do 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 n.os 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 segundo 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.º4.
7 – É aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto no artigo 51.º do Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 442/91, de 15 de novembro, na redação atual.

CAPÍTULO II
Empregador público

Artigo 25.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 26.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 do regime referido no número anterior, os empregadores públicos consideram-se sempre em relação de colaboração.

Artigo 27.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, são exercidas:
a) Na administração direta, pelo dirigente máximo do órgão ou serviço;
b) Na administração indireta, pelo órgão de direção da pessoa coletiva pública.

2 – As competências inerentes à qualidade de empregador público, na administração autárquica, são exercidas:
a) Nos municípios, pelo presidente da câmara municipal;
b) Nas freguesias, pela junta de freguesia;
c) Nos serviços municipalizados, pelo presidente do conselho de administração.

CAPÍTULO III
Planeamento e gestão dos recursos humanos

Artigo 28.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 – Para efeitos de elaboração do plano anual de recrutamento de cada departamento governamental, o empregador público comunica à respetiva secretaria-geral ou ao órgão ou serviço responsável pela gestão setorial dos recursos humanos as respetivas necessidades de recrutamento de trabalhadores sem vínculo de emprego público ou com vínculo de emprego público a termo, especificando o número de postos de trabalho que pretende ocupar, procedendo à sua caraterização.

(Redação dada pela Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, com entrada em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação.)

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

(Redação renumerada pela Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, correspondendo ao anterior n.º3.)

Artigo 29.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 30.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 do presente 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 – O órgão ou serviço pode ainda recrutar trabalhadores com vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público, mediante procedimento concursal a que possam concorrer os trabalhadores com e sem vínculo de emprego público, aberto ao abrigo e nos limites constantes do mapa anual global aprovado pelo despacho a que se refere o n.º 6.

(Redação dada pela Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, com entrada em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação.)

5 – Durante a fase de preparação do Orçamento do Estado e para efeitos de aprovação do plano anual de recrutamentos previsto no n.º 3 do artigo 28.º , as secretarias-gerais ou os órgãos ou serviços responsáveis pela gestão sectorial de recursos humanos elaboram e remetem aos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública uma proposta setorial de recrutamentos, com base nas necessidades identificadas, fundamentada e validada pelo membro do Governo responsável pela respetiva área, consideradas:

(A redação do presente número e respetivas alíneas foi dada pela Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, com entrada em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação.)

a) A demonstração de existência de disponibilidades orçamentais;
b) A identificação das prioridades definidas na área governamental, com demonstração das políticas públicas a prosseguir;
c) A identificação das áreas com maior carência de recursos humanos, por carreira e categoria.

6 – Após a aprovação e entrada em vigor do Orçamento do Estado, os membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública aprovam, durante o primeiro trimestre do respetivo ano orçamental, por despacho publicado no Diário da República, o mapa anual global consolidado de recrutamentos autorizados, contendo os postos de trabalho discriminados por:

(A redação do presente número e respetivas alíneas foi dada pela Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, com entrada em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação.)

a) Departamento governamental;
b) Órgão ou serviço;
c) Carreira e categoria;
d) Modalidade de vinculação;
e) Tempo indeterminado ou a termo.

7 – Em casos excecionais, devidamente fundamentados, os membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública podem autorizar a realização de procedimentos concursais para além dos limites fixados no mapa anual global a que se refere o número anterior.

(Redação dada pela Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, com entrada em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação.)

8 – 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, precedido de autorização dos membros do Governo referidos no número anterior.

(Redação dada pela Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, com entrada em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação.)

9 – O despacho autorizador a que se referem os números anteriores é expressamente mencionado no procedimento de recrutamento.

(Redação dada pela Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, com entrada em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação.)

10 – 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.

(Redação renumerada pela Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, correspondendo ao anterior n.º 8.)

Artigo 31.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 156.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 da 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 32.º
Celebração de contratos de prestação de serviço

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 prestador do serviço a regularidade da sua situação fiscal e perante 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 respetiva rubrica do orçamento do órgão ou do serviço.
4 – A verificação, através de relatório de auditoria efetuada pela IGF em articulação com a Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), da vigência de contratos de prestação de serviço para execução de trabalho subordinado equivale ao reconhecimento pelo órgão ou serviço da necessidade de ocupação de um posto de trabalho com recurso à constituição de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado ou a termo, conforme caracterização resultante daquela auditoria, determinando:
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

Nota: Nos termos da norma de caráter interpretativo aprovada pela Lei n.º 14/2020, de 9 de maio, o regime estabelecido no n.º 5 do artigo 7.º da Lei n.º 1-A/2020, de 19 de março, na sua redação original, e no n.º 7 do artigo 7.º da mesma lei, na redação dada pela Lei n.º 4-A/2020, de 6 de abril, abrange, no respetivo período de vigência e nos termos previstos no n.º 1 do artigo 37.º do presente diploma, os procedimentos de seleção e recrutamento aos quais se aplique, direta ou subsidiariamente, a presente lei.

Artigo 33.º
Procedimento concursal

1 – O recrutamento é decidido pelo dirigente máximo 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.

Nota: Nos termos da norma de caráter interpretativo aprovada pela Lei n.º 14/2020, de 9 de maio, o regime estabelecido no n.º 5 do artigo 7.º da Lei n.º 1-A/2020, de 19 de março, na sua redação original, e no n.º 7 do artigo 7.º da mesma lei, na redação dada pela Lei n.º 4-A/2020, de 6 de abril, abrange, no respetivo período de vigência e nos termos previstos no n.º 1 do artigo 37.º do presente diploma, os procedimentos de seleção e recrutamento aos quais se aplique, direta ou subsidiariamente, a presente lei.

Artigo 34.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.

Nota: Nos termos da norma de caráter interpretativo aprovada pela Lei n.º 14/2020, de 9 de maio, o regime estabelecido no n.º 5 do artigo 7.o da Lei n.º 1-A/2020, de 19 de março, na sua redação original, e no n.º 7 do artigo 7.º da mesma lei, na redação dada pela Lei n.º 4-A/2020, de 6 de abril, abrange, no respetivo período de vigência e nos termos previstos no n.º 1 do artigo 37.º do presente diploma, os procedimentos de seleção e recrutamento aos quais se aplique, direta ou subsidiariamente, a presente lei.

Artigo 35.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.

Nota: Nos termos da norma de caráter interpretativo aprovada pela Lei n.º 14/2020, de 9 de maio, o regime estabelecido no n.º 5 do artigo 7.º da Lei n.º 1-A/2020, de 19 de março, na sua redação original, e no n.º 7 do artigo 7.º da mesma lei, na redação dada pela Lei n.º 4-A/2020, de 6 de abril, abrange, no respetivo período de vigência e nos termos previstos no n.º 1 do artigo 37.º do presente diploma, os procedimentos de seleção e recrutamento aos quais se aplique, direta ou subsidiariamente, a presente lei.

Artigo 36.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;
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;
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, designadamente o estágio profissional ou outros métodos legalmente previstos.
5 – Sem prejuízo do disposto em lei especial, o empregador público pode limitar-se a utilizar os métodos de seleção referidos na alínea a) do n.º 1 e na alínea a) do n.º 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.

Nota: Nos termos da norma de caráter interpretativo aprovada pela Lei n.º 14/2020, de 9 de maio, o regime estabelecido no n.º 5 do artigo 7.º da Lei n.º 1-A/2020, de 19 de março, na sua redação original, e no n.º 7 do artigo 7.º da mesma lei, na redação dada pela Lei n.º 4-A/2020, de 6 de abril, abrange, no respetivo período de vigência e nos termos previstos no n.º 1 do artigo 37.º do presente diploma, os procedimentos de seleção e recrutamento aos quais se aplique, direta ou subsidiariamente, a presente lei.

Artigo 37.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.
e) A tramitação do procedimento concursal e a aplicação dos métodos de seleção é realizada preferencialmente por meios eletrónicos.

(Redação dada pela Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro, com entrada em vigor a 1 de janeiro de 2019.)

2 – A tramitação do procedimento concursal, incluindo a do procedimento destinado à constituição de reservas de recrutamento para satisfação de necessidades futuras do empregador público e a do procedimento de recrutamento centralizado para satisfação de necessidades de um conjunto de empregadores públicos, é regulamentada por portaria do membro do Governo responsável pela área da Administração Pública.

(Redação dada pela Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro, com entrada em vigor a 1 de janeiro de 2019.)

3 – Quando a tramitação fixada nos termos do número anterior se revelar desadequada, pode a tramitação do procedimento concursal para carreira especial ser regulamentada por portaria do membro do Governo responsável pela área da Administração Pública e do membro do Governo que exerça poderes de direção, superintendência ou tutela sobre o órgão ou serviço em cujo mapa de pessoal se contenha a previsão da carreira.

Nota: Nos termos da norma de caráter interpretativo aprovada pela Lei n.º 14/2020, de 9 de maio, o regime estabelecido no n.º 5 do artigo 7.º da Lei n.º 1-A/2020, de 19 de março, na sua redação original, e no n.º 7 do artigo 7.º da mesma lei, na redação dada pela Lei n.º 4-A/2020, de 6 de abril, abrange, no respetivo período de vigência e nos termos previstos no n.º 1 do artigo 37.º do presente diploma, os procedimentos de seleção e recrutamento aos quais se aplique, direta ou subsidiariamente, a presente lei.

Artigo 38.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, a qual 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 84.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 o empregador da carreira, da categoria e da posição remuneratória que detêm nessa data.
4 – Em casos excecionais, devidamente fundamentados, designadamente quando o elevado número de candidatos torne a negociação impraticável, o empregador público pode optar por enviar uma proposta de adesão a um determinado posicionamento remuneratório a todos os candidatos.
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 negocial 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.

Nota: Nos termos da norma de caráter interpretativo aprovada pela Lei n.º 14/2020, de 9 de maio, o regime estabelecido no n.º 5 do artigo 7.º da Lei n.º 1-A/2020, de 19 de março, na sua redação original, e no n.º 7 do artigo 7.º da mesma lei, na redação dada pela Lei n.º 4-A/2020, de 6 de abril, abrange, no respetivo período de vigência e nos termos previstos no n.º 1 do artigo 37.º do presente diploma, os procedimentos de seleção e recrutamento aos quais se aplique, direta ou subsidiariamente, a presente lei.

Artigo 39.º
(Revogado)

(Redação revogada pela Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro, com entrada em vigor a 1 de janeiro de 2019.)

Artigo 39.º-A
Programa de capacitação avançada para trabalhadores em funções públicas

1 – O recrutamento centralizado para a carreira geral de técnico superior é seguido de um programa de capacitação avançada, abreviadamente designado CAT.
2 – O CAT é de frequência obrigatória para os técnicos superiores colocados nos diversos órgãos e serviços na sequência do recrutamento centralizado, constituindo, nestes casos, a formação inicial prevista no artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro, que integra o período experimental nos termos previstos nesta lei, e visa assegurar elevados níveis de qualificação dos trabalhadores em domínios comuns a toda a Administração Pública, assim como em domínios especializados para os diferentes perfis profissionais.
3 – O CAT pode ser igualmente frequentado por trabalhadores a integrar na carreira geral de técnico superior recrutados através de outra modalidade de procedimento concursal, assim como por outros trabalhadores e dirigentes, nos termos a definir na portaria a que se refere o número seguinte.
4 – O CAT é regulamentado por portaria do membro do Governo responsável pela área da Administração Pública, competindo à Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA), em articulação com os empregadores públicos, assegurar a sua execução.

(Redação aditada pela Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro, com entrada em vigor a 1 de janeiro de 2019.)

Nota: Nos termos da norma de caráter interpretativo aprovada pela Lei n.º 14/2020, de 9 de maio, o regime estabelecido no n.º 5 do artigo 7.º da Lei n.º 1-A/2020, de 19 de março, na sua redação original, e no n.º 7 do artigo 7.º da mesma lei, na redação dada pela Lei n.º 4-A/2020, de 6 de abril, abrange, no respetivo período de vigência e nos termos previstos no n.º 1 do artigo 37.º do presente diploma, os procedimentos de seleção e recrutamento aos quais se aplique, direta ou subsidiariamente, a presente lei.

CAPÍTULO II
Forma, período experimental e invalidades

SECÇÃO I
Forma

Artigo 40º
Forma do contrato de trabalho em funções públicas

1 – O contrato está sujeito à forma escrita e dele deve constar a assinatura das partes.
2 – Do contrato devem ainda 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 da data 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 41.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, neste caso, faz parte integrante do ato.
2 – Do despacho de nomeação consta a referência às normas legais habilitantes e à existência de adequado cabimento orçamental.

Artigo 42.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:
Afirmo 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, o qual não pode ser repetido no procedimento em que foi praticado.

Artigo 43.º
Prazo para aceitação

1 – Sem prejuízo do disposto em lei especial, o prazo para aceitação da nomeação é de 20 dias, a contar, de forma contínua, 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 – Nos casos de ausência no âmbito do regime da parentalidade e de faltas por acidente de trabalho ou doença profissional, o prazo previsto no n.º 1 é automaticamente prorrogado para o termo destas situações.

Artigo 44.º
Efeitos da aceitação

1 – A aceitação determina o início de funções para todos os efeitos legais, designadamente os de perceção 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 perceção 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 45.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, 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 46.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 do trabalhador.
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 47.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 48.º
Tempo de serviço durante o período experimental

1 – O período experimental é tido em conta, para todos os efeitos legais, como tempo de serviço efetivo.
2 – O tempo de serviço decorrido no período experimental por trabalhador titular de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado é contado, para todos os efeitos legais, nos seguintes termos:
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 49.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 50.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 51.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 52.º
Causas específicas de invalidade do vínculo de emprego público

Para além das causas comuns, são causas específicas de invalidade total ou parcial do vínculo de emprego público as seguintes:
a) Declaração de nulidade ou anulação da decisão final do procedimento concursal que deu origem à constituição do vínculo;
b) Declaração de nulidade ou anulação da decisão final do procedimento concursal que deu origem à ocupação de novo posto de trabalho pelo trabalhador.

Artigo 53.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 – Ao 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.
3 – A nulidade ou a anulação parcial não determina a invalidade de todo o vínculo, salvo quando se mostre que este não teria sido constituído sem a parte viciada.
4 – A parte do conteúdo do vínculo de emprego público que viole normas imperativas considera-se substituída por estas.

