
Proposta de Lei n.º

PL 211/2013

2013.06.03

Exposição de motivos

A Lei n.º 53/2006, de 7 de dezembro, alterada pelas Leis n.ºs 11/2008, de 20 de fevereiro, 64-A/2008, de 31 de dezembro, e 64-B/2011, de 30 de dezembro, estabeleceu o regime comum de mobilidade entre serviços dos funcionários e agentes da Administração Pública visando o seu aproveitamento racional, designadamente, através de um conjunto de regras que definiram a situação de mobilidade especial aplicável aos trabalhadores em funções públicas na sequência dos procedimentos de reorganização de órgãos e serviços, estabelecendo o enquadramento legal aplicável aos trabalhadores colocados nessa situação.

Decorridos mais de seis anos de vigência da Lei n.º 53/2006, de 7 de dezembro, alterada pelas Leis n.ºs 11/2008, de 20 de fevereiro, 64-A/2008, de 31 de dezembro, e 64-B/2011, de 30 de dezembro, é possível concluir, de forma inequívoca, pela existência de dificuldades e resistência à sua aplicação, frequentemente justificada pela complexidade dos mecanismos associados aos processos previstos na referida lei, bem como pelo diminuto contributo que a mesma deu aos processos de reforma e de racionalização da Administração Pública.

Como críticas centrais apontadas ao sistema da mobilidade especial encontra-se ainda a sua omissão relativamente à requalificação dos trabalhadores colocados em situação de mobilidade, bem como a falta de acompanhamento e de orientação profissional desses trabalhadores por entidade especializada, tendo em vista a sua rápida e bem-sucedida reintegração profissional. Acresce a circunstância negativa de não existir um limite temporal máximo para a permanência em situação de mobilidade especial, o que leva em muitos casos a que os trabalhadores permaneçam nessa situação durante vários anos, muitas vezes até à ocorrência da aposentação ou reforma, sem qualquer tipo de ligação ou de apelo para o regresso ao exercício de funções na Administração Pública.

Tudo isto tem, portanto, impedido que a Lei n.º 53/2006, de 7 de setembro, alterada pelas Leis n.ºs 11/2008, de 20 de fevereiro, 64-A/2008, de 31 de dezembro, e 64-B/2011, de 30

Proposta de Lei n.º

de dezembro, e o regime dela constante, funcionem como catalisadores privilegiados dos processos de reforma e racionalização atualmente impostos às Administrações Públicas.

O Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Económica, celebrado entre Portugal e a Comissão Europeia, o Banco Central Europeu e o Fundo Monetário Internacional, passou a prever, no âmbito da reforma da Administração Pública, a concretizar durante o ano de 2013, a necessidade de revisão e adequação da mobilidade especial a melhores práticas, incluindo a formação e requalificação dos trabalhadores de forma a: permitir uma melhor afetação dos recursos humanos, com o objetivo de facilitar e simplificar os procedimentos de gestão dos trabalhadores que possam vir a ser abrangidos por este instrumento; prever uma maior redução ao longo do tempo da remuneração dos trabalhadores que se encontram em situação de mobilidade especial e fixar a sua duração máxima; e permitir a sua aplicação a todos os setores da Administração Pública, de forma a incluir também docentes e profissionais de saúde.

Atendendo ao exposto o Governo procede à revogação da Lei n.º 53/2006, de 7 de dezembro, alterada pelas Leis n.ºs 11/2008, de 20 de fevereiro, 64-A/2008, de 31 de dezembro, e 64-B/2011, de 30 de dezembro, propondo um novo regime que aproveita o figurino estabelecido por aquela lei, por forma a garantir a necessária articulação com o enquadramento jurídico aplicável à Administração Pública, e institui um novo sistema, centrado sobre a vertente da preparação profissional para o reinício de funções dos trabalhadores em funções públicas que sejam colocados em situação de requalificação.

O objetivo central do novo sistema passa a ser o de promover a recolocação dos trabalhadores em órgãos e serviços da Administração Pública, após a realização de um plano de formação que permita a sua efetiva requalificação e o melhor aproveitamento profissional, precisamente ao contrário do que acontece com o atual sistema da mobilidade especial, que não prevê qualquer tipo de investimento nos trabalhadores, nem o seu acompanhamento individual com vista à sua reintegração. Com esta nova orientação, serão criadas todas as condições para que os trabalhadores tenham condições de voltar a exercer funções. A Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA), entidade gestora do sistema, será responsável por um acompanhamento individual de todos os trabalhadores, não só com o objetivo de lhes proporcionar um adequado plano de formação, mas também para lhes prestar a devida orientação profissional.

Proposta de Lei n.º

Com esta nova orientação, pretendem-se criar todas as condições para que os trabalhadores voltem a exercer funções, e, nessa medida, vejam protegido de forma mais intensa o seu direito fundamental ao trabalho sem nunca pôr em causa o seu direito fundamental à segurança no emprego. De facto, recorde-se que é hoje entendimento pacífico do Tribunal Constitucional que, apesar de a relação jurídica de emprego na Administração Pública se caracterizar por uma tendencial estabilidade, o certo é que o direito à segurança no emprego não é um direito absoluto, mas antes, à semelhança de todos os outros direitos, um direito que admite limites e restrições quando confrontado com outros direitos e valores também constitucionalmente amparados (artigo 18.º, n.º 2, da Constituição). Ora, no que especificamente respeita ao emprego público, a extensão em concreto do direito à segurança no emprego deve ser aferida em função da dimensão, aferida também em concreto, do objetivo constitucionalmente definidor da Administração Pública, ou seja, o “interesse público” (artigo 266.º, n.º 1 da Constituição) e do dever de boa administração que lhe é inerente, confronto esse que, como o Tribunal Constitucional tem vindo a reconhecer, quando estejam envolvidas causas objetivas ligadas à reestruturação e racionalização dos serviços e organismos públicos (desde logo, por razões de dificuldades financeiras do Estado) pode levar à compressão do estatuto jurídico dos trabalhadores em funções públicas sem que daí resulte violada a segurança no emprego protegida constitucionalmente. Ora, o sistema da requalificação encontra-se pensado precisamente para dar resposta a situações de reestruturação e racionalização dos serviços e organismos públicos, pelo que se insere no universo de casos em que o Tribunal Constitucional admite a compressão do estatuto jurídico dos trabalhadores em funções públicas, devidamente amparada por um regime adequado de compensação dos trabalhadores pela cessação do seu vínculo à Administração Pública, se ela vier efetivamente a ocorrer.

Procede-se à harmonização das regras aplicáveis no âmbito dos diferentes procedimentos de reorganização abrangidos pelo Decreto-Lei n.º 200/2006, de 25 de outubro, incluindo um reforço dos motivos orçamental e económico para efeitos de fundamento para o início de procedimentos de reorganização e aplicação do sistema de requalificação.

Relativamente aos procedimentos e trabalhadores abrangidos, simplificam-se as formalidades a que se encontram obrigados os dirigentes dos serviços que sejam responsáveis por processos de reorganização, optando-se pela organização das regras

Proposta de Lei n.º

aplicáveis neste âmbito de forma transversal, em função da sequência lógica e temporal do processo, abandonando-se a anterior descrição, por tipo de procedimento, das regras aplicáveis, com as permanentes redundâncias que lhe estavam associadas.

Concentram-se as diferentes fases e regras aplicáveis aos trabalhadores que sejam colocados em situação de requalificação, passando a prever-se apenas um momento, com a duração máxima de 12 meses, em que a respetiva remuneração será progressivamente decrescente face à remuneração base devida na origem, sem prejuízo da manutenção da remuneração mínima mensal garantida.

Findo o período de requalificação sem que haja reinício de funções por parte do trabalhador, opera o ato de cessação do contrato de trabalho por ausência de colocação, havendo lugar à correspondente compensação nos termos do artigo 366.º do Código do Trabalho, bem como a atribuição de subsídio de desemprego. Nos casos em que o trabalhador se encontrava integrado no regime de proteção social convergente será assegurado o pagamento de subsídio de desemprego ou do subsídio social de desemprego, em termos análogos aos previstos no regime geral de segurança social, enquanto não se efetuar a convergência desta eventualidade.

