

**Lei n.º 25/2017  
de 30 de maio**

Aprova o regime da valorização profissional dos trabalhadores com vínculo de emprego público, procede à segunda alteração à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e à quarta alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, e revoga a Lei n.º 80/2013, de 28 de novembro.

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

**Artigo 1.º  
Objeto**

1 — A presente lei aprova o regime da valorização profissional dos trabalhadores com vínculo de emprego público.

2 — A presente lei procede à:

- a) — Segunda alteração à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, alterada pela Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro;
- b) — Quarta alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, alterada pelas Leis n.ºs 84/2015, de 7 de agosto, 18/2016, de 20 de junho, e 42/2016, de 28 de dezembro.

**Artigo 2.º**

**Regime da valorização profissional**

1 — É aprovado em anexo à presente lei, da qual faz parte integrante, o regime da valorização profissional dos trabalhadores com vínculo de emprego público.

2 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, a aplicação do regime da valorização profissional aos serviços da administração regional e da administração autárquica é feita com as necessárias adaptações, designadamente no que respeita às competências em matéria administrativa dos correspondentes órgãos de governo próprio.

3 — Até à entrada em vigor dos diplomas legais a que se refere o número anterior, a aplicação do regime da valorização profissional aos serviços da administração autárquica faz-se, com as necessárias adaptações, de acordo com o disposto nos artigos 14.º a 16.º-A do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, alterado pelas Leis n.ºs 3-B/2010, de 28 de abril, 66/2012, de 31 de dezembro, e 80/2013, de 28 de novembro, entendendo-se como feitas para o regime da valorização profissional as referências a «requalificação».

**Artigo 3.º**

**Alteração à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho**

1 — O artigo 41.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, passa a ter a seguinte redação:

« »

2 — O disposto no n.º 3 do artigo 41.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, alterada pela Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, com a redação dada pela presente lei, é aplicável aos procedimentos concursais para carreiras não revistas que se encontrem abertos à data da entrada em vigor da presente lei.

**Artigo 4.º**

**Alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas**

1 — Os artigos 2.º, 3.º, 4.º, 28.º, 30.º, 39.º, 364.º e 386.º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, passam a ter a seguinte redação:

« »

2 — As referências a «requalificação» constantes da LTFP e de outros diplomas legais entendem-se feitas para o regime da valorização profissional.

3 — O diploma a que se refere o n.º 6 do artigo 4.º da LTFP, na redação conferida pela presente lei, deve ser publicado no prazo de seis meses após a entrada em vigor da presente lei.

**Artigo 5.º**

**Aditamento à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas**

1 — São aditados à LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, os artigos 97.º-A, 346.º-A, 346.º-B, 346.º-C, 346.º-D e 346.º-E, com a seguinte redação:

« »

2 — É aditada ao capítulo III do título I da parte III da LTFP a secção IV, com a epígrafe «Atos Eleitorais», constituída pelos artigos 346.º-A a 346.º-E.

**Artigo 6.º**

**Trabalhadores em requalificação em inatividade**

1 — Os atuais trabalhadores em requalificação que se encontrem em situação de não exercício de funções à data da entrada em vigor da presente lei podem optar, no prazo máximo de 60 dias, reunidas as condições em cada caso aplicáveis, por uma das seguintes situações:

- a) — Pelo regresso à atividade através da integração em posto de trabalho nos termos previstos no artigo 27.º do Regime da Valorização Profissional (RVP), aprovado em anexo à presente lei;
- b) — Pela cessação do vínculo por mútuo acordo, nos termos regulados no artigo 30.º do RVP, considerando-se a última remuneração base mensal auferida antes da colocação em situação de requalificação;
- c) — Pela aplicação do regime excecional previsto no artigo 7.º da presente lei;
- d) — Pela passagem à situação de licença sem remuneração.

2 — A opção por uma das situações previstas no número anterior é comunicada através de requerimento dirigido pelo trabalhador à Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA), enquanto entidade gestora, preferencialmente por via eletrónica, sem prejuízo do disposto no artigo 104.º do Código do Procedimento Administrativo.

3 — Na ausência de requerimento no prazo previsto no n.º 1, o trabalhador passa à situação de licença sem remuneração.

4 — Para efeitos da alínea a) do n.º 1, considera-se ministério do serviço de origem aquele em que se integrar o serviço que sucedeu nas atribuições do serviço extinto.

**Artigo 7.º**

**Regime excecional**

1 — Os atuais trabalhadores em requalificação, em situação de não exercício de funções à data da entrada em vigor da presente lei e que detenham nessa data idade igual ou superior a 55 anos, podem manter a situação adquirida em virtude da aplicação do regime da requalificação até à idade legal de reforma ou aposentação.

2 — O trabalhador é considerado requerente da reforma ou aposentação assim que complete a idade legal, salvo se até essa data requerer a aplicação de uma outra das situações previstas nos termos do artigo anterior.

**Artigo 8.º**

**Trabalhadores em requalificação em atividade**

1 — Os atuais trabalhadores em requalificação, em situação de exercício de funções à data da entrada em vigor da presente lei:

- a) – São integrados no órgão ou serviço em que desempenham funções em situação de mobilidade, em posto de trabalho previsto ou a prever automaticamente no mapa de pessoal, aplicando-se com as necessárias adaptações o disposto nos n.ºs 2, 4 e 5 do artigo 22.º do RVP;
- b) – São integrados na respetiva secretaria-geral, nos termos do artigo 27.º do RVP, os trabalhadores que se encontrem a exercer funções em gabinetes ministeriais, em situação de cedência de interesse público, em comissão de serviço em cargo dirigente ou em órgão ou serviço que não possa constituir vínculos de emprego público por tempo indeterminado, mantendo as situações de exercício transitório de funções até ao seu termo.

2 — No caso de conclusão do período experimental sem sucesso, na sequência de procedimento concursal ou de mobilidade intercarreiras, os trabalhadores são integrados na secretaria-geral nos termos da alínea b) do número anterior.

3 — Para efeitos da alínea b) do n.º 1, considera-se ministério do serviço de origem aquele em que se integrar o serviço que sucedeu nas atribuições do serviço extinto.

#### **Artigo 9.º**

##### **Trabalhadores em requalificação em situação de licença sem remuneração**

1 — Os atuais trabalhadores em requalificação, em situação de licença sem remuneração, mantêm-se na situação de licença, efetuando-se o regresso nos termos previstos no n.º 1 do artigo 31.º do RVP.