Artigo 54.º
Invalidade e cessação do vínculo

1 – Ao 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 nos artigos 300.º e 305.º respetivamente para o despedimento ilícito ou para a denúncia sem aviso prévio.
4 – Para efeitos do previsto no número anterior, a má-fé consiste na constituição ou na manutenção do vínculo com o conhecimento da causa de invalidade.

Artigo 55.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 56.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 o disposto na 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 no presente capítulo 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 – A constituição do vínculo de trabalho em funções públicas a termo resolutivo deve obedecer a um procedimento concursal, cujos métodos de seleção são os previstos nos n.os 2 a 6 do artigo 36.º.
6 – Não são aplicáveis ao vínculo de trabalho em funções públicas a termo resolutivo as normas relativas a carreiras, mobilidade e colocação em situação de requalificação.

Artigo 57.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 académico 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 do disposto na alínea a) do número anterior, consideram-se ausentes, designadamente:
a) Os trabalhadores em situação de mobilidade;
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 k) 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 – 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 58.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 do disposto na 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 59.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 excecionais da atividade do órgão ou serviço após a cessação do contrato.

Artigo 60.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 duas 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 57.º, o contrato não pode ter duração superior a um ano, incluindo renovações.

Artigo 61.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 62.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 63.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 64.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 65.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 efeitos da determinação das obrigações sociais relacionadas com o número de trabalhadores ao serviço.

Artigo 66.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 – Compete ao trabalhador alegar a violação da preferência prevista no n.º 1 e ao empregador público a prova do cumprimento do disposto no mesmo número.

Artigo 67.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 68.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 69.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 70.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 agir 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 71.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, incluindo a que seja obrigatória à manutenção ou renovação dos títulos profissionais exigidos por lei para o desempenho da respetiva atividade profissional;

(Redação dada pela Lei n.º 82/2019, de 2 de setembro, com entrada em vigor com o OE subsequente à sua publicação.)

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 segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para o órgão ou serviço ou para a 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 de 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.
k) Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho e instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

(Redação dada pela Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, com entrada em vigor no primeiro dia do segundo mês seguinte ao da sua publicação.)

2 – O empregador público deve proporcionar ao trabalhador ações de formação profissional adequadas à sua qualificação e necessidades socioprofissionais, a definir em legislação especial.

(Redação dada pela Lei n.º 82/2019, de 2 de setembro, com entrada em vigor com o OE subsequente à sua publicação.)

Artigo 72.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 para o seu desenvolvimento profissional, incluindo as necessárias à renovação dos títulos profissionais obrigatórios para o desempenho das funções integradas no conteúdo funcional das respetivas carreiras.

(Redação dada pela Lei n.º 82/2019, de 2 de setembro, com entrada em vigor com o OE subsequente à sua publicação.)

3 – Consideram-se incluídos no disposto do número anterior:

(A redação do presente número e respetivas alíneas foi dada pela Lei n.º 82/2019, de 2 de setembro, com entrada em vigor com o OE subsequente à sua publicação.)

a) O reembolso das despesas com formação obrigatória sempre que esta não seja diretamente assegurada pelo empregador público;
b) Os encargos com a obtenção do título habilitante, quando posterior à constituição da relação jurídica de emprego público e suceda por causa ou no interesse da mesma.

Artigo 73.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 74.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 75.º
Regulamento interno do órgão ou serviço

1 – O empregador público elabora 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, quando existam, 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, bem como nas páginas eletrónicas do organismo ou serviço, 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 76.º Poder disciplinar Sem prejuízo do disposto no artigo 176.º, o empregador público tem poder disciplinar sobre o trabalhador ao seu serviço, enquanto vigorar o vínculo de emprego público.

(Redação dada pelo Decreto-Lei n.º 6/2019, de 14 de janeiro, com entrada em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação.)

Nota: A redação introduzida pelo Decreto-Lei n.º 6/2019 só é aplicável aos processos instaurados após a entrada em vigor do presente decreto-lei.

SECÇÃO III
Acordos de limitação da liberdade de trabalho

Artigo 77.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, em montante equivalente àquele que o empregador público houver despendido 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 78.º
Pacto de permanência

1 – É lícito o acordo pelo qual o trabalhador e o empregador público convencionem, sem diminuição de remuneração, a obrigatoriedade de prestação de serviço durante certo prazo, não superior a três anos, como compensação de despesas extraordinárias comprovadamente feitas pelo empregador público na formação profissional do trabalhador, podendo este desobrigar-se restituindo as importâncias despendidas.
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 79.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 80.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 81.º
Exercício de funções afins

1 – A descrição do conteúdo funcional nos termos do artigo anterior não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.
2 – Sempre que as funções afins ou funcionalmente ligadas à atividade principal, referidas no número anterior, exijam especiais qualificações, o exercício de tais funções confere ao trabalhador o direito a formação profissional não inferior a 10 horas anuais.

Artigo 82.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 têm direito ao pleno desenvolvimento da respetiva carreira profissional, que pode ser feito por alteração de posicionamento remuneratório ou por promoção.

Artigo 83.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 84.º
Carreiras gerais e especiais

1 – As carreiras dos trabalhadores em funções públicas são gerais ou 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 deter 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 85.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 86.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 cria 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 87.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) No caso de carreira desdobrada em duas categorias, seja de quatro o número mínimo das posições remuneratórias da categoria superior;
ii) No caso de carreira desdobrada em três categorias, seja de cinco e de duas o número mínimo das posições remuneratórias das categorias sucessivamente superiores;
iii) No caso de carreira desdobrada em quatro categorias, seja de seis, quatro e duas o número mínimo das posições remuneratórias das categorias sucessivamente superiores.

Artigo 88.º
Enumeração e caracterização das carreiras gerais

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, da qual faz 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 setor 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 setor 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 setor de atividade.

SECÇÃO III
Avaliação do desempenho

Artigo 89.º
Avaliação do desempenho

Os trabalhadores estão sujeitos ao regime de avaliação do desempenho constante do diploma próprio referido na alínea a) do artigo 5.º.

Artigo 90.º
Princípios da avaliação do desempenho

O regime de avaliação do 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 e imparcialidade, assentando em critérios objetivos, regras claras e amplamente divulgadas.

Artigo 91.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 92.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 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 na presente lei não prejudica a existência de outros regimes de mobilidade, nomeadamente no âmbito de carreiras especiais.

Artigo 93.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 94.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 ministério que tutela, 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 95.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 no presente artigo.

Artigo 96.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 97.º
Duração

1 – A mobilidade tem a duração máxima de 18 meses, exceto nos seguintes casos:
a) Quando haja acordo de cedência de interesse público para os órgãos e serviços da Assembleia da República, bem como para 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 97.º-A
Publicitação da mobilidade

A mobilidade é publicitada pelo órgão ou serviço de destino, pelos seguintes meios:
a) Na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt), através do preenchimento de formulário próprio para o efeito disponibilizado;
b) Na página eletrónica do órgão ou serviço de destino, através da identificação da situação e modalidade da mobilidade pretendida e com ligação à correspondente publicitação na Bolsa de Emprego Público.

(Redação aditada pela Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, com entrada em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação.)

Artigo 98.º
Situações excecionais de mobilidade

1 – A título excecional, o trabalhador pode ser sujeito a mobilidade, com dispensa do seu acordo, para posto de trabalho situado a mais de 60 km de distância da sua residência, desde que reunidas cumulativamente as seguintes condições:
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 respetivo 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 do presente 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 que exerça poderes 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 99.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 – (Revogado.)

(Redação revogada pela Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, com entrada em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação.)

7 – Nas situações excecionais 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 – (Revogado.)

(Redação revogada pela Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro, com entrada em vigor no dia 1 de janeiro de 2017.)

Nota: A revogação do n.º 6 do presente artigo produz efeitos no termo do prazo de 60 dias previsto no n.º 1 do artigo 6.o (Trabalhadores em requalificação em inatividade) da referida Lei n.º 25/2017, de 30 de maio.

Artigo 99.º-A
Consolidação da mobilidade intercarreiras ou intercategorias

1 – A mobilidade intercarreiras ou intercategorias dentro do mesmo órgão ou serviço ou entre dois órgãos ou serviços, pode consolidar-se definitivamente mediante parecer prévio do membro do Governo responsável pela área da Administração Pública desde que reunidas, cumulativamente, as seguintes condições:
a) Exista acordo do órgão ou do serviço de origem, quando exigido para a constituição da situação de mobilidade;
b) Exista acordo do trabalhador;
c) Exista posto de trabalho disponível;
d) Quando a mobilidade tenha tido a duração do período experimental estabelecido para a carreira de destino.

2 – Devem ainda ser observados todos os requisitos especiais, designadamente formação específica, conhecimentos ou experiência, legalmente exigidos para o recrutamento.

3 – Quando esteja em causa a mobilidade intercarreiras ou intercategorias no mesmo órgão ou serviço, a consolidação depende de proposta do respetivo dirigente máximo e de parecer favorável do membro do Governo competente na respetiva área.

4 – A consolidação da mobilidade entre dois órgãos ou serviços depende de proposta do dirigente máximo do órgão ou serviço de destino e de parecer favorável do membro do Governo competente na respetiva área.
5 – O disposto no presente artigo aplica-se, com as necessárias adaptações, aos trabalhadores das autarquias locais em situação de mobilidade, a qual se pode consolidar definitivamente mediante proposta do dirigente máximo do serviço e decisão do responsável pelo órgão executivo.

(Redação aditada pela Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro, com entrada em vigor no dia 1 de janeiro de 2017.)

Artigo 100.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 101.º
Aplicação do Código do Trabalho

É aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público o regime do Código do Trabalho em matéria de organização e tempo de trabalho, com as necessárias adaptações e sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes.

Artigo 102.º
Tempo de trabalho

1 – Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador está a desempenhar a atividade ou permanece adstrito à realização da prestação.
2 – Para além das situações previstas no número anterior e no Código do Trabalho, são consideradas tempo de trabalho as interrupções na prestação de trabalho durante o período de presença obrigatória autorizadas pelo empregador público em casos excecionais e devidamente fundamentados.

Artigo 103.º
Períodos de funcionamento e de atendimento

1 – Considera-se 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 – Considera-se período de atendimento o intervalo de tempo diário durante o qual os órgãos ou serviços estão abertos para atender o público, podendo este período ser igual ou inferior ao período de funcionamento.
4 – O período de atendimento deve, tendencialmente, ter a duração mínima de sete 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.
9 – Por diploma próprio podem ser estabelecidos regimes de funcionamento especial.

(A redação do n.º 4 foi dada pela Lei n.º 18/2016, de 20 de junho, com entrada em vigor a 1 de julho de 2016.)

Artigo 104.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, devidamente fundamentados, o dirigente máximo do órgão de direção do serviço pode dispensar o registo por sistemas automáticos ou mecânicos.

Artigo 105.º
Limites máximos dos períodos normais de trabalho

1 – O período normal de trabalho é de:
a) Sete horas por dia, exceto no caso de horários flexíveis e no caso de regimes especiais de duração de trabalho;

(Redação dada pela Lei n.º 18/2016, de 20 de junho, com entrada em vigor a 1 de julho de 2016.)

b) 35 horas por semana, sem prejuízo da existência de regimes de duração semanal inferior previstos em diploma especial e no caso de regimes especiais de duração de trabalho.

(Redação dada pela Lei n.º 18/2016, de 20 de junho, com entrada em vigor a 1 de julho de 2016.)

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.

2 – A redução dos limites máximos dos períodos normais de trabalho pode ser estabelecida por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, não podendo daí resultar para os trabalhadores a redução do nível remuneratório ou qualquer alteração desfavorável das condições de trabalho.

(Redação dada pela Lei n.º 18/2016, de 20 de junho, com entrada em vigor a 1 de julho de 2016.)

SECÇÃO II
Regimes de duração do trabalho

SUBSECÇÃO I
Regimes de adaptabilidade e banco de horas

Artigo 106.º
Adaptabilidade

1- São aplicáveis aos trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas os regimes de adaptabilidade, individual e grupal e os regimes de banco de horas, individual e grupal, previstos no Código do Trabalho, com as necessárias adaptações.
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 107.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 proposta do empregador e com a aceitação do trabalhador, sem prejuízo do disposto no número seguinte.
2– A aplicação dos regimes previstos no número anterior a todos os trabalhadores nomeados do órgão ou serviço segue os termos previstos no Código do Trabalho.

SECÇÃO III
Horário de trabalho

SUBSECÇÃO I
Disposições gerais

Artigo 108.º
Definição de horário de trabalho e períodos de funcionamento e de atendimento

1 – Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário ou dos respetivos limites, bem como dos intervalos de descanso.
2 – O empregador público deve respeitar os períodos de funcionamento e de atendimento na organização dos horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço.

Artigo 109.º
Intervalo de descanso

1- O intervalo de descanso não pode ter duração inferior a uma hora nem superior a duas, de modo a que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo, exceto quando se trate de jornada contínua ou regime previsto em norma especial.
2- Pode ser fixado para os trabalhadores com deficiência, pelo respetivo dirigente máximo e a pedido do interessado, mais do que um intervalo de descanso e com duração diferente da prevista no regime geral, mas sem exceder no total os limites legais.
3- Não é permitida a alteração aos intervalos de descanso sempre que implique a prestação de mais de seis horas consecutivas de trabalho, exceto quanto a atividades de vigilância, transporte e tratamento de sistemas eletrónicos de segurança e a atividades que não possam ser interrompidas por motivos técnicos e, bem assim, quanto a trabalhadores que ocupem cargos de administração e de direção e outras pessoas com poder de decisão autónomo que estejam isentos de horário de trabalho.

SUBSECÇÃO II
Modalidades de horário

Artigo 110.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) Meia jornada;

(Redação dada pela Lei n.º 84/2015, de 7 de agosto, com entrada em vigor 30 dias após a sua publicação.)

f) Trabalho por turnos.

(Redação reordenada pela Lei n.º 84/2015, de 7 de agosto, correspondendo à anterior al. e).)

