

**Lei n.º 53/2006  
de 7 de Dezembro**

**Estabelece o regime comum de mobilidade entre serviços dos funcionários e agentes da Administração Pública visando o seu aproveitamento racional.**

A Assembleia da República decreta, nos termos da alínea c) do artigo 161.º da Constituição, o seguinte:

**CAPÍTULO I**

**Objecto, âmbito e instrumentos de mobilidade**

**Artigo 1.º**

**Objecto**

1 - A presente lei estabelece o regime comum de mobilidade entre serviços dos funcionários e agentes da Administração, visando o seu aproveitamento racional.

2 - O disposto no número anterior não prejudica a vigência dos instrumentos e normativos específicos de mobilidade aplicáveis a corpos especiais, a carreiras de regime especial e a pessoal que exerça funções nos serviços periféricos externos do Estado.

**Artigo 2.º**

**Âmbito de aplicação**

1 - A presente lei aplica-se a todos os serviços da administração directa e indirecta do Estado, com excepção das entidades públicas empresariais.

2 - Aos serviços periféricos externos do Estado são apenas aplicáveis as disposições da presente lei relativas a instrumentos de mobilidade geral.

3 - A presente lei aplica-se aos serviços da administração regional e autárquica, com excepção das respectivas entidades públicas empresariais, directa e imediatamente no que respeita ao reinício de funções em serviço de pessoal colocado em situação de mobilidade especial e mediante adaptação por diplomas próprios nas restantes matérias.

**Artigo 3.º**

**Instrumentos de mobilidade**

1 - A mobilidade opera-se mediante instrumentos de mobilidade geral e de mobilidade especial.

2 - São instrumentos de mobilidade geral:

- a) A transferência;
- b) A permuta;
- c) A requisição;
- d) O destacamento;
- e) A afectação específica;
- f) A cedência especial.

3 - São instrumentos de mobilidade especial:

- a) A reafectação;
- b) O reinício de funções de pessoal colocado em situação de mobilidade especial.

**CAPÍTULO II**

**Mobilidade geral**

**Artigo 4.º**

**Transferência**

1 - A transferência consiste na nomeação do funcionário, sem prévia aprovação em concurso, para lugar vago do quadro de outro serviço:

- a) Da mesma categoria e carreira;
- b) De carreira diferente desde que os requisitos habilitacionais exigíveis sejam idênticos e haja identidade ou afinidade de conteúdo funcional entre as carreiras.

2 - Da transferência não pode resultar o preenchimento de vagas postas a concurso à data da emissão do despacho que a defere ou determina.

3 - A transferência faz-se a requerimento do funcionário desde que se verifique o interesse e a conveniência da Administração ou por iniciativa desta e com o acordo daquele.

4 - O acordo do funcionário é dispensado no caso de a transferência ocorrer para serviço situado no concelho do seu serviço de origem ou da sua residência.

5 - O acordo do funcionário é igualmente dispensado se o serviço de origem ou a residência do funcionário se situar no concelho de Lisboa ou no do Porto e a transferência ocorrer para serviço situado em concelho confinante com qualquer daqueles.

6 - A transferência pode ainda ocorrer para qualquer outro concelho, com dispensa do acordo do funcionário, desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições, aferidas em função da utilização de transportes públicos:

a) Não implique despesas mensais para deslocações entre a residência e o local de trabalho, em ambos os sentidos, superiores a 8% da remuneração líquida mensal ou, sendo superiores, que não ultrapassem as despesas mensais para deslocações entre a residência e o serviço de origem;

b) O tempo gasto naquelas deslocações não exceda 25% do horário de trabalho ou, excedendo-o, não ultrapasse o tempo gasto nas deslocações entre a residência e o serviço de origem.

7 - O disposto no número anterior não é aplicável quando o funcionário invoque e comprove que da transferência lhe adviria prejuízo sério para a sua vida pessoal.

8 - A transferência não depende de autorização do serviço de origem quando ocorra:

a) Para os serviços periféricos do Estado e para as autarquias locais;

b) Por iniciativa do funcionário, desde que se verifique fundado interesse do serviço de destino, reconhecido por despacho do respectivo membro do Governo.

9 - A transferência de funcionário nomeado em lugar a extinguir quando vagar faz-se para lugar vago ou para lugar a criar e a extinguir quando vagar no quadro de pessoal do serviço de destino.

#### Artigo 5.º

##### **Permuta**

1 - A permuta é a nomeação recíproca e simultânea de funcionários pertencentes a quadros de pessoal de serviços distintos, podendo ocorrer para lugar vago do quadro do outro serviço:

a) Da mesma categoria e carreira;

b) De carreira diferente desde que os requisitos habilitacionais exigíveis sejam idênticos e haja identidade ou afinidade de conteúdo funcional entre as carreiras.

2 - À permuta é aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto nos n.os 2 a 9 do artigo anterior.

#### Artigo 6.º

##### **Requisição e destacamento**

1 - Entende-se por «requisição e destacamento» o exercício de funções a título transitório em serviço diferente daquele a que pertence o funcionário ou agente sem ocupação de lugar do quadro, sendo os encargos suportados pelo serviço de destino, no caso da requisição, e pelo serviço de origem, no caso do destacamento.

2 - A requisição e o destacamento fazem-se para a categoria e carreira que o funcionário ou agente já detém.

3 - A requisição pode ainda fazer-se para a categoria imediatamente superior da mesma carreira ou para categoria de carreira diferente desde que o funcionário ou agente preencha, em ambos os casos, os requisitos legais para o respectivo provimento.

4 - A requisição e o destacamento fazem-se por períodos até um ano, prorrogáveis até ao limite de três anos.

5 - A requisição e o destacamento não têm limite de duração nos casos em que, de acordo com a lei, as funções só possam ser exercidas naqueles regimes.

6 - O serviço de origem pode condicionar a sua autorização ao compromisso de, findo o período de um ano, se proceder à transferência para o serviço de destino ou ao regresso ao serviço de origem.

7 - O destacamento para outro serviço carece sempre de autorização do serviço de origem.

8 - Decorrido o prazo previsto no n.º 4:

a) O funcionário ou agente regressa obrigatoriamente ao serviço de origem, não podendo ser requisitado ou destacado para o mesmo serviço durante o prazo de um ano; ou

b) O funcionário é transferido para o serviço onde se encontra requisitado ou destacado, para lugar vago do respectivo quadro ou para lugar a criar e a extinguir quando vagar, aplicando-se, com as necessárias adaptações, o disposto no artigo 4.º

9 - Sem prejuízo do disposto no n.º 7, à requisição e ao destacamento é aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto nos n.os 3 a 8 do artigo 4.º

Artigo 7.º

### **Recusa de transferência ou requisição**

1 - Nos casos em que careçam de autorização do serviço de origem, a transferência e a requisição de funcionários e agentes só podem ser recusadas quando fundamentadas em motivos de imprescindibilidade para o serviço.

2 - A recusa a que se refere o número anterior depende de despacho de homologação do membro do Governo de que depende o serviço, devendo ser comunicada ao serviço e ao funcionário ou agente interessados no prazo de 30 dias contados a partir da data de entrada do pedido no serviço de origem.

3 - A falta de comunicação da recusa dentro do prazo determina o deferimento do pedido.

Artigo 8.º

### **Afectação específica**

1 - Entende-se por «afectação específica de funcionário ou agente» o exercício de funções próprias da sua categoria e carreira noutra serviço ou pessoa colectiva pública, para satisfação de necessidades específicas e transitórias, se necessário em acumulação com as do serviço de origem.

2 - A afectação específica é determinada por despacho conjunto dos dirigentes máximos dos serviços ou pessoa colectiva pública envolvidos, por sua iniciativa ou a requerimento do funcionário ou agente.