2 — Aos trabalhadores em requalificação, em situação de licença sem remuneração que, nos termos gerais, determine o regresso direto e imediato ao serviço, designadamente as licenças previstas nos artigos 282.º e 283.º da LTFP, é aplicável o disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo anterior.

3 — O regresso das situações de licença sem remuneração previstas na alínea d) do n.º 1 e no n.º 3 do artigo 6.º da presente lei faz-se nos termos previstos no n.º 1 do presente artigo.

#### **Artigo 10.º**

##### **Licenças extraordinárias**

1 — Os trabalhadores que, à data da entrada em vigor da presente lei, se encontrem na situação de licença extraordinária ao abrigo do disposto no artigo 13.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, podem optar, no prazo de 60 dias:

- a) – Pelo regresso da situação de licença e ocupação de posto de trabalho existente ou a prever no mapa de pessoal do serviço de origem ou do serviço que sucedeu nas atribuições em caso de serviço extinto;
- b) – Pela cessação do vínculo por mútuo acordo, nos termos regulados no artigo 30.º do RVP, considerando-se a última remuneração base mensal auferida antes da colocação em situação de mobilidade especial;
- c) – Pela aplicação do regime excecional previsto no artigo 7.º da presente lei, caso reúna as respetivas condições, auferindo como remuneração o valor da subvenção detida à data da entrada em vigor da presente lei;
- d) – Pela passagem à situação de licença sem remuneração.

2 — A opção por uma das situações previstas no número anterior é comunicada através de requerimento dirigido pelo trabalhador ao INA, enquanto entidade gestora, preferencialmente por via eletrónica, sem prejuízo do disposto no artigo 104.º do Código do Procedimento Administrativo.

3 — Na ausência de requerimento no prazo previsto no n.º 1, o trabalhador passa à situação de licença sem remuneração.

4 — O regresso da situação de licença sem remuneração faz-se nos termos do n.º 1 do artigo anterior.

#### **Artigo 11.º**

##### **Operacionalização da identificação das necessidades dos serviços**

Até à disponibilização da plataforma digital de identificação de necessidades, a que se refere o artigo 32.º do RVP, compete à entidade gestora da valorização profissional a conceção e disponibilização de um instrumento de recolha de necessidades junto dos órgãos ou serviços abrangidos pelo âmbito de aplicação da LTFP, com exceção dos serviços da administração regional e da administração autárquica.

#### **Artigo 12.º**

##### **Norma revogatória**

São revogados:

- a) – A Lei n.º 80/2013, de 28 de novembro, alterada pela Lei n.º 12/2016, de 28 de abril;
- b) – A alínea e) do n.º 3 do artigo 4.º da Lei n.º 11/2014, de 6 de março, alterada pela Lei n.º 71/2014, de 1 de setembro;
- c) – O artigo 13.º, o n.º 6 do artigo 15.º e o n.º 4 do artigo 37.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;
- d) – A alínea j) do artigo 3.º, o n.º 6 do artigo 99.º, os artigos 245.º a 275.º que integram a secção II do capítulo VIII do título IV da parte II, relativa ao regime da reafetação de trabalhadores em caso de reorganização e racionalização de efetivos, o n.º 2 do artigo 289.º e os artigos 311.º a 313.º, relativos à causa específica de extinção do vínculo de emprego público dos trabalhadores em requalificação, da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

#### **Artigo 13.º**

##### **Produção de efeitos**

1 — A revogação do artigo 13.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, alterada pela Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, produz efeitos no termo do prazo previsto no n.º 1 do artigo 10.º da presente lei.

2 — A revogação a que se refere a alínea d) do artigo anterior produz efeitos no termo do prazo previsto no n.º 1 do artigo 6.º da presente lei.

#### **Artigo 14.º**

##### **Entrada em vigor**

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

Aprovada em 24 de março de 2017.

O Presidente da Assembleia da República, *Eduardo Ferro Rodrigues*.

Promulgada em 22 de maio de 2017.

Publique-se.

O Presidente da República, **MARCELO REBELO DE SOUSA**.

Referendada em 24 de maio de 2017.

O Primeiro-Ministro, *António Luís Santos da Costa*.

**ANEXO**  
**(a que se refere o artigo 2.º)**  
**Regime da valorização profissional dos trabalhadores**  
**com vínculo de emprego público**

**CAPÍTULO I**  
**Objeto e âmbito**

**Artigo 1.º**

**Objeto**

É definido o regime da valorização profissional dos trabalhadores com vínculo de emprego público na sequência dos procedimentos de reorganização e racionalização de efetivos geradores de valorização profissional, adiante designado por RVP ou apenas regime.

**Artigo 2.º**

**Âmbito de aplicação**

O âmbito de aplicação do RVP é o definido no n.º 2 do artigo 1.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, alterada pelas Leis n.ºs 84/2015, de 7 de agosto, 18/2016, de 20 de junho, e 42/2016, de 28 de dezembro.

**CAPÍTULO II**

**Procedimentos de reorganização de serviços**  
**e racionalização de efetivos geradores**  
**de valorização profissional de trabalhadores**

**Artigo 3.º**

**Entidade gestora da valorização profissional**

1 — A gestão dos trabalhadores em valorização profissional, incluindo o acompanhamento dos processos de reorganização e racionalização, bem como a realização das ações de formação no âmbito dos planos de valorização profissional aplicáveis e a consequente integração dos trabalhadores em novo posto de trabalho para o reinício de funções, compete à Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA), enquanto entidade gestora da valorização profissional.

2 — Compete ainda à entidade gestora:

- a) – Promover ou acompanhar estudos de avaliação das necessidades de recursos humanos da Administração Pública;
- b) – Comunicar à Comissão Nacional de Proteção de Dados quais os termos e condições do sistema de gestão próprio relativo aos dados dos trabalhadores em situação de valorização profissional e seu tratamento, em conformidade com o disposto no artigo 27.º da Lei da Proteção de Dados Pessoais, aprovada pela Lei n.º 67/98, de 26 de outubro, alterada pela Lei n.º 103/2015, de 24 de agosto.

**Artigo 4.º**

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

1 — A reorganização dos órgãos ou serviços ocorre por extinção, fusão e reestruturação, e por racionalização de efetivos, nos termos do Decreto-Lei n.º 200/2006, de 25 de outubro.