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 111.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 10 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 com deficiência, o excesso ou débito de horas apurado no final de cada um dos períodos de aferição pode ser transportado para o período imediatamente seguinte e nele compensado, desde que não ultrapasse o limite de cinco e 10 horas, respetivamente, para a quinzena e para o mês.
5 – Para efeitos do disposto no n.º 3, a duração média do trabalho é de sete 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.

(A redação do n.º 5 foi dada pela Lei n.º 18/2016, de 20 de junho, com entrada em vigor a 1 de julho de 2016.)

Artigo 112.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 12 horas e 30 minutos;

(Redação dada pela Lei n.º 18/2016, de 20 de junho, com entrada em vigor a 1 de julho de 2016.) Período da tarde – das 14 horas às 17 horas e 30 minutos. (Redação dada pela Lei n.º 18/2016, de 20 de junho, com entrada em vigor a 1 de julho de 2016.)

b) Serviços de regime de funcionamento especial que funcionam ao sábado de manhã: Período da manhã – das 9 horas e 30 minutos às 12 horas e 30 minutos, de segunda-feira a sexta-feira, e até às 12 horas, aos sábados;

(Redação dada pela Lei n.º 18/2016, de 20 de junho, com entrada em vigor a 1 de julho de 2016.)

Período da tarde – das 14 horas às 17 horas e 30 minutos, de segunda-feira a sexta-feira.

(Redação dada pela Lei n.º 18/2016, de 20 de junho, com entrada em vigor a 1 de julho de 2016.)

3- A adoção do horário rígido não prejudica a possibilidade de fixação, para os trabalhadores com deficiência, pelo respetivo dirigente máximo e a pedido do interessado, de mais do que um intervalo de descanso e com duração diferente da prevista no regime geral, mas sem exceder no total os limites neste estabelecidos.

Artigo 113.º
Horário desfasado

Horário desfasado é aquele que, embora mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permite estabelecer, serviço a serviço ou para determinado grupo ou grupos de pessoal, e sem possibilidade de opção, horas fixas diferentes de entrada e de saída.

Artigo 114.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.
3 – A jornada contínua pode ser adotada nos casos de horários específicos previstos na presente lei e em casos excecionais, devidamente fundamentados, designadamente nos seguintes:

a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;

b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;
d) Trabalhador adotante, tutor ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
e) Trabalhador estudante;
f) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem;
g) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

4 – O tempo máximo de trabalho seguido, em jornada contínua, não pode ter uma duração superior a cinco horas.

Artigo 114.º-A
A Meia jornada

1 – A meia jornada consiste na prestação de trabalho num período reduzido em metade do período normal de trabalho a tempo completo a que se refere o artigo 105.º, sem prejuízo da contagem integral do tempo de serviço para efeito de antiguidade.
2 – A prestação de trabalho na modalidade de meia jornada não pode ter duração inferior a um ano, tendo a mesma de ser requerida por escrito pelo trabalhador.
3 – A opção pela modalidade de meia jornada implica a fixação do pagamento de remuneração correspondente a 60 % do montante total auferido em regime de prestação de trabalho em horário completo.
4 – Podem beneficiar da modalidade de meia jornada os trabalhadores que reúnam um dos seguintes requisitos:
a) Tenham 55 anos ou mais à data em que for requerida a modalidade de meia jornada e tenham netos com idade inferior a 12 anos;
b) Tenham filhos menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

5 – A autorização para a adoção da modalidade de horário de trabalho em regime de meia jornada cabe ao superior hierárquico do trabalhador em funções públicas.
6 – Em caso de indeferimento do pedido de autorização a que se refere o número anterior, deve o superior hierárquico fundamentar claramente e sempre por escrito as razões que sustentam a recusa da concessão do horário de trabalho na modalidade de meia jornada.

(Redação aditada pela Lei n.º 84/2015, de 7 de agosto, com entrada em vigor 30 dias após a sua publicação.)

Artigo 115.º
Trabalho por turnos

1 – Considera-se trabalho por turnos qualquer organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um

determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas.
2 – Devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento do órgão ou serviço ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho.
3 – A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho.
4 – A prestação de trabalho por turnos deve obedecer às seguintes regras:
a) Os turnos são rotativos, estando o respetivo pessoal sujeito à sua variação regular;
b) Nos serviços de funcionamento permanente não podem ser prestados mais de seis dias consecutivos de trabalho;
c) As interrupções a observar em cada turno devem obedecer ao princípio de que não podem ser prestadas mais de cinco horas de trabalho consecutivo;
d) As interrupções destinadas a repouso ou refeição, quando não superiores a 30 minutos, consideram-se incluídas no período de trabalho;
e) O dia de descanso semanal deve coincidir com o domingo, pelo menos uma vez em cada período de quatro semanas;
f) A mudança de turno só pode ocorrer após o dia de descanso.

Artigo 116.º
Regimes de turnos

1 – O regime de turnos é:
a) Permanente, quando o trabalho for prestado em todos os dias da semana;
b) Semanal prolongado, quando for prestado em todos os cinco dias úteis e no sábado ou domingo;
c) Semanal, quando for prestado apenas de segunda-feira a sexta-feira.

3 – 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.

SUBSECÇÃO III
Isenção de horário de trabalho

Artigo 117.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 118.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 nº 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 nº 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 duas 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 117.º e no n.º 2 do artigo 123.º.
6 – Nos casos previstos no n.º 1 do artigo 117.º e no n.º 2 do artigo 123.º , deve ser observado um período de descanso que permita a recuperação do trabalhador entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.

Artigo 119.º
Não sujeição a horário de trabalho

1 – Considera-se não sujeição a horário de trabalho a prestação de trabalho não sujeita ao cumprimento de qualquer das modalidades de horário previstas na presente lei, nem à observância do dever geral de assiduidade e de cumprimento da duração semanal de trabalho.
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 120.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 no presente 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 excecionais e delimitadas no tempo, mediante autorização do membro do Governo competente ou, quando esta não for possível, mediante confirmação da mesma entidade, a proferir nos 15 dias posteriores à ocorrência.

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.

Nota: Nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, na redação que lhe foi dada pelo Decreto-Lei n.º 22/2020, de 16 de maio, ficam suspensos os limites estabelecidos pelos n.os 2 e 3 do presente artigo para a realização de trabalho extraordinário ou suplementar em todos os órgãos, organismos, serviços e demais entidades do MS, das forças e serviços de segurança, da ANPC, do HFAR, do LMPQF, do IASFA, I. P., da DGRSP, do INMLCF, I. P., da ACT, do Instituto da Segurança Social, I. P., do Instituto de Informática, I. P., dos serviços essenciais das autarquias locais, bem como das instituições particulares de solidariedade social, associações sem fins lucrativos, cooperativas e demais entidades da economia social que exerçam atividades essenciais da área social e da saúde, nomeadamente, serviços de saúde, estruturas residenciais ou de acolhimento ou serviços de apoio domiciliário para populações vulneráveis, pessoas idosas e pessoas com deficiência.

Artigo 121.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 efeitos de fiscalização pela IGF ou por 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 122.º
Disposições gerais

1 – É aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público o regime do Código do Trabalho em matéria de tempos de não trabalho, com as necessárias adaptações e sem prejuízo das especificidades constantes do presente capítulo.
2 – Sem prejuízo do disposto nos números seguintes ou em lei especial, é aplicável aos trabalhadores que exercem funções públicas o regime de feriados estabelecido no Código do Trabalho.
3 – É observado o feriado municipal das localidades.
4 – A observância da Terça-Feira de Carnaval como dia feriado depende de decisão do Conselho de Ministros ou dos órgãos de governo próprio das regiões autónomas, sendo nulas as disposições de contrato ou de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho que disponham em contrário.

Artigo 123.º
Descanso diário

1 – É garantido ao trabalhador um período mínimo de descanso de 11 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 nos casos em que o exercício de funções é caracterizado pela sua natureza permanente e obrigatória, no âmbito dos respetivos estatutos profissionais, ou quando os períodos normais de trabalho sejam fracionados ao

longo do dia com fundamento nas características da atividade, nomeadamente no caso dos serviços de limpeza.
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) 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, estabelecimentos prisionais e centros educativos;
c) Distribuição e abastecimento de água;
d) Ambulâncias, bombeiros e 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 124.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 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 exijam, 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 125.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 11 horas, correspondente ao período mínimo de descanso diário estabelecido no n.º 1 do artigo 123.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) Às 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, são consideradas as seguintes atividades:

a) 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, estabelecimentos prisionais e centros educativos;

c) Ambulâncias, bombeiros e 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 126.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 e com as especificidades dos artigos seguintes.
2 – O período anual de férias tem a duração de 22 dias úteis.
3 – O período de férias referido no número anterior vence-se no dia 1 de janeiro, sem prejuízo do disposto no Código do Trabalho.
4 – Ao período de férias previsto no n.º 1 acresce um dia útil de férias por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado.
5 – A duração do período de férias pode ainda ser aumentada no quadro de sistemas de recompensa do desempenho, nos termos previstos na lei ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.
6 – Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

Artigo 127.º
Vínculos de duração inferior a seis meses

1 – O trabalhador cuja duração total do vínculo não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.
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 128º
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 ainda compreendidos naquele período.
2 – Compete 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 129.º
Efeitos da suspensão do contrato por impedimento prolongado

1 – No ano da suspensão do contrato por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, verificando-se a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador tem direito à remuneração correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio.
2 – No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador tem direito a férias nos termos previstos no artigo 127.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 130.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, o qual deve obrigatoriamente ser gozado até 30 de abril do ano civil subsequente.

Artigo 131.º
Exercício de outra atividade durante as férias

1 – O trabalhador não pode exercer qualquer outra atividade remunerada durante as férias, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente, com autorização, ou o empregador público a isso o autorizar.
2 – A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá ao empregador público o direito de reaver a remuneração correspondente às férias e respetivo subsídio, da qual metade reverte para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, I.P., no caso de o trabalhador ser beneficiário do regime geral de segurança social para todas as eventualidades, ou constitui receita do Estado, nos restantes casos.
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 132.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 133.º
Noção

1 – Considera-se falta a ausência de trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho diário.
2 – Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respetivos tempos são adicionados para determinação da falta.

Artigo 134.º
Tipos de faltas

1 – As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
2 – São consideradas faltas justificadas:
a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins;
c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;
d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;
e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar do trabalhador;
f) As motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada menor;
g) As de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos do artigo 316.º;
h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral, nos termos da correspondente lei eleitoral;
i) As motivadas pela necessidade de tratamento ambulatório, realização de consultas médicas e exames complementares de diagnóstico, que não possam efetuar-se fora do período normal de trabalho e só pelo tempo estritamente necessário;
j) As motivadas por isolamento profilático;
k) As dadas para doação de sangue e socorrismo;
l) As motivadas pela necessidade de submissão a métodos de seleção em procedimento concursal;
m) As dadas por conta do período de férias;

n) As que por lei sejam como tal consideradas.

3 – O disposto na alínea i) do número anterior é extensivo à assistência ao cônjuge ou equiparado, ascendentes, descendentes, adotando, adotados e enteados, menores ou deficientes, quando comprovadamente o trabalhador seja a pessoa mais adequada para o fazer.
4 – As faltas referidas no n.º 2 têm os seguintes efeitos:
a) As dadas ao abrigo das alíneas a) a h) e n) têm os efeitos previstos no Código do Trabalho;
b) Sem prejuízo do disposto na alínea anterior, as dadas ao abrigo das alíneas i) a l) não determinam perda de remuneração;
c) As dadas ao abrigo da alínea m) têm os efeitos previstos no artigo seguinte.

5 – As disposições relativas aos tipos de faltas e à sua duração não podem ser objeto de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, salvo tratando-se das situações previstas na alínea g) do nº 2.
6 – São consideradas injustificadas as faltas não previstas no n.º 2.

Artigo 135.º
Faltas por conta do período de férias

1 – Sem prejuízo do disposto em lei especial, o trabalhador pode faltar dois dias por mês por conta do período de férias, até ao máximo de 13 dias por ano, os quais podem ser utilizados em períodos de meios dias.
2 – As faltas previstas no número anterior relevam, segundo opção do interessado, no período de férias do próprio ano ou do ano seguinte.
3 – As faltas por conta do período de férias devem ser comunicadas com a antecedência mínima de 24 horas ou, se não for possível, no próprio dia, e estão sujeitas a autorização, que pode ser recusada se forem suscetíveis de causar prejuízo para o normal funcionamento do órgão ou serviço.
4 – Nos casos em que as faltas determinem perda de remuneração, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador assim o preferir, por dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias de férias ou da correspondente proporção, se se tratar do ano de admissão, mediante comunicação expressa do trabalhador ao empregador público.

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 referidos no número anterior 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) Comunicar ao trabalhador que a sua não comparência ao exame médico, sem motivo atendível, tem como consequência que os dias de alegada doença são considerados dias de férias, bem como que deve apresentar, aquando da sua observação, informação clínica e os elementos auxiliares de diagnóstico de que disponha, comprovativos da sua incapacidade.

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 trabalhado, nos seguintes casos:

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, no prazo previsto no n.º 2 do artigo 140.º;

b) Tendo recebido a comunicação prevista no n.º 3 do artigo anterior ou, na falta desta, se não tiver obtido indicação do médico por parte dos serviços da segurança social nas 24 horas após a apresentação do seu requerimento.

2 – Na data em que designar o médico, nos termos do número anterior, o empregador público dá cumprimento ao disposto nas alíneas c) e d) do n.º 2 do artigo anterior.

Artigo 138.º
Reavaliação da situação de doença

1 – Para efeitos do disposto no n.º 5 do artigo 128.º, a reavaliação da situação de doença do trabalhador é feita por intervenção da comissão de reavaliação dos serviços da segurança social da sua área da residência habitual.

