

CAPITULO VI

Disposições finais e transitórias

Artigo 33º

Criação, extinção, fusão e reestruturação de serviços

1. São criados os seguintes serviços:
 - a) O Conselho Nacional da Política Externa e Cooperação;
 - b) A Inspeção Diplomática e Consular e Auditoria Interna;
 - c) A Direcção Nacional dos Assuntos Políticos e Cooperação;
 - d) A Direcção Geral das Comunidades, Assuntos Consulares e Tratados;
 - e) A Direcção Geral dos Assuntos Globais;
 - f) O Serviço das Relações Económicas Internacionais e de Integração Regional;
 - g) O Serviço dos Assuntos Transversais;
 - h) O Serviço das Comunidades;
 - i) O Serviço dos Assuntos Consulares;
 - j) O Serviço dos Assuntos Jurídicos e dos Tratados;
 - k) A Célula Nacional da CEDEAO; e
 - l) Secretariado Executivo da Parceria Especial Cabo Verde-União Europeia.
2. São extintos sendo objecto de fusão, os seguintes órgãos e serviços:
 - a) O Conselho de Política Externa;
 - b) O Secretário-Geral;
 - c) A Direcção-Geral da Política Externa;
 - d) A Direcção de Assuntos Bilaterais;
 - e) A Direcção de Assuntos Multilaterais;
 - f) A Direcção-Geral da Cooperação Internacional;
 - g) A Direcção de Cooperação Governamental;
 - h) A Direcção de Cooperação Económico-Empresarial e Descentralizada;
 - i) A Direcção Geral das Comunidades e Assuntos Consulares;
 - j) A Direcção de Comunidades;
 - k) A Direcção de Assuntos Consulares; e
 - l) A Direcção de Assuntos Jurídicos e Tratados.
3. São objecto de reestruturação os seguintes serviços:
 - a) O Centro de Estudos Internacionais, que passa a denominar-se Centro de Estudos e Estratégias;
 - b) A Direcção de Gestão Financeira, Patrimonial e Assuntos Gerais, que passa a denominar-se, Serviço de Gestão Financeira e Patrimonial; e
 - c) A Direcção de Recursos Humanos, que passa a denominar-se Serviço de Gestão dos Recursos Humanos.

Artigo 34º

Referências legais

As referências legais feitas aos serviços e organismos objectos de extinção, fusão e reestruturação referidos no artigo anterior, consideram-se feitos aos serviços ou organismos que passam a integrar as respectivas atribuições sendo os encargos financeiros resultantes suportados por reafecção de verbas do Orçamento do Estado.

Artigo 35º

Produção de efeitos

1. Os órgãos, gabinetes e serviços centrais previstos na estrutura geral do artigo 7º consideram-se instalados com a publicação do presente diploma.

2. Enquanto não for fixado o nível remuneratório do director nacional, este auferirá a remuneração do nível IV do estatuto dos dirigentes, tendo direito, retroactivamente à data da posse, à remuneração correspondente ao nível que vier a ser fixado.

3. Os serviços internos das direcções nacionais e gerais são instalados na sequência da adequação do quadro de pessoal às estruturas previstas no presente diploma e precedendo publicação de Decreto-Regulamentar que fixe a natureza desses serviços, de acordo com a lei das estruturas.

4. Os directores de serviço actualmente em funções mantêm-se no cargo até à aprovação do Decreto-Regulamentar referido no número anterior, altura em que são reconduzidos ou dada por finda a respectiva comissão de serviço nos termos da lei.

Artigo 36º

Norma revogatória

É revogado o Decreto-Lei n.º 10/2005, de 7 de Fevereiro, que aprova a Orgânica do MNECC.

Artigo 37º

Entrada em Vigor

O presente diploma entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros.

José Maria Pereira Neves – José Brito – Cristina Fontes Lima – Cristina Duarte

Promulgado em 10 de Novembro de 2009

Publique-se

O Presidente da Republica, PEDRO VERONA RODRIGUES PIRES

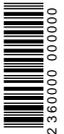
Referendado em 16 de Novembro de 2009

O Primeiro-Ministro, *José Maria Pereira Neves*

Decreto-Lei nº 54/2009

de 7 de Dezembro

As Bases do Regime da Função Pública, enquanto diploma que regula as opções politico-legislativas fundamentais, directivas e limites do regime jurídico do pessoal que trabalha na Administração Pública, encontram-se consagradas na Lei n.º 42/VII/2009, de 27 de Julho.