3 - O despacho referido no número anterior fixa o regime de prestação de trabalho do funcionário ou agente a afectar, designadamente em matéria de horário e sem prejuízo do regime de duração semanal de trabalho.

4 - A afectação específica faz-se por períodos até seis meses, prorrogáveis até ao limite de um ano.

5 - Salvo acordo em contrário, constitui encargo do serviço de origem a remuneração das funções exercidas no outro serviço ou pessoa colectiva pública.

6 - À afectação específica é aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto nos n.os 4 a 7 do artigo 4.º

Artigo 9.º

### **Cedência especial**

1 - Mediante acordo de cedência especial entre serviços ou com pessoa colectiva pública, o funcionário ou agente que tenha dado o seu consentimento expresso por escrito pode exercer funções noutra serviço ou pessoa colectiva pública em regime de contrato de trabalho, com suspensão do seu estatuto de funcionário ou agente.

2 - A cedência especial sujeita o funcionário ou agente às ordens e instruções do serviço ou pessoa colectiva pública onde vai prestar funções, sendo remunerado por estes nos termos do acordo.

3 - O exercício do poder disciplinar compete ao serviço ou pessoa colectiva pública cessionários, excepto quando esteja em causa a aplicação de penas disciplinares expulsivas.

4 - Os comportamentos do funcionário ou agente cedido têm relevância no âmbito da relação jurídica de emprego público titulada por nomeação, devendo o procedimento disciplinar que apure as infracções disciplinares respeitar o Estatuto Disciplinar dos Funcionários e Agentes da Administração Pública.

5 - O funcionário ou agente cedido tem direito:

a) À contagem, na categoria de origem, do tempo de serviço prestado em regime de contrato de trabalho;

b) A optar pela manutenção do regime de protecção social da função pública, incidindo os descontos sobre o montante da remuneração que lhe competiria na categoria de origem;

c) A ser opositor aos concursos de pessoal do funcionalismo público para os quais preencha os requisitos legais.

6 - No caso previsto na alínea b) do número anterior, o serviço ou pessoa colectiva pública de destino deve participar:

a) No financiamento da Caixa Geral de Aposentações com a importância que se encontrar legalmente estabelecida para a contribuição das entidades empregadoras no sistema de protecção social da função pública em matéria de pensões;

b) Nas despesas de administração da Assistência na Doença aos Servidores do Estado (ADSE), nos termos legais aplicáveis.

7 - No caso da alínea c) do n.º 5 e sem prejuízo de um novo acordo de cedência, o acordo de cedência especial extingue-se pelo provimento na sequência do concurso.

Artigo 10.º

### **Extensão do âmbito da cedência especial**

1 - O regime previsto no artigo anterior é aplicável, com as necessárias adaptações, à cedência de funcionário ou agente a pessoa colectiva privada quando existam razões de interesse público que justifiquem a cedência.

2 - Com excepção do disposto nos n.os 2 e 3 do artigo anterior e com as necessárias adaptações, o regime da cedência é igualmente aplicável aos casos em que o funcionário ou agente de um serviço passa a exercer funções nesse mesmo serviço em regime de contrato de trabalho.

## **CAPÍTULO III**

### **Mobilidade especial**

#### **SECÇÃO I**

#### **Procedimentos geradores dos instrumentos de mobilidade especial**

Artigo 11.º

#### **Enumeração**

1 - O pessoal que tenha a qualidade de funcionário ou agente dos serviços que sejam objecto de extinção, fusão e reestruturação ou de racionalização de efectivos pode ser mantido no respectivo serviço, sujeito a instrumentos de mobilidade ou colocado em situação de mobilidade especial, de acordo com os seguintes procedimentos:

a) Em caso de extinção;

b) Em caso de fusão;

c) Em caso de reestruturação;

d) Em caso de racionalização de efectivos.

2 - O disposto no número anterior é igualmente aplicável quando o objecto das modalidades de reorganização de serviços sejam subunidades orgânicas que se

integrem em serviço ou dele dependam, estabelecimentos públicos periféricos sem personalidade jurídica e, no caso de racionalização de efectivos, os recursos humanos integrados no mesmo grupo de pessoal, na mesma carreira ou na mesma área funcional.

3 - Para efeitos do presente capítulo, considera-se «serviço integrador» aquele que integre atribuições ou competências transferidas de outro serviço ou pessoal que, por mobilidade especial, lhe é reafectado.

4 - Nos casos previstos nos n.os 1 e 2 e durante o decurso dos respectivos processos, o regime da colocação em situação de mobilidade especial constante da presente secção não impede a opção voluntária por essa situação desde que obtida a anuência do dirigente máximo do serviço.

5 - Fora dos casos previstos nos n.os 1 e 2 pode ser proferido despacho pelos membros do Governo responsáveis pelas finanças e pela Administração Pública, publicado no Diário da República, definindo, por períodos temporais, os grupos de pessoal, carreiras ou categorias e escalões etários do pessoal que pode solicitar colocação em situação de mobilidade especial.

#### Artigo 12.º

#### **Procedimento em caso de extinção**

1 - O procedimento regulado no presente artigo aplica-se aos casos de extinção de serviços.

2 - No decurso do processo de extinção decorre igualmente o período de mobilidade voluntária do pessoal, durante o qual não podem ser recusados os pedidos de mobilidade geral formulados por outros serviços.

3 - Para apoio à mobilidade voluntária referida no número anterior a lista do pessoal do serviço extinto é publicada, por determinação do seu dirigente máximo, na bolsa de emprego público (BEP) até cinco dias úteis após o início do processo.

4 - A mobilidade voluntária relativamente ao pessoal seleccionado para execução das actividades do serviço extinto que devam ser asseguradas até à extinção produz efeitos na data em que se conclua o respectivo processo.

5 - Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, o pessoal que exerça funções no serviço extinto em regime de comissão de serviço, comissão de serviço extraordinária, requisição, destacamento ou de outro instrumento de mobilidade geral, a título transitório, regressa ao serviço de origem ou cessa funções, conforme o caso, na data da conclusão do processo.

6 - O pessoal do serviço extinto que exerça funções noutra serviço num dos regimes referidos no número anterior mantém-se no exercício dessas funções, excepto se também este serviço tiver sido extinto ou nele tiver sido sujeito a instrumento de mobilidade ou colocado em situação de mobilidade especial.

7 - O pessoal do serviço extinto que se encontre em qualquer situação de licença sem vencimento mantém-se nessa situação, aplicando-se-lhe o respectivo regime e sendo colocado em situação de mobilidade especial quando cessar a licença.

8 - Concluído o processo de extinção, o membro do Governo aprova, por despacho publicado no Diário da República, a lista nominativa do pessoal que, não tendo obtido colocação nos termos do n.º 2 nem se encontrando nas situações previstas nos n.os 5 e 6, é colocado em situação de mobilidade especial, a qual produz efeitos, sem prejuízo do disposto no número anterior, à data daquela conclusão.

9 - O exercício de funções a título transitório por parte do pessoal referido no n.º 6, pelo prazo de um ano após a extinção do serviço de origem, determina o provimento automático, por opção do interessado, em lugar vago ou a criar e a extinguir quando vagar do quadro de pessoal do serviço onde exerce funções, com a natureza do vínculo e na carreira, categoria, escalão e índice que o funcionário ou agente detinha no serviço extinto, excepto quando, entretanto, tenha sido integrado por tempo indeterminado em outro serviço.

10 - Em caso de impossibilidade legal de aplicação do disposto no número anterior, pode o interessado optar pelo seu provimento automático em idênticas condições às ali previstas no quadro de pessoal da secretaria-geral ou departamento governamental de recursos humanos do ministério em que o serviço extinto se integrava.