2 – Sem prejuízo do previsto no número seguinte, a comissão de reavaliação é constituída por três médicos, um designado pelos serviços da segurança social, que preside e tem voto de qualidade, devendo ser, quando se tenha procedido à verificação da situação de doença ao abrigo do nº 2 do artigo 136º, 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 o empregador público não ter procedido à respetiva designação;

b) O trabalhador e o empregador público não terem procedido à respetiva designação, competindo 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 24 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 2 do artigo anterior ou declarar que prescinde dessa faculdade.
3 – A contraparte pode indicar o médico nas 24 horas seguintes ao conhecimento do pedido.
4 – Os serviços da segurança social devem, no prazo de 24 horas, a contar da receção do requerimento, dar cumprimento ao disposto nas alíneas c) e d) do n.º 2 do artigo 136.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 comparência ao exame médico

1 – O trabalhador convocado para exame médico fora do seu domicílio que, justificadamente, não possa deslocar-se deve, em qualquer caso, informar dessa impossibilidade a entidade que o tiver convocado, até à data prevista para o exame ou, se não tiver sido possível, nas 24 horas seguintes.
2 – Consoante a natureza do impedimento do trabalhador, é determinada nova data para o exame e, se necessário, a sua realização no domicílio do trabalhador, dentro das 48 horas seguintes.

Artigo 141.º
Comunicação do resultado da verificação

1 – O médico que proceda à verificação da situação de doença apenas pode comunicar ao empregador público se o trabalhador está ou não apto para desempenhar a atividade.
2 – O médico que proceda à verificação da situação de doença deve proceder à comunicação prevista no número anterior nas 24 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, correio eletrónico ou qualquer outro meio escrito, desde que possa fazer prova do seu envio.
2 – Pelo pedido de nomeação de médico pelos serviços da segurança social ou da intervenção da comissão de reavaliação é devido o pagamento de uma taxa, nos termos a fixar em portaria dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e laboral.

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 derrogadas 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 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 correspondentes às posições das várias categorias da carreira não se devem sobrepor, verificando-se um movimento único crescente desde o nível correspondente à primeira posição da categoria inferior até ao correspondente à última posição da categoria superior;
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 são 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 no mês de 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 remuneração que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo, com 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 4 e 5 do artigo 126.º ou a sua redução nos termos do Código do Trabalho, respetivamente, não implicam o aumento ou a redução correspondentes na remuneração ou no subsídio de férias.

Artigo 153.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 na categoria de que é titular.
4 – Não se verificando a hipótese prevista no número anterior, pode o trabalhador ser remunerado nos termos do n.º 1.
5 – 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 154.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.

Artigo 155.º
Cálculo do valor da remuneração horária e diária

1 – O valor da hora normal de trabalho é calculado através da fórmula (Rb x 12)/(52 x N), em que Rb é 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.

SECÇÃO III
Alteração do posicionamento remuneratório

Artigo 156.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 encontram, 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 158.º, 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 158.º, quando aquele, na falta de lei especial em contrário, tenha acumulado 10 pontos nas avaliações do desempenho referido às funções exercidas durante o posicionamento remuneratório em que se encontra, contados nos seguintes termos:
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 tiver lugar.

Artigo 157.º
Regras especiais de alteração do posicionamento remuneratório

1 – O dirigente máximo do órgão ou serviço pode, ouvido o Conselho Coordenador da Avaliação ou o órgão com competência equiparada, alterar o posicionamento remuneratório de trabalhador para a posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que ele se encontra, mesmo que não se encontrem reunidos os requisitos previstos no n.º 2 do artigo anterior, desde que o trabalhador tenha obtido a menção máxima ou a imediatamente inferior e se inclua nos universos definidos para a alteração de posicionamento remuneratório nos termos e limites do artigo anterior.
2 – O dirigente máximo do órgão ou serviço pode, ouvido o Conselho Coordenador da Avaliação ou o órgão com competência equiparada, determinar que a alteração do posicionamento na categoria de trabalhador se opere para qualquer outra posição remuneratória seguinte àquela em que ele se encontra, desde que o trabalhador esteja incluído no universo de trabalhadores incluídos para alteração de posicionamento remuneratório e nos termos e limites fixados no artigo anterior.
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 na 2.a série do Diário da República, por afixação no órgão ou serviço e por divulgação em página eletrónica, sendo ainda aplicável o disposto no n.o 8 do artigo anterior.

Artigo 158.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 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 divulgação em página eletrónica.

SECÇÃO IV
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 suplementar, noturno, em dias de descanso semanal, complementar e feriados e fora do local normal de trabalho; ou

b) De forma permanente, designadamente as decorrentes de prestação de trabalho arriscado, penoso ou insalubre, por turnos, em zonas periféricas, com isenção de horário e de secretariado de direção.

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 dos 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 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 subsequentes.

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 prevista no artigo 155.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.
6 – A autorização prévia prevista no número anterior é dispensada em situações de prestação de trabalho suplementar motivadas por força maior ou sempre que indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para os órgãos e serviços, desde que as mesmas sejam posteriormente justificadas pelo dirigente máximo do serviço.
7 – Por acordo entre o empregador público e o trabalhador, a remuneração por trabalho suplementar pode ser substituída por descanso compensatório.

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 exceda aquele limite.
2 – Os limites fixados para os trabalhadores das carreiras de assistente técnico e operacional afetos às residências oficiais do Presidente da República e do Primeiro-Ministro mantêm-se nos termos da legislação em vigor.

Nota: Nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, na redação que lhe foi dada pelo Decreto-Lei n.º 22/2020, de 16 de maio, ficam suspensos os limites estabelecidos pelo n.º 1 do presente artigo para a realização de trabalho extraordinário ou suplementar em todos os órgãos, organismos, serviços e demais entidades do MS, das forças e serviços de segurança, da ANPC, do HFAR, do LMPQF, do IASFA, I. P., da DGRSP, do INMLCF, I. P., da ACT, do Instituto da Segurança Social, I. P., do Instituto de Informática, I. P., dos serviços essenciais das autarquias locais, bem como das

instituições particulares de solidariedade social, associações sem fins lucrativos, cooperativas e demais entidades da economia social que exerçam atividades essenciais da área social e da saúde, nomeadamente, serviços de saúde, estruturas residenciais ou de acolhimento ou serviços de apoio domiciliário para populações vulneráveis, pessoas idosas e pessoas com deficiência.

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 118.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 suplementar.
2 – O trabalhador que realiza a prestação em órgão ou serviço legalmente dispensado de suspender o trabalho em dia feriado obrigatório tem direito a um descanso compensatório com duração de metade do número de horas prestadas ou ao acréscimo de 50 % da remuneração pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a escolha ao empregador público, na ausência de acordo entre as partes.

SECÇÃO V
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 158.º.

Artigo 167.º
Condições da atribuição dos prémios de desempenho

1 – São elegíveis para a atribuição de prémios de desempenho os trabalhadores que, cumulativamente, exerçam funções no órgão ou serviço e, na falta de lei especial em

contrário, tenham obtido, na última avaliação do seu desempenho, a menção máxima ou a imediatamente inferior a ela.
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, de modo 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 disposto na presente secção.

SECÇÃO VI
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 pelo trabalhador, as quotas sindicais são obrigatoriamente descontadas na fonte.

SECÇÃO VII
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 seja imputável, não puder dispor do montante da remuneração na data do vencimento.

SECÇÃO VIII
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 notificado o 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) do número anterior, os descontos referidos no número anterior não podem exceder, no seu conjunto, um sexto da remuneração.

Artigo 175.º
Insuscetibilidade de cessão dos créditos laborais

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 direta e indireta do Estado 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 cessação do vínculo de emprego público ou a alteração da situação jurídico-funcional do trabalhador não impedem a punição por infrações cometidas no exercício da função.

(Redação dada pelo Decreto-Lei n.º 6/2019, de 14 de janeiro, com entrada em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação.)

5 – Em caso de cessação do vínculo de emprego público, o procedimento disciplinar ou a execução de qualquer das sanções previstas nas alíneas b) a d) do n.º 1 do artigo 180.º suspende-se por um período máximo de 18 meses, podendo prosseguir caso o trabalhador constitua novo vínculo de emprego público para as mesmas funções a que o procedimento disciplinar diz respeito e desde que do seu início, ressalvado o tempo de suspensão, não decorram mais de 18 meses até à notificação ao trabalhador da decisão final.

(Redação dada pelo Decreto-Lei n.º 6/2019, de 14 de janeiro, com entrada em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação.)

Nota: A redação introduzida pelo Decreto-Lei n.º 6/2019 só é aplicável aos processos instaurados após a entrada em vigor do presente decreto-lei.

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 60 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;
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, a contar 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
Efeitos da pronúncia e da condenação em 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 24 horas sobre o trânsito em julgado do despacho de pronúncia ou equivalente, entrega, por termo nos autos, cópia de tal despacho ao Ministério Público, a fim de que este a remeta ao órgão ou serviço em que o trabalhador desempenha funções.
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, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 78/87, de 17 de fevereiro, na redação atual.

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 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 na presente lei.
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, a contar 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 culposo, 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.

(Redação corrigida pela Declaração de Retificação n.º 37-A/2014, de 19 de agosto.)

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) Dêem 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) Violem os deveres previstos nos n°s 1 e 2 do artigo 24.º.

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 caráter 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) Violem 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, à missão e às atribuições do órgão ou serviço, ao cargo ou categoria do trabalhador, às particulares responsabilidades inerentes à modalidade do seu vínculo de emprego público, ao grau de culpa, à sua personalidade e a todas as circunstâncias em que a infração tenha sido cometida que militem contra ou a favor dele.

Artigo 190.º
Circunstâncias dirimentes e atenuantes da responsabilidade disciplinar

1 – São circunstâncias dirimentes da responsabilidade disciplinar:
a) A coação física;
b) A privação acidental 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 comparticipação 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, 24 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, às condições da sua vida, à sua conduta anterior e posterior à infração e às circunstâncias desta, se conclua que a simples censura do comportamento e a ameaça da sanção disciplinar realizam de forma adequada e suficiente as finalidades da punição.
2 – O tempo de suspensão da sanção disciplinar não é inferior a seis meses para as sanções disciplinares de repreensão escrita e de multa e a um ano para a sanção disciplinar de suspensão, nem superior a um e dois anos, respetivamente.
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, nos casos de sanção disciplinar de repreensão escrita;
b) Três meses, nos casos de sanção disciplinar de multa;
c) Seis meses, nos casos de sanção disciplinar de suspensão;
d) Um ano, nos casos de 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 ou 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 hierárquicos envolve 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 não é delegável.

Artigo 198.º
Local da instauração e mudança de órgão ou serviço na pendência do procedimento

1 – O procedimento disciplinar é 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 respetivo processo, o trabalhador mude de órgão ou serviço, a sanção disciplinar é aplicada pela entidade competente à data em que tenha de ser proferida decisão, sem prejuízo de o procedimento ter sido mandado instaurar e ter sido instruído no âmbito do órgão ou serviço em que o trabalhador exercia funções à data da infração.

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 oficiosos

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 objeto 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 objeto de processo disciplinar, ainda que suspenso preventivamente, não está impedido de alterar, nos termos legais, a sua situação jurídico-funcional, designadamente candidatando-se a procedimentos concursais.

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, a contar da data da notificação ao instrutor do despacho que o mandou instaurar, e ultima-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 cinco 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 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 nº 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 3º 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 3º 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 48 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, sob proposta da entidade que tenha instaurado o procedimento disciplinar ou do instrutor, e mediante despacho do dirigente máximo do órgão ou serviço,

ser preventivamente suspenso do exercício das suas funções, sem perda da remuneração base, até decisão do procedimento, mas por prazo não superior a 90 dias, sempre que a sua presença se revele inconveniente para o serviço ou para o apuramento da verdade.
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 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 n.os 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 ao referido no número anterior, 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, bem como das que integram atenuantes e agravantes, acrescentando 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 48 horas, para ser entregue ao trabalhador mediante notificação pessoal ou, não sendo esta possível, por carta registada com aviso de receção, marcando-se-lhe um prazo entre 10 e 20 dias para apresentar a sua defesa escrita.
2 – Quando não seja possível a notificação nos termos do número anterior, designadamente por ser desconhecido o paradeiro do trabalhador, é publicado aviso na 2ª série do Diário da República, notificando-o para apresentar a sua defesa em prazo não inferior a 30 nem superior a 60 dias, a contar da data da publicação.
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 previsto no nº 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 previsto no nº 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 o acompanhamento, se este fosse requerido 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.

(A redação do n.º 2 foi dada pela Lei nº 49/2018, de 14 de agosto, com entrada em vigor 180 dias após a sua publicação.)

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, pode o trabalhador 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 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 inquire as testemunhas e reúne os demais elementos de prova oferecidos pelo trabalhador, no prazo de 20 dias, o qual pode ser prorrogado, por despacho, até 40 dias, quando o exijam as diligências referidas na parte final do n.º 2.
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 exija, 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 24 horas, à entidade que o tenha mandado instaurar, a qual, quando não seja competente para decidir, o envia no prazo de dois dias a quem deva proferir a decisão.
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, a contar 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, a contar das seguintes datas:

a) Da receção do processo, quando a entidade competente para punir concorde com as conclusões do relatório final;
b) Do termo do prazo que marque, quando ordene novas diligências;
c) Do termo do prazo fixado para emissão de parecer.

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°s 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, quando este 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 2.ª 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 respetivo membro do Governo, no prazo de 15 dias, a contar da notificação do despacho ou da decisão, ou de 20 dias, a contar da publicação do aviso a que se refere o n.º 2 do artigo 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 nº 4 do artigo 203º e nos números seguintes, os recursos dos despachos ou das decisões que não ponham termo ao procedimento sobem nos autos com o da decisão final, quando dela se recorra.
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;
c) Seja a primeira vez que se opere a renovação do procedimento.

SUBSECÇÃO III
Procedimentos disciplinares especiais

DIVISÃO I
Processos de inquérito e sindicância

Artigo 229.º
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 48 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 48 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 do 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, a contar 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, a contar da data de conclusão da instrução, o averiguante elabora o relatório final fundamentado, que remete ao dirigente máximo do órgão ou serviço, no qual pode propor:
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 respetivo 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 nºs 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 verifiquem circunstâncias ou meios de prova suscetíveis de demonstrar a inexistência dos factos que determinaram a condenação, desde que não pudessem ter sido utilizados pelo trabalhador no procedimento disciplinar.
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.
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 dias nem superior a 20 dias para responder por escrito aos artigos da acusação constantes do procedimento a rever, 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 à qual cabe 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
Regras gerais de 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 – No caso de suspensão do vínculo, a cessação do acordo de cedência de interesse público tem os efeitos da suspensão por impedimento prolongado previsto na presente lei ou no Código do Trabalho, consoante o caso.