2 360000 000000

Em conformidade com as directivas nesse diploma e a própria dinâmica da Administração Pública, especialmente em matéria de recursos humanos existentes, na sua configuração e extensão, a revisão do regime jurídico da mobilidade (Decreto-Lei n.º 87/92, de 16 de Julho) impõe-se como uma necessidade urgente.

Pretende-se com o presente diploma dotar a Administração Pública de um instrumento de gestão mais flexível que permita ajustar, com rapidez e eficácia, os recursos humanos disponíveis às constantes evoluções das necessidades dos serviços públicos, determinadas, em larga medida, pelas demandas dos cidadãos e das empresas. Na busca dessa relação de adequação dinâmica e permanente entre os efectivos e as necessidades, são revistas as soluções normativas que impunham rigidez nos procedimentos e nas decisões e que deixavam a Administração Pública sem margem suficiente de ponderação dos interesses em presença. O que era erigido como instrumento de defesa do interesse público, algumas vezes, por ausência de soluções alternativas que permitisse à administração um maior leque de escolhas, acabava por conduzir a resultados prejudiciais para o interesse público e para o próprio funcionário.

Também o presente diploma procura uma solução equilibrada entre o interesse público, que sempre deve ter um peso preponderante no processo de decisão, e o interesse do funcionário, instituindo dispositivos que impeçam o eventual uso abusivo dos instrumentos de mobilidade, procurando salvaguardar, na medida do possível, o interesse legítimo do funcionário e do seu agregado familiar.

Esclareça-se ainda que na decorrência do que vem disposto nas Bases Gerais do Regime da Função Pública, o termo funcionário abrange não só o funcionário em sentido estrito (ou seja aquele que é provido em regime permanente na Função Pública, por nomeação), mas também o próprio agente administrativo (vinculado por contrato de natureza transitória), ficando, desse modo englobado no conceito todos os servidores do Estado, naturalmente com as excepções que especialmente forem previstas na lei.

Nestes termos,

Ao abrigo dos artigos 29º, 30º, 42º e 56º da Lei n.º 42/VII/2009, de 27 de Julho, e em desenvolvimento das Bases do Regime da Função Pública estabelecidas por esta lei;

No uso da faculdade conferida pela alínea c) do n.º 2 do artigo 203º da Constituição, o Governo decreta o seguinte:

CAPÍTULO I

Objecto, âmbito e instrumentos de mobilidade

Artigo 1º

Objecto

1. O presente diploma estabelece o regime de mobilidade dos funcionários da Administração Pública, com vista ao seu aproveitamento racional.

2. O disposto no número anterior não prejudica a aplicação de instrumentos e normativos específicos de mobilidade às carreiras cujo regime de pessoal o justifique, em função da sua natureza e particularidades.

Artigo 2º

Âmbito de aplicação

1. O presente diploma aplica-se a todos os serviços da administração directa e indirecta do Estado.

2. O presente diploma aplica-se ainda à administração autárquica, incluindo institutos públicos e empresas públicas municipais.

3. O disposto nos números anteriores não prejudica a aplicação de soluções especiais de mobilidade, previstas no presente diploma, entre, por um lado, os serviços da Administração Pública e, por outro lado, os organismos internacionais, o sector empresarial do Estado e o sector privado.

4. Salvo disposição expressa em contrário, apenas estão sujeitos aos instrumentos de mobilidade os funcionários em regime de carreira.

Artigo 3º

Mobilidade geral e especial

1. A mobilidade dos recursos humanos tem por finalidade assegurar o aproveitamento racional dos efectivos e o descongestionamento sectorial ou global da Administração Pública e o apoio à política de descentralização e regionalização.

2. A mobilidade geral consiste na variação de um lugar ocupado pelo funcionário para outro lugar vago do quadro de outro serviço, ou de outra pessoa colectiva pública ou privada, ou de organismo internacional de direito público, ou ainda na variação de lugar para um outro a que corresponde uma categoria ou carreira diferentes daquelas de que o funcionário é titular, variação que pode ser transitória ou duradoura, a tempo inteiro ou em regime de acumulação, nos termos do presente diploma e demais legislação aplicável.