11 - O disposto nos n.os 9 e 10 é apenas aplicável quando o quadro de pessoal do serviço preveja a carreira e a categoria que o funcionário ou agente detinha no serviço extinto.

12 - Em caso contrário, por opção do interessado, o provimento automático opera-se em lugar vago ou a criar e a extinguir quando vagar de carreira prevista no quadro de pessoal do serviço compatível com as habilitações literárias e profissionais do funcionário ou agente, sendo este posicionado na categoria, escalão e índice determinados nos termos da lei geral.

13 - Quando não seja exercida qualquer das opções previstas nos números anteriores, bem como quando cesse o exercício de funções a título transitório antes de decorrido um ano após a extinção do serviço de origem, o funcionário ou agente é colocado, no termo do exercício transitório de funções, em situação de mobilidade especial.

#### Artigo 13.º

##### **Procedimento em caso de fusão**

1 - O procedimento regulado no presente artigo aplica-se aos casos de fusão de serviços.

2 - O diploma que determina ou concretiza a fusão fixa os critérios gerais e abstractos de selecção do pessoal necessário à prossecução das atribuições ou ao exercício das competências transferidas e que deve ser reafectado ao serviço integrador.

3 - Com a entrada em vigor do diploma orgânico do serviço integrador inicia-se o procedimento de reafecção de pessoal, devendo o dirigente máximo do serviço integrador, ouvido o dirigente máximo do serviço extinto, elaborar:

a) Lista de actividades e procedimentos que devem ser assegurados para a prossecução e o exercício das atribuições e competências a transferir e para a realização de objectivos, em conformidade com as disponibilidades orçamentais existentes;

b) Lista dos postos de trabalho necessários para assegurar as actividades e procedimentos referidos na alínea anterior, por subunidade orgânica ou estabelecimento público periférico sem personalidade jurídica, quando se justifique, identificando a carreira e as áreas funcional, habilitacional e geográfica, quando necessárias, com a respectiva fundamentação e em conformidade com as disponibilidades orçamentais existentes;

c) Mapa comparativo entre o número de efectivos existentes no serviço extinto, o número dos efectivos anteriormente afectos à prossecução das atribuições ou ao exercício das competências transferidas e o número de postos de trabalho referido na alínea anterior.

4 - As listas e o mapa referidos no número anterior são apresentados, para aprovação, ao membro do Governo de que dependa o serviço integrador, bem como aos membros do Governo responsáveis pelas finanças e pela Administração Pública.

5 - As listas referidas nos números anteriores, após aprovação, são publicitadas em locais próprios do serviço que se extingue, após o que se iniciam as operações de selecção do pessoal a reafectar quando o número de postos de trabalho seja inferior ao número dos efectivos anteriormente afectos à prossecução das atribuições ou ao exercício das competências transferidas.

6 - Para selecção do pessoal a reafectar aplicam-se os métodos referidos nos artigos 16.º a 18.º

7 - O pessoal a reafectar, seleccionado, quando necessário, pelas operações e métodos referidos nos números anteriores, é reafectado ao serviço integrador com

efeitos à data que seja fixada no despacho do dirigente máximo desse serviço que proceda à reafecção.

8 - O pessoal que exerça funções no serviço extinto, em regime de comissão de serviço, comissão de serviço extraordinária, requisição, destacamento ou de outro instrumento de mobilidade geral, a título transitório, quando não seja reafecto nos termos do número anterior regressa ao serviço de origem ou cessa funções, conforme o caso, na data fixada naquele número.

9 - O pessoal do serviço extinto que exerça funções noutra serviço num dos regimes referidos no número anterior mantém-se no exercício dessas funções, excepto se também este serviço tiver sido extinto ou nele tiver sido sujeito a instrumento de mobilidade ou colocado em situação de mobilidade especial.

10 - O pessoal do serviço extinto que se encontre em qualquer situação de licença sem vencimento mantém-se nessa situação, aplicando-se-lhe o respectivo regime e sendo colocado em situação de mobilidade especial quando cessar a licença.

11 - O pessoal do serviço extinto que, cumulativamente, não seja reafecto nos termos do n.º 7 e não se inclua no disposto nos n.os 8 e 9 é colocado em situação de mobilidade especial, por lista nominativa aprovada pelo dirigente referido no n.º 7 ou pelo dirigente máximo responsável pela coordenação do processo, conforme os casos, a publicar no Diário da República, a qual produz efeitos, sem prejuízo do disposto no número anterior, à data da reafecção do restante pessoal ao serviço integrador.

12 - Após a reafecção referida no n.º 7, o procedimento referido no artigo 15.º pode ser aplicado ao restante pessoal do serviço integrador.

13 - É correspondentemente aplicável o disposto nos n.os 9 a 13 do artigo anterior.

#### Artigo 14.º

#### **Procedimento em caso de reestruturação**

1 - O procedimento regulado nos n.os 2 a 6 aplica-se aos casos de reestruturação de serviços sem transferência de atribuições ou competências.

2 - Com a entrada em vigor do acto que procede à reestruturação o dirigente máximo do serviço elabora:

a) Lista de actividades e procedimentos que devem ser assegurados para a prossecução e o exercício das atribuições e competências e para a realização de objectivos, em conformidade com as disponibilidades orçamentais existentes;

b) Lista dos postos de trabalho necessários para assegurar as actividades e procedimentos referidos na alínea anterior, por subunidade orgânica ou estabelecimento público periférico sem personalidade jurídica, quando se justifique, identificando a carreira e as áreas funcional, habilitacional e geográfica, quando necessárias, com a respectiva fundamentação e em conformidade com as disponibilidades orçamentais existentes;

c) Mapa comparativo entre o número de efectivos existentes no serviço e o número de postos de trabalho referido na alínea anterior.

3 - As listas e o mapa referidos no número anterior são apresentados, para aprovação, ao membro do Governo de que dependa o serviço, bem como aos membros do Governo responsáveis pelas finanças e pela Administração Pública.

4 - Quando o número de postos de trabalho seja inferior ao número de efectivos existentes no serviço há lugar à colocação de pessoal em situação de mobilidade especial.

5 - Para efeitos do número anterior, inclui-se nos efectivos existentes no serviço o pessoal que aí exerça funções a qualquer dos títulos referidos no n.º 8 do artigo anterior, deles se excluindo o pessoal mencionado nos n.os 9 e 10 do mesmo artigo.

6 - Para selecção do pessoal a colocar em situação de mobilidade especial aplicam-se os métodos referidos nos artigos 16.º a 18.º

7 - O procedimento regulado nos números seguintes aplica-se aos casos de reestruturação de serviços com transferência de atribuições ou competências para serviços diferentes.

8 - O diploma que determina ou concretiza a reestruturação fixa os critérios gerais e abstractos de selecção do pessoal necessário à prossecução das atribuições ou ao exercício das competências transferidas e que deve ser reafectado ao serviço integrador.

9 - Com a entrada em vigor do diploma orgânico do serviço integrador inicia-se o procedimento de reafecção de pessoal, devendo o dirigente máximo do serviço integrador, ouvido o dirigente máximo do serviço reestruturado, elaborar:

a) Lista de actividades e procedimentos que devem ser assegurados para a prossecução e o exercício das atribuições e competências a transferir e para a realização de objectivos, em conformidade com as disponibilidades orçamentais existentes;

b) Lista dos postos de trabalho necessários para assegurar as actividades e procedimentos referidos na alínea anterior, por subunidade orgânica ou estabelecimento público periférico sem personalidade jurídica, quando se justifique, identificando a carreira e as áreas funcional, habilitacional e geográfica, quando necessárias, com a respectiva fundamentação e em conformidade com as disponibilidades orçamentais existentes;

c) Mapa comparativo entre o número de efectivos existentes no serviço reestruturado, o número dos efectivos anteriormente afectos à prossecução das atribuições ou ao exercício das competências transferidas e o número de postos de trabalho referido na alínea anterior.