Durante o período de requalificação o trabalhador pode requerer, a qualquer momento, o acesso a uma licença sem remuneração, mantendo a possibilidade de apresentação, como vinculado, a procedimento concursal a qualquer órgão ou serviço da Administração Pública.

A duração máxima do período de requalificação, com as consequências acima referidas, não abrange os trabalhadores que detenham vínculo correspondente a nomeação, em função da sua integração em carreiras relacionadas com o cumprimento ou a execução de atribuições, competências e atividades relacionadas com as missões genéricas e específicas das Forças Armadas em quadros permanentes, a representação externa do Estado, as informações de segurança, a investigação criminal, a segurança pública, quer em meio livre quer em meio institucional e a inspeção.

Assinala-se que o sistema de requalificação não tem por objetivo promover a cessação do vínculo contratual com o trabalhador, antes pelo contrário, procura requalificá-lo e recolocá-lo em atividade, na sequência de situações de reorganização de serviços ou de racionalização de efetivos que se traduzem em alterações das necessidades de pessoal dos

Proposta de Lei n.º

serviços.

As atribuições e competências atualmente atribuídas às secretarias-gerais, bem como as relativas à entidade gestora do sistema de requalificação, são concentradas na Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA), à qual passam a ser afetos os trabalhadores colocados em situação de requalificação, tendo em consideração a sua especial vocação no domínio da formação profissional.

Este novo sistema reforça não só as competências e responsabilidades da Administração Pública na requalificação e gestão dos trabalhadores colocados nesta situação, mas também a iniciativa do trabalhador em situação de requalificação, na procura de colocação.

A colocação em situação de requalificação passa a ser diretamente aplicável a todos os trabalhadores em funções públicas com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, deixando de estar direcionada aos trabalhadores com nomeação definitiva e aos trabalhadores nomeados definitivamente que em 1 de janeiro de 2009 exerciam funções em condições diferentes das referidas no artigo 10.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, tendo transitado para a modalidade de contrato.

Ao nível sectorial, assinala-se ainda a alteração das regras aplicáveis quer a docentes nos termos do respetivo estatuto, que passam a ser abrangidos pelas regras que enformam o sistema de requalificação, quer às autarquias locais, cujo correspondente regime é alterado com o objetivo de possibilitar a cada uma delas a assunção das atribuições e competências de entidade gestora do sistema de requalificação para os respetivos serviços e trabalhadores.

Em síntese, o novo sistema de requalificação representa uma mudança de paradigma face ao sistema instituído pela Lei n.º 53/2006, de 7 de dezembro, alterada pelas Leis n.ºs 11/2008, de 20 de fevereiro, 64-A/2008, de 31 de dezembro, e 64-B/2011, de 30 de dezembro, facilitando a sua aplicação por parte de todos os intervenientes, assegurando um efetivo processo de requalificação para recolocação no âmbito da Administração Pública e garantindo a manutenção de regime diferenciador dos trabalhadores em funções públicas com nomeação definitiva.

Foram observados os procedimentos decorrentes da Lei n.º 23/98, de 26 de maio.

Atenta a matéria, em sede do processo legislativo a decorrer na Assembleia da República, devem ser ouvidos os órgãos de governo próprio das Regiões Autónomas, a Comissão

Proposta de Lei n.º

Nacional de Proteção de Dados, a Associação Nacional de Municípios Portugueses e a Associação Nacional de Freguesias.

Assim:

Nos termos da alínea *d*) do n.º 1 do artigo 197.º da Constituição, o Governo apresenta à Assembleia da República a seguinte proposta de lei, com pedido de prioridade e urgência:

CAPÍTULO I

Objeto e âmbito

Artigo 1.º

Objeto

1 - A presente lei institui e regula o sistema de requalificação de trabalhadores em funções públicas visando a melhor afetação dos recursos humanos da Administração Pública.

2 - A presente lei procede ainda:

- a)* À nona alteração à 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, que estabelece os regimes de vinculação, de carreiras e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas;
- b)* À quinta alteração ao Decreto-Lei n.º 74/70, de 2 de março, alterado pelos Decretos-Leis n.ºs 793/76, de 5 de novembro, 275-A/93, de 9 de agosto, e 503/99, de 20 de novembro, e pela Lei n.º 67-A/2007, de 31 de dezembro;
- c)* À décima segunda alteração ao Decreto-Lei n.º 139-A/90, de 28 de abril, alterado pelos Decretos-Leis n.ºs 105/97, de 29 de abril, 1/98, de 2 de janeiro, 35/2003, de 27 de fevereiro, 121/2005, de 26 de julho, 229/2005, de 29 de dezembro, 224/2006, de 13 de novembro, 15/2007, de 19 de janeiro, 35/2007, de 15 de fevereiro, 270/2009, de 30 de setembro, 75/2010, de 23 de junho, e 41/2012, de 21 de fevereiro, que aprova o Estatuto da Carreira dos Educadores de Infância e dos Professores dos Ensinos Básico e Secundário;

Proposta de Lei n.º

d) À terceira alteração ao Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, alterado pelas Leis n.ºs 3-B/2010, de 28 de abril, e 66/2012, de 31 de dezembro, que adapta a Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, com exceção das normas respeitantes ao regime jurídico da nomeação, aos trabalhadores que exercem funções públicas na administração autárquica e procede à adaptação à administração autárquica do disposto no Decreto-Lei n.º 200/2006, de 25 de outubro, no que se refere ao processo de racionalização de efetivos.

Artigo 2.º

Âmbito de aplicação subjetivo

A presente lei é aplicável a todos os trabalhadores que exercem funções públicas, independentemente da modalidade de constituição da relação jurídica de emprego público ao abrigo da qual exercem as respetivas funções, incluindo os trabalhadores cujo regime aplicável conste de lei especial.

Artigo 3.º

Âmbito de aplicação objetivo

- 1 - A presente lei aplica-se a todos os órgãos e serviços da administração direta e indireta do Estado, com exceção do respetivo setor empresarial.
- 2 - O número anterior abrange as instituições de ensino superior públicas.
- 3 - A presente lei aplica-se aos serviços da administração autárquica, com exceção do respetivo setor empresarial, nos termos do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, alterado pelas Leis n.ºs 3-B/2010, de 28 de abril, e 66/2012, de 31 de dezembro.
- 4 - A presente lei aplica-se aos órgãos e serviços da administração regional, com exceção do respetivo setor empresarial, mediante adaptação por diploma próprio.

CAPÍTULO II

Procedimento

Artigo 4.º

Procedimentos

- 1 - Aos trabalhadores em funções públicas de órgãos e serviços ou subunidades orgânicas

Proposta de Lei n.º

que sejam objeto de reorganização ou de racionalização de efetivos previstos no Decreto-Lei n.º 200/2006, de 25 de outubro aplicam-se os procedimentos previstos nos artigos seguintes.

- 2 - A racionalização de efetivos é realizada nas situações a que se refere o n.º 4 do artigo 3.º e o artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 200/2006, de 25 de outubro, bem como por motivos de redução de orçamento do órgão ou serviço decorrente da diminuição das transferências do Orçamento do Estado ou de receitas próprias, de necessidade de requalificação dos respetivos trabalhadores, para a sua adequação às atribuições ou objetivos definidos, e de cumprimento da estratégia estabelecida, sem prejuízo da garantia de prossecução das suas atribuições.
- 3 - A racionalização de efetivos ocorre ainda, nos termos de diploma próprio, por motivo de redução de postos de trabalho ou necessidades transitórias decorrentes, designadamente, do planeamento e organização da rede escolar.
- 4 - Para efeitos do presente diploma considera-se «serviço integrador» o órgão ou serviço que integre atribuições ou competências transferidas de outro órgão ou serviço ou trabalhadores que lhe sejam reafetos.
- 5 - Considera-se data de extinção do serviço a data da publicação do despacho que aprova a lista a que se refere o n.º 3 do artigo 15.º ou, no caso de inexistência desta, a data a fixar nos termos do n.º 6 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 200/2006, de 25 de outubro.
- 6 - Concluído o processo de fusão, é publicado na 2.ª série do *Diário da República*, despacho do dirigente máximo do serviço integrador ou responsável pela coordenação do processo declarando a data da conclusão do mesmo.