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 3, 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 pode ser delegado expressamente na entidade cessionária e a decisão de aplicação da sanção deve ser tomada pelo cedente e pelo cessionário, devendo o procedimento disciplinar que apure a infração disciplinar obedecer ao procedimento disciplinar do vínculo de origem.

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 comparticipações 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 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
(Revogado)

(Redação revogada pela Lei nº 25/2017, de 30 de maio, com entrada em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação.)

Nota: A indicada revogação produz efeitos no termo do prazo de 60 dias previsto no nº 1 do artigo 6º (Trabalhadores em requalificação em inatividade) da referida Lei nº 25/2017, de 30 de maio.

Artigo 246.º
(Revogado)

(Redação revogada pela Lei nº 25/2017, de 30 de maio, com entrada em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação.)

Nota: A indicada revogação produz efeitos no termo do prazo de 60 dias previsto no nº 1 do artigo 6º (Trabalhadores em requalificação em inatividade) da referida Lei nº 25/2017, de 30 de maio.

Artigo 247.º
(Revogado)

(Redação revogada pela Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, com entrada em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação.)

Nota: A indicada revogação produz efeitos no termo do prazo de 60 dias previsto no n.º 1 do artigo 6.º (Trabalhadores em requalificação em inatividade) da referida Lei nº 25/2017, de 30 de maio.

Artigo 248.º
(Revogado)

(Redação revogada pela Lei nº 25/2017, de 30 de maio, com entrada em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação.)

Nota: A indicada revogação produz efeitos no termo do prazo de 60 dias previsto no n.º 1 do artigo 6º (Trabalhadores em requalificação em inatividade) da referida Lei n.º 25/2017, de 30 de maio.

Artigo 249.º
(Revogado)

(Redação revogada pela Lei nº 25/2017, de 30 de maio, com entrada em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação.)

Nota: A indicada revogação produz efeitos no termo do prazo de 60 dias previsto no nº 1 do artigo 6.º (Trabalhadores em requalificação em inatividade) da referida Lei nº 25/2017, de 30 de maio.

Artigo 250.º
(Revogado)

(Redação revogada pela Lei nº 25/2017, de 30 de maio, com entrada em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação.) Nota: A indicada revogação produz efeitos no termo do prazo de 60 dias previsto no nº 1 do artigo 6º (Trabalhadores em requalificação em inatividade) da referida Lei nº 25/2017, de 30 de maio.

DIVISÃO II
Tramitação

Artigo 251.º
(Revogado)

(Redação revogada pela Lei nº 25/2017, de 30 de maio, com entrada em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação.)
Nota: A indicada revogação produz efeitos no termo do prazo de 60 dias previsto no nº 1 do artigo 6º (Trabalhadores em requalificação em inatividade) da referida Lei nº 25/2017, de 30 de maio.

Artigo 252.º
(Revogado)

(Redação revogada pela Lei nº 25/2017, de 30 de maio, com entrada em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação.)

Nota: A indicada revogação produz efeitos no termo do prazo de 60 dias previsto no nº 1 do artigo 6º (Trabalhadores em requalificação em inatividade) da referida Lei nº 25/2017, de 30 de maio.

Artigo 253.º
(Revogado)

(Redação revogada pela Lei nº 25/2017, de 30 de maio, com entrada em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação.)
Nota: A indicada revogação produz efeitos no termo do prazo de 60 dias previsto no n.o 1 do artigo 6º (Trabalhadores em requalificação em inatividade) da referida Lei nº 25/2017, de 30 de maio.

Artigo 254.º
(Revogado)

(Redação revogada pela Lei nº 25/2017, de 30 de maio, com entrada em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação.)

Nota: A indicada revogação produz efeitos no termo do prazo de 60 dias previsto no nº 1 do artigo 6º (Trabalhadores em requalificação em inatividade) da referida Lei nº 25/2017, de 30 de maio.

Artigo 255.º
(Revogado)

(Redação revogada pela Lei nº 25/2017, de 30 de maio, com entrada em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação.)

Nota: A indicada revogação produz efeitos no termo do prazo de 60 dias previsto no nº 1 do artigo 6º (Trabalhadores em requalificação em inatividade) da referida Lei nº 25/2017, de 30 de maio.

Artigo 256.º
(Revogado)

(Redação revogada pela Lei nº 25/2017, de 30 de maio, com entrada em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação.)

Nota: A indicada revogação produz efeitos no termo do prazo de 60 dias previsto no nº 1 do artigo 6º (Trabalhadores em requalificação em inatividade) da referida Lei nº 25/2017, de 30 de maio.

Artigo 257.º
(Revogado)

(Redação revogada pela Lei nº 25/2017, de 30 de maio, com entrada em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação.)

Nota: A indicada revogação produz efeitos no termo do prazo de 60 dias previsto no nº 1 do artigo 6º (Trabalhadores em requalificação em inatividade) da referida Lei nº 25/2017, de 30 de maio.

SUBSECÇÃO II

Enquadramento dos trabalhadores em situação de requalificação

DIVISÃO I
Disposições gerais

Artigo 258.º
(Revogado)

(Redação revogada pela Lei nº 25/2017, de 30 de maio, com entrada em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação.)

Nota: A indicada revogação produz efeitos no termo do prazo de 60 dias previsto no nº 1 do artigo 6º (Trabalhadores em requalificação em inatividade) da referida Lei nº 25/2017, de 30 de maio.

Artigo 259.º
(Revogado)

(Redação revogada pela Lei nº 25/2017, de 30 de maio, com entrada em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação.)

Nota: A indicada revogação produz efeitos no termo do prazo de 60 dias previsto no nº 1 do artigo 6º (Trabalhadores em requalificação em inatividade) da referida Lei nº 25/2017, de 30 de maio.

Artigo 260.º
(Revogado)

(Redação revogada pela Lei nº 25/2017, de 30 de maio, com entrada em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação.)

Nota: A indicada revogação produz efeitos no termo do prazo de 60 dias previsto no nº 1 do artigo 6º (Trabalhadores em requalificação em inatividade) da referida Lei nº 25/2017, de 30 de maio.

Artigo 261.º
(Revogado)

(Redação revogada pela Lei nº 25/2017, de 30 de maio, com entrada em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação.)

Nota: A indicada revogação produz efeitos no termo do prazo de 60 dias previsto no nº 1 do artigo 6º (Trabalhadores em requalificação em inatividade) da referida Lei nº 25/2017, de 30 de maio.

Artigo 262.º
(Revogado)

(Redação revogada pela Lei nº 25/2017, de 30 de maio, com entrada em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação.)

Nota: A indicada revogação produz efeitos no termo do prazo de 60 dias previsto no nº 1 do artigo 6º (Trabalhadores em requalificação em inatividade) da referida Lei nº 25/2017, de 30 de maio.

Artigo 263.º
(Revogado)

(Redação revogada pela Lei nº 25/2017, de 30 de maio, com entrada em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação.)

Nota: A indicada revogação produz efeitos no termo do prazo de 60 dias previsto no nº 1 do artigo 6º (Trabalhadores em requalificação em inatividade) da referida Lei nº 25/2017, de 30 de maio.

Artigo 264.º
(Revogado)

(Redação revogada pela Lei nº 25/2017, de 30 de maio, com entrada em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação.)

Nota: A indicada revogação produz efeitos no termo do prazo de 60 dias previsto no nº 1 do artigo 6º (Trabalhadores em requalificação em inatividade) da referida Lei nº 25/2017, de 30 de maio.

DIVISÃO II
Reinício de funções e vicissitudes da situação de requalificação

Artigo 265.º
(Revogado)

(Redação revogada pela Lei nº 25/2017, de 30 de maio, com entrada em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação.)

Nota: A indicada revogação produz efeitos no termo do prazo de 60 dias previsto no nº 1 do artigo 6º (Trabalhadores em requalificação em inatividade) da referida Lei nº 25/2017, de 30 de maio.

Artigo 266.º
(Revogado)

(Redação revogada pela Lei nº 25/2017, de 30 de maio, com entrada em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação.)

Nota: A indicada revogação produz efeitos no termo do prazo de 60 dias previsto no nº 1 do artigo 6º (Trabalhadores em requalificação em inatividade) da referida Lei nº 25/2017, de 30 de maio.

Artigo 267.º
(Revogado)

(Redação revogada pela Lei nº 25/2017, de 30 de maio, com entrada em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação.)

Nota: A indicada revogação produz efeitos no termo do prazo de 60 dias previsto no nº 1 do artigo 6º (Trabalhadores em requalificação em inatividade) da referida Lei nº 25/2017, de 30 de maio.

Artigo 268.º
(Revogado)

(Redação revogada pela Lei nº 25/2017, de 30 de maio, com entrada em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação.)

Nota: A indicada revogação produz efeitos no termo do prazo de 60 dias previsto no nº 1 do artigo 6º (Trabalhadores em requalificação em inatividade) da referida Lei nº 25/2017, de 30 de maio.

Artigo 269.º
(Revogado)

(Redação revogada pela Lei nº 25/2017, de 30 de maio, com entrada em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação.)

Nota: A indicada revogação produz efeitos no termo do prazo de 60 dias previsto no nº 1 do artigo 6º (Trabalhadores em requalificação em inatividade) da referida Lei nº 25/2017, de 30 de maio.

DIVISÃO III
Gestão dos trabalhadores em situação de requalificação

Artigo 270.º
(Revogado)

(Redação revogada pela Lei nº 25/2017, de 30 de maio, com entrada em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação.)

Nota: A indicada revogação produz efeitos no termo do prazo de 60 dias previsto no nº 1 do artigo 6º (Trabalhadores em requalificação em inatividade) da referida Lei nº 25/2017, de 30 de maio.

Artigo 271.º
(Revogado)

(Redação revogada pela Lei nº 25/2017, de 30 de maio, com entrada em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação.)

Nota: A indicada revogação produz efeitos no termo do prazo de 60 dias previsto no nº 1 do artigo 6º (Trabalhadores em requalificação em inatividade) da referida Lei nº 25/2017, de 30 de maio.

Artigo 272.º
(Revogado)

(Redação revogada pela Lei nº 25/2017, de 30 de maio, com entrada em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação.)

Nota: A indicada revogação produz efeitos no termo do prazo de 60 dias previsto no nº1 do artigo 6º (Trabalhadores em requalificação em inatividade) da referida Lei nº 25/2017, de 30 de maio.

Artigo 273.º
(Revogado)

(Redação revogada pela Lei nº 25/2017, de 30 de maio, com entrada em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação.)

Nota: A indicada revogação produz efeitos no termo do prazo de 60 dias previsto no nº 1 do artigo 6º (Trabalhadores em requalificação em inatividade) da referida Lei nº 25/2017, de 30 de maio.

Artigo 274.º
(Revogado)

(Redação revogada pela Lei nº 25/2017, de 30 de maio, com entrada em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação.)

Nota: A indicada revogação produz efeitos no termo do prazo de 60 dias previsto no nº 1 do artigo 6º (Trabalhadores em requalificação em inatividade) da referida Lei nº 25/2017, de 30 de maio.

Artigo 275.º
(Revogado)

(Redação revogada pela Lei nº 25/2017, de 30 de maio, com entrada em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação.)

Nota: A indicada revogação produz efeitos no termo do prazo de 60 dias previsto no nº 1 do artigo 6º (Trabalhadores em requalificação em inatividade) da referida Lei nº 25/2017, de 30 de maio.

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 nº 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 vínculo, com os efeitos previstos nos nºs 1 e 3 do artigo 277º.
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 à contagem do

tempo para efeitos de antiguidade e pode continuar a efetuar descontos para a ADSE ou outro subsistema de saúde de que beneficie, com base na remuneração auferida à data do início da licença.
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 nºs 3 e 4 do artigo 281º, se tiver sido concedida por período inferior a dois anos, e o disposto no nº 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 – Caso o trabalhador não requeira o regresso à atividade nos termos do número anterior, presume-se a sua vontade de extinguir o vínculo de emprego público por denúncia ou exoneração a pedido do trabalhador.

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 dos membros do Governo responsáveis pela área dos negócios estrangeiros e pelo serviço a que pertence o trabalhador revestindo, conforme os casos, uma das seguintes modalidades:

a) Licença para o exercício de funções com caráter 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 caráter precário ou experimental para que foi concedida.
3 – A licença prevista na alínea b) do nº 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 nº 1 do artigo 287º.
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, I.P., 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 19º a 24º.

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°s 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:
a) Com a passagem à situação de pensionista, por limite de idade ou invalidez;
b) Com o regresso ao pleno exercício de funções, por acordo entre o trabalhador e o empregador público ou nos termos do artigo anterior;
c) 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 emprego público

1 – Sem prejuízo de outras formas de extinção, são causas comuns de extinção do vínculo de emprego público as seguintes:
a) Caducidade;
b) Acordo;
c) Extinção por motivos disciplinares;
d) Extinção pelo trabalhador com aviso prévio;
e) Extinção pelo trabalhador com justa causa.

2 – (Revogado.)
3 – É causa específica de cessação da comissão de serviço a denúncia pelo trabalhador ou pelo empregador.
4 – Na falta de disposição legal em contrário, a comissão de serviço pode ser denunciada com a antecedência mínima de 30 dias.

(A redação do nº 2 foi revogada pela Lei nº 25/2017, de 30 de maio, com entrada em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação.)

Nota: A indicada revogação produz efeitos no termo do prazo de 60 dias previsto no nº 1 do artigo 6º (Trabalhadores em requalificação em inatividade) da referida Lei nº 25/2017, de 30 de maio.

Artigo 290.º
Direitos e 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.
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.

SECÇÃO II
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 quando o trabalhador completar 70 anos de idade, sem prejuízo do disposto no artigo 294º-A.

(A redação da al. c) foi dada pelo Decreto-Lei nº 6/2019, de 14 de janeiro, com entrada em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação.)

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 quando o trabalhador complete 70 anos de idade, sem prejuízo do disposto no artigo 294º-A.
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.