10 - As listas e o mapa referidos no número anterior são apresentados, para aprovação, ao membro do Governo de que dependa o serviço integrador, bem como aos membros do Governo responsáveis pelas finanças e pela Administração Pública.

11 - As listas referidas nos números anteriores, após aprovação, são publicitadas em locais próprios do serviço reestruturado, após o que se iniciam as operações de selecção do pessoal a reafectar quando o número de postos de trabalho seja inferior ao número dos efectivos anteriormente afectos à prossecução das atribuições ou ao exercício das competências transferidas.

12 - Para selecção do pessoal a reafectar aplicam-se os métodos referidos nos artigos 16.º a 18.º

13 - O pessoal a reafectar, seleccionado, quando necessário, pelas operações e métodos referidos nos números anteriores, é reafectado ao serviço integrador com efeitos à data que seja fixada no despacho conjunto dos dirigentes máximos dos serviços integrador e reestruturado que proceda à reafecção.

14 - Após a reafecção, o procedimento referido no artigo seguinte pode ser aplicado ao restante pessoal do serviço reestruturado, bem como ao do serviço integrador.

Artigo 15.º

#### **Procedimento em caso de racionalização de efectivos**

1 - O procedimento regulado no presente artigo aplica-se aos casos de racionalização de efectivos.

2 - Com a entrada em vigor da decisão que determina a racionalização de efectivos, o dirigente máximo do serviço elabora:

a) Lista de actividades e procedimentos que devem ser assegurados para a prossecução e o exercício das atribuições e competências e para a realização de objectivos, em conformidade com as disponibilidades orçamentais existentes;

b) Lista dos postos de trabalho necessários para assegurar as actividades e procedimentos referidos na alínea anterior, por subunidade orgânica ou estabelecimento público periférico sem personalidade jurídica, quando se justifique, identificando a carreira e as áreas funcional, habilitacional e geográfica, quando



necessárias, com a respectiva fundamentação e em conformidade com as disponibilidades orçamentais existentes;

c) Mapa comparativo entre o número de efectivos existentes no serviço e o número de postos de trabalho referido na alínea anterior.

3 - As listas e o mapa referidos no número anterior são apresentados, para aprovação, ao membro do Governo de que dependa o serviço, bem como aos membros do Governo responsáveis pelas finanças e pela Administração Pública.

4 - Quando o número de postos de trabalho seja inferior ao número de efectivos existentes no serviço, há lugar à colocação de pessoal em situação de mobilidade especial.

5 - Para efeitos do número anterior, inclui-se nos efectivos existentes no serviço o pessoal que aí exerça funções a qualquer um dos títulos referidos no n.º 8 do artigo 13.º, deles se excluindo o pessoal mencionado nos n.os 9 e 10 do mesmo artigo.

6 - No caso referido no n.º 4, a aprovação dos membros do Governo referida no n.º 3 equivale ao acto de reconhecimento de que o pessoal que está afecto ao serviço é desajustado face às suas necessidades permanentes ou à prossecução de objectivos.

7 - Para selecção do pessoal a colocar em situação de mobilidade especial aplicam-se os métodos referidos nos artigos 16.º a 18.º

Artigo 16.º

#### **Métodos de selecção**

1 - Para selecção do pessoal a reafectar ou a colocar em situação de mobilidade especial, aplica-se um dos seguintes métodos:

- a) Avaliação do desempenho;
- b) Avaliação profissional.

2 - A aplicação de um dos métodos referidos no número anterior é feita de acordo com os seguintes critérios:

- a) Quando o pessoal da mesma carreira tenha sido objecto de avaliação, no último ano em que esta tenha tido lugar, através do mesmo sistema de avaliação do desempenho, aplica-se o método referido na alínea a) do número anterior;
- b) Quando o pessoal da mesma carreira tenha sido objecto de avaliação, no último ano em que esta tenha tido lugar, através de diferentes sistemas de avaliação do desempenho, aplica-se o método referido na alínea b) do número anterior.

3 - O procedimento de selecção é aberto por despacho do dirigente responsável pelo processo de reorganização, o qual fixa o universo de pessoal a ser abrangido e o seu âmbito de aplicação por carreira e por áreas funcional, habilitacional e geográfica, bem como os prazos para a sua condução e conclusão, sendo publicitado em locais próprios do serviço onde o pessoal exerça funções.

4 - Fixados os resultados finais da aplicação dos métodos referidos no n.º 1, são elaboradas listas nominativas, por ordem decrescente de resultados.

5 - Em caso de empate, o pessoal é ordenado em função da antiguidade, sucessivamente, na carreira e na função pública, da maior para a menor antiguidade.

6 - A identificação e ordenação do pessoal são feitas em função do âmbito fixado nos termos do n.º 3, distinguindo as situações de funcionário e de agente.

7 - O resultado final de cada funcionário e agente e o seu posicionamento na respectiva lista são-lhes dados a conhecer por documento escrito.

8 - A reafecção de pessoal segue a ordem constante das listas, começando-se pelas relativas aos funcionários e, esgotadas estas, recorrendo-se às dos agentes, por forma que o número de efectivos que sejam reafectos corresponda ao número de postos de trabalho identificados.

9 - A colocação de pessoal em situação de mobilidade especial segue a ordem inversa à constante das listas, começando-se pelas relativas aos agentes e, esgotadas estas, recorrendo-se às dos funcionários, por forma que o número de

efectivos que se mantêm em exercíco de funções corresponda ao número de postos de trabalho identificados.

#### Artigo 17.º

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

A aplicação do método de avaliação do desempenho é feita, independentemente da categoria do pessoal, 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 18.º

##### **Aplicação do método de avaliação profissional**

1 - A aplicação do método de avaliação profissional é feita, independentemente da categoria do pessoal, com o objectivo de determinar o nível de adequação das suas características e qualificações profissionais às exigências inerentes à prossecução das atribuições e ao exercíco das competências do 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 factores:

- a) Nível de conhecimentos profissionais relevantes para os postos de trabalho em causa;
- b) Nível de experiência profissional relevante para os postos de trabalho em causa.

3 - A avaliação dos factores referidos no número anterior tem por base a audição do funcionário ou agente e a análise do seu currículo e do respectivo desempenho profissional efectuadas pelos dois superiores hierárquicos imediatos anteriores ao início do procedimento.

4 - O despacho referido no n.º 3 do artigo 16.º pode determinar que a avaliação dos factores referidos no n.º 2 se realize, conjuntamente ou não, através da prestação de provas, podendo ainda fixar escalas de valores e formas de cálculo da pontuação final diferentes das previstas nos n.os 2 e 7.

5 - No caso previsto na primeira parte do número anterior não é aplicável o disposto no n.º 3.

6 - Pode ainda integrar a avaliação referida no n.º 2 o nível de adaptação aos postos de trabalho em causa, demonstrada através da realização de provas adequadas ao conteúdo funcional da carreira.

7 - O nível de adequação exprime-se numa pontuação final que resulta da média aritmética simples dos valores atribuídos aos factores indicados nos n.os 2 e 6.

8 - A pontuação final está sujeita a aprovação pelo dirigente responsável pelo processo de reorganização ou pelo titular de cargo de direcção superior de 2.º grau em quem delegue.