3. A mobilidade especial consiste na variação de lugar ocupado pelo funcionário colocado na disponibilidade, ou em procedimentos geradores de situação de disponibilidade, para outro lugar vago do quadro de outro serviço, ou de outra pessoa colectiva pública, variação transitória ou duradoura, nos termos do presente diploma e demais legislação aplicável.

Artigo 4º

Instrumentos de mobilidade

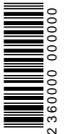
1. A mobilidade de funcionários da administração pública opera-se mediante instrumentos de mobilidade geral e de mobilidade especial relativa ao pessoal em situação de disponibilidade.

2. São instrumentos de mobilidade geral:

- a) A transferência;
- b) A permuta;
- c) A requisição;
- d) O destacamento;
- e) A reclassificação e reconversão profissional;
- f) A afectação específica;
- g) A cedência para entidade pública e organismo internacional; e
- h) Cedência especial para o sector privado.

3. São instrumentos de mobilidade especial:

- a) A reafectação; e
- b) O reinício de funções.



2 360000 000000

CAPITULO II

Mobilidade geral

Artigo 5º

Transferência

1. A transferência consiste na mudança 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 por iniciativa da Administração, com o acordo do funcionário, ou a requerimento deste, desde que, em qualquer dos casos, haja interesse e conveniência de serviço.

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 a transferência ocorrer para outro concelho, desde que as deslocações entre a residência e o local de trabalho, em ambos os sentidos, não ultrapassem as despesas para deslocações entre a residência e o serviço de origem ou seja garantido pelo serviço o transporte diário.

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

7. É ainda dispensado o acordo do funcionário quando a transferência assentar em razões ponderosas de interesse público, de natureza excepcional, claramente perceptíveis, e explicitadas em despacho prévio comunicado ao funcionário.

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

- a) Para os serviços locais 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. No caso previsto no número antecedente o despacho de transferência é sempre precedido de audição prévia do serviço de origem do funcionário.

10. A transferência é determinada por despacho do membro ou membros do Governo competentes, consoante se efectue para serviços dependentes do mesmo ou de diferente departamento governamental ou de instituto público deles dependente.

11. Se se tratar de transferência de funcionários do Estado para as autarquias locais, a transferência é orde-

nada por despacho do membro do Governo competente, mediante proposta do órgão executivo municipal interessado; no caso de transferência de funcionários das autarquias locais para os serviços do Estado, a transferência é ordenada por despacho do órgão executivo municipal competente, mediante proposta do serviço interessado.

Artigo 6º

Identidade e afinidade de conteúdos funcionais

1. Há identidade de conteúdo funcional quando a natureza e complexidade das tarefas e responsabilidades inerentes às carreiras forem idênticas.

2. Há afinidade de conteúdo funcional quando a natureza e complexidade das tarefas e responsabilidades inerentes às carreiras não sendo idênticas, sejam, no entanto, similares por pertencerem a uma área comum.

3. A identidade ou afinidade do conteúdo funcional referida na alínea b) do n.º1 do artigo 5º determina-se com base na declaração passada pelo serviço de origem que especifica detalhadamente o conjunto de tarefas e responsabilidades inerentes à respectiva carreira.

Artigo 7º

Permuta

1. A permuta é a mudança recíproca, simultânea e definitiva de funcionários pertencentes a quadros de pessoal de serviços distintos, ainda que integrados numa outra pessoa colectiva de direito público:

- 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;
- c) Com correspondência entre as remunerações dos cargos.

2. A permuta pode efectuar-se por iniciativa da Administração ou a requerimento dos permutandos.

3. À permuta é aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto no artigo 5º do presente diploma.

Artigo 8º

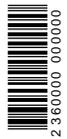
Requisição

1. Entende-se por requisição o exercício de funções a título transitório, em serviço diferente daquele a que pertence o funcionário, sem ocupação de lugar do quadro, sendo os encargos suportados pelo serviço de destino.

2. A requisição faz-se para a categoria e carreira que o funcionário 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 preencha, em ambos os casos, os requisitos legais para o respectivo provimento.

4. A requisição é válida por um período máximo de 1 (um) ano, prorrogáveis até ao limite máximo de 2 (dois) anos, não tendo limite de duração, porém, nos casos em que, de acordo com a lei, as funções só possam ser exercidas naqueles regime.



5. O serviço de origem pode condicionar a sua autorização ao compromisso de, findo o período de 1 (um) ano, se proceder à transferência para o serviço de destino ou ao regresso ao serviço de origem.