Artigo 5.º

Período de mobilidade voluntária

- 1 - No decurso do procedimento em caso de extinção decorre igualmente o período de mobilidade voluntária dos trabalhadores, durante o qual não podem ser recusados os pedidos de mobilidade formulados por outros órgãos ou serviços.
- 2 - Para apoio à mobilidade voluntária referida no número anterior, a lista dos trabalhadores do órgão ou serviço extinto é publicitada, por determinação do seu dirigente máximo,

Proposta de Lei n.º

na bolsa de emprego público (BEP) até cinco dias úteis após o início do processo.

- 3 - A mobilidade voluntária relativamente aos trabalhadores selecionados para execução das atividades do serviço extinto que devam ser asseguradas até à sua extinção produz efeitos na data em que se conclua o respetivo processo.

Artigo 6.º

Trabalhadores em situação transitória

- 1 - Os trabalhadores que exerçam funções no órgão ou serviço extinto em período experimental, regime de comissão de serviço ou ao abrigo de instrumento de mobilidade, cessam o período experimental, a comissão de serviço, ou regressam ao órgão ou serviço de origem, conforme o caso, na data da conclusão do processo.
- 2 - Os trabalhadores do órgão ou serviço extinto que exerçam funções noutra órgão ou serviço num dos regimes referidos no número anterior mantêm-se no exercício dessas funções.

Artigo 7.º

Trabalhadores em situação de licença

- 1 - Os trabalhadores do órgão ou serviço extinto que se encontrem em qualquer situação de licença sem vencimento ou remuneração mantêm-se nessa situação, aplicando-se-lhes o respetivo regime e sendo colocados em situação de requalificação quando cessar a licença, nos termos previstos no presente diploma.
- 2 - O disposto no número anterior é aplicável aos trabalhadores de serviço extinto na sequência de fusão.

Artigo 8.º

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

O diploma que determina ou concretiza a fusão ou a reestruturação com transferência de atribuições ou competências fixa os critérios gerais e abstratos de identificação do universo de trabalhadores necessários à prossecução das atribuições ou ao exercício das competências transferidas e que devem ser reafetos ao serviço integrador.

Artigo 9.º

Proposta de Lei n.º

Preparação do procedimento

- 1 - Com a entrada em vigor do diploma orgânico do serviço integrador ou com o ato que procede à reorganização de serviços ou à racionalização de efetivos, inicia-se o procedimento previsto nos números seguintes.
- 2 - O dirigente máximo do serviço, ouvido o dirigente máximo do serviço extinto por fusão ou reestruturado, nas situações aplicáveis, elabora um mapa comparativo entre o número de efetivos existentes no órgão ou serviço e o número de postos de trabalho necessários para assegurar a prossecução e o exercício das atribuições e competências e para a realização de objetivos.
- 3 - O número de postos de trabalho necessários é definido de forma fundamentada e em conformidade com as disponibilidades orçamentais existentes.
- 4 - Os postos de trabalho a que se referem os números anteriores devem ser detalhados por subunidade orgânica ou estabelecimento público periférico sem personalidade jurídica, quando se justifique, identificando a carreira e a área de atividade, nível habilitacional ou área de formação e área geográfica, quando necessárias.
- 5 - Os mapas a que se referem os números anteriores são aprovados nos termos do artigo 5.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, alterada pelas Leis n.ºs 64-A/2008, de 31 de dezembro, 3-B/2010, de 28 de abril, 34/2010, de 2 de setembro, 55-A/2010, de 31 de dezembro, 64-B/2011, de 30 de dezembro, 66/2012, de 31 de dezembro, e 66-B/2012, de 31 de dezembro, e pelo Decreto-Lei n.º 47/2013, de 5 de abril.
- 6 - Para efeitos do n.º 2, incluem-se nos efetivos existentes no órgão ou serviço os trabalhadores que aí exerçam funções em período experimental, regime de comissão de serviço ou ao abrigo de instrumento de mobilidade, deles se excluindo aqueles que exerçam funções noutra órgão ou serviço ou se encontrem em situação de licença sem vencimento ou remuneração.
- 7 - As comissões de serviço do pessoal dirigente seguem o regime previsto no respetivo estatuto.
- 8 - Quando o número de postos de trabalho necessários para assegurar a prossecução e o exercício das atribuições e competências, bem como para a realização de objetivos, seja inferior ao número de efetivos existentes no órgão ou serviço há lugar à aplicação do

Proposta de Lei n.º

disposto no artigo 15.º.

- 9 - Sendo excessivo o número de trabalhadores em funções, o órgão ou serviço começa por promover as diligências legais necessárias à cessação das relações jurídicas de emprego público constituídas por tempo determinado ou determinável de que não careça.

Artigo 10.º

Métodos de seleção

- 1 - Para seleção dos trabalhadores a reafetar na sequência de qualquer dos procedimentos previstos no presente diploma, aplica-se um dos seguintes métodos:
- a) Avaliação do desempenho; ou,
 - b) Avaliação de competências profissionais.
- 2 - A aplicação de um dos métodos referidos no número anterior é decidida pelo dirigente responsável pelo procedimento e publicitado em locais próprios do órgão ou serviço onde os trabalhadores exerçam funções, tendo em consideração os seguintes critérios:
- a) Quando os trabalhadores da mesma carreira tenham sido objeto de avaliação, no último ano em que esta tenha tido lugar, através do mesmo sistema de avaliação do desempenho, pode aplicar-se o método referido na alínea a) do número anterior;
 - b) Pode aplicar-se o método referido na alínea b) do número anterior em qualquer situação.
- 3 - A fase de seleção é aberta por despacho do dirigente responsável pelo procedimento, o qual fixa o universo de trabalhadores a serem abrangidos e o seu âmbito de aplicação por carreira e por área de atividade, nível habilitacional ou área de formação e área geográfica, bem como os prazos para a sua condução e conclusão, sendo publicitado em locais próprios do órgão ou serviço onde os trabalhadores exerçam funções.
- 4 - Fixados os resultados finais da aplicação dos métodos de seleção são elaboradas listas nominativas, por ordem decrescente de resultados.
- 5 - A identificação e ordenação dos trabalhadores são realizadas em função do âmbito fixado nos termos do n.º 3.
- 6 - O resultado final de cada trabalhador e o seu posicionamento na respetiva lista são-lhes

Proposta de Lei n.º

dados a conhecer por escrito.

Artigo 11.º

Aplicação do método avaliação do desempenho

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

- a) Recorrendo à última classificação qualitativa atribuída e, em caso de igualdade, à classificação quantitativa;
- b) Em caso de empate, recorrendo, sucessivamente, à classificação atribuída nos anos anteriores, incluindo, se necessário, a obtida em diferente categoria ou carreira ou através de diferente sistema de avaliação do desempenho, operando-se, neste caso, as equivalências necessárias, nos termos da legislação geral sobre avaliação do desempenho.

Artigo 12.º

Aplicação do método avaliação de competências profissionais

- 1 - A aplicação do método avaliação de competências profissionais é feita, independentemente da categoria dos trabalhadores, com o objetivo de determinar o nível de adequação das suas características e qualificações profissionais às exigências inerentes à prossecução das atribuições e ao exercício das competências do órgão ou serviço, bem como aos correspondentes postos de trabalho.
- 2 - O nível de adequação referido no número anterior é determinado pela avaliação, numa escala de 0 a 10 valores, dos seguintes fatores:
 - a) Competências profissionais relevantes para os postos de trabalho em causa;
 - b) Experiência profissional relevante para os postos de trabalho em causa.
- 3 - A avaliação dos fatores referidos no número anterior tem por base a audição do trabalhador e a análise do seu currículo e do respetivo desempenho profissional, efetuadas pelos dois superiores hierárquicos imediatos anteriores ao início do procedimento.
- 4 - O despacho que procede à abertura da fase de seleção pode determinar que a avaliação

Proposta de Lei n.º

dos fatores que determinam o nível de adequação se realize, conjuntamente ou não, através da prestação de provas, caso em que não é aplicável o número anterior, podendo ainda fixar escalas de valores e formas de cálculo da pontuação final diferentes das previstas no presente artigo.