(A redação do nº 1 foi dada pelo Decreto-Lei nº 6/2019, de 14 de janeiro, com entrada em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação.)

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, calculada nos termos previstos no Código do Trabalho para os contratos a termo certo.

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, respetivamente.

2 – Tratando-se da situação prevista na alínea i) do nº 1 do artigo 57º, 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 nº 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 no Código do Trabalho para os contratos a termo incerto.

Artigo 294.º-A
Exercício de funções públicas por trabalhador reformado ou aposentado por idade de 70 anos

1 – Em casos de interesse público excecional, devidamente fundamentado, e sem prejuízo das demais condições e requisitos estabelecidos nos artigos 78º e 79º do Estatuto da Aposentação, aprovado pelo Decreto-Lei nº 498/72, de 9 de dezembro, na sua redação atual, o trabalhador que, sendo titular de um vínculo de emprego público regulado pela presente lei, pretenda manter-se no exercício das mesmas funções públicas após reforma ou aposentação por idade de 70 anos, deve manifestar essa vontade expressamente e por escrito através de requerimento dirigido ao respetivo empregador público, pelo menos seis meses antes de completar aquela idade.
2 – A autorização para o exercício de funções nos termos do número anterior é concedida de acordo com o disposto no artigo 78º do Estatuto da Aposentação.
3 – Caso seja autorizado o requerido, as funções públicas passam a ser exercidas pelo reformado ou aposentado através da adequada modalidade de vínculo de emprego público, nos termos seguintes:
a) Contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo ou nomeação transitória, quando esteja em causa o exercício de funções a que se referem, respetivamente, os artigos 7º e 8º;
b) Comissão de serviço, quando esta seja a modalidade de vínculo de emprego público prevista para o exercício do cargo, designadamente cargo dirigente, nos termos do artigo 9º.

4 – Os vínculos de emprego público referidos nas alíneas a) e b) no número anterior ficam sujeitos ao regime definido na presente lei para a respetiva modalidade de vínculo, com as necessárias adaptações e as seguintes especificidades:
a) Os vínculos vigoram pelo prazo de seis meses, renovando-se por períodos iguais e sucessivos, até ao limite máximo de cinco anos, sem prejuízo, no caso da comissão de serviço, do prazo máximo definido para a respetiva comissão e renovação;
b) A caducidade do contrato ou da nomeação e a denúncia da comissão de serviço ficam sujeitas a aviso prévio de 30 ou 15 dias, consoante a iniciativa pertença ao empregador ou ao trabalhador;
c) A caducidade do contrato e da nomeação e a denúncia da comissão de serviço não determinam o pagamento de qualquer compensação ao trabalhador.

5 – O disposto nos números anteriores pode aplicar-se, com as necessárias adaptações, às situações de designação de reformado ou aposentado com idade superior a 70 anos, em comissão de serviço, para o exercício de cargo dirigente, nos casos em que o Estatuto do Pessoal Dirigente dos serviços e organismos da Administração central, regional e local do Estado, aprovado pela Lei nº 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual, não seja aplicável ou a designação possa operar, nos termos do mesmo Estatuto, sem necessidade de recurso a procedimento concursal.
6 – O disposto nos números anteriores não prejudica a aplicação do regime previsto no Estatuto da Aposentação, nem a aplicação de normas, gerais ou especiais, que estabeleçam outras causas específicas de extinção do vínculo de emprego público.
7 – As autorizações conferidas ao abrigo do disposto no presente artigo são publicadas, por extrato, na II série do Diário da República, com identificação dos respetivos fundamentos.

(Redação aditada pelo Decreto-Lei nº 6/2019, de 14 de janeiro, com entrada em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação.)

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 os seguintes requisitos:
a) Comprovada obtenção de ganhos de eficiência e a redução permanente de despesa para o empregador público, designadamente pela demonstração de que o trabalhador não requer substituição;
b) Demonstração da 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 da Administração Pública e do membro do Governo que exerça poderes de direção, superintendência ou tutela sobre o empregador público.
3 – Os membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública podem, previamente à autorização prevista no número anterior, requerer à entidade gestora da requalificação a avaliação da possibilidade de colocação do trabalhador em posto de trabalho compatível com a sua categoria, experiência e qualificações profissionais, noutro órgão ou serviço da Administração Pública.
4 – Quando o trabalhador se encontre integrado na carreira de assistente operacional ou de assistente técnico, é dispensada a autorização prevista no nº 2, observados os requisitos enunciados no nº 1.

Artigo 296.º
Compensação pela extinção por acordo

1 – O acordo de cessação deve discriminar as quantias pagas a título de compensação pela extinção do vínculo e, sendo caso disso, as decorrentes de créditos já vencidos ou exigíveis em virtude dessa extinção.
2 – Salvo regime especial, a compensação a atribuir ao trabalhador no âmbito do acordo de cessação do vínculo corresponde, no máximo, a 20 dias de remuneração base por cada ano completo de antiguidade e é determinada do seguinte modo:
a) O valor diário de remuneração base é o resultante da divisão por 30 da remuneração base mensal auferida pelo trabalhador;
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 RMMG, 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.

3 – Na situação em que o trabalhador reúna as condições para aceder ao mecanismo legal de antecipação da aposentação, no âmbito do regime de proteção social convergente ou ao abrigo de regime de flexibilização ou de antecipação da idade de pensão de velhice no regime geral de segurança social, o acordo de cessação carece de demonstração de redução efetiva de despesa e da autorização prévia do membro do Governo responsável pela área das finanças.
4 – A extinção do vínculo de emprego público por acordo impede o trabalhador de constituir um vínculo de trabalho em funções públicas, em qualquer modalidade, com os órgãos e serviços da administração direta e indireta do Estado, da administração regional e da administração autárquica, incluindo as respetivas entidades públicas empresariais, e com os outros órgãos do Estado, pelo período correspondente ao quádruplo dos meses da compensação percebida, calculado com aproximação por excesso.
5 – Os membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública e o membro do Governo que exerça poderes de direção, superintendência ou tutela podem, por portaria, regulamentar programas sectoriais de redução de efetivos, por recurso à celebração de acordo de cessação de contrato, estabelecendo os requisitos e as condições específicas a aplicar nesses programas, as quais devem ser objeto de negociação prévia com as organizações sindicais representativas dos trabalhadores.

SUBSECÇÃO III
Extinção por motivos disciplinares

Artigo 297.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 186º;
f) Dolosamente participe infração disciplinar supostamente cometida por outro trabalhador;
g) Dentro do mesmo ano civil, dê cinco 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) Comparticipe 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.

4 – Tornando-se inviável a manutenção da relação funcional, as penas de demissão e de despedimento por facto imputável ao trabalhador são ainda aplicáveis aos trabalhadores que, encontrando-se em situação de requalificação, exerçam qualquer atividade remunerada fora dos casos previstos na lei.

Artigo 298.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 299.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 que visa a suspensão do despedimento ou demissão deve ser requerida no prazo de 30 dias a contar da data de produção de efeitos da extinção do vínculo.

Artigo 300.º
Invalidade 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 indemnizar 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 301.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 à data da decisão jurisdicional, 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 jurisdicional é considerado exercício de funções públicas, para efeitos do disposto nos números anteriores.

5 – Efetuada a opção referida no nº 1, o tribunal deve condenar o órgão ou serviço em conformidade.

Artigo 302.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 303.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 304.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 305.º
Exoneração a pedido do trabalhador

A nomeação definitiva cessa por exoneração do trabalhador, que produz efeitos no trigésimo dia a contar da data da apresentação do respetivo requerimento escrito, exceto quando o empregador público e o trabalhador acordem diferentemente.

Artigo 306.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 307.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 308.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 nº 3 do artigo anterior, o trabalhador deve notificar o empregador público logo que possível.

Artigo 309.º
Indemnização devida ao trabalhador

1 – A extinção do vínculo com fundamento nos factos previstos no nº 2 do artigo 307º confere ao trabalhador o direito a uma indemnização, a determinar entre 30 e 60 dias de remuneração base auferida pelo trabalhador 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 310.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 nº 1 do artigo 308º.
3 – No caso de ter sido impugnada a extinção do vínculo, com base em ilicitude do procedimento previsto no nº 1 do artigo 308º, 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 306º.

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

Artigo 311.º
(Revogado)

(Redação revogada pela Lei nº 25/2017, de 30 de maio, com entrada em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação.)

Nota: A indicada revogação produz efeitos no termo do prazo de 60 dias previsto no nº 1 do artigo 6º (Trabalhadores em requalificação em inatividade) da referida Lei nº 25/2017, de 30 de maio.

Artigo 312.º
(Revogado)

(Redação revogada pela Lei nº 25/2017, de 30 de maio, com entrada em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação.)

Nota: A indicada revogação produz efeitos no termo do prazo de 60 dias previsto no nº 1 do artigo 6º (Trabalhadores em requalificação em inatividade) da referida Lei nº 25/2017, de 30 de maio.

Artigo 313.º
(Revogado)

(Redação revogada pela Lei nº 25/2017, de 30 de maio, com entrada em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação.)

Nota: A indicada revogação produz efeitos no termo do prazo de 60 dias previsto no nº 1 do artigo 6º (Trabalhadores em requalificação em inatividade) da referida Lei nº 25/2017, de 30 de maio.

PARTE III
Direito coletivo

TÍTULO I
Estruturas de representação coletiva dos trabalhadores

CAPÍTULO I
Disposições gerais

Artigo 314.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 dos trabalhadores em funções públicas é aplicável o regime do Código do Trabalho, com as necessárias adaptações e as especificidades constantes da presente lei.

Artigo 315.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 na presente lei.

Artigo 316.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 remuneração, 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 respetivos trabalhadores necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade de previsão, nas 48 horas imediatas ao primeiro dia de ausência.
4 – A inobservância do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

Artigo 317.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, nunca inferior à remuneração base correspondente a seis meses.

Artigo 318.º
Proteção em caso de mobilidade

1 – Os trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, bem como na situação de candidatos, 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 319.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 320.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 321.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 1 000 trabalhadores, cinco a sete;
e) Em empregadores públicos com mais de 1 000 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 322.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 323.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, 25 horas;
c) Comissões coordenadoras, 20 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 1 000 trabalhadores, a comissão de trabalhadores pode deliberar, por unanimidade, redistribuir pelos seus membros um montante global correspondente à soma dos créditos de horas de todos eles, com o limite individual de 40 horas mensais.
4 – Os membros das estruturas referidas no nº 1 estão obrigados, para além do limite aí estabelecido, e ressalvado o disposto nos nºs 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 estruturas referidas no nº 1.

SECÇÃO II
Direitos das comissões de trabalhadores

SUBSECÇÃO I
Disposições gerais

Artigo 324.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 325.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 326.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 327.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 328.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 329.º
Limites ao controlo de gestão

1 – O controlo de gestão nos empregadores públicos não pode ser exercido em matérias sujeitas ao regime de segredo previstos na lei.
2 – O controlo de gestão nos empregadores públicos não pode ser exercido ainda 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.

3 – 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 legislativas das regiões autónomas e dos governos regionais.

4 – Os limites constantes deste artigo são igualmente aplicáveis às comissões coordenadoras.

SECÇÃO III
Constituição e extinção da comissão de trabalhadores

Artigo 330.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 331.º
Registo

1 – As comissões e subcomissões de trabalhadores são registadas no ministério responsável pela área da Administração Pública.
2 – Para efeitos do disposto no 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 332.º
Publicação

1 – O ministério responsável pela área da Administração Pública procede à publicação na 2ª 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 333.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, no prazo de oito dias, a contar da publicação, cópias certificadas das atas da comissão eleitoral e das mesas de voto, dos documentos de registo dos votantes, dos estatutos aprovados ou alterados e do requerimento de registo, bem como a apreciação fundamentada sobre a legalidade da constituição da comissão de trabalhadores e dos estatutos ou das suas alterações, ao magistrado do Ministério Público da área da sede do respetivo órgão ou serviço.
2 – Caso os estatutos contenham disposições contrárias à lei, o ministério responsável pela área da Administração Pública, no prazo referido no número anterior, notifica os interessados para que estes as alterem no prazo de 180 dias.
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 nº 1.
4 – O disposto nos números anteriores é aplicável, com as necessárias adaptações, à constituição e aprovação dos estatutos da comissão coordenadora.

Artigo 334.º
Fusão de serviços

Em caso de extinção de um serviço e da sua incorporação num outro, 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 nova estrutura entretanto eleita inicie as respetivas funções.

Artigo 335.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 336º
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 dos seus estatutos e à publicação de aviso na 2ª 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 2ª 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.

CAPÍTULO III
Associações sindicais

SECÇÃO I
Disposições gerais

Artigo 337.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 338.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 caráter 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 dos interesses coletivos dos trabalhadores que representam, aplicando-se no demais o regime previsto no Regulamento das Custas Processuais, aprovado pelo Decreto-Lei nº 34/2008, de 26 de fevereiro, na redação atual.

SECÇÃO II
Constituição e organização das associações

Artigo 339.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 340.º
Atividade sindical

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 341.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 dos serviços, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar;
b) Durante o horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores, até um período máximo de 15 horas por ano, que contam como tempo de serviço efetivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

2 – Para efeitos do nº 1 do artigo anterior, as reuniões podem ser convocadas:
a) Pela comissão sindical ou pela comissão intersindical;
b) Excecionalmente, pelas associações sindicais ou os respetivos delegados.
3 – Compete exclusivamente às associações sindicais reconhecer a existência das circunstâncias excecionais 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 342.º
Número de delegados sindicais

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

$6 + [(n – 500): 200]$

em que n é o número de trabalhadores sindicalizados.

2 – O resultado apurado nos termos da alínea e) do número anterior é arredondado para a unidade imediatamente superior.

Artigo 343.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 devem ser conduzidos, por ambas as partes, no sentido de alcançar, sempre que possível, o consenso.

6 – No âmbito do direito a informação e consulta, está vedado o acesso a matérias sujeitas ao regime de segredo previsto na lei.

Artigo 344.º
Crédito de horas de delegado sindical

1 – Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de 12 horas por mês.

2 – Até 15 de janeiro de cada ano civil, deve a associação sindical comunicar aos órgãos ou serviços onde os mesmos exercem funções, a identificação dos delegados sindicais beneficiários do crédito de horas.