6. Decorrido o prazo previsto no n.º 4:

- a) O funcionário regressa obrigatoriamente ao serviço de origem, não podendo ser requisitado para o mesmo serviço durante o prazo de 1 (um) ano; ou
- b) O funcionário é transferido para o serviço onde se encontra requisitado, para lugar vago do respectivo quadro.

7. À requisição é aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto no artigo 5.º.

8. Em casos excepcionais, justificados por razões concretas de relevante interesse público, pode a administração proceder a requisição de efectivo do sector privado, para desempenhar, a título transitório e por prazo não superior ao previsto no n.º 4, funções num determinado serviço do Estado, sem ocupação de lugar do quadro, sendo os encargos suportados pelo serviço de destino.

9. A requisição prevista no número antecedente é ordenada por despacho do membro do governo responsável pelo serviço interessado, precedido do acordo do requisitado e, no caso de se tratar de um trabalhador subordinado, da entidade empregadora a que ele se encontra vinculado.

Artigo 9º

Destacamento

1. Entende-se por destacamento o exercício de funções a título transitório em serviço diferente daquele a que pertence o funcionário, mas dependente do mesmo departamento governamental, sem ocupação de lugar do quadro, sendo os encargos suportados pelo serviço de origem.

2. O destacamento faz-se para a categoria e carreira que o funcionário já detém.

3. O destacamento é ordenado por despacho do membro do governo responsável pelo serviço a que o destacado pertence.

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

5. Ao destacamento é aplicável o disposto no artigo antecedente.

Artigo 10º

Recusa de transferência ou requisição

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

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

3. A falta de comunicação da recusa no prazo legal é equiparada, para todos os efeitos legais, ao deferimento do pedido de autorização.

Artigo 11º

Reclassificação e reconversão profissional

1. A reclassificação profissional consiste na atribuição de categoria e carreira diferentes daquelas de que o funcionário é titular, reunidos que estejam os requisitos legalmente exigidos para a nova categoria.

2. A reconversão profissional consiste na atribuição de categoria e carreira diferentes daquelas de que o funcionário é titular, sendo a falta de habilitações literárias ou qualificação profissional supridas pela aprovação em concurso ou curso para formação profissional.

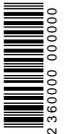
3. Podem dar lugar à reclassificação ou reconversão profissional as seguintes situações:

- a) A alteração com carácter permanente das atribuições dos organismos e serviços da Administração Pública;
- b) A alteração de funções ou a extinção de postos de trabalho originadas, designadamente, pela introdução de novas tecnologias e métodos ou processos de trabalho;
- c) A desadaptação ou a inaptidão profissional do funcionário para o exercício das funções inerentes à categoria que detém;
- d) A aquisição de novas habilitações académicas e ou profissionais, desde que relevantes para as áreas de especialidade enquadráveis nas atribuições dos organismos e serviços em que se encontra o funcionário;
- e) O desajustamento funcional, caracterizado pela falta de coincidência entre o conteúdo funcional da carreira do funcionário e as funções efectivamente exercidas;
- f) Incapacidades permanentes decorrentes de doença natural, doença profissional ou acidente que inviabilizem ou criem graus acentuados de dificuldades no exercício das funções, mas que não importam a inaptidão para o desempenho de outras funções;
- g) Outras situações previstas na lei.

4. A reclassificação e a reconversão profissional não podem dar origem à atribuição de cargos em quadros privativos e corpos especiais caso existam, ou em carreiras em cujo ingresso seja exigido curso superior que confira o grau de licenciatura, salvo quando cumulativamente:

- a) Ocorra no âmbito do mesmo organismo ou serviço;
- b) Se verifique desajustamento funcional nos termos da alínea e) do número anterior; e
- c) Exista clara necessidade de desenvolver actividades correspondentes às funções para que o funcionário está qualificado.

5. A reclassificação e a reconversão profissional só devem dar lugar ao enquadramento num lugar a que corresponda um vencimento base igual, ou, quando não haja vencimento igual na nova categoria, num outro a que corresponda um vencimento imediatamente superior ao detido no lugar de origem.



6. No caso previsto na alínea *f*) do n.º 3, havendo acordo do funcionário, este pode ser reconvertido para uma categoria a que corresponda um vencimento inferior, mantendo, em todo o caso, o vencimento da categoria de origem.