2 — Na aplicação do RVP às instituições de ensino superior públicas são salvaguardadas, quando necessário, as adequadas especificidades em relação ao respectivo corpo docente e investigador, nos termos dos respectivos estatutos.

3 — O serviço integrador é o órgão ou serviço que integre atribuições ou competências transferidas de outro órgão ou serviço ou trabalhadores que lhe sejam reafetos.

4 — 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 16.º ou, no caso de inexistência desta, a data a fixar nos termos da legislação referida no n.º 1.

5 — 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 — Enquanto decorrer o processo de extinção do órgão ou serviço não podem ser recusados os pedidos de mobilidade formulados por outros órgãos ou serviços, desde que haja acordo do trabalhador.

2 — Para apoio à mobilidade voluntária referida no número anterior, o dirigente máximo do órgão ou serviço em extinção informa, por via eletrónica, a entidade gestora, até cinco dias úteis após o início do procedimento de extinção, dos trabalhadores envolvidos no processo.

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

**Artigo 6.º**

**Trabalhadores em situação transitória**

1 — Os trabalhadores que exerçam funções no órgão ou serviço extinto em regime de período experimental ou de comissão de serviço, ou ao abrigo de instrumento de mobilidade, cessam o período experimental ou a comissão de serviço, ou regressam ao órgão ou serviço de origem, conforme o caso, na data da conclusão do processo.

2 — Os trabalhadores do órgão ou serviço extinto que exerçam funções noutra órgão ou serviço num dos regimes referidos no número anterior mantêm-se no exercício dessas funções até ao termo das respetivas situações.

**Artigo 7.º**

**Situações de mobilidade e outras situações transitórias**

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

2 — Em caso de fusão e de reestruturação com transferência de atribuições ou competências, a autorização da mobilidade compete ao dirigente máximo do serviço integrador.

3 — Caso a situação de mobilidade se mantenha à data do despacho que declara a conclusão do processo de extinção ou de fusão, o trabalhador do serviço extinto é integrado:

- a) – No órgão ou serviço em que exerce funções, na categoria, posição e nível remuneratórios detidos na origem, em posto de trabalho não ocupado ou a prever no mapa de pessoal;
- b) – Na secretaria-geral do ministério a que pertencia o serviço extinto, na categoria, posição e nível remuneratórios detidos à data da extinção do serviço de origem, em posto de trabalho não ocupado ou a prever no mapa de pessoal, quando legalmente não possa ocorrer a integração no órgão ou serviço.

4 — 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.

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

6 — Nos processos de fusão e de extinção de órgão ou serviço, aos trabalhadores que exerçam funções noutra órgão ou serviço em período experimental ou comissão de serviço fora dos casos previstos no n.º 4, e que não concluíam com sucesso aquele período ou cessem a respectiva comissão de serviço, é aplicável o disposto na alínea b) do n.º 3.

#### **Artigo 8.º**

##### **Trabalhadores em situação de licença sem remuneração**

1 — Os trabalhadores do órgão ou serviço extinto que se encontrem em qualquer situação de licença sem remuneração são colocados em situação de valorização profissional na conclusão do processo de extinção do serviço, mantendo-se na situação de licença até ao termo desta.

2 — O regresso da situação de licença opera-se nos termos previstos no presente regime.

3 — O disposto nos números anteriores é aplicável aos trabalhadores de serviço extinto na sequência de fusão.

#### **Artigo 9.º**

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

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

#### **Artigo 10.º**

##### **Início do procedimento**

1 — O procedimento de reafetação de trabalhadores ou colocação em situação de valorização profissional inicia-se com a entrada em vigor do diploma orgânico do serviço integrador ou com a publicitação do ato que procede à reorganização de serviços ou à racionalização de efetivos.

2 — O dirigente máximo do serviço elabora o mapa de pessoal contendo o número de postos de trabalho necessários, definido de forma fundamentada e em conformidade com as disponibilidades orçamentais existentes.

3 — O dirigente máximo do serviço elabora ainda 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 dos objetivos estabelecidos para o serviço, ouvindo o dirigente máximo do serviço extinto por fusão ou do serviço reestruturado com transferência de atribuições.

4 — Os postos de trabalho dos mapas a que se referem os números anteriores devem ser caracterizados e aprovados de acordo com o disposto nos n.ºs 2 a 4 do artigo 29.º da LTFP.

5 — O mapa de pessoal a que se refere o n.º 2, uma vez aprovado, passa a constituir o mapa de pessoal do órgão ou serviço.

6 — Para efeitos do disposto no n.º 3, incluem-se nos efetivos existentes no órgão ou serviço os trabalhadores que aí exerçam funções em período experimental, regime de comissão de serviço ou ao abrigo de instrumento de mobilidade, mas não aqueles que estejam a exercer funções noutra órgão ou serviço ou se encontrem em situação de licença sem remuneração.

7 — As comissões de serviço do pessoal dirigente seguem o regime previsto no respetivo estatuto.

8 — Quando o número de postos de trabalho necessários para assegurar a prossecução e o exercício das atribuições e competências e para a realização dos objetivos estabelecidos para o

serviço seja inferior ao número de efetivos existentes no órgão ou serviço, há lugar à aplicação do disposto nos artigos 11.º e seguintes, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

9 — No procedimento em caso de racionalização de efetivos, a aprovação dos mapas referidos nos n.ºs 2 e 3 equivale ao ato de reconhecimento de que o número, carreiras ou áreas de atividade dos trabalhadores que estão afetos ao serviço se encontra desajustado face às suas necessidades permanentes ou à prossecução dos objetivos estabelecidos para o serviço.

10 — O início do procedimento de reafetação de trabalhadores para a valorização profissional é comunicado à entidade gestora, para efeitos de acompanhamento e de diligências de colocação dos trabalhadores, bem como de preparação da formação profissional a aplicar.

#### **Artigo 11.º**

##### **Métodos de seleção**

1 — Para seleção dos trabalhadores na sequência de processos de reorganização de serviços ou racionalização de efetivos aplica-se um dos seguintes métodos:

- a) – Avaliação do desempenho, quando os trabalhadores da mesma carreira ou categoria tenham sido objeto de avaliação do desempenho, nos três períodos avaliativos imediatamente anteriores ao ano em que ocorre o procedimento;
- b) – Avaliação de competências profissionais, quando não se verifique o disposto na alínea anterior.