Artigo 345.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, um membro;

b) Associações sindicais com mais de 200 associados, um 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, um membro por cada 200 associados ou fração correspondente a, pelo menos, 100 associados, até ao limite máximo de 20 membros da direção de cada estrutura;
b) Nas estruturas de base distrital, até ao limite máximo de 18, um membro por cada 200 associados ou fração correspondente a, pelo menos, 100 associados, até ao limite máximo de sete membros da direção de cada estrutura.

3 – Da aplicação conjugada dos n°s 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 nº 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 nº 2 e o disposto na alínea a) do mesmo número até ao limite máximo de duas 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, um membro;
b) Município em que exercem funções 50 a 99 trabalhadores sindicalizados, dois membros;
c) Município em que exercem funções 100 a 199 trabalhadores sindicalizados, três membros;
d) Município em que exercem funções 200 a 499 trabalhadores sindicalizados, quatro membros;
e) Município em que exercem funções 500 a 999 trabalhadores sindicalizados, seis membros;
f) Município em que exercem funções 1000 a 1999 trabalhadores sindicalizados, sete membros;
g) Município em que exercem funções 2000 a 4999 trabalhadores sindicalizados, oito 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 a especificidade do ciclo de atividade justificar um calendário diverso, a associação sindical deve comunicar à DGAEP:
a) O número total de associados, por estrutura de direção;
b) A identificação dos membros de direção beneficiários do crédito de horas e respetivo serviço de origem.

8 – A associação sindical deve ainda, no mesmo prazo, comunicar aos órgãos ou serviços onde os mesmos exercem funções a identificação dos membros de direção beneficiários do crédito de horas.
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, com um dia de antecedência ou, em caso de impossibilidade, num dos dois dias úteis imediatos, aos órgãos ou serviços onde exercem funções os membros da direção referidos nos números anteriores, as datas e o número de dias que os mesmos necessitam para o exercício das respetivas funções.
11 – O disposto nos números anteriores não prejudica a possibilidade de a direção da associação sindical atribuir créditos de horas a outros membros da mesma, ainda que pertencentes a serviços diferentes, e independentemente de estes se integrarem na administração direta ou indireta do Estado, na administração regional, na administração autárquica ou noutra pessoa coletiva pública, desde que, em cada ano civil, não ultrapasse o montante global do crédito de horas atribuído nos termos dos n°s 1 a 3 e comunique tal facto à DGAEP e ao órgão ou serviço em que exercem funções, com a antecedência mínima de 15 dias.
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) Quatro membros, no caso das confederações sindicais que representem, pelo menos, 5 % do universo dos trabalhadores que exercem funções públicas;
b) No caso de federações, dois membros por cada 10 000 associados ou fração correspondente, pelo menos, a 5000 associados, até ao limite máximo de 10 membros;
c) Um membro, quando se trate de união de âmbito distrital ou regional e represente, pelo menos, 5 % do universo dos trabalhadores que exerçam funções na respetiva área.

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 DGAEP, bem como a entidade em que esta, em razão da especificidade das carreiras, delegue essa função, mantém atualizados mecanismos de acompanhamento e controlo do sistema de créditos e cedências de interesse público previstos nos números anteriores.

Artigo 346.º
Faltas

1 – Os membros da direção das associações sindicais, cuja identificação é comunicada à DGAEP e ao órgão ou serviço em que exercem funções nos termos da presente lei, usufruem ainda, para além do crédito de horas, 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

SECÇÃO IV
Atos Eleitorais

(A presente secção foi aditada pela Lei nº 25/2017, de 30 de maio, com entrada em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação.)

Artigo 346.º-A
Participação nos processos eleitorais

1 – Para a realização de assembleias constituintes de associações sindicais ou para efeitos de alteração dos estatutos ou eleição dos corpos gerentes, os trabalhadores gozam dos seguintes direitos:
a) Dispensa de serviço para os membros da assembleia geral eleitoral e da comissão fiscalizadora eleitoral, até ao limite de sete membros, pelo período máximo de 10 dias úteis, com possibilidade de utilização de meios dias;
b) Dispensa de serviço para os elementos efetivos e suplentes que integram as listas candidatas pelo período máximo de seis dias úteis, com possibilidade de utilização de meios dias;
c) Dispensa de serviço para os membros da mesa, até ao limite de três ou até ao limite do número de listas concorrentes, se o número destas for superior a três, por período não superior a um dia;
d) Dispensa de serviço aos trabalhadores com direito de voto, pelo tempo necessário para o exercício do respetivo direito;
e) Dispensa de serviço aos trabalhadores que participem em atividades de fiscalização do ato eleitoral durante o período de votação e contagem dos votos.

2 – A pedido das associações sindicais ou das comissões promotoras da respetiva constituição, é permitida a instalação e funcionamento de mesas de voto nos locais de trabalho durante as horas de serviço.
3 – As dispensas de serviço previstas no nº 1 não são imputadas noutros créditos previstos na lei.
4 – As dispensas de serviço previstas no nº 1 são equiparadas a serviço efetivo, para todos os efeitos legais.
5 – O exercício dos direitos previstos no presente artigo só pode ser impedido com fundamento, expresso e por escrito, em grave prejuízo para a realização do interesse público.

(Redação aditada pela Lei nº 25/2017, de 30 de maio, com entrada em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação.)

Artigo 346.º-B
Formalidades

1 – A comunicação para a instalação e funcionamento das mesas de voto deve ser apresentada, preferencialmente por via eletrónica, ao dirigente máximo do órgão ou serviço com antecedência não inferior a 10 dias, e dela deve constar:
a) A identificação do ato eleitoral;
b) A indicação do local pretendido;
c) A identificação dos membros da mesa ou substitutos;
d) O período de funcionamento.

2 – A instalação e o funcionamento das mesas de voto consideram-se autorizados se nos três dias imediatos à apresentação da comunicação não for proferido despacho de indeferimento e notificado à associação sindical ou comissão promotora.

(Redação aditada pela Lei nº 25/2017, de 30 de maio, com entrada em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação.)

Artigo 346.º-C
Votação

1 – A votação decorre dentro do período normal de funcionamento do órgão ou serviço.
2 – O funcionamento das mesas não pode prejudicar o normal funcionamento dos órgãos e serviços.

(Redação aditada pela Lei nº 25/2017, de 30 de maio, com entrada em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação.)

Artigo 346.º-D
Votação em local diferente

Os trabalhadores que devam votar em local diferente daquele em que exerçam funções só nele podem permanecer pelo tempo indispensável ao exercício do seu direito de voto.

(Redação aditada pela Lei nº 25/2017, de 30 de maio, com entrada em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação.)

Artigo 346.º-E
Extensão

No caso de consultas eleitorais estatutariamente previstas ou de outras respeitantes a interesses coletivos dos trabalhadores, designadamente congressos ou outras de idêntica natureza, podem ser concedidas dispensas de serviço aos trabalhadores, em termos a

definir, caso a caso, por despacho do membro do Governo responsável pela área da Administração Pública.

(Redação aditada pela Lei nº 25/2017, de 30 de maio, com entrada em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação.)

TÍTULO II
Negociação coletiva

CAPÍTULO I
Princípios gerais

SECÇÃO I
Disposições gerais

Artigo 347.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 em funções públicas 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 348.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 349.º
Legitimidade

1 – Têm 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;
d) No caso de negociação coletiva sectorial, estando em causa matérias relativas a carreiras especiais, as associações sindicais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social e as associações sindicais que representem, pelo menos, 5 % do número total dos trabalhadores integrados na carreira especial em causa.

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 coletiva geral, através dos membros do Governo responsáveis pela área da Administração Pública, que coordena, e das finanças;
b) Na negociação coletiva sectorial, através do membro do Governo responsável pelo setor, que coordena, e dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública.

5 – As entidades referidas no número anterior podem intervir na negociação coletiva diretamente ou através de representantes.
6 – Compete à DGAEP apoiar o membro do Governo responsável pela área da Administração Pública no processo de negociação coletiva.

CAPÍTULO II
Negociação coletiva sobre o estatuto dos trabalhadores em funções públicas

Artigo 350.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 nº 1 pode ser geral ou sectorial, nos termos definidos na presente lei.

Artigo 351.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 de lei do Orçamento do Estado, 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 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 com a antecedência mínima de cinco dias úteis, salvo acordo das partes.

6 – Das reuniões havidas são elaboradas atas, subscritas pelas partes, donde consta um resumo do que tiver ocorrido, designadamente os pontos em que não se tenha obtido acordo.
7 – As negociações sectoriais iniciam-se em qualquer altura do ano e têm a duração que for acordada entre as partes, aplicando-se-lhes os princípios constantes dos números anteriores.
8 – Ao pessoal com funções de representação externa do Estado, bem como ao que desempenhe funções de natureza altamente confidencial, é aplicado, em cada caso, o procedimento negocial adequado à natureza das respetivas funções, sem prejuízo dos direitos reconhecidos na presente lei.

Artigo 352.º
Negociação coletiva suplementar

1 – Terminado o período de negociação sem que tenha havido acordo, pode abrir-se uma negociação suplementar, a pedido das associações sindicais, para resolução dos conflitos.
2 – O pedido para negociação suplementar é apresentado no final da última reunião negocial, ou por escrito, no prazo de cinco dias úteis, a contar do encerramento dos procedimentos de negociação previstos no 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 é constituída por membro ou membros do Governo, sendo obrigatoriamente presidida pelo que for responsável pela Administração Pública e, no caso das negociações sectoriais, pelo que for responsável pelo respetivo setor.

Artigo 353.º
Informação sobre política salarial

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

Artigo 354.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 347.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 as respetivas propostas de lei 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 355.º
Conteúdo de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho

1 – Para além de outras matérias previstas na presente lei ou em norma especial, o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho só pode dispor sobre:
a) Suplementos remuneratórios;
b) Sistemas de recompensa do desempenho;
c) Sistemas adaptados e específicos de avaliação do desempenho;
d) Regimes de duração e organização 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 356.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 DGAEP proceder à publicação, na 2.ª série do Diário da República, de avisos sobre a data da cessação da vigência de acordos coletivos de trabalho.
3 – Os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho que sejam objeto de três revisões são integralmente republicados.

Artigo 357.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, agir 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 358.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 359.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 360.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 contrapropondo.
3 – A falta de resposta ou de contraproposta, no prazo fixado no n.º 1 e nos termos do número anterior, legitima a entidade proponente a requerer a conciliação.

Artigo 361.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 362.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 da presente lei.

Artigo 363.º
Apoio técnico

Na preparação da proposta e da resposta e durante as negociações, a DGAEP e os demais órgãos e serviços fornecem às partes a informação necessária de que disponham e que por elas seja requerida.

SUBSECÇÃO II
Celebração e conteúdo

Artigo 364.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, o membro do Governo que superintenda no órgão ou serviço e o empregador público nos termos do n.º 1 do artigo 27.º, e ainda os membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública no caso do n.º 3 do artigo 105.º.

(Redação dada pela Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, com entrada em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação.)

4 – Na administração autárquica, têm legitimidade para celebrar acordos coletivos de empregador público as associações sindicais, a que se refere a alínea a) do número anterior, e o empregador público autárquico, nos termos do n.º 2 do artigo 27.º.

(Redação dada pela Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, com entrada em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação.)

5 – 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 349.º.

(Redação renumerada pela Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, correspondendo ao anterior n.º 4.)

6 – No caso previsto no número anterior, o processo negocial decorre conjuntamente.

(Redação renumerada pela Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, correspondendo ao anterior n.º 5.)

7 – Os acordos coletivos são assinados pelos representantes das associações sindicais e representantes do empregador público, ou respetivos representantes, bem como pelos membros do Governo, nas situações em que têm legitimidade para a respetiva celebração, nos termos do n.º 3.

(Redação dada pela Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, com entrada em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação.)

Artigo 365.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 366.º
Conteúdo do acordo coletivo de trabalho

1 – O acordo coletivo de trabalho 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 partes celebrantes, com competência para interpretar e integrar as suas cláusulas.

Artigo 367.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.

SUBSECÇÃO III
Depósito

Artigo 368.º
Procedimento de depósito de acordo coletivo de trabalho

1 – O acordo coletivo de trabalho, bem como a respetiva revogação, é entregue para depósito, na DGAEP, 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 previstos em portaria do membro do Governo responsável pela área da 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;
d) Obedecer ao disposto no artigo 365.º.

5 – O depósito considera-se feito se não for recusado nos 15 dias seguintes à receção do acordo coletivo de trabalho no serviço referido no n.º 1.
6 – A recusa fundamentada do depósito é notificada às partes, sendo devolvidos todos os documentos.

Artigo 369.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 370.º
Incidência subjetiva dos acordos coletivos de trabalho

1 – O acordo coletivo de 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 expressa 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, a contar da data 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 371.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 372.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 373.º
Vigência

1 – O acordo coletivo de trabalho vigora pelo prazo que dele constar, não podendo este 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 homogéneo de cláusulas.

Artigo 374.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 375.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 DGAEP.

Artigo 376.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 377.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 378.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.

CAPÍTULO IV
Arbitragem

SECÇÃO I
Disposições gerais

Artigo 379.º
Admissibilidade

As partes podem, a todo o tempo, acordar em submeter a arbitragem, nos termos que definirem ou, na falta de definição, segundo o disposto nos artigos seguintes, as questões laborais que resultem, nomeadamente, da interpretação, integração, celebração ou revisão de um acordo coletivo de trabalho.

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, depósito e publicação previstas para os acordos coletivos de trabalho.

SECÇÃO II
Arbitragem voluntária

Artigo 381.º
Regras gerais da arbitragem voluntária

1 – As partes podem, a todo tempo, recorrer à arbitragem voluntária.
2 – A arbitragem voluntária rege-se por acordo das partes ou, na falta deste, pelo disposto nos números seguintes.