#### Artigo 19.º

##### **Forma de colocação em situação de mobilidade especial**

1 - Sem prejuízo do disposto nos n.os 7, 8 e 13 do artigo 12.º e nos n.os 10, 11 e 13 do artigo 13.º, a colocação em situação de mobilidade especial faz-se por lista nominativa que indique o vínculo, carreira, categoria, escalão e índice dos funcionários ou agentes, aprovada por despacho do dirigente responsável pelo processo de reorganização, a publicar no Diário da República.

2 - Sem prejuízo das disposições legais ressalvadas no número anterior, a lista nominativa produz efeitos no dia seguinte ao da sua publicação.

#### Artigo 20.º

## **Relevância da categoria**

A referência a carreira constante da presente secção é substituída por referência a categoria quando a cada uma das categorias da carreira corresponda, legalmente, um número determinado de efectivos.

### **SECÇÃO II**

#### **Reafecção**

Artigo 21.º

##### **Regime**

1 - A reafecção consiste na integração de funcionário ou agente em outro serviço, a título transitório ou por tempo indeterminado, neste caso em lugar vago ou a criar e a extinguir quando vagar, nos termos previstos nos artigos 13.º e 14.º

2 - A reafecção é feita sem alteração de vínculo e, sendo o caso, de instrumento de mobilidade ao abrigo do qual o funcionário ou agente exercia transitoriamente funções, operando-se para a mesma carreira, categoria e escalão.

### **SECÇÃO III**

#### **Enquadramento do pessoal em situação de mobilidade especial**

Artigo 22.º

##### **Processo**

O pessoal colocado em situação de mobilidade especial enquadra-se num processo que compreende as seguintes fases:

- a) Fase de transição;
- b) Fase de requalificação;
- c) Fase de compensação.

Artigo 23.º

##### **Fase de transição**

1 - A fase de transição decorre durante o prazo de 60 dias, seguidos ou interpolados, após a colocação do funcionário ou agente em situação de mobilidade especial.

2 - A fase de transição destina-se a permitir que o funcionário ou agente reinicie funções, nos termos da presente lei, sem necessidade de proceder à frequência de acções de formação profissional que o habilitem a esse reinício.

3 - Durante a fase de transição o funcionário ou agente mantém a remuneração base mensal correspondente à categoria, escalão e índice detidos no serviço de origem.

4 - O disposto no n.º 2 não impede que, por sua iniciativa, por indicação da entidade gestora da mobilidade ou no âmbito de procedimento de selecção para reinício de funções, o funcionário ou agente frequente acções de formação profissional.

5 - A frequência de acções de formação profissional por iniciativa da Administração Pública constitui encargo desta.

Artigo 24.º

##### **Fase de requalificação**

1 - A fase de requalificação decorre durante o prazo de 10 meses, seguidos ou interpolados, após terminada a fase de transição.

2 - A fase de requalificação destina-se a reforçar as capacidades profissionais do funcionário ou agente, criando melhores condições de empregabilidade e de reinício de funções e podendo envolver, ouvido o interessado, a identificação das suas capacidades, motivações e vocações, a orientação profissional, a elaboração e execução de um plano de requalificação, incluindo acções de formação profissional, a avaliação dos resultados obtidos e o apoio ao reinício de funções.

3 - Sem prejuízo do disposto no n.º 5, durante a fase de requalificação o funcionário ou agente auferir remuneração no valor de cinco sextos da remuneração base mensal correspondente à categoria, escalão e índice detidos no serviço de origem.

4 - A frequência de acções de formação profissional deve corresponder a

necessidades identificadas por serviços e, preferencialmente, inserir-se em procedimentos concretos de selecção para reinício de funções em serviço.

5 - A frequência de acções de formação profissional, após selecção e como condição para reinício de funções, confere direito, durante o seu decurso, à remuneração base mensal correspondente à categoria, escalão e índice detidos no serviço de origem, acrescida de subsídio de refeição.

6 - É correspondentemente aplicável o disposto no n.º 5 do artigo anterior.

Artigo 25.º

#### **Fase de compensação**

1 - A fase de compensação decorre por tempo indeterminado, após terminada a fase de requalificação.

2 - A fase de compensação destina-se a apoiar o funcionário ou agente cujo reinício de funções não tenha ocorrido em fases anteriores, podendo envolver a frequência de acções de formação profissional, em especial se inseridas em procedimentos concretos de selecção para reinício de funções em serviço.

3 - Durante a fase de compensação o funcionário ou agente auferirá remuneração no valor de quatro sextos da remuneração base mensal correspondente à categoria, escalão e índice detidos no serviço de origem.

4 - É correspondentemente aplicável o disposto no n.º 5 do artigo 23.º e no n.º 5 do artigo anterior.

Artigo 26.º

#### **Cessação e suspensão do processo**

1 - O processo previsto na presente secção cessa relativamente a cada funcionário ou agente colocado em situação de mobilidade especial quando:

- a) Reinicie o exercício de funções em qualquer serviço por tempo indeterminado;
- b) Se aposente;
- c) Se desvincule voluntariamente da Administração Pública;
- d) Sofra uma pena disciplinar expulsiva da Administração Pública.

2 - O processo previsto na presente secção suspende-se relativamente a cada funcionário ou agente colocado em situação de mobilidade especial quando:

- a) Reinicie o exercício de funções a título transitório em qualquer das modalidades previstas na secção VI;
- b) Reinicie o exercício de funções em cargo ou função que, legalmente, só possam ser exercidos transitoriamente;
- c) Passe a qualquer situação de licença sem vencimento.

3 - Quando cesse qualquer das situações previstas no número anterior, o funcionário ou agente é recolocado na fase e no momento do processo em que se encontrava quando a iniciou, excepto quando, entretanto, tenha sido integrado em serviço.

### **SECÇÃO IV**

#### **Complexo jurídico-funcional do pessoal em situação de mobilidade especial**

Artigo 27.º

#### **Princípios**

1 - O pessoal em situação de mobilidade especial mantém, sem prejuízo de ulteriores alterações, a natureza do vínculo, carreira, categoria, escalão e índice detidos, no serviço de origem, à data da colocação naquela situação.

2 - Para efeitos do disposto no número anterior, não são considerados os cargos, categorias ou funções exercidos a título transitório, designadamente em regimes de comissão de serviço, de requisição, de afectação específica e de estágio de ingresso em carreira, bem como em comissão de serviço extraordinária em serviços em regime de instalação e em substituição.

3 - O pessoal em situação de mobilidade especial não perde essa qualidade quando exerça funções a título transitório, designadamente através dos instrumentos

aplicáveis de mobilidade geral, em qualquer das modalidades previstas na secção VI ou em cargo ou função que, legalmente, só possam ser exercidos transitoriamente.

#### Artigo 28.º

##### **Direitos do pessoal nas fases de transição e de requalificação**

1 - Nas fases de transição e de requalificação, o pessoal em situação de mobilidade especial que não se encontre no exercício de funções goza dos direitos previstos nos números seguintes.

2 - O pessoal referido no número anterior tem direito:

- a) À remuneração mensal fixada nos termos da secção anterior e do artigo 31.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 protecção 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 frequência de cursos de formação profissional;
- h) A apoio para futuro encaminhamento profissional para o mercado de trabalho privado.

3 - O tempo de permanência em situação de mobilidade especial, para além de considerado para efeitos de aposentação, é-o para efeitos de antiguidade na função pública, na carreira e na categoria.

4 - Para efeitos de desconto de quota para a Caixa Geral de Aposentações e de cálculo da pensão de aposentação ou de sobrevivência, considera-se a remuneração auferida pelo funcionário ou agente nos termos da alínea a) do n.º 2, excepto se optar pelo desconto e cálculo relativos à remuneração, relevante para aqueles efeitos, que auferiria se se encontrasse no exercício de funções.