- 5 - Pode ainda integrar os fatores de avaliação o nível de adaptação aos postos de trabalho em causa, demonstrada através da realização de provas adequadas ao conteúdo funcional da carreira.
- 6 - O nível de adequação exprime-se numa pontuação final que resulta da média aritmética simples dos valores atribuídos aos fatores aplicados.
- 7 - A pontuação final está sujeita a aprovação pelo dirigente responsável pelo processo de reorganização ou pelo titular de cargo de direção superior de 2.º grau em quem delegue.
- 8 - Em caso de empate, os trabalhadores são ordenados em função da antiguidade, sucessivamente, na categoria, carreira e exercício de funções públicas, da maior para a menor antiguidade.

Artigo 13.º

Procedimento prévio

- 1 - Terminado o processo de seleção dos trabalhadores a reafetar ao serviço integrador, existindo postos de trabalho vagos naquele serviço que não devam ser ocupados por reafetação, o dirigente responsável pelo processo procede a novo processo de seleção para a sua ocupação, de entre trabalhadores não reafetos através do processo regulado nos artigos anteriores.
- 2 - Para efeitos do disposto no número anterior, os universos são definidos por postos de trabalho, a que corresponde uma carreira, categoria, área de atividade, bem como habilitações académicas ou profissionais, quando legalmente possível, sendo os restantes trabalhadores cuja carreira, categoria e habilitações corresponda àqueles requisitos, selecionados segundo critérios objetivos, considerando, designadamente, a experiência anterior na área de atividade prevista para o posto de trabalho e, ou, a antiguidade na categoria, carreira e exercício de funções públicas.
- 3 - Os universos e critérios de seleção a que se refere o número anterior são estabelecidos

Proposta de Lei n.º

por despacho do dirigente máximo responsável pela coordenação do processo de reorganização e afixados em locais próprios do serviço que se extingue.

- 4 - Depois de esgotadas as possibilidades de atribuição de postos de trabalho nos termos dos números anteriores, os trabalhadores que excederem os postos de trabalho disponíveis mantêm-se na correspondente lista nominativa, para efeitos do disposto no artigo 15.º.
- 5 - No momento que antecede a aplicação do disposto no artigo 15.º, o dirigente responsável deve desenvolver as diligências que considerar adequadas para colocação em outro órgão ou serviço do respetivo ministério dos trabalhadores a que se refere o número anterior.
- 6 - No procedimento em caso de racionalização de efetivos, a aprovação pelos membros do Governo dos mapas referidos no artigo 9.º equivale ao ato de reconhecimento de que os trabalhadores que estão afetos ao serviço são desajustados face às suas necessidades permanentes ou à prossecução de objetivos.

Artigo 14.º

Reafetação

- 1 - A reafetação consiste na integração de trabalhador em outro órgão ou serviço, a título transitório ou por tempo determinado, determinável ou indeterminado.
- 2 - A reafetação de trabalhadores segue a ordem constante das listas nominativas elaboradas na sequência dos resultados finais da aplicação dos métodos de seleção, de forma que o número de efetivos que sejam reafeto corresponda ao número de postos de trabalho identificados.
- 3 - A reafetação é feita sem alteração da situação de mobilidade ao abrigo da qual o trabalhador exercia transitoriamente funções, operando-se para a mesma categoria, escalão, índice ou posição e nível remuneratórios.
- 4 - Os trabalhadores são reafetos ao serviço integrador com efeitos à data que seja fixada no despacho do dirigente máximo do serviço que proceda à reafetação.

Artigo 15.º

Colocação em situação de requalificação

Proposta de Lei n.º

- 1 - A colocação em situação de requalificação faz-se por lista nominativa que indique a categoria, escalão, índice ou posição e nível remuneratórios detidos pelos trabalhadores, aprovada por despacho do dirigente máximo responsável pelo processo de reorganização, a publicar na 2.ª série do *Diário da República*.
- 2 - A lista nominativa produz efeitos à data da reafecção dos restantes trabalhadores ao serviço integrador.
- 3 - Nos procedimentos em caso de extinção, uma vez concluídos, o membro do Governo aprova, por despacho publicado na 2.ª série do *Diário da República*, a lista nominativa dos trabalhadores que, não tendo obtido colocação durante o período de mobilidade voluntária, nem se encontrando em situação transitória, são colocados em situação de requalificação.
- 4 - A lista a que se refere o número anterior produz efeitos, sem prejuízo das situações de licença sem vencimento ou remuneração, à data da conclusão do procedimento.

Artigo 16.º

Situações de mobilidade e comissão de serviço

- 1 - Durante os processos de reorganização há lugar a mobilidade, nos termos gerais.
- 2 - Nos procedimentos em caso de fusão e de reestruturação com transferência de atribuições ou competências, a autorização das situações de mobilidade compete ao dirigente máximo do serviço integrador das atribuições ou competências a que o trabalhador se encontra afeto.
- 3 - Independentemente da data do seu início, caso a situação de mobilidade se mantenha à data do despacho que declara a conclusão do processo de extinção ou de fusão, o trabalhador do serviço extinto é integrado:
 - a) No órgão ou serviço em que exerce funções, na categoria, escalão, índice ou posição e nível remuneratórios detidos na origem, em posto de trabalho não ocupado ou a prever no mapa de pessoal;
 - b) Quando legalmente não possa ocorrer a integração no órgão ou serviço, na secretaria-geral do ministério a que pertencia o serviço extinto, na categoria, escalão, índice ou posição e nível remuneratórios detidos à data da colocação em

Proposta de Lei n.º

situação de requalificação, em posto de trabalho não ocupado ou a prever no mapa de pessoal.

- 4 - O disposto no número anterior só é aplicável quando o mapa de pessoal do órgão ou serviço ou da secretaria-geral possam prever, tendo em conta as respetivas atribuições, a carreira e a categoria de que o trabalhador seja titular.
- 5 - Quando não seja possível a integração por força do número anterior, o trabalhador é colocado em situação de requalificação.
- 6 - O trabalhador cujo órgão ou serviço de origem tenha sido extinto por fusão e que se encontre em comissão de serviço em cargo dirigente ou em funções em gabinete ministerial é integrado no serviço para o qual foram transferidas as atribuições do serviço extinto, sem prejuízo da manutenção no exercício das funções de carácter transitório até ao seu termo.
- 7 - No caso previsto no número anterior, quando o órgão ou serviço de origem tenha sido objeto de procedimento em caso de extinção é aplicável o disposto na alínea *b*) do n.º 3 e nos n.ºs 4 e 5.

CAPÍTULO III

Enquadramento dos trabalhadores em situação de requalificação

Artigo 17.º

Processo de requalificação

- 1 - O trabalhador colocado em situação de requalificação é enquadrado num processo de desenvolvimento profissional através da realização de um programa de formação específico que promova o reforço das suas competências profissionais.
- 2 - O trabalhador é individualmente acompanhado e profissionalmente orientado enquanto se mantiver em situação de requalificação.
- 3 - O disposto nos números anteriores é da responsabilidade da entidade gestora do sistema de requalificação, podendo ter o apoio do Instituto do Emprego e da Formação Profissional, I.P.
- 4 - O processo de requalificação destina-se a permitir que o trabalhador reinicie funções,

Proposta de Lei n.º

nos termos da presente lei, bem como a reforçar as capacidades profissionais do mesmo, criando melhores condições de empregabilidade e de reinício de funções, devendo envolver a identificação das suas capacidades, motivações e vocações, a orientação profissional, a elaboração e execução de um plano de requalificação, incluindo ações de formação profissional e a avaliação dos resultados obtidos.