7. Para além das condições previstas neste artigo, a reclassificação e a reconversão dependem ainda existência de vagas.

8. A reclassificação ou reconversão profissional nos termos da alínea *b*) do n.º 4 são promovidas a requerimento do funcionário.

9. Os procedimentos relativos à reclassificação e reconversão profissional são regulamentados por diploma legal do Governo.

Artigo 12º

Afectação específica

1. Entende-se por afectação específica de funcionário o exercício de funções próprias da sua categoria e carreira noutro serviço ou pessoa colectiva pública, para satisfação de necessidades específicas e transitórias, e 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.

3. O despacho referido no número anterior fixa o regime de prestação de trabalho do funcionário 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 6 (seis) meses, prorrogáveis até ao limite de 1 (um) ano.

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

6. A afectação específica determina o pagamento de um suplemento remuneratório a fixar por despacho conjunto dos membros do Governo responsáveis pelas Finanças e Administração Pública.

7. À afectação específica é aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto no artigo 5º.

Artigo 13º

Cedência para entidade pública e organismo internacional

1. Mediante acordo de cedência especial entre serviços interessados, o funcionário que tenha dado o seu consentimento expresso por escrito, pode exercer funções numa pessoa colectiva pública ou num organismo internacional de direito público, em regime de contrato de trabalho, com suspensão de seu estatuto de funcionário.

2. A cedência especial sujeita o funcionário às ordens e instruções da entidade cessionária onde vai prestar funções, sendo ainda as remunerações e as prestações de segurança social serem também suportadas por ela.

3. O exercício do poder disciplinar compete à entidade cessionária excepto quando esteja em causa a aplicação de penas disciplinares expulsivas.

4. No caso de se tratar de funcionário em regime de carreira, é aplicável ao procedimento disciplinar o disposto no Estatuto Disciplinar dos Agentes da Administração Pública.

5. O funcionário cedido tem direito:

- a) A contagem, na categoria de origem, do tempo de serviço prestado, para todos os efeitos legais;
- b) A ser opositor aos concursos de pessoal de funcionalismo público para os quais preencha os requisitos legais.

6. No caso do disposto na alínea *b*) do número anterior, e sem prejuízo de um novo acordo de cedência, o acordo especial extingue-se pelo provimento na sequência do concurso.

7. O regime previsto nos números 1, 4, 5 e 6 é aplicável, com as necessárias adaptações, aos casos em que o funcionário passa a exercer funções no serviço a que pertence em regime de contrato de trabalho.

8. A cedência não determina abertura de vaga e autoriza o serviço a afectar funcionário em regime de contrato de trabalho pelo tempo da sua duração.

9. Ao regresso do funcionário ao serviço aplica-se o regime previsto para requisição.

Artigo 14º

Cedência especial para o sector privado

1. É ainda autorizado o acordo de cedência especial, nos termos do n.º 1 do artigo 13º, entre serviços da administração pública e pessoas colectivas de direito privado que prestam serviços socialmente relevantes.

2. Tal acordo é precedido sempre, mediante requerimento do serviço cessionário, do despacho do membro do governo responsável pelo sector da administração pública no qual reconhece a especial relevância social dos serviços prestados pela pessoa colectiva de direito privado cessionária.

3. A duração da cedência não pode ser superior a 5 (cinco) anos.

4. O tempo de serviço prestado em regime de contrato de trabalho na pessoa colectiva cessionária não é contado na categoria de origem, sem prejuízo da reclassificação do funcionário, ao regressar ao serviço, para enquadramento numa categoria superior, aplicando com as necessárias adaptações a alínea *b*) do n.º 4 do artigo 11º do presente diploma.

5. É ainda aplicável à cedência especial para o sector privado, o disposto nos n.ºs 2, 3, 4, al. *b*) do n.º 5, 6 e 8, todos do artigo 13º.

CAPITULO III

Mobilidade Especial

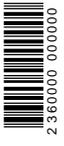
Secção I

Procedimentos

Artigo 15º

Enumeração

1. Os funcionários dos serviços que sejam objecto de extinção, fusão e reestruturação ou de racionalização de



2 360000 000000

efectivos, podem ser sujeitos a instrumentos de mobilidade geral ou de mobilidade especial, em conformidade com os procedimentos previstos nos artigos 16º a 22º do presente diploma.

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, 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 anuência do dirigente máximo do serviço.