5 - O pessoal referido no n.º 1 tem direito a requerer, a qualquer momento, a sua passagem a qualquer das fases seguintes.

6 - O pessoal em situação de mobilidade especial que se encontre a exercer funções a título transitório goza dos direitos conferidos ao pessoal com idênticas funções da entidade para a qual presta serviço, bem como, sendo o caso, dos previstos nas alíneas e) a h) do n.º 2 e nos n.os 3 e 5.

#### Artigo 29.º

##### **Deveres do pessoal nas fases de transição e de requalificação**

1 - Nas fases de transição e de requalificação, o pessoal em situação de mobilidade especial que não se encontre no exercício de funções está sujeito aos deveres previstos nos números seguintes.

2 - O pessoal referido no número anterior mantém os deveres inerentes ao funcionalismo público, com excepção dos que se relacionem directamente com o exercício de funções.

3 - Ao referido pessoal é vedado o exercício de qualquer actividade profissional remunerada, excepto nas modalidades e condições previstas na secção VI ou quando tenha sido previamente autorizado, nos termos legais aplicáveis.

4 - A violação do disposto no número anterior constitui infracção disciplinar grave, punível com pena de demissão, a aplicar mediante procedimento disciplinar.

5 - O pessoal tem o dever de ser opositor ao procedimento de selecção referido no artigo 34.º e dele não desistir injustificadamente, desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

- a) Seja aberto para categoria não inferior à que detenha no momento da candidatura;
- b) Se trate de serviço situado:

- i) No concelho do seu anterior local de trabalho ou da sua residência;
- ii) Em qualquer concelho confinante com os concelhos de Lisboa e do Porto, no caso de neles residir ou de aí se situar o seu anterior local de trabalho; ou
- iii) Em concelho relativamente ao qual se observem as condições previstas no n.º 6 do artigo 4.º, sem prejuízo do disposto no seu n.º 7.

6 - O mesmo pessoal tem igualmente o dever de comparecer à aplicação dos métodos de selecção para reinício de funções para que for convocado, bem como o de frequentar as acções de formação profissional para que for indicado.

7 - Aquele pessoal tem ainda o dever de aceitar o reinício de funções, a qualquer título e em qualquer das modalidades previstas na secção VI, verificadas as condições referidas no n.º 5.

8 - A desistência injustificada do procedimento de selecção ao qual aquele pessoal é opositor obrigatório e a recusa não fundamentada de reinício de funções em serviço determinam, precedendo procedimento simplificado:

- a) A redução em 25 pontos percentuais da percentagem aplicada para determinação da remuneração auferida, à data da primeira desistência ou recusa;
- b) A passagem à situação de licença sem vencimento de longa duração, à data da segunda desistência ou recusa.

9 - As faltas à aplicação de métodos de selecção para reinício de funções nos termos dos artigos 35.º e 36.º que não sejam justificadas com base no regime de faltas dos funcionários e agentes, as recusas não fundamentadas de reinício de funções em entidades diferentes de serviços ou de frequência de acções de formação profissional, bem como a desistência não fundamentada no decurso destas, determinam, precedendo procedimento simplificado:

- a) A redução em 10% da remuneração auferida, à data da primeira falta, recusa ou desistência;
- b) A redução em 20% da remuneração auferida, à data da segunda falta, recusa ou desistência;
- c) A redução em 30% da remuneração auferida, à data da terceira falta, recusa ou desistência;
- d) A passagem à situação de licença sem vencimento de longa duração, à data da quarta falta, recusa ou desistência.

10 - As reduções referidas nos números anteriores produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês seguinte àquele em que foram determinadas.

11 - O referido pessoal tem o dever de comunicar ao serviço a que se encontra afecto 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.

12 - O pessoal em situação de mobilidade especial que se encontre a exercer funções a título transitório está sujeito aos deveres do pessoal com idênticas funções da entidade para a qual presta serviço, bem como aos previstos nos n.os 5 e seguintes, quando sejam susceptíveis de fazer cessar a situação de mobilidade especial.

#### Artigo 30.º

#### **Direitos e deveres do pessoal na fase de compensação**

1 - Na fase de compensação, o pessoal em situação de mobilidade especial goza, com as necessárias adaptações, dos direitos previstos no artigo 28.º

2 - Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, o referido pessoal está sujeito aos deveres previstos no artigo anterior.

3 - Aquele pessoal pode exercer qualquer actividade profissional remunerada mesmo fora das modalidades e condições previstas na secção VI.

4 - O pessoal está eximido do dever de comparecer à aplicação de métodos de selecção para reinício de funções nos termos dos artigos 35.º e 36.º, bem como do respectivo dever de aceitar tal reinício.

## Artigo 31.º

### **Alteração e garantia da remuneração**

1 - A remuneração base mensal considerada para efeitos do cálculo da remuneração prevista nos artigos 23.º a 25.º está sujeita a actualização nos termos em que o seja a remuneração do pessoal em efectividade de serviço.

2 - A remuneração prevista nos artigos 23.º e 24.º, reduzida por aplicação do disposto nos n.os 8 e 9 do artigo 29.º, substitui, para efeitos de cálculo da remuneração nas fases seguintes do processo, a remuneração base mensal correspondente à categoria, escalão e índice detidos no serviço de origem.

3 - Em qualquer caso, a remuneração não pode ser inferior ao salário mínimo nacional.

## SECÇÃO V

### **Licença extraordinária**

## Artigo 32.º

### **Regime**

1 - O pessoal em situação de mobilidade especial que se encontre nas fases de requalificação ou de compensação pode requerer licença extraordinária nos termos dos números seguintes.

2 - A duração da licença é fixada caso a caso, em conformidade com o requerido, não podendo ser inferior a um ano.

3 - Independentemente da sua duração, o funcionário ou agente pode fazer cessar a situação de licença passado o primeiro ano, sendo, nesse caso, colocado na fase de compensação.

4 - Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, na situação de licença o pessoal não goza dos direitos e não está sujeito aos deveres previstos, respectivamente, nos artigos 28.º e 29.º

5 - No decurso da licença, o funcionário ou agente tem direito a uma subvenção mensal, abonada 12 vezes por ano, de valor correspondente às seguintes percentagens da remuneração íliquida que auferiria durante o processo em situação de mobilidade especial se não tivesse requerido a licença:

a) 70% durante os primeiros cinco anos;

b) 60% do 6.º ao 7.º ano;

c) 50% a partir do 11.º ano.

6 - Para efeitos de contagem dos períodos de tempo referidos no número anterior adiciona-se a duração de todas as licenças extraordinárias que o funcionário ou agente tenha gozado.

7 - Se, no momento em que requerer a licença, a remuneração estiver reduzida por aplicação do disposto nos n.os 8 a 10 do artigo 29.º, é tomada em conta, apenas durante o período de um ano, para base de cálculo da subvenção mensal.

8 - Na situação de licença, o funcionário ou agente apenas pode exercer qualquer actividade profissional remunerada fora das modalidades previstas nos artigos 33.º a 35.º

9 - O exercício de qualquer actividade profissional remunerada nas modalidades previstas nos artigos 33.º a 35.º constitui infracção disciplinar grave, punível com pena de demissão, a aplicar mediante procedimento disciplinar.

10 - O exercício de actividade a que se refere o número anterior faz incorrer quem o autorizou em responsabilidade civil e, sendo o caso, disciplinar, constituindo infracção disciplinar grave, punível com pena de demissão ou de cessação da comissão de serviço, ou equiparadas, a aplicar mediante procedimento disciplinar.