2 — A fase de seleção é aberta por despacho do dirigente responsável pelo processo de reorganização, o qual fixa os universos de trabalhadores a serem abrangidos de acordo com o mapa comparativo, identifica o método de seleção em cada caso aplicável, e os prazos para a sua condução e conclusão.

3 — O despacho a que se refere o número anterior é publicitado em locais próprios do órgão ou serviço onde os trabalhadores exerçam funções, designadamente no respetivo sítio institucional na Internet.

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 2.

6 — O resultado final de cada trabalhador e o seu posicionamento na respetiva lista são publicitados nos locais identificados no n.º 3 e notificados por escrito ao interessado, preferencialmente para o endereço de correio eletrónico que aquele tenha indicado, sem prejuízo do disposto no artigo 112.º do Código do Procedimento Administrativo.

#### **Artigo 12.º**

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

A aplicação do método de avaliação do desempenho é feita nos seguintes termos:

- a) – Recorrendo à média das três últimas classificações obtidas na menção quantitativa;
- b) – Em caso de empate, recorrendo, sucessivamente, à última avaliação obtida no parâmetro de «Resultados», ao tempo de serviço relevante na carreira e no exercício de funções públicas.

#### **Artigo 13.º**

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

1 — A aplicação do método de avaliação de competências profissionais é feita com o objetivo de determinar o nível de adequação das características e qualificações profissionais dos trabalhadores às exigências inerentes à prossecução das atribuições e ao exercício das competências do órgão ou serviço, bem como aos correspondentes postos de trabalho.

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

- a) – Competências profissionais relevantes para os postos de trabalho em causa;
- b) – Experiência profissional relevante para os postos de trabalho em causa.

3 — A forma de avaliação dos fatores referidos no número anterior faz-se por avaliação dos dados curriculares constantes do respetivo processo individual, a aplicar por um júri designado pelo dirigente responsável pelo processo de reorganização.

4 — O júri é constituído por três elementos, designados de entre dirigentes intermédios do serviço reorganizado ou do serviço integrador, presidido por um titular de cargo de direção superior de 2.º grau.

5 — A fórmula de avaliação dos dados curriculares consta do despacho que determina a abertura da fase de seleção.

6 — A pontuação final do trabalhador resulta da média aritmética simples dos valores atribuídos aos factores aplicados.

7 — A pontuação final está sujeita a homologação do dirigente responsável pelo processo.

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 14.º**

##### **Segundo processo de seleção**

1 — Terminado o processo de seleção dos trabalhadores, e existindo postos de trabalho não ocupados, o dirigente responsável pelo processo procede a nova seleção, de entre os trabalhadores não colocados nas listas nominativas a que se refere o n.º 4 do artigo 11.º

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, os universos são definidos por postos de trabalho, sendo os trabalhadores cuja carreira, categoria e habilitações correspondam aos respetivos requisitos, selecionados por aplicação do método regulado no artigo anterior.

3 — Ao processo é aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto nos n.ºs 2 a 6 do artigo 11.º

4 — Esgotadas as possibilidades de atribuição de postos de trabalho nos termos dos números anteriores, os trabalhadores que excederem os postos de trabalho disponíveis mantêm-se na lista nominativa inicial, para efeitos do disposto no artigo 16.º

5 — No momento que antecede a aplicação do disposto no artigo 16.º, o dirigente responsável deve desenvolver, em colaboração com a entidade gestora, as diligências que considerar adequadas para colocação dos trabalhadores a que se refere o número anterior em outro órgão ou serviço do respetivo ministério.

#### **Artigo 15.º**

##### **Reafetação**

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

2 — A reafetação de trabalhadores segue a ordem constante das listas nominativas elaboradas na sequência dos resultados finais da seleção, quando aplicável, de forma que o número de efetivos que sejam reafetos corresponda ao número de postos de trabalho identificados.

3 — A reafetação é feita sem alteração da situação de mobilidade ao abrigo da qual o trabalhador exerça transitoriamente funções, operando-se para a mesma categoria, posição e nível remuneratórios.

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

#### **Artigo 16.º**

##### **Colocação dos trabalhadores em situação de valorização profissional**

1 — Nos procedimentos de reorganização de órgão ou serviço e de racionalização de efetivos, os trabalhadores que não ocupem posto de trabalho, por reafetação, no novo mapa de pessoal, são colocados em situação de valorização profissional.

2 — A colocação em situação de valorização profissional faz-se por lista nominativa que indique a categoria, 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* e no sítio institucional do respetivo órgão ou serviço na Internet.

3 — No processo de extinção, a lista a que se refere o número anterior é aprovada pelo membro do Governo responsável pela área em que se integrava o serviço extinto, abrangendo os trabalhadores que não obtiveram colocação durante o período de mobilidade voluntária, nem se encontrem em situação transitória de exercício de funções.

4 — A colocação em situação de valorização profissional produz efeitos à data:

- a) – Da reafetação dos restantes trabalhadores ao serviço integrador nos procedimentos de fusão e de reestruturação com transferência de atribuições;
- b) – Da publicação no Diário da República, nos procedimentos de reestruturação sem transferência de atribuições, de racionalização de efetivos, e de extinção.

#### **Artigo 17.º**

##### **Afetação**

Os trabalhadores em situação de valorização profissional são afetos ao INA, enquanto entidade gestora, que assume, com as devidas adaptações, as competências de empregador público, designadamente assegurando o pagamento das remunerações durante a situação de valorização profissional e praticando os demais atos de administração previstos no presente regime.

### **CAPÍTULO III**

#### **Enquadramento dos trabalhadores em valorização profissional**

#### **Artigo 18.º**

##### **Valorização profissional de trabalhadores**

1 — A situação de valorização profissional tem como objetivo o reforço das competências profissionais dos trabalhadores, através de formação profissional em função das necessidades identificadas pelos serviços, com vista à célere integração em novo posto de trabalho, desenvolvendo-se num período máximo de três meses.

2 — A situação prevista no número anterior implica a existência de um plano de valorização profissional, envolvendo, designadamente, a imediata frequência de ações de formação padronizada, designadamente em função dos conteúdos funcionais das carreiras gerais da Administração Pública, a realização de entrevistas de identificação de competências e a construção de um perfil profissional.

3 — O disposto nos números anteriores é da responsabilidade e constitui encargo da entidade gestora.