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

Artigo 18.º

Prazo do processo de requalificação

- 1 - A situação de requalificação decorre durante o prazo de 12 meses, seguidos ou interpolados, após a colocação do trabalhador nessa situação.
- 2 - Findo o prazo referido no número anterior sem que haja reinício de funções, é praticado o ato de cessação do contrato de trabalho.
- 3 - A situação de requalificação decorre durante prazo indefinido quando se trate de trabalhador nomeado a que se refere o artigo 10.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, alterada pelas Leis n.ºs 64-A/2008, de 31 de dezembro, 3-B/2010, de 28 de abril, 34/2010, de 2 de setembro, 55-A/2010, de 31 de dezembro, 64-B/2011, de 30 de dezembro, 66/2012, de 31 de dezembro, e 66-B/2012, de 31 de dezembro, e pelo Decreto-Lei n.º 47/2013, de 5 de abril.

Artigo 19.º

Remuneração durante o processo de requalificação

- 1 - Durante a requalificação o trabalhador auferirá remuneração equivalente a dois terços, 66,7%, nos primeiros seis meses e a metade, 50%, enquanto permanecer nessa situação.
- 2 - As remunerações, referidas no número anterior correspondem à remuneração base mensal referente à categoria de origem, escalão, índice ou posição e nível remuneratórios, detidos à data da colocação em situação de requalificação.
- 3 - A remuneração base mensal considerada para efeitos do número anterior está sujeita às ulteriores alterações nos termos em que o seja a remuneração dos trabalhadores em

Proposta de Lei n.º

exercício de funções.

- 4 - Em qualquer caso, a remuneração não pode ser inferior à retribuição mínima mensal garantida.

Artigo 20.º

Cessação e suspensão do processo

- 1 - O processo de requalificação cessa relativamente a cada trabalhador em situação de requalificação por:

- a) Reinício de funções em qualquer órgão ou serviço por tempo indeterminado;
- b) Aposentação ou reforma;
- c) Cessação do contrato;
- d) Aplicação de pena de demissão ou despedimento por facto imputável ao trabalhador.

- 2 - O processo de requalificação suspende-se relativamente a cada trabalhador em situação de requalificação por:

- a) Reinício de funções, por tempo determinado ou determinável;
- b) Reinício de funções em cargo ou funções que, legalmente, só possam ser exercidos por tempo determinado ou determinável;
- c) Decurso de período experimental, na sequência de reinício de funções;
- d) Passagem a qualquer situação de licença sem vencimento ou remuneração.

- 3 - Quando cesse qualquer das situações previstas no número anterior, o trabalhador é recolocado na situação de requalificação, no momento da contagem do respetivo prazo quando a iniciou, exceto quando, entretanto, tenha sido integrado em órgão ou serviço.

Artigo 21.º

Princípios do complexo jurídico-funcional dos trabalhadores em situação de requalificação

- 1 - O trabalhador em situação de requalificação mantém, sem prejuízo de ulteriores alterações, a categoria, escalão, índice ou posição e nível remuneratórios detidos no serviço de origem, à data da colocação naquela situação.

Proposta de Lei n.º

- 2 - Para efeitos do disposto no número anterior, não são considerados os cargos, categorias ou funções exercidos por tempo determinado ou determinável, designadamente em regime de comissão de serviço, instrumento de mobilidade ou em período experimental.
- 3 - O trabalhador em situação de requalificação não perde essa qualidade quando exerça funções por tempo determinado ou determinável, designadamente através dos instrumentos aplicáveis de mobilidade, em qualquer das modalidades previstas no artigo 24.º e seguintes.

Artigo 22.º

Direitos dos trabalhadores no processo de requalificação

- 1 - No processo de requalificação, o trabalhador que não se encontre no exercício de funções goza dos seguintes direitos:
- a) À remuneração mensal fixada nos termos do artigo 19.º;
 - b) Aos subsídios de Natal e de férias calculados com base na remuneração a que tiver direito;
 - c) Às prestações familiares, nos termos legais aplicáveis;
 - d) A férias e licenças, nos termos legais aplicáveis;
 - e) À proteção social, nela se incluindo as regalias concedidas pelos serviços sociais na Administração Pública e os benefícios da ADSE ou de outros subsistemas de saúde, nos termos legais aplicáveis;
 - f) De apresentação a concurso para provimento em cargo, categoria ou carreira para que reúna os requisitos legalmente fixados;
 - g) À realização de um programa de formação específico.
- 2 - O tempo de permanência do trabalhador em situação de requalificação é considerado para efeitos de aposentação ou reforma, bem como para efeitos de antiguidade no exercício de funções públicas.
- 3 - Para efeitos de contribuição para o regime de proteção social que o abranja e de cálculo da pensão de aposentação, reforma ou de sobrevivência, considera-se a remuneração auferida pelo trabalhador nos termos da alínea a) do n.º 1.

Proposta de Lei n.º

- 4 - O trabalhador em situação de requalificação que se encontre a exercer funções a título transitório ou por tempo determinado ou determinável goza dos direitos conferidos aos trabalhadores com idênticas funções da entidade para a qual presta serviço, bem como, sendo o caso, dos previstos nas alíneas e) a g) do n.º 1 e no n.º 2.
- 5 - O trabalhador colocado em situação de requalificação pode requerer, a qualquer momento, a revogação do contrato de trabalho em funções públicas, nos termos da lei.
- 6 - Ao trabalhador em situação de requalificação é permitido, dispensando autorização, o exercício de atividade profissional remunerada, nos termos da lei, sem prejuízo do cumprimento dos deveres a que se encontre sujeito no âmbito do processo de requalificação.
- 7 - Os trabalhadores em situação de requalificação, ainda que integrados em carreiras especiais, podem consolidar situações de mobilidade intercarreiras em carreira geral sem precedência de procedimento concursal, mediante requerimento autorizado pelo membro do Governo responsável pela Administração Pública, aplicando-se, em tudo o mais, o regime geral de consolidação da mobilidade na categoria.
- 8 - Durante o processo de requalificação pode o trabalhador requerer, a qualquer momento, uma licença sem vencimento ou sem remuneração, nos termos da lei.

Artigo 23.º

Deveres dos trabalhadores no processo de requalificação

- 1 - No processo de requalificação, o trabalhador que não se encontre no exercício de funções está sujeito aos deveres previstos nos números seguintes.
- 2 - O trabalhador mantém os deveres inerentes à condição de trabalhador em funções públicas, com exceção dos que se relacionem diretamente com o exercício de funções.
- 3 - O trabalhador em situação de requalificação é opositor obrigatório para ocupação de postos de trabalho objeto do recrutamento a que se referem o artigo 24.º e o n.º 2 do artigo 25.º e dele não desistir injustificadamente, desde que se verifiquem os seguintes requisitos cumulativos:
 - a) Seja aberto para categoria não inferior à que detenha no momento da candidatura;
 - b) Sejam observadas as regras de aplicação da mobilidade estabelecidas para a

Proposta de Lei n.º

carreira e categoria do trabalhador em causa.

- 4 - O mesmo trabalhador tem igualmente o dever de comparecer à aplicação dos métodos de seleção para reinício de funções para que for convocado, bem como o de frequentar as ações de formação profissional para que for indicado.
- 5 - A desistência injustificada do procedimento de seleção ao qual aquele trabalhador é opositor obrigatório e a recusa não fundamentada de reinício de funções em serviço constituem infrações graves puníveis com pena de demissão, a aplicar mediante prévio procedimento disciplinar.
- 6 - As faltas à aplicação de métodos de seleção para reinício de funções que não sejam justificadas com base no regime de faltas dos trabalhadores em funções públicas, as recusas não fundamentadas de reinício de funções em entidades diferentes de órgãos ou serviços ou de frequência de ações de formação profissional, bem como a desistência não fundamentada no decurso destas constituem infrações graves puníveis com pena de demissão, a aplicar mediante prévio procedimento disciplinar.
- 7 - O trabalhador em situação de requalificação tem ainda o dever de aceitar o reinício de funções, a qualquer título e em qualquer das modalidades previstas nos artigos 24.º a 26.º, verificadas as condições referidas no n.º 3.
- 8 - O referido trabalhador tem o dever de comunicar à entidade gestora do sistema de requalificação qualquer alteração relevante da sua situação, designadamente no que se refere à obtenção de novas habilitações académicas ou qualificações profissionais ou à alteração do seu local de residência permanente.
- 9 - O trabalhador em situação de requalificação, que se encontre a exercer funções a título transitório ou por tempo determinado ou determinável, está sujeito aos deveres dos trabalhadores da entidade para a qual exerce funções, bem como aos previstos nos números anteriores, quando sejam suscetíveis de fazer cessar a situação de requalificação.