11 - Ao pessoal em situação de licença extraordinária é aplicável, para efeitos de protecção social, designadamente de aposentação e de benefícios da ADSE ou de outros subsistemas de saúde, o regime do pessoal em situação de licença sem

vencimento de longa duração, podendo, porém, fazer a opção a que se refere a excepção prevista no n.º 4 do artigo 28.º

12 - A concessão da licença extraordinária compete aos membros do Governo responsáveis pelas finanças e pela Administração Pública.

#### SECÇÃO VI

### **Reinício de funções do pessoal em situação de mobilidade especial**

Artigo 33.º

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

1 - O pessoal em situação de mobilidade especial pode reiniciar funções em qualquer serviço, a título transitório ou por tempo indeterminado, desde que reúna os requisitos legalmente fixados para o efeito.

2 - Quando não se trate de cargo ou função que, legalmente, só possam ser exercidos transitoriamente, o exercício de funções a título transitório pelo prazo de um ano determina, por opção do interessado, a sua conversão automática em exercício por tempo indeterminado, em lugar vago, ou a criar e a extinguir quando vagar, do quadro de pessoal do serviço onde exerce funções, com a natureza do vínculo e na carreira, categoria, escalão e índice que o funcionário ou agente detinha na origem.

Artigo 34.º

#### **Seleção para reinício de funções em serviço**

1 - A selecção de pessoal em situação de mobilidade especial para reinício de funções em serviço, a título transitório ou por tempo indeterminado, é efectuada através de adequado procedimento.

2 - O procedimento inicia-se com a publicitação na BEP de despacho do dirigente máximo do serviço que fixa:

- a) O número de efectivos de pessoal a recrutar, por carreira, ou por categoria quando necessário, e por áreas funcional, habilitacional e geográfica, quando exigíveis, e outros requisitos de candidatura, neles sempre incluindo a possibilidade de reclassificação e reconversão profissional;
- b) Os métodos e critérios de selecção;
- c) A composição dos júris de selecção;
- d) Os prazos do procedimento.

3 - Podem apenas candidatar-se ao procedimento de selecção os funcionários ou agentes em situação de mobilidade especial.

Artigo 35.º

#### **Reinício de funções em outras pessoas colectivas de direito público**

1 - O pessoal em situação de mobilidade especial pode reiniciar funções em associações públicas ou entidades públicas empresariais.

2 - Nas situações previstas no número anterior, o funcionário ou agente tem direito à remuneração correspondente à categoria, escalão e índice detidos, no serviço de origem, à data da colocação em situação de mobilidade especial, competindo ao serviço a que esteja afecto assegurar 70% dessa remuneração e à pessoa colectiva de direito público o montante remanescente.

3 - Naquelas situações, compete às pessoas colectivas de direito público assegurar o pagamento da diferença, caso a haja, entre a remuneração a que o funcionário ou agente tem direito e a remuneração auferida pelo respectivo pessoal com idênticas funções, acrescida dos correspondentes subsídio de refeição e demais prestações sociais.

4 - A retenção na fonte para efeitos de imposto sobre o rendimento das pessoas singulares e os descontos para efeitos de aposentação e da pensão de sobrevivência, bem como para os subsistemas de saúde, são efectuados pelo serviço a que esteja afecto com base na remuneração total auferida pelo funcionário ou agente.

5 - O exercício de funções nos termos do n.º 1 tem duração não superior a dois anos, findos os quais o funcionário ou agente passa a qualquer situação de licença,



desvincula-se voluntariamente da Administração Pública ou cessa funções, sendo, neste caso, aplicado o disposto no n.º 3 do artigo 26.º

6 - O reinício de funções nos termos do n.º 1 tem lugar por iniciativa do funcionário ou agente, da pessoa colectiva interessada, do serviço a que aquele esteja afecto ou da entidade gestora da mobilidade.

Artigo 36.º

#### **Reinício de funções em instituições particulares de solidariedade social**

O pessoal em situação de mobilidade especial pode reiniciar funções, nos termos do artigo anterior, em instituições particulares de solidariedade social que celebrem protocolo para o efeito com a entidade gestora da mobilidade.

Artigo 37.º

#### **Decisão de reinício de funções**

Compete à entidade gestora da mobilidade, ouvido o funcionário ou agente, tomar a decisão final de reinício de funções em qualquer das modalidades previstas nos artigos 35.º e 36.º

### **SECÇÃO VII**

#### **Gestão do pessoal em situação de mobilidade especial**

Artigo 38.º

#### **Afectação**

1 - O pessoal em situação de mobilidade especial é afecto à secretaria-geral ou departamento governamental de recursos humanos do ministério em que se integrava o serviço onde, por último, exerceu funções.

2 - Compete à secretaria-geral ou departamento referidos no número anterior:

- a) Proceder ao pagamento das remunerações e subvenções;
- b) Praticar os demais actos de administração relativos àquele pessoal.

Artigo 39.º

#### **Entidade gestora da mobilidade**

1 - A entidade gestora da mobilidade é definida em diploma próprio, que regulamenta, designadamente, as respectivas atribuições e competências, bem como os deveres de colaboração que impendem sobre os restantes serviços.

2 - À entidade gestora da mobilidade compete, designadamente:

- a) Promover ou acompanhar estudos de avaliação das necessidades de recursos humanos da Administração Pública;
- b) Acompanhar e dinamizar o processo relativo ao pessoal em situação de mobilidade especial, seguindo e zelando pela aplicação de critérios de isenção e transparência e procurando que o seu reinício de funções tenha lugar nas fases mais precoces daquele processo, designadamente:
  - i) Informando-o quanto aos procedimentos de selecção abertos;
  - ii) Promovendo officiosamente a sua candidatura aos procedimentos de selecção referidos no artigo 34.º quando se verificarem as condições previstas no n.º 5 do artigo 29.º, independentemente do cumprimento do correspondente dever que sobre ele recai;
  - iii) Promovendo a sua requalificação nos termos do artigo 24.º;
- c) Fiscalizar o cumprimento do disposto no artigo 41.º;
- d) Fiscalizar a aplicação de critérios de legalidade, isenção e transparência na execução dos procedimentos de selecção referidos no artigo 34.º, designadamente efectuando as necessárias acções de auditoria aos serviços;
- e) Praticar, quando necessário nos termos da presente lei, os actos relativos ao reinício de funções e à cessação de funções exercidas a título transitório, bem como os de autorização de passagem antecipada a fase posterior do processo;
- f) Informar as secretarias-gerais ou departamentos governamentais de recursos

humanos da prática dos actos referidos na alínea anterior relativamente ao pessoal que lhes esteja afecto.

Artigo 40.º

### **Transmissão de informação**

1 - Os dados relativos ao pessoal em situação de mobilidade especial são inseridos, pelas secretarias-gerais ou departamentos governamentais de recursos humanos, na base de dados de recursos humanos da Administração Pública (BDAP), sempre que ocorra carregamento ou actualização de dados, e na BEP, no prazo de oito dias úteis a contar da publicação da lista nominativa que coloque o pessoal naquela situação.

2 - As secretarias-gerais ou departamentos governamentais de recursos humanos informam o funcionário ou agente sobre o carregamento ou actualização referidos no número anterior.

3 - O serviço do Ministério das Finanças e da Administração Pública competente em matéria de tecnologias de informação e comunicação assegura os suportes tecnológicos necessários à gestão daquele pessoal, bem como as comunicações entre os serviços, as secretarias-gerais ou departamentos governamentais de recursos humanos e a entidade gestora da mobilidade.