3 – A arbitragem é realizada por três árbitros, um nomeado por cada uma das partes e o terceiro escolhido por estes.
4 – No caso de não ter sido escolhido o terceiro árbitro, a DGAEP procede ao respetivo sorteio, de entre os árbitros constantes da lista de árbitros presidentes, no prazo de cinco dias úteis.
5 – A DGAEP deve ser informada pelas partes do início e do termo do respetivo procedimento.
6 – Os árbitros podem ser assistidos por peritos e têm o direito a obter das partes, da DGAEP e dos demais órgãos e serviços a informação necessária de que estes disponham.
7 – Os árbitros enviam o texto da decisão às partes e à DGAEP, para efeitos de depósito e publicação, no prazo de 15 dias, a contar da decisão.
8 – O regime geral da arbitragem voluntária é subsidiariamente aplicável.

SECÇÃO III
Arbitragem necessária

Artigo 382.º
Regime aplicável

1 – A arbitragem necessária rege-se pelas normas da presente lei e, com as necessárias adaptações, pelo regime de arbitragem previsto no Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro, nomeadamente quanto à constituição e funcionamento do tribunal arbitral e à independência, aos impedimentos e à substituição dos árbitros.
2 – O regime geral da arbitragem voluntária é subsidiariamente aplicável.

Artigo 383.º
Constituição do tribunal arbitral

1 – A arbitragem necessária é acionada mediante comunicação fundamentada de qualquer das partes à parte que se lhe contrapõe na negociação do acordo coletivo de trabalho e à DGAEP.
2 – A arbitragem é realizada por três árbitros, um nomeado por cada uma das partes e o terceiro escolhido por estes.
3 – Nas 48 horas subsequentes à comunicação a que se refere o n.º 1, as partes nomeiam o respetivo árbitro, cuja identificação é comunicada, no prazo de 24 horas, à outra parte e à DGAEP.
4 – No prazo de 72 horas, a contar da comunicação referida no número anterior, os árbitros procedem à escolha do terceiro árbitro, cuja identificação é comunicada, nas 24 horas subsequentes, às entidades referidas no número anterior.
5 – No caso de não ter sido feita a nomeação do árbitro por uma das partes, a DGAEP procede, no prazo de cinco dias úteis, ao sorteio do árbitro em falta, de entre os constantes da lista de árbitros dos representantes dos trabalhadores ou dos empregadores públicos, consoante os casos, podendo a parte faltosa oferecer outro, em sua substituição, nas 48 horas seguintes, procedendo, neste caso, os árbitros nomeados à escolha do terceiro árbitro, nos termos do número anterior.

6 – No caso de não ter sido feita a escolha do terceiro árbitro, a DGAEP procede ao respetivo sorteio, de entre os árbitros constantes da lista de árbitros presidentes, no prazo de cinco dias úteis.
7 – A DGAEP notifica os representantes da parte trabalhadora e dos empregadores públicos do dia e hora do sorteio, realizando-se este à hora marcada, na presença de todos os representantes ou, na falta destes, uma hora depois, com os que estiverem presentes.

Artigo 384.º
Listas de árbitros

1 – As listas de árbitros dos representantes dos trabalhadores e dos empregadores públicos são compostas por oito árbitros e elaboradas, respetivamente, pelas confederações sindicais e pelo membro do Governo responsável pela área da Administração Pública.
2 – No caso de as listas de árbitros dos representantes dos trabalhadores e, ou, dos empregadores públicos não terem sido elaboradas nos termos do número anterior, a competência para a sua elaboração é deferida ao presidente do Conselho Económico e Social, que a constitui no prazo de um mês.
3 – A lista de árbitros presidentes é constituída por juízes 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 DGAEP, que garante a sua permanente atualização.
6 – O sorteio de árbitros compete à DGAEP, devendo observar-se as regras do Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro, com as necessárias adaptações.

Artigo 385.º
Local da arbitragem e apoio

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 DGAEP.
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.
5 – O tribunal arbitral pode requerer à DGAEP, aos demais órgãos e serviços e às partes a informação necessária de que disponham.
6 – A DGAEP assegura o apoio administrativo ao funcionamento do tribunal arbitral.

Artigo 386.º

Encargos do processo

1 – Os encargos resultantes do recurso à arbitragem são suportados pelo Orçamento do Estado, através da DGAEP.
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 – 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.
4 – Os árbitros presidentes aposentados ou jubilados podem cumular a pensão com a remuneração que competir às funções de árbitro presidente, com um limite correspondente a uma terça parte da pensão auferida.

(Redação dada pela Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, com entrada em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação.)

5 – O disposto nos números anteriores e as regras sobre o local da arbitragem aplicam-se, com as devidas adaptações, aos processos de conciliação, mediação e arbitragem voluntária, sempre que o conciliador, o mediador ou o árbitro presidente sejam escolhidos de entre a lista de árbitros presidentes.

(Redação renumerada pela Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, correspondendo ao anterior n.º 4.)

TÍTULO III
Conflitos coletivos de trabalho

CAPÍTULO I
Conciliação, mediação e arbitragem

Artigo 387.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 ser resolvidos por conciliação, mediação e arbitragem.
2 – Na pendência de um conflito coletivo de trabalho as partes devem agir de boa-fé.

Artigo 388.º
Admissibilidade e regime da conciliação

1 – Na falta de regulamentação convencional da conciliação pode esta 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 deste caso, mediante aviso prévio de oito dias, por escrito, à outra parte.

2 – A conciliação é requerida à DGAEP e efetuada por um dos árbitros presidentes constante da lista de árbitros a que se refere o n.º 3 do artigo 384.º, assessorado pela DGAEP.
3 – O árbitro a que se refere o número anterior é sorteado pela DGAEP, no prazo de cinco dias úteis.
4 – Do requerimento de conciliação deve constar a indicação do respetivo objeto.

Artigo 389.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 DGAEP.
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 390.º
Transformação da conciliação em mediação

A conciliação pode ser transformada em mediação, nos termos dos artigos seguintes.

Artigo 391.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 DGAEP, um mês após o início da conciliação, a intervenção de uma das personalidades constantes da lista de árbitros presidentes, constante da lista de árbitros a que se refere o n.º 3 do artigo 384.º, para desempenhar as funções de mediador.
3 – Do requerimento de mediação deve constar a indicação do respetivo objeto.

Artigo 392.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 n.º 3 do artigo 384.º, assessorado pela DGAEP.

2 – O árbitro a que se refere o número anterior é sorteado pela DGAEP, de entre os constantes da lista de árbitros presidentes, no prazo de cinco dias úteis.
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 a sua proposta às partes, por carta registada, no prazo de 30 dias, a contar da sua nomeação.
9 – A proposta do mediador considera-se recusada se não houver comunicação escrita de ambas as partes a aceitá-la no prazo de 10 dias, a contar da sua receção.
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 393.º
Arbitragem

Os conflitos coletivos podem ser dirimidos por arbitragem, nos termos previstos nos artigos 381.º a 386.º.

CAPÍTULO II
Greve e proibição do lock-out

SECÇÃO I
Disposições gerais

Artigo 394.º
Direito à greve

1 – A greve constitui um direito dos trabalhadores com vínculo de emprego público.
2 – O disposto no número anterior não prejudica, nos termos da Constituição, a existência de regimes especiais.
3 – À greve e lock-out é aplicável o regime do Código do Trabalho, com as necessárias adaptações e as especificidades constantes da presente lei.

Artigo 395.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 396.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 397.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) Educação, no que concerne à realização de avaliações finais, de exames ou provas de caráter nacional que tenham de se realizar na mesma data em todo o território nacional;
e) Salubridade pública, incluindo a realização de funerais;

f) Serviços de energia e minas, incluindo o abastecimento de combustíveis;
g) Distribuição e abastecimento de água;
h) Bombeiros;
i) Serviços de atendimento ao público que assegurem a satisfação de necessidades essenciais cuja prestação incumba ao Estado;
j) Transportes relativos a passageiros, animais e géneros alimentares deterioráveis e a bens essenciais à economia nacional, abrangendo as respetivas cargas e descargas;
k) 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 398.º
Definição de serviços a assegurar durante a greve

1 – Os serviços previstos nos n.os 1 e 3 do artigo anterior e os meios necessários para os assegurar devem ser definidos por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou por acordo com os representantes dos trabalhadores.
2 – Na ausência de previsão em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou de acordo sobre a definição dos serviços mínimos previstos no n.º 1 do artigo anterior, o membro do Governo responsável pela área da Administração Pública convoca os representantes dos trabalhadores e os representantes das entidades empregadoras públicas interessadas, tendo em vista a negociação de um acordo quanto aos serviços mínimos e quanto aos meios necessários para os assegurar.
3 – Na falta de um acordo até ao termo do terceiro 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 384.º.
4 – O empregador público deve comunicar à DGAEP, nas 24 horas subsequentes à receção do pré-aviso de greve, a necessidade de negociação do acordo previsto no n.º 2.
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 24 horas antes do início do período de greve, e, se não o fizerem, deve o empregador público proceder a essa designação.
7 – A definição dos serviços mínimos deve respeitar os princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade.

Artigo 399.º
Âmbito de aplicação da decisão arbitral

1 – Nos casos em que o empregador esteja sujeito à presente lei, a definição dos serviços mínimos é feita nos termos da presente secção, sendo a decisão arbitral aplicável a todos os trabalhadores independentemente da natureza do respetivo vínculo.
2 – Nos casos em que o empregador esteja fora do âmbito de aplicação da presente lei, a definição dos serviços mínimos é feita nos termos do Código do Trabalho e respetiva legislação complementar, sendo a decisão arbitral aplicável a todos os trabalhadores independentemente da natureza do respetivo vínculo.

SECÇÃO II
Arbitragem dos serviços mínimos

SUBSECÇÃO I
Designação de árbitros

Artigo 400.º
Constituição do colégio arbitral

1 – No quarto dia posterior ao aviso prévio de greve, o membro do Governo responsável pela área da Administração Pública declara constituído o colégio arbitral, notificando as partes e os árbitros.
2 – Para a constituição do colégio arbitral previsto no número anterior, cada uma das listas de árbitros dos trabalhadores, dos empregadores públicos e presidentes é ordenada alfabeticamente.
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 DGAEP notifica os representantes da parte trabalhadora e dos empregadores públicos do dia e hora do sorteio, com a antecedência mínima de 24 horas.
6 – Se um ou ambos os representantes não estiverem presentes, a DGAEP designa trabalhadores dessa direção-geral, em igual número, para estarem presentes no sorteio.
7 – A DGAEP elabora a ata do sorteio, que deve ser assinada pelos presentes e comunicada imediatamente às partes.
8 – A DGAEP comunica imediatamente o resultado do sorteio aos árbitros que constituem o tribunal arbitral, aos suplentes e às partes que não tenham estado representadas no sorteio.
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 401.º
Impedimento e suspeição

1 – Qualquer das partes pode apresentar requerimento de impedimento do árbitro designado e este pode apresentar pedido de escusa imediatamente após a comunicação prevista no artigo anterior.
2 – Perante o requerimento de impedimento ou pedido de escusa, e não havendo oposição das partes, procede-se de imediato à substituição do árbitro visado pelo respetivo suplente.
3 – Havendo oposição das partes, compete ao presidente do Conselho Económico e Social decidir o requerimento de impedimento ou pedido de escusa.

Artigo 402.º
Procedimento da arbitragem

1 – A arbitragem tem início imediatamente após a notificação dos árbitros sorteados, podendo desenvolver-se em qualquer dia do calendário.
2 – O tribunal arbitral notifica as partes para que apresentem, por escrito e no prazo indicado, o seu entendimento sobre a definição dos serviços mínimos e os meios necessários para os assegurar, podendo estas juntar os documentos que considerem pertinentes.
3 – O tribunal arbitral pode convocar as partes para as ouvir sobre a definição dos serviços mínimos e os meios necessários para os assegurar.
4 – O tribunal arbitral pode ser assistido por peritos.
5 – Após três decisões no mesmo sentido, em casos em que as partes sejam as mesmas e cujos elementos relevantes para a decisão sobre os serviços mínimos a prestar e os meios necessários para os assegurar sejam idênticos, e caso a última decisão tenha sido proferida há menos de três anos, o tribunal arbitral pode, em iguais circunstâncias, decidir de imediato nesse sentido, dispensando a audição das partes e outras diligências instrutórias.

Artigo 403.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 404.º
Decisão

1 – A notificação da decisão é efetuada até 48 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 DGAEP. Artigo 405.º Regime subsidiário São subsidiariamente aplicáveis o regime da arbitragem

necessária previsto na presente lei e o regime de arbitragem de serviços mínimos previsto no Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro.

Artigo 406.º
Lock-out

1 – É proibido o lock-out.
2 – Considera-se lock-out qualquer decisão unilateral do empregador público que se traduza na paralisação total ou parcial do órgão ou serviço ou na interdição do acesso aos locais de trabalho a alguns ou à totalidade dos trabalhadores e, ainda, na recusa em fornecer trabalho, condições e instrumentos de trabalho que determine ou possa determinar a paralisação de todos ou alguns setores do órgão ou serviço ou desde que, em qualquer caso, vise atingir finalidades alheias à normal atividade do órgão ou serviço.

ANEXO
Caracterização das carreiras gerais

(a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º)

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. Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços. Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado. Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores.	3	14
Assistente técnico. . . .	Coordenador técnico	Funções de chefia técnica e administrativa em uma subunidade orgânica ou equipa de suporte, por cujos resultados é responsável. Realização das atividades de programação e organização do trabalho do pessoal que coordena, segundo orientações e diretivas superiores. Execução de trabalhos de natureza técnica e administrativa de maior complexidade. Funções exercidas com relativo grau de autonomia e responsabilidade.	2	4

Carreira	Categorias	Conteúdo funcional	Grau de complexidade funcional	Número de posições remuneratórias
	Assistente técnico.	Funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços.	2	9
Assistente operacional	Encarregado geral operacional	Funções de chefia do pessoal da carreira de assistente operacional. Coordenação geral de todas as tarefas realizadas pelo pessoal afeto aos setores de atividade sob sua supervisão.	1	2
	Encarregado operacional	Funções de coordenação dos assistentes operacionais afetos ao seu setor de atividade, por cujos resultados é responsável. Realização das tarefas de programação, organização e controlo dos trabalhos a executar pelo pessoal sob sua coordenação. Substituição do encarregado geral nas suas ausências e impedimentos.		5
	Assistente operacional	Funções de natureza executiva, de caráter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis. Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico. Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.		8