Artigo 16.º

Procedimentos em caso extinção

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

2. O pessoal do serviço extinto que exerça funções noutra serviço em regime de comissão de serviço ou de instrumento de mobilidade geral, a título transitório, 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 disponibilidade.

3. 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.

4. Concluído o processo de extinção, o membro do Governo responsável pela área em que estava integrado serviço extinto aprova, por despacho publicado no *Boletim Oficial*, a lista nominativa do pessoal que, não tendo obtido colocação por aplicação dos instrumentos de mobilidade geral e nem se encontrando em regime comissão de serviço ou de instrumento de mobilidade geral, a título transitório, no serviço extinto ou noutra serviço, é colocado em situação de disponibilidade, que produz efeitos, sem prejuízo do disposto no número anterior, na data daquela conclusão.

5. O exercício de funções a título transitório por parte do pessoal referido no n.º. 2, pelo prazo de 1 (um) ano após a extinção do serviço de origem, determina o provimento automático, caso não haja manifestação em contrário do interessado, em lugar vago no quadro de pessoal do serviço onde exerce funções, com a natureza do vínculo e na carreira e categoria que o funcionário tinha no serviço extinto, excepto quando, entretanto, tenha sido integrado por tempo indeterminado em outro serviço.

6. Se não se mostrar possível proceder ao provimento em lugar do quadro de pessoal do serviço onde exerce fun-

ções, pode optar pelo provimento, em idênticas condições previstas no número antecedente, no quadro de pessoal do serviço de gestão dos recursos humanos do ministério em que o serviço extinto se integrava.

7. O disposto nos n.ºs 5 e 6 é apenas aplicável quando no serviço no qual o funcionário vai ser provido, estejam previstas a sua categoria e carreira do serviço extinto.

8. Em caso contrário, por opção do interessado, o provimento automático opera-se em lugar vago de carreira prevista no quadro de pessoal do serviço compatível com as habilitações literárias e profissionais do funcionário, sendo este posicionado na categoria determinada nos termos da lei geral.

9. 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 1 (um) ano após a extinção do serviço de origem, o funcionário é colocado, no termo do exercício transitório de funções, em situação de disponibilidade.

Artigo 17º

Mobilidade geral em processo de extinção

1. No decurso do processo de extinção pode o funcionário do serviço em extinção promover a aplicação dos instrumentos de mobilidade geral previstos no presente diploma.

2. No decurso do processo de extinção não podem ser recusados os pedidos de mobilidade geral formulados por outros serviços.

3. A mobilidade voluntária relativamente ao pessoal 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.

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

Artigo 18º

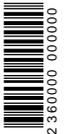
Procedimento em caso de fusão

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 elaborar, ouvido o dirigente máximo do serviço extinto:

- 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 serviço, quando se justifique, identificando a carreira e as áreas funcional, habilitacional e geográfica, quando necessária 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 de pessoal a reafectar quando o número de postos de trabalho seja inferior ao número dos efectivos anteriormente afectos a prossecução das atribuições ou ao exercício das competências transferidas.

6. Para selecção do pessoal a reafectar aplica-se o método referido no artigo 23.º

Artigo 19.º

Situação do pessoal a reafectar em caso de fusão

1. Nos casos previstos no artigo anterior, o pessoal a reafectar seleccionado, quando necessário, é reafecto ao serviço integrador, com efeitos à data que seja fixada no despacho do dirigente máximo desse serviço que procede à reafecção.

2. É aplicável ao pessoal que exerça funções no serviço extinto o disposto nos n.ºs 2 e 3 do artigo 16.º e no n.º 4 do artigo 17.º

3. O pessoal do serviço extinto que, cumulativamente, não seja reafecto nos termos do n.º 1 e não se encontre na situação prevista nos n.ºs 2 e 3 do artigo 16.º e no n.º 4 do artigo 17.º, é colocado em situação de disponibilidade, por lista nominativa aprovada pelo membro do Governo responsável pela Administração Pública, a publicar no Boletim oficial, que produz efeitos, sem prejuízo do disposto no número anterior na data da reafecção do restante pessoal ao servido integrador.

4. Após a reafecção referida no n.º 1, o procedimento referido no artigo 23.º pode ser aplicado ao restante pessoal do serviço integrador.