## **CAPÍTULO IV**

### **Disposições finais e transitórias**

Artigo 41.º

#### **Procedimento prévio de recrutamentos**

1 - Nenhum serviço da administração directa e indirecta do Estado e da administração regional e autárquica, com excepção das entidades públicas empresariais, pode recrutar pessoal por tempo indeterminado, que não se encontre integrado no quadro e na carreira para os quais se opera o recrutamento, antes de executado o procedimento referido no artigo 34.º

2 - Não é aplicável o disposto no número anterior quando da consulta à BEP decorra a inexistência de pessoal em situação de mobilidade especial:

- a) Na carreira ou categoria em causa, conforme os casos;
- b) Em carreira ou categoria diferentes, que permita a satisfação da necessidade de efectivos através do recurso à reclassificação ou reconversão profissional.

3 - O recrutamento de pessoal que se siga ao previsto no n.º 1 faz referência à data em que ocorreu a publicitação na BEP do procedimento relativo a este.

4 - O recrutamento de pessoal não antecedido do previsto no n.º 1 faz referência à data em que se verificou a inexistência referida no n.º 2.

Artigo 42.º

#### **Desvinculação voluntária**

Nos termos previstos em diploma próprio, podem ser consideradas propostas de desvinculação voluntária de pessoal em situação de mobilidade especial mediante justa compensação.

Artigo 43.º

#### **Alteração à Lei n.º 23/2004, de 22 de Junho**

Os artigos 16.º e 17.º da Lei n.º 23/2004, de 22 de Junho, passam a ter a seguinte redacção:

«Artigo 16.º

[...]

1 - Os contratos de trabalho celebrados por pessoas colectivas públicas transmitem-se aos sujeitos que venham a prosseguir as respectivas atribuições, nos termos previstos no Código do Trabalho para a transmissão de empresa ou de estabelecimento.

2 - .....

3 - .....

4 - .....

Artigo 17.º

[...]

A extinção da pessoa colectiva pública a que o trabalhador pertence determina a caducidade dos contratos de trabalho.»

Artigo 44.º

#### **Aplicação dos procedimentos ao pessoal contratado por tempo indeterminado**

1 - Em caso de extinção, fusão, reestruturação ou racionalização de efectivos de um serviço onde exerça funções pessoal com as qualidades de funcionário ou agente e de trabalhador contratado por tempo indeterminado, que se encontre conjunta e indistintamente afecto à prossecução das mesmas atribuições ou ao exercício das mesmas competências, não pode ser estabelecida qualquer distinção não legalmente prevista que tenha subjacente a natureza jurídica do respectivo vínculo laboral.

2 - Nos casos do número anterior, a decisão sobre a relação jurídica laboral dos trabalhadores contratados por tempo indeterminado é tomada, nos termos da legislação aplicável, após a aplicação dos procedimentos previstos no artigo 11.º

3 - Os procedimentos referidos no número anterior incidem conjunta e indistintamente sobre todo o pessoal previsto no n.º 1.

Artigo 45.º

#### **Aplicação a pessoal de entidades públicas empresariais**

O disposto na presente lei é aplicável, com as necessárias adaptações, ao pessoal que tenha a qualidade de funcionário ou agente, ainda que suspensa por força de acordo de cedência especial, e exerça funções, ou as tenha exercido no período imediatamente anterior à sua colocação em situação de mobilidade especial, em entidades públicas empresariais.

Artigo 46.º

#### **Remunerações nas fases do processo**

Para efeitos de aplicação da presente lei, a cinco sextos e a quatro sextos da remuneração base mensal correspondem, respectivamente, 83,3% e 66,7% desta remuneração.

Artigo 47.º

#### **Reafecção de pessoal actualmente colocado em situações especiais de mobilidade**

1 - São afectos à Secretaria-Geral do Ministério das Finanças e da Administração Pública os funcionários e agentes actualmente afectos aos quadros transitórios criados junto da Direcção-Geral da Administração Pública ao abrigo da Lei n.º 1/95, de 14 de Janeiro, e dos Decretos-Leis n.os 13/97, de 17 de Janeiro, 14/97, de 17 de Janeiro, 89-F/98, de 13 de Abril, 416/99, de 21 de Outubro, e 493/99, de 18 de Novembro.

2 - São afectos às correspondentes secretarias-gerais os funcionários e agentes actualmente afectos aos quadros transitórios de supranumerários criados junto das secretarias-gerais ao abrigo do Decreto-Lei n.º 193/2002, de 25 de Setembro.

3 - São afectos à Secretaria-Geral do Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior os funcionários e agentes actualmente abrangidos pelos Decretos-Leis n.os 359/88, de 13 de Outubro, e 48/85, de 27 de Fevereiro.

4 - São afectos à Secretaria-Geral do Ministério da Educação os funcionários e agentes actualmente abrangidos pelo Decreto-Lei n.º 407/89, de 19 de Novembro.

5 - Aos funcionários e agentes referidos nos números anteriores aplica-se, para todos os efeitos, o regime aplicável ao pessoal em situação de mobilidade especial.

6 - A afectação prevista nos números anteriores é efectuada sem prejuízo da manutenção das situações vigentes de licença sem vencimento, aplicando-se ao pessoal nestas situações, com as necessárias adaptações, o disposto nos n.os 2 e 3 do artigo 26.º e operando-se a recolocação no início da fase de transição.

7 - Ao pessoal referido nos números anteriores que actualmente aufera remuneração igual ou superior à que decorreria da aplicação das adequadas disposições da secção III do capítulo III são aplicáveis estas disposições legais, iniciando-se a contagem dos prazos nelas previstos com o início de vigência da presente lei.

8 - O pessoal referido nos números anteriores que actualmente aufera remuneração inferior à que decorreria da aplicação das adequadas disposições da secção III do capítulo III são aplicáveis estas disposições legais a contar do momento em que passariam a auferir remuneração superior se mantivessem a remuneração actualmente auferida.

9 - Para efeitos do disposto no número anterior, a contagem dos prazos previstos nas disposições legais nele referidas inicia-se com o início de vigência da presente lei.

10 - Para efeitos do disposto nos números anteriores são efectuadas as transferências orçamentais que se justifiquem.

Artigo 48.º

#### **Revisão**

A presente lei é objecto de revisão na sequência da publicação de um novo regime de vinculação, carreiras e remunerações da Administração Pública.

Artigo 49.º

#### **Norma revogatória**

São revogados:

a) A Lei n.º 1/95, de 14 de Janeiro, e os Decretos-Leis n.os 13/97, de 17 de Janeiro, 14/97, de 17 de Janeiro, 89-F/98, de 13 de Abril, 416/99, de 21 de Outubro, e 493/99, de 18 de Novembro, todos no que se refere ao quadro de afectação e ao regime aplicável ao respectivo pessoal;

b) Os artigos 25.º, 26.º, 27.º e 27.º-A do Decreto-Lei n.º 427/89, de 7 de Dezembro, com a redacção resultante dos Decretos-Leis n.os 175/95, de 21 de Julho, e 218/98, de 17 de Julho, e da Lei n.º 60-A/2005, de 30 de Dezembro;

c) Os artigos 23.º e 24.º da Lei n.º 23/2004, de 22 de Junho;

d) As disposições ainda vigentes do Decreto-Lei n.º 193/2002, de 25 de Setembro.

Artigo 50.º

#### **Entrada em vigor**

A presente lei entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Aprovada em 19 de Outubro de 2006.

O Presidente da Assembleia da República, Jaime Gama.

Promulgada em 22 de Novembro de 2006.

Publique-se.

O Presidente da República, ANÍBAL CAVACO SILVA.

Referendada em 23 de Novembro de 2006.

O Primeiro-Ministro, José Sócrates Carvalho Pinto de Sousa.