### **Artigo 19.º**

#### **Situação jurídica do trabalhador em valorização profissional**

1 — O trabalhador em valorização profissional mantém a categoria, posição e nível remuneratórios detidos no serviço de origem, à data da colocação naquela situação.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, não são considerados anteriores cargos, categorias ou funções exercidos a título transitório, designadamente em regime de comissão de serviço, instrumento de mobilidade ou em período experimental.

3 — Durante o período de valorização profissional e até à integração em novo posto de trabalho, o trabalhador é considerado em situação de formação profissional.

### **Artigo 20.º**

#### **Direitos dos trabalhadores em valorização profissional**

1 — Os trabalhadores em valorização profissional têm direito a:

- a) – Receber a remuneração mensal nos termos do artigo anterior;
- b) – Auferir os subsídios de Natal e de férias;
- c) – Beneficiar das prestações familiares, nos termos legais aplicáveis;
- d) – Gozar férias e licenças, nos termos legais aplicáveis;
- e) – Beneficiar de proteção social e dos benefícios sociais, designadamente as regalias concedidas pelos Serviços Sociais da Administração Pública (SSAP) e os benefícios do Instituto de Proteção e Assistência na Doença, I. P. (ADSE, I. P.) ou de outro subsistema de saúde, nos termos legais aplicáveis;
- f) – Ser integrado em novo posto de trabalho no decurso do período máximo de três meses de formação profissional;
- g) – Ser opositor a concurso para cargo, categoria ou carreira para que reúna os requisitos legalmente fixados.

2 — O tempo de permanência do trabalhador em situação de valorização profissional é considerado para efeitos de aposentação ou reforma e 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 sobrevivência, considera-se a remuneração auferida pelo trabalhador nos termos da alínea *a*) do n.º 1.

4 — Durante a situação de valorização profissional pode o trabalhador requerer, a qualquer momento, uma licença sem remuneração, nos termos da lei.

### **Artigo 21.º**

#### **Deveres dos trabalhadores em valorização profissional**

1 — Os trabalhadores em valorização profissional mantêm todos os deveres dos trabalhadores em exercício efetivo de funções que não pressuponham a prestação efetiva de trabalho.

2 — O trabalhador em valorização profissional tem, em especial, os seguintes deveres:

- a) – Dever de frequentar as ações de formação profissional para que for convocado, previstas no plano de valorização profissional aplicável;
- b) – Dever de comparecer e realizar os atos inerentes ao processo de seleção para reinício de funções para que seja convocado;
- c) – Dever de comparecer às entrevistas e outras diligências da iniciativa da entidade gestora no âmbito do plano de valorização profissional aplicável;
- d) – Dever de comunicar à entidade gestora qualquer alteração relevante da sua situação, designadamente no que se refere à obtenção de novas habilitações académicas ou qualificações profissionais, e à alteração do seu local de residência permanente.

3 — As despesas de deslocação do trabalhador originadas pela execução do plano de valorização profissional aplicável são da responsabilidade e constituem encargos da entidade gestora, de acordo com a legislação em vigor, considerando-se domicílio necessário para este efeito o correspondente ao do serviço de origem.

### **Artigo 22.º**

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

1 — O trabalhador em situação de valorização profissional pode reiniciar funções por tempo indeterminado em qualquer órgão ou serviço, desde que reúna os requisitos legalmente fixados para o efeito.

2 — O reinício de funções opera-se por integração no órgão ou serviço, em posto de trabalho não ocupado do mapa de pessoal, independentemente de período experimental:

- a) – Quando se trate de órgão ou serviço que possa constituir vínculos de emprego público por tempo indeterminado; e
- b) – Quando se opere na mesma carreira ou categoria.

3 — O trabalhador em situação de valorização profissional, ainda que integrado em carreira especial, pode reiniciar funções em diferente carreira para a qual reúna os requisitos legalmente exigidos, desde que geral, sem precedência de procedimento concursal, mas com observância do período experimental.

4 — No caso referido no número anterior, concluído com sucesso o período experimental o trabalhador é integrado na carreira, sendo colocado na posição remuneratória da categoria a que corresponda o nível remuneratório superior mais próximo daquele que corresponde ao seu posicionamento na categoria de origem.

5 — Concluído sem sucesso o período experimental, o trabalhador é colocado em valorização profissional, de acordo com o disposto no artigo 18.º

### **Artigo 23.º**

#### **Formação após reinício de funções**

O reinício de funções previsto no n.º 2 do artigo anterior não prejudica a possibilidade da entidade gestora assegurar a formação que se revele necessária ao desempenho das atividades inerentes ao posto de trabalho, durante o prazo máximo de três meses após a colocação.

### **Artigo 24.º**

#### **Mobilidade territorial**

1 — Quando o posto de trabalho identificado se situe a mais de 60 km de distância da residência do trabalhador, mediante o seu acordo, o trabalhador pode reiniciar funções por mobilidade, pelo período máximo de um ano, com direito à atribuição de ajudas de custo durante o período de mobilidade.

2 — Findo o prazo de um ano, o trabalhador pode, mediante o seu acordo, ser integrado nos termos do n.º 2 do artigo 22.º, beneficiando dos seguintes incentivos:

- a) – Um subsídio de fixação, de montante correspondente ao dobro da remuneração base mensal, tendo como limite o quádruplo do nível remuneratório 11, a abonar após a integração;
- b) – Um subsídio de deslocação para compensar as despesas de mudança, através do reembolso das despesas efetivamente efetuadas, tendo por referência os montantes por subsídio de transporte, de acordo com a legislação em vigor;
- c) – Um subsídio de residência mensal destinado a compensar o encargo com a habitação resultante da mudança do local de trabalho, de montante correspondente a 25 % da sua remuneração base a abonar durante 12 meses;

- d) – Garantia de transferência escolar dos filhos;
- e) – Preferência de colocação em procedimento concursal do cônjuge ou pessoa que viva com o trabalhador em união de facto em serviços situados nos concelhos limitrofes, ou dispensa de anuência do serviço de origem para mobilidade do cônjuge com vínculo de emprego público no âmbito da administração direta e indireta do Estado.

3 — A atribuição dos incentivos depende da permanência no serviço pelo período mínimo de três anos, sob pena de devolução dos incentivos abonados, salvo fundadas e atendíveis razões.

4 — O abono dos incentivos é da responsabilidade da entidade gestora, mediante comprovativo das despesas efetuadas.