5. É correspondentemente aplicável o disposto nos n.ºs 5 a 9 do artigo 16.º

Artigo 20.º

Procedimento na reestruturação sem transferência de atribuições e competências

1. Com a entrada em vigor do acto que procede à reestruturação do serviço, sem transferência de atribuições e

competências para outros serviços, o dirigente máximo do serviço elabora as listas previstas nas alíneas a) e b) do n.º 3 do artigo 18.º e o mapa comparativo entre o número de efectivos existentes no serviço e o número de postos de trabalho referido nessa mesma alínea b).

2. 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.

3. Quando o número de postos de trabalho seja inferior ao número de efectivos existentes no serviço, o pessoal é colocado em situação de disponibilidade.

4. Para efeitos do número anterior, inclui-se nos efectivos existentes no serviço o pessoal que ali exerça funções, a qualquer dos títulos referidos no n.º 2 do artigo 16.º, deles se excluindo o pessoal mencionado no n.º 3 do mesmo artigo 16.º e no n.º 4 do artigo 17.º.

5. Para selecção do pessoal a colocar em situação de disponibilidade aplica-se o método referido no artigo 23.º

Artigo 21.º

Procedimento na reestruturação com transferência de atribuições e competências

1. O diploma que determina ou concretiza a reestruturação de serviços com transferência de atribuições ou competências para serviços diferentes deve fixar os critérios gerais e abstractos de selecção do pessoal necessário à prossecução das atribuições ou ao exercício das competências transferidas e que deve ser reafecto ao serviço integrador.

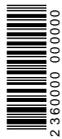
2. Com a entrada em vigor do diploma orgânico do serviço integrador inicia-se o procedimento de reafecção de pessoal, devendo o dirigente máximo do serviço integrador, ouvido o dirigente máximo do serviço reestruturado, dar cumprimento ao disposto na primeira parte do n.º 1 e ainda elaborar o mapa comparativo entre o número de efectivos existentes no serviço reestruturado, o número de efectivos anteriormente afectos a prossecução das atribuições ou ao exercício das competências transferidas 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 depende o serviço integrador, bem como aos membros do Governo responsáveis pelas Finanças e pela Administração Pública.

4. As listas referidas nos números anteriores, após aprovação, são publicitadas em locais próprios do serviço reestruturado, e, de seguida, iniciam-se 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.

5. Para selecção do pessoal a reafectar aplica-se o método referido no artigo 23.º

6. O pessoal a reafectar, seleccionado, quando necessário, pelas operações e método referidos nos números anteriores, é reafecto ao serviço integrador com efeitos à



2 360000 000000

data que seja fixada no despacho conjunto dos dirigentes máximos dos serviços integrador e reestruturado que proceda à reafecção.

7. 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 22º

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 as listas e o mapa previstos no n.º 2 do artigo 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 disponibilidade.

5. É correspondentemente aplicável o disposto no n.º 4 do artigo do artigo 20º.

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

7. Para selecção do pessoal a colocar em situação de mobilidade especial aplica-se o critério referido no artigo 23º.

Artigo 23º

Métodos de selecção

1. Para selecção do pessoal a reafectar ou a colocar em situação de disponibilidade, aplica-se o seguinte critério:

- a) Avaliação do desempenho dos últimos dois anos;
- b) Habilitação adequada às funções a desempenhar;
- c) Formação e qualificação profissional adequada às funções a desempenhar.

2. 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, bem como os prazos para a sua condução e conclusão e a fórmula de ponderação, sendo publicitadas em locais próprios previamente anunciados, as listas nominativas, por ordem decrescente de resultados.

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

4. A identificação e ordenação de pessoal são feitas em função do âmbito fixado nos termos do n.º 2, distinguindo as situações de funcionário em regime de carreira do funcionário em regime de emprego.

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

6. A reafecção do pessoal segue a ordem constante das listas, começando-se pelas que dizem respeito aos funcionários em regime de carreira e, esgotadas estas, recorrendo-se aos outros funcionários de forma que o número de efectivos que sejam reafectos corresponda ao número de postos de trabalho identificados.

7. A colocação de pessoal em situação de disponibilidade segue a ordem inversa da constante das listas, começando-se pelas que dizem respeito aos funcionários em regime de emprego e, esgotadas estas, recorrendo-se à respeitantes aos funcionários em regime de carreira, de forma que o número de efectivos que se mantenham em exercício de funções corresponda ao número de postos de trabalho identificados.