Artigo 24.º

Prioridade ao recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação

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

Proposta de Lei n.º

- 3.º pode iniciar procedimento para a contratação de prestação de serviços ou recrutar trabalhador, sem prejuízo do regime da mobilidade, por tempo indeterminado, determinado ou determinável, que não se encontre integrado no mapa de pessoal para o qual se opera o recrutamento antes de executado procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação para as funções ou os postos de trabalho em causa.
- 2 - O procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação a que se refere o número anterior é fixado por portaria dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública.
- 3 - No âmbito do procedimento prévio de recrutamento a que se referem os números anteriores não pode haver lugar a exclusão de candidatos indicados pela entidade gestora do sistema de requalificação e, ou, cuja candidatura tenha sido validada por esta entidade.
- 4 - O recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação, ao abrigo e nos termos do procedimento previsto nos números anteriores, tem prioridade face ao recrutamento de trabalhadores em reserva constituída no próprio órgão ou serviço e em reserva constituída por entidade centralizadora.
- 5 - A inexistência de trabalhadores em situação de requalificação para os postos de trabalho em causa é atestada pela entidade gestora do sistema de requalificação, mediante emissão de declaração própria para o efeito, nos termos a fixar pela portaria a que se refere o n.º 2, e cuja apresentação é indispensável para a abertura, pela entidade empregadora pública em causa, de procedimento concursal nos termos gerais para a ocupação dos postos de trabalho que não tenha sido possível ocupar por trabalhadores em situação de requalificação.
- 6 - O incumprimento do disposto nos números anteriores faz incorrer o dirigente responsável em responsabilidade disciplinar, civil e financeira e constitui fundamento bastante para a cessação da sua comissão de serviço, imediatamente após a homologação, pelo membro do Governo responsável pelas áreas das finanças e da Administração Pública e pelo membro do Governo da tutela, de relatório elaborado pelos órgãos e serviços competentes para a realização de ações de inspeção e auditoria que tenham procedido à confirmação do incumprimento.

Proposta de Lei n.º

- 7 - O procedimento de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação a que se referem os n.ºs 1 e 2 é urgente e de interesse público, não havendo lugar a audiência de interessados.
- 8 - Não há efeito suspensivo do recurso administrativo interposto de despacho de homologação da lista, de despacho de nomeação, de celebração de contrato ou de qualquer outro ato praticado no decurso do procedimento.
- 9 - A aplicação do presente artigo não prejudica o disposto na alínea *d*) do n.º 1 do artigo 54.º e no n.º 7 do artigo 106.º, ambos da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, alterada pelas Leis n.ºs 64-A/2008, de 31 de dezembro, 3-B/2010, de 28 de abril, 34/2010, de 2 de setembro, 55-A/2010, de 31 de dezembro, 64-B/2011, de 30 de dezembro, 66/2012, de 31 de dezembro, e 66-B/2012, de 31 de dezembro, e pelo Decreto-Lei n.º 47/2013, de 5 de abril.

Artigo 25.º

Reinício de funções em serviço

- 1 - O trabalhador em situação de requalificação pode reiniciar funções em qualquer órgão ou serviço, a título transitório ou por tempo indeterminado, determinado ou determinável, desde que reúna os requisitos legalmente fixados para o efeito.
- 2 - O exercício de funções na sequência do procedimento a que se refere o artigo anterior pressupõe a constituição de uma relação jurídica de emprego público com o órgão ou serviço que procede ao recrutamento, a qual tem início com um período experimental de duração não inferior a seis meses, exceto quando esteja em causa a constituição de uma relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável, em que o período experimental tem duração não superior a 30 dias.
- 3 - Por ato especialmente fundamentado da entidade competente, ouvido o júri, o período experimental e a relação jurídica a que se refere o número anterior podem ser feitos cessar antecipadamente quando o trabalhador manifestamente revele não possuir as competências exigidas pelo posto de trabalho que ocupa, com comunicação à entidade gestora do sistema de requalificação.
- 4 - Em tudo o que não se encontre especialmente previsto no presente artigo é aplicável ao período experimental a que se referem os números anteriores, com as necessárias

Proposta de Lei n.º

adaptações, o disposto no artigo 12.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, alterada pelas Leis n.ºs 64-A/2008, de 31 de dezembro, 3-B/2010, de 28 de abril, 34/2010, de 2 de setembro, 55-A/2010, de 31 de dezembro, 64-B/2011, de 30 de dezembro, 66/2012, de 31 de dezembro, e 66-B/2012, de 31 de dezembro, e pelo Decreto-Lei n.º 47/2013, de 5 de abril.

Artigo 26.º

Reinício de funções ao abrigo de instrumentos de mobilidade

- 1 - O trabalhador em situação de requalificação pode reiniciar funções ao abrigo e nos termos dos instrumentos de mobilidade previstos na lei, com as necessárias adaptações.
- 2 - O reinício de funções a que se refere o número anterior pode, por decisão do órgão ou serviço com necessidade de recursos humanos, ser objeto do procedimento de seleção previsto no artigo 24.º.

Artigo 27.º

Reinício de funções em outras pessoas coletivas de direito público

- 1 - Os trabalhadores em situação de requalificação podem reiniciar funções em empresas do setor empresarial do Estado e dos setores empresariais regionais, intermunicipais e municipais, entidades administrativas independentes, entidades reguladoras, associações públicas, fundações públicas de direito público e de direito privado, outras pessoas coletivas da administração autónoma e demais entidades públicas, em regime de cedência de interesse público.
- 2 - O reinício de funções nos termos do número anterior tem lugar por iniciativa do trabalhador, da pessoa coletiva de direito público interessada ou da entidade gestora do sistema de requalificação, não carecendo da concordância do membro do Governo.

Artigo 28.º

Reinício de funções em instituições particulares de solidariedade social

- 1 - Os trabalhadores em situação de requalificação podem reiniciar funções, nos termos do artigo anterior, em instituições particulares de solidariedade social que, para o efeito, celebrem protocolo com a entidade gestora do sistema de requalificação.

Proposta de Lei n.º

2 - Compete à entidade gestora do sistema de requalificação, ouvido o trabalhador, tomar a decisão final de reinício de funções.

CAPÍTULO IV

Gestão dos trabalhadores em situação de requalificação

Artigo 29.º

Afetação

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

Artigo 30.º

Entidade gestora do sistema de requalificação

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

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

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

Proposta de Lei n.º

Artigo 31.º

Transmissão de informação

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

Artigo 32.º

Transferências orçamentais

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

Artigo 33.º

Encargo com indemnizações

O pagamento da indemnização por cessação do contrato de trabalho em funções públicas prevista no presente diploma, é assegurado pela Secretaria-Geral do Ministério das Finanças, nos termos do Decreto-Lei n.º 74/70, de 2 de março, alterado pelos Decretos-Leis n.ºs 793/76, de 5 de novembro, 275-A/93, de 9 de agosto, e 503/99, de 20 de novembro, e pela Lei n.º 67-A/2007, de 31 de dezembro, quando se trate de trabalhadores oriundos de serviços abrangidos pelos n.ºs 1 e 2 do artigo 3.º.