#### **Artigo 25.º**

##### **Reinício de funções na administração local ou regional**

1 — Mediante acordo entre a entidade gestora e a autarquia interessada, os trabalhadores em situação de valorização profissional podem ser integrados em posto de trabalho, nos termos previstos no n.º 2 do artigo 22.º e no n.º 2 do artigo 33.º, considerando-se a autarquia serviço integrador, para os efeitos previstos no artigo 35.º

2 — O disposto no número anterior é aplicável aos serviços da administração regional.

#### **Artigo 26.º**

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

1 — Os trabalhadores em situação de valorização podem reiniciar funções em empresas do setor público empresarial e dos setores empresariais regionais, intermunicipais e municipais, entidades administrativas independentes, entidades reguladoras, associações públicas, fundações públicas de direito público e de direito privado, outras pessoas coletivas da administração autónoma e demais entidades públicas, mediante cedência de interesse público.

2 — O reinício de funções nos termos do número anterior tem lugar nos termos gerais, não carecendo da concordância do membro do Governo responsável pela área da Administração Pública.

3 — Os trabalhadores em situação de valorização podem reiniciar funções, nos termos dos números anteriores, em instituições particulares de solidariedade social que celebrem protocolo para o efeito com a entidade gestora do sistema de valorização profissional.

#### **Artigo 27.º**

##### **Integração na secretaria-geral do ministério de origem**

1 — Decorrido o período a que se refere o n.º 1 do artigo 18.º, sem ocorrer integração em outro órgão ou serviço, o trabalhador é integrado na secretaria-geral ou no serviço que tenha a seu cargo a gestão dos recursos humanos do ministério do serviço de origem, na categoria, posição e nível remuneratórios detidos à data da colocação em situação de valorização profissional, em posto de trabalho automaticamente previsto no mapa de pessoal.

2 — Sem prejuízo da integração prevista no número anterior, a secretaria-geral pode promover de imediato, em relação aos trabalhadores abrangidos pela integração, situações de mobilidade em outros órgãos ou serviços, nos termos gerais previstos na LTFP.

3 — Às situações de mobilidade previstas no número anterior, é aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto nos n.ºs 4 e 5 do artigo 22.º e nos artigos 24.º e 25.º, entendendo-se, para o efeito, feitas à secretaria-geral as menções relativas à entidade gestora.

4 — A secretaria-geral é serviço integrador para efeitos do disposto no artigo 35.º

5 — O posto de trabalho previsto nos termos do n.º 1 extingue-se com a saída definitiva do trabalhador por ocupação de diferente posto de trabalho ou por extinção do vínculo de emprego público.

#### **Artigo 28.º**

##### **Suspensão da situação de valorização profissional**

A situação de valorização profissional do trabalhador suspende-se nas seguintes situações:

- a) – No decurso do período experimental a que se refere o n.º 3 do artigo 22.º;
- b) – Na situação de licença sem remuneração, quando obtida na pendência da situação de valorização profissional;
- c) – Na situação de cedência nos termos do artigo 26.º

#### **Artigo 29.º**

##### **Cessaçã o da situação de valorização profissional**

A situação de valorização profissional do trabalhador cessa por:

- a) – Reinício de funções em qualquer órgão ou serviço por tempo indeterminado;
- b) – Aposentação ou reforma;
- c) – Extinção do vínculo por qualquer outra causa.

#### **Artigo 30.º**

##### **Cessaçã o do vínculo por mútuo acordo**

1 — O trabalhador em situação de valorização profissional pode requerer a cessação do vínculo por mútuo acordo, nos termos do artigo 296.º da LTFP, desde que esteja a, pelo menos, cinco anos da idade legal da reforma, sem prejuízo do seguinte:

- a) – A compensação a atribuir ao trabalhador é calculada em uma remuneração base mensal por cada ano completo de antiguidade, com um máximo correspondente a 30 anos completos de antiguidade;
- b) – O valor da remuneração base mensal do trabalhador a considerar para efeitos de cálculo da compensação corresponde ao valor da última remuneração base mensal auferida antes da colocação em situação de valorização profissional.

2 — O pagamento da compensação prevista no número anterior 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 pelas Leis n.ºs 67-A/2007, de 31 de dezembro, e 80/2013, de 28 de novembro, quando se trate de trabalhadores oriundos de serviços da administração direta e indireta do Estado.

#### **Artigo 31.º**

##### **Regresso de situação de licença sem remuneração**

1 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o regresso de situação de licença sem remuneração dos trabalhadores em situação de valorização profissional efetua-se por requerimento à entidade gestora, preferencialmente por via eletrónica, sem prejuízo do disposto do artigo 104.º do Código do Procedimento Administrativo, ficando a aguardar a integração em posto de trabalho não ocupado ou a colocação através de procedimento concursal nos termos gerais, sem remuneração, mas beneficiando da respetiva prioridade.

2 — No caso de regresso de situação de licença sem remuneração que, nos termos gerais, determine o regresso direto e imediato ao serviço, designadamente as licenças previstas nos artigos 282.º e 283.º da LTFP, o trabalhador é integrado na secretaria-geral ou no serviço que tenha a seu cargo a gestão dos recursos humanos do ministério do seu serviço de origem, nos termos do n.º 1 do artigo 27.º

**CAPÍTULO IV**  
**Gestão dos trabalhadores em valorização**  
**profissional**  
**Artigo 32.º**

**Identificação das necessidades dos serviços**

Os órgãos e serviços da administração direta e indirecta do Estado procedem ao carregamento dos respectivos mapas de pessoal, identificando os postos de trabalho, ocupados e não ocupados, e caracterizando os respectivos perfis profissionais, na plataforma digital disponibilizada para o efeito.

**Artigo 33.º**

**Colocação de trabalhadores por iniciativa da entidade gestora**

1 — Identificadas as necessidades nos termos do artigo anterior e observados os termos previstos no artigo 22.º, a entidade gestora, em articulação com o respetivo dirigente máximo, procede à colocação para reinício de funções, no órgão ou serviço, de trabalhadores em valorização profissional que reúnam os requisitos habilitacionais e profissionais legalmente exigidos e o perfil profissional adequados ao posto de trabalho.