CAPÍTULO V

Disposições transitórias e finais

Artigo 34.º

Regime próprio de subsídio de desemprego no âmbito do Regime de Proteção Social
Convergente

Proposta de Lei n.º

- 1 - Enquanto não for regulamentada a eventualidade de desemprego no âmbito do Regime de Proteção Social Convergente, nos termos previstos na Lei n.º 4/2009, de 29 de janeiro, alterada pela Lei n.º 10/2009, de 10 de março, os trabalhadores colocados em situação de requalificação abrangidos por aquele Regime têm direito ao pagamento de subsídio de desemprego, e, subsequentemente, de subsídio social de desemprego nos termos da lei, no caso de cessação do contrato de trabalho de trabalho em funções públicas por ausência de colocação no final do período máximo de permanência, a atribuir nos termos dos números seguintes.
- 2 - São aplicáveis ao pagamento dos subsídios, referidos no número anterior, as regras previstas no Decreto-Lei n.º 220/2006, de 3 de novembro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 68/2009, de 20 de março, pela Lei n.º 5/2010, de 5 de maio, pelos Decretos-Leis n.ºs 72/2010, de 18 de junho, e 64/2012, de 15 de março, pela Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, e pelo Decreto-Lei n.º 13/2013, de 25 de janeiro, e demais legislação complementar, com as necessárias adaptações.
- 3 - O pagamento do subsídio é assegurado pela entidade gestora do sistema de requalificação.
- 4 - O cálculo do subsídio é feito de acordo com a remuneração correspondente à categoria de origem, escalão, índice ou posição e nível remuneratórios detidos, não sujeita ao disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 19.º.
- 5 - São ainda aplicáveis os direitos e deveres do beneficiário constantes do Decreto-Lei n.º 220/2006, de 3 de novembro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 68/2009, de 20 de março, pela Lei n.º 5/2010, de 5 de maio, pelos Decretos-Leis n.ºs 72/2010, de 18 de junho, e 64/2012, de 15 de março, pela Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, e pelo Decreto-Lei n.º 13/2013, de 25 de janeiro, e demais legislação complementar, designadamente a procura de emprego e a apresentação no Centro de Emprego.
- 6 - Os procedimentos necessários à aplicação do disposto no presente artigo são aprovados por portaria dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças, Administração Pública, da segurança social e do emprego.
- 7 - O disposto no presente artigo não prejudica o disposto nos artigos 9.º e 10.º da Lei n.º 11/2008, de 29 de janeiro, alterada pelas Leis n.ºs 64-A/2008, de 31 de dezembro, e

Proposta de Lei n.º

4/2009, de 29 de janeiro, mantidos em vigor pelo artigo 31.º da Lei n.º 4/2009, de 29 de janeiro, alterada pela Lei n.º 10/2009, de 10 de março, nos termos e para os efeitos nele previstos, para as situações não abrangidas pelo sistema de requalificação.

Artigo 35.º

Aplicação a trabalhadores em entidades públicas empresariais

- 1 - No caso de reorganização de serviços abrangidos pelo âmbito de aplicação objetivo estabelecido no artigo 3.º que implique a transferência de atribuições e competências para entidades públicas empresariais, aplica-se o procedimento no caso de fusão ou de reestruturação de serviços com transferência de atribuições ou competências para serviços diferentes, consoante o caso, devendo aquelas entidades dispor de um mapa de pessoal com postos de trabalho destinados aos trabalhadores com relação jurídica de emprego público que lhes venham a ser reafetos nos termos daqueles procedimentos, a extinguir quando vagar.
- 2 - Aos trabalhadores a que se refere o número anterior continua a ser aplicável o regime decorrente da relação jurídica de emprego público de que sejam titulares à data da reafetação decorrente da aplicação daquela disposição.
- 3 - Os trabalhadores a que referem os números anteriores podem optar pela constituição de uma relação jurídica de emprego nos termos do regime geral aplicável à generalidade dos trabalhadores da entidade pública empresarial em causa, com a correspondente denúncia do respetivo contrato de trabalho em funções públicas.

Artigo 36.º

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

- 1 - Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o regresso de licença sem vencimento ou remuneração dos trabalhadores a que se referem o n.º 7 do artigo 12.º, o n.º 10 do artigo 13.º e o n.º 6 do artigo 47.º da Lei n.º 53/2006, de 7 de dezembro, alterada pelas Leis n.ºs 11/2008, de 20 de fevereiro, 64-A/2008, de 31 de dezembro, e 64-B/2011, de 30 de dezembro, efetua-se nos seguintes termos:
 - a) O trabalhador é colocado no início da situação de requalificação, suspendendo-se a contagem do prazo previsto no n.º 1 do artigo 18º;

Proposta de Lei n.º

- b) Até ao reinício de funções que ocorra em primeiro lugar o trabalhador fica sujeito a todos os deveres e direitos estabelecidos para os trabalhadores colocados em situação de requalificação, exceto no que se refere à remuneração que apenas será devida após o primeiro reinício de funções;
- c) No caso de reinício de funções por tempo indeterminado ou da verificação de qualquer outra circunstância prevista no n.º 1 do artigo 20.º, cessa a situação de requalificação do trabalhador;
- d) No caso de reinício de funções a título transitório é aplicável o disposto nas alíneas a) ou b) do n.º 2 do artigo 20.º, consoante os casos;
- e) Quando da cessação das funções nas situações a que se refere a alínea anterior o trabalhador é recolocado no início do processo de requalificação, aplicando-se, a partir deste momento, integralmente o regime previsto nos artigos 17.º e seguintes.

2 - No caso de regresso de situação de licenças sem vencimento ou remuneração que, nos termos gerais, determine o regresso direto e imediato ao serviço, o trabalhador é colocado no início do processo de requalificação, com todos os respetivos direitos e deveres, aplicando-se integralmente o regime previsto nos artigos 17.º e seguintes.

3 - Consideram-se abrangidas pelo disposto no número anterior as licenças previstas, nomeadamente, nas seguintes disposições:

- a) N.º 4 do artigo 235.º do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, alterada pela Lei n.º 3-B/2010, de 28 de abril, pelo Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de novembro, e pelas Leis n.ºs 64-B/2011, de 30 de dezembro, e 66/2012, de 31 de dezembro;
- b) Artigo 76.º e alínea b) do artigo 89.º do Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de março, alterado pela Lei n.º 117/99, de 11 de agosto, pelos Decretos-Leis n.ºs 503/99, de 20 de novembro, 70-A/2000, de 5 de maio, 157/2001, de 11 de maio, 169/2006, de 17 de agosto, e 181/2007, de 9 de maio, pelas Leis n.ºs 59/2008, de 11 de setembro, e 64-A/2008, de 31 de dezembro, pelo Decreto-Lei n.º 29-A/2011, de 1 de março, pelas Leis n.ºs 66/2012, de 31 de dezembro, e 66-B/2012, de 31 de dezembro, e pelo Decreto-Lei n.º 36/2013, de 11 de março;

Proposta de Lei n.º

- c) Artigo 84.º e alínea a) do artigo 89.º do Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de março, alterado pela Lei n.º 117/99, de 11 de agosto, pelos Decretos-Leis n.ºs 503/99, de 20 de novembro, 70-A/2000, de 5 de maio, 157/2001, de 11 de maio, 169/2006, de 17 de agosto, e 181/2007, de 9 de maio, pelas Leis n.ºs 59/2008, de 11 de setembro, e 64-A/2008, de 31 de dezembro, pelo Decreto-Lei n.º 29-A/2011, de 1 de março, pelas Leis n.ºs 66/2012, de 31 de dezembro, e 66-B/2012, de 31 de dezembro, e pelo Decreto-Lei n.º 36/2013, de 11 de março, nos casos em que a licença tenha duração inferior à prevista, respetivamente, no n.º 2 do artigo 85.º e no n.º 5 do artigo 90.º

Artigo 37.º

Alteração à Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro

O artigo 33.º da Lei n.º 12 -A/2008, de 27 de fevereiro, alterada pelas Leis n.ºs 64-A/2008, de 31 de dezembro, 3-B/2010, de 28 de abril, 34/2010, de 2 de setembro, 55-A/2010, de 31 de dezembro, 64-B/2011, de 30 de dezembro, 66/2012, de 31 de dezembro, e 66-B/2012, de 31 de dezembro, e pelo Decreto-Lei n.º 47/2013, de 5 de abril, passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 33.º

[...]

- 1 - [...].
- 2 - [...].
- 3 - Quando o contrato por tempo indeterminado deva cessar por despedimento coletivo ou por despedimento por extinção do posto de trabalho, a identificação dos trabalhadores relativamente aos quais tal cessação deva produzir efeitos opera-se por aplicação dos procedimentos previstos na lei em caso de reorganização de serviços e racionalização de efetivos.
- 4 - A necessidade de cessação do contrato decorre da não reafetação do trabalhador envolvido em procedimento de reorganização de serviços ou racionalização de efetivos.

Proposta de Lei n.º

- 5 - A confirmação da necessidade de cessação do contrato decorre do não reinício de funções do trabalhador colocado em situação de requalificação no termo do prazo previsto na lei.
- 6 - Caso o trabalhador reinicie funções por tempo indeterminado em qualquer órgão ou serviço a que a presente lei é aplicável, os procedimentos para cessação do contrato são arquivados sem que seja praticado o correspondente ato.
- 7 - Não tendo lugar o reinício de funções nos termos do número anterior, é praticado o ato de cessação do contrato, nos termos do artigo 366.º do Código do Trabalho.
- 8 - [Revogado].
- 9 - [Revogado].
- 10 - [Revogado].»

Artigo 38.º

Alteração ao Decreto-Lei n.º 74/70, de 2 de março

O artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 74/70, de 2 de março, março, alterado pelos Decretos-Leis n.ºs 793/76, de 5 de novembro, 275-A/93, de 9 de agosto, e 503/99, de 20 de novembro, e pela Lei n.º 67-A/2007, de 31 de dezembro, passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 1.º

[...]

1 - [...]:

a) [...];

b) [...];

c) [...];

d) [...];

e) [...];

f) Com as compensações previstas na Lei n.º __/2013, de __de __ [Reg. PL

Proposta de Lei n.º

211/2013], no âmbito da Administração Central do Estado.

2 - [...]»

Artigo 39.º

Alteração ao Decreto-Lei n.º 139-A/90, de 28 de abril

[Em negociação sectorial]

Artigo 40.º

Aditamento ao Decreto-Lei n.º 139-A/90, de 28 de abril

[Em negociação sectorial]

Artigo 41.º

Alteração ao Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro

Os artigos 1.º, 14.º, 15.º e 16.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, alterado pelas Leis n.ºs 3-B/2010, de 28 de abril, e 66/2012, de 31 de dezembro, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 1.º

[...]

1 - [...].

2 - [...].

3 - O presente decreto-lei procede, igualmente, à adaptação à administração autárquica do regime legal do sistema de requalificação de trabalhadores em funções públicas.

4 - [...].

Artigo 14.º

[...]

1 - [...].

2 - O regime do sistema de requalificação, na sequência de processos de

Proposta de Lei n.º

reestruturação de serviços e racionalização de efetivos, aplica-se à administração autárquica.

3 - [...].

Artigo 15.º

[...]

1 - As referências feitas no Decreto-Lei n.º 200/2006, de 25 de outubro, e no regime do sistema de requalificação, ao membro do Governo, ao dirigente máximo do órgão ou serviço e ao dirigente responsável pelo processo de reorganização, consideram-se feitas, para efeitos do presente decreto-lei:

a) [...];

b) [...];

c) [...];

d) [...].

2 - [...].

Artigo 16.º

Sistema de requalificação de trabalhadores

1 - O exercício das competências previstas para a entidade gestora do sistema de requalificação, bem como o pagamento das indemnizações previstas na lei para a cessação do contrato de trabalho em funções públicas, compete às entidades públicas a que se referem as alíneas a) a d) do n.º 1 do artigo anterior relativamente aos respetivos processos de reorganização e trabalhadores.

2 - *[Revogado]*.

3 - *[Revogado]*.

4 - O âmbito de aplicação dos procedimentos previstos no regime de requalificação é o da área da entidade pública a que se refere o n.º 1.

5 - O procedimento concursal próprio previsto para reinício de funções nos

Proposta de Lei n.º

termos do regime de requalificação, opera, em primeiro lugar, para os trabalhadores em situação de requalificação no âmbito da respetiva entidade pública

- 6 - O pagamento do subsídio previsto no artigo 34.º da Lei n.º ___/2013, de ___ de ___[Reg. PL 211/2013], compete às entidades públicas a que se referem as alíneas *a)* a *d)* do n.º 1 do artigo anterior, relativamente aos trabalhadores que a estas se encontravam vinculados.»

Artigo 42.º

Alteração de epígrafe do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro

A epígrafe do capítulo III do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, alterado pelas Leis n.ºs 3-B/2010, de 28 de abril, e 66/2012, de 31 de dezembro, passa a ter a seguinte redação: «Reorganização de serviços e sistema de requalificação de trabalhadores».

Artigo 43.º

Norma revogatória

São revogados:

- a)* A Lei n.º 53/2006, de 7 de dezembro, alterada pelas Leis n.ºs 11/2008, de 20 de fevereiro, 64-A/2008, de 31 de dezembro, e 64-B/2011, de 30 de dezembro;
- b)* Os n.ºs 8 a 10 do artigo 33.º e o n.º 4 do artigo 88.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, alterada pelas Leis n.ºs 64-A/2008, de 31 de dezembro, 3-B/2010, de 28 de abril, 34/2010, de 2 de setembro, 55-A/2010, de 31 de dezembro, 64-B/2011, de 30 de dezembro, 66/2012, de 31 de dezembro, e 66-B/2012, de 31 de dezembro, e pelo Decreto-Lei n.º 47/2013, de 5 de abril;
- c)* O n.º 4 do artigo 64.º do Decreto-Lei n.º 139-A/90, de 28 de abril, alterado pelos Decretos -Leis n.ºs 105/97, de 29 de abril, 1/98, de 2 de janeiro, 35/2003, de 27 de fevereiro, 121/2005, de 26 de julho, 229/2005, de 29 de dezembro, 224/2006, de 13 de novembro, 15/2007, de 19 de janeiro,

Proposta de Lei n.º

35/2007, de 15 de fevereiro, 270/2009, de 30 de setembro, 75/2010, de 23 de junho, e 41/2012, de 21 de fevereiro;

- d) Os n.ºs 2 e 3 do artigo 16.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, alterado pelas Leis n.ºs 3-B/2010, de 28 de abril, e 66/2012, de 31 de dezembro.

Artigo 44.º

Norma de prevalência

O disposto na presente lei prevalece sobre quaisquer outras normas, especiais ou excepcionais, em contrário e sobre instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e contratos de trabalho.

Artigo 45.º

Norma de adaptação

- 1 - Sem prejuízo do disposto no número seguinte, as alterações introduzidas pela presente lei aplicam-se aos trabalhadores em situação de mobilidade especial à data da entrada em vigor da presente lei, sendo estes colocados, por força da presente disposição e nos termos do presente diploma, no início da situação de requalificação, mantendo a remuneração auferida nessa data.
- 2 - São afetos ao INA todos os trabalhadores em situação de mobilidade especial à data de entrada em vigor do presente diploma.
- 3 - Para efeitos do disposto nos números anteriores são efetuadas as transferências orçamentais que se justifiquem.
- 4 - A afetação prevista nos números anteriores é efetuada sem prejuízo da manutenção das situações vigentes de licença sem vencimento ou sem remuneração, aplicando-se aos trabalhadores nestas situações, com as necessárias adaptações, o disposto na presente lei.

Artigo 46.º

Referências

Todas as referências realizadas à Lei n.º 53/2006, de 7 de dezembro, e à «mobilidade

Proposta de Lei n.º

especial», consideram-se feitas, respetivamente, para a presente lei e à «requalificação».

Artigo 47.º

Entrada em vigor

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

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de

O Primeiro-Ministro

O Ministro de Estado e das Finanças

O Ministro da Presidência e dos Assuntos Parlamentares