2 — A colocação por integração do trabalhador, nos termos do número anterior, efetua-se desde que:

- a) — O novo posto de trabalho corresponda a uma categoria não inferior à detida pelo trabalhador;
- b) — O novo posto de trabalho se situe no mesmo concelho do órgão ou serviço de origem do trabalhador ou no concelho da sua residência.

3 — A indicação de trabalhador pela entidade gestora, em posto de trabalho que corresponda a necessidades identificadas nos termos do artigo anterior, para órgão ou serviço, não pode ser objeto de exclusão por parte do respetivo dirigente máximo.

**Artigo 34.º**

**Procedimento prévio**

1 — Nenhum dos órgãos ou serviços abrangidos pelo âmbito de aplicação fixado no artigo 2.º do presente regime pode iniciar procedimento para a contratação de prestação de serviço ou recrutar trabalhador, por tempo indeterminado ou a título transitório, sem prejuízo do regime da mobilidade, que não se encontre integrado no mapa de pessoal para o qual se opera o recrutamento, antes de executado procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de valorização profissional, para as funções ou os postos de trabalho em causa.

2 — O procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de valorização profissional 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 trabalhadores indicados pela entidade gestora.

4 — O recrutamento de trabalhadores em situação de valorização profissional 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 valorização profissional para os postos de trabalho em causa é comprovada pela entidade gestora, mediante emissão de declaração própria para o efeito.

6 — A declaração emitida nos termos do número anterior é condição para abertura pelo empregador público de procedimento concursal nos termos gerais.

7 — O procedimento de recrutamento de trabalhadores em situação de valorização profissional a que se referem os n.ºs 1 e 2 é urgente e de interesse público, não havendo lugar a audiência de interessados.

8 — O recurso administrativo de qualquer ato praticado no decurso do procedimento não tem efeito suspensivo.

9 — O disposto no presente artigo não se aplica aos cargos dirigentes.

**Artigo 35.º**

**Transferências orçamentais**

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

2 — Com a integração do trabalhador em posto de trabalho, é transferido o montante remanescente para o serviço integrador.

**CAPÍTULO V**

**Disposições finais**

**Artigo 36.º**

**Aplicação a trabalhadores em entidades públicas empresariais**

1 — No caso de reorganização de serviços abrangidos pelo âmbito de aplicação estabelecido no presente regime, que implique a transferência de atribuições e competências para entidades públicas empresariais, aplica-se o procedimento no caso de fusão ou de reestruturação de serviços com transferência de atribuições ou competências para serviços diferentes, consoante o caso, devendo aquelas entidades dispor de um mapa de pessoal com postos de trabalho destinados aos trabalhadores com vínculo de emprego público que lhes venham a ser reafetos nos termos daqueles procedimentos.

2 — Aos trabalhadores a que se refere o número anterior continua a ser aplicável o regime decorrente do vínculo de emprego público de que sejam titulares à data da reafecção decorrente da aplicação daquela disposição.

3 — Os trabalhadores a que se referem os números anteriores podem optar pela celebração de um contrato de trabalho com a entidade pública empresarial em causa, com a correspondente denúncia do respetivo contrato de trabalho em funções públicas.

4 — O presente regime é ainda aplicável, com as devidas adaptações, aos trabalhadores das entidades públicas empresariais e das empresas públicas que sejam titulares de um vínculo de emprego público, com contrato de trabalho em funções públicas.

5 — Para efeitos do número anterior os encargos com remunerações, indemnizações e outras prestações que sejam legalmente previstas são suportadas pela entidade gestora da valorização profissional e reembolsados pela empresa pública de origem do trabalhador.

**Alteração à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho**

**Artigo 41.º**

[...]

1 — [...]



2 — [...]  
3 — Por despacho fundamentado da entidade competente para a abertura do procedimento concursal, pode ser determinada a aplicação, com as necessárias adaptações, do disposto nos n.ºs 1 a 3 do artigo 40.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, no que se refere à constituição de reserva de recrutamento pelo prazo de 18 meses. *(NOTA: É aplicável aos procedimentos concursais para carreiras não revistas que se encontrem abertos à data da entrada em vigor da presente lei – Cfr. n.º 2 do art. 3.º da Lei n.º 27/2017, de 30/05)*

4 — *(Anterior n.º 3.)*

5 — *(Anterior n.º 4.)*

*(Redacção do n.º 1 do art. 3.º da Lei n.º 27/2017, de 30/05 – Em 01/06/2017)*

**Alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas**  
**Aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20/06**

**Artigo 2.º**

[...]

1 — [...]

2 — [...]

a) — [...]

b) — [...]

c) — Planeamento e gestão de recursos humanos, previsto nos artigos 28.º a 31.º, salvo no que respeita ao plano anual de recrutamento;

d) — [...]

e) — [...]

f) — [...]

*(Redacção do n.º 1 do art. 4.º da Lei n.º 27/2017, de 30/05 – Em 01/06/2017)*

**Artigo 3.º**

[...]

a) — [...]

b) — [...]

c) — [...]

d) — [...]

e) — [...]

f) — [...]

g) — [...]

h) — [...]

i) — [...]

j) — *(Revogada.)*

k) — [...]

l) — [...]

m) — As constantes do regime de valorização profissional dos trabalhadores.  
*(Redacção do n.º 1 do art. 4.º da Lei n.º 27/2017, de 30/05 – Em 01/06/2017)*

**Artigo 4.º**

[...]

1 — [...]

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

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

4 — *(Anterior n.º 3.)*

5 — *(Anterior n.º 4.)*

6 — Para efeitos de fiscalização do cumprimento da legislação relativa à segurança e saúde no trabalho é aplicável o regime das contraordenações laborais previsto no Código do Trabalho e legislação complementar, com as adaptações a fixar em diploma próprio.

*(Redacção do n.º 1 do art. 4.º da Lei n.º 27/2017, de 30/05 – Em 01/06/2017)*

**Artigo 28.º**

[...]

1 — [...]

2 — [...]

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

4 — *(Anterior n.º 3.)*

*(Redacção do n.º 1 do art. 4.º da Lei n.º 27/2017, de 30/05 – Em 01/06/2017)*

**Artigo 30.º**

[...]

1 — [...]

2 — [...]

3 — [...]

4 — O órgão ou serviço pode ainda recrutar trabalhadores com vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público, mediante procedimento concursal a que possam

concorrer os trabalhadores com e sem vínculo de emprego público, aberto ao abrigo e nos limites constantes do mapa anual global aprovado pelo despacho a que se refere o n.º 6.

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

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

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

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

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

8 — O recrutamento de trabalhadores com vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público pode ainda ocorrer noutras situações especialmente previstas na lei, em razão de aptidão científica, técnica ou artística, devidamente fundamentada, precedido de autorização dos membros do Governo referidos no número anterior.

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

10 — (*Anterior n.º 8.*)

(*Redacção do n.º 1 do art. 4.º da Lei n.º 27/2017, de 30/05 – Em 01/06/2017*)

### **Artigo 39.º**

[...]

- 1 — [...]
- 2 — [...]
- 3 — [...]
- 4 — [...]

5 — O recrutamento para o CEAGP não depende da detenção de prévio vínculo de emprego público, sendo o número de formandos a recrutar fixado pelo despacho dos membros do

Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública, previsto no n.º 6 do artigo 30.º

6 — [...]

7 — [...]

(*Redacção do n.º 1 do art. 4.º da Lei n.º 27/2017, de 30/05 – Em 01/06/2017*)

### **Artigo 364.º**

[...]

1 — [...]

2 — [...]

3 — [...]

a) — [...]

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

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

5 — (*Anterior n.º 4.*)

6 — (*Anterior n.º 5.*)

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

(*Redacção do n.º 1 do art. 4.º da Lei n.º 27/2017, de 30/05 – Em 01/06/2017*)

### **Artigo 386.º**

[...]

1 — [...]

2 — [...]

3 — [...]

4 — Os árbitros presidentes aposentados ou jubilados podem cumular a pensão com a remuneração que competir às funções de árbitro presidente, com um limite correspondente a uma terça parte da pensão auferida.

5 — (*Anterior n.º 4.*)

(*Redacção do n.º 1 do art. 4.º da Lei n.º 27/2017, de 30/05 – Em 01/06/2017*)

**Aditamento à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas**  
**Aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20/06**

**Artigo 97.º-A**  
**Publicitação da mobilidade**

A mobilidade é publicitada pelo órgão ou serviço de destino, pelos seguintes meios:

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

*(Aditado pelo n.º 1 do art. 5.º da Lei n.º 27/2017, de 30/05 – Em 01/06/2017)*

**Capítulo III**

[...]

**Título I**

[...]

**Parte III**

[...]

**Secção IV**

**«Atos Eleitorais»**

**Artigo 346.º-A**

**Participação nos processos eleitorais**

1 — Para a realização de assembleias constituintes de associações sindicais ou para efeitos de alteração dos estatutos ou eleição dos corpos gerentes, os trabalhadores gozam dos seguintes direitos:

- a) – Dispensa de serviço para os membros da assembleia geral eleitoral e da comissão fiscalizadora eleitoral, até ao limite de sete membros, pelo período máximo de 10 dias úteis, com possibilidade de utilização de meios dias;
- b) – Dispensa de serviço para os elementos efectivos e suplentes que integram as listas candidatas pelo período máximo de seis dias úteis, com possibilidade de utilização de meios dias;
- c) – Dispensa de serviço para os membros da mesa, até ao limite de três ou até ao limite do número de listas concorrentes, se o número destas for superior a três, por período não superior a um dia;
- d) – Dispensa de serviço aos trabalhadores com direito de voto, pelo tempo necessário para o exercício do respetivo direito;
- e) – Dispensa de serviço aos trabalhadores que participem em atividades de fiscalização do ato eleitoral durante o período de votação e contagem dos votos.

2 — A pedido das associações sindicais ou das comissões promotoras da respetiva constituição, é permitida a instalação e funcionamento de mesas de voto nos locais de trabalho durante as horas de serviço.

3 — As dispensas de serviço previstas no n.º 1 não são imputadas noutros créditos previstos na lei.

4 — As dispensas de serviço previstas no n.º 1 são equiparadas a serviço efetivo, para todos os efeitos legais.

5 — O exercício dos direitos previstos no presente artigo só pode ser impedido com fundamento, expresso e por escrito, em grave prejuízo para a realização do interesse público.

*(Aditado pelo n.º 1 do art. 5.º da Lei n.º 27/2017, de 30/05 – Em 01/06/2017)*

**Artigo 346.º-B**  
**Formalidades**

1 — A comunicação para a instalação e funcionamento das mesas de voto deve ser apresentada, preferencialmente por via eletrónica, ao dirigente máximo do órgão ou serviço com antecedência não inferior a 10 dias, e dela deve constar:

- a) – A identificação do ato eleitoral;
- b) – A indicação do local pretendido;
- c) – A identificação dos membros da mesa ou substitutos;
- d) – O período de funcionamento.

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

*(Aditado pelo n.º 1 do art. 5.º da Lei n.º 27/2017, de 30/05 – Em 01/06/2017)*

**Artigo 346.º-C**  
**Votação**

1 — A votação decorre dentro do período normal de funcionamento do órgão ou serviço.

2 — O funcionamento das mesas não pode prejudicar o normal funcionamento dos órgãos e serviços.

*(Aditado pelo n.º 1 do art. 5.º da Lei n.º 27/2017, de 30/05 – Em 01/06/2017)*

**Artigo 346.º-D**  
**Votação em local diferente**

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

*(Aditado pelo n.º 1 do art. 5.º da Lei n.º 27/2017, de 30/05 – Em 01/06/2017)*

**Artigo 346.º-E**  
**Extensão**

No caso de consultas eleitorais estatutariamente previstas ou de outras respeitantes a interesses coletivos dos trabalhadores, designadamente congressos ou outras de idêntica natureza, podem ser concedidas dispensas de serviço aos trabalhadores, em termos a definir, caso a caso, por despacho do membro do Governo responsável pela área da Administração Pública.

*(Aditado pelo n.º 1 do art. 5.º da Lei n.º 27/2017, de 30/05 – Em 01/06/2017)*

**Norma Revogatória**

*Cfr. alínea d) do art. 12.º da Lei n.º 27/2017, de 30/05 – A alínea j) do artigo 3.º, o n.º 6 do artigo 99.º, os artigos 245.º a 275.º que integram a secção II do capítulo VIII do*

título IV da parte II, relativa ao regime da reafetação de trabalhadores em caso de reorganização e racionalização de efetivos, o n.º 2 do artigo 289.º e os artigos 311.º a 313.º, relativos à causa específica de extinção do vínculo de emprego público dos trabalhadores em requalificação, da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.