8. Na falta de avaliação do desempenho ou insuficiência das demais informações previstas no n.º 1, nomeia-se um júri para efeitos de selecção, que integra sempre os dirigentes dos serviços objecto de extinção, fusão, reestruturação e do pessoal objecto de racionalização.

9. Para efeitos do disposto no número anterior os dirigentes que integram o júri devem fornecer informações detalhadas e por escrito sobre as funções de cada funcionário e o grau de desempenho, na base das quais o júri delibera.

Secção II

Reafecção

Artigo 24º

Regime

1. A reafecção consiste na integração de funcionário em outro serviço, a título transitório ou por tempo indeterminado, neste caso em lugar vago nos termos previstos nos artigos 17.º e 18.º

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

Secção III

Colocação em situação de disponibilidade

Artigo 25º

Forma de colocação em situação de disponibilidade

1. Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 15º, n.ºs 4 e 5 do artigo 16º e nos n.ºs 2, 3 e 5 do artigo 19º, a colocação em situação de disponibilidade, faz-se por lista nominativa que indique o vínculo, carreira e categoria dos funcionários, aprovada por despacho do dirigente responsável pelo processo de reorganização, e publicada no *Boletim Oficial*.

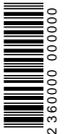
2. Sem prejuízo das disposições legais ressalvadas no número anterior, a lista nominativa produz efeitos no dia seguinte ao da sua publicação.

Artigo 26º

Processo

O pessoal colocado em situação de disponibilidade é enquadrado num processo que compreende as seguintes fases:

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



Artigo 27.º

Fase de transição

1. A primeira fase, que corresponde à fase de transição, decorre num período de 6 (seis) meses, seguidos ou interpolados, após a colocação do funcionário em situação de disponibilidade.

2. A fase de transição destina-se a permitir que o funcionário reinicie funções ou que a Direcção Geral da Administração Pública proceda às diligências necessárias para efeitos da sua reafecção.

3. Durante a fase de transição o funcionário mantém a remuneração base mensal correspondente à categoria detida no serviço de origem.

Artigo 28.º

Fase de requalificação

1. A fase de requalificação decorre durante o prazo de vinte e quatro meses, seguidos ou interpolados, após a fase de transição.

2. A fase referida no número anterior destina-se a reforçar as capacidades profissionais do funcionário criando melhores condições de empregabilidade e de reinício de funções podendo envolver a orientação profissional e o apoio ao reinício de funções.

3. Durante a fase de requalificação o funcionário auferir remuneração no valor de cinco sextos da remuneração base mensal correspondente à categoria detida no serviço de origem.

Artigo 29.º

Fase de compensação

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

2. A fase de compensação visa apoiar o funcionário cujo reinício de funções não tenha ocorrido em fases anteriores, podendo envolver frequência de acções de formação profissional.

3. Durante a fase de compensação o funcionário auferir remuneração no valor de quatro sextos da remuneração base mensal correspondente à categoria detida no serviço de origem.

Artigo 30.º

Formação profissional

1. Na situação de disponibilidade o funcionário pode beneficiar de formação profissional por iniciativa da Administração Pública com vista à sua capacitação para o reinício de funções.

2. O processo de formação profissional envolve sempre a audição do interessado, a identificação das suas capacidades, motivações e vocações, a orientação profissional, e a elaboração e execução de um plano de requalificação.

Artigo 31.º

Cessaçao e suspensão do vínculo

1. Cessa o regime de disponibilidade e o consequente procedimento, em relação a cada funcionário, quando:

- a) Reinicie o exercício de funções em qualquer serviço por tempo indeterminado;

b) Se aposente;

c) Se desvincule voluntariamente mediante compensação, ou mediante uma compensação articulada com um programa de inserção no mercado de trabalho privado;

d) Beneficie de aposentação antecipada ou pré-aposentação; ou

e) Seja punido com pena disciplinar expulsiva da Administração Pública.

2. O regime e o consequente procedimento previsto no número anterior suspendem-se, em relação a cada funcionário, quando:

a) Reinicie o exercício de funções a título transitório;

b) Passe à situação de licença extraordinária.

3. Quando cessar qualquer das situações previstas no número anterior, o funcionário é recolocado na fase e no momento em que se encontrava quando a iniciou, salvo se durante aquele período tenha sido integrado em serviço.

Secção III

Situação de disponibilidade

Artigo 32.º

Princípios

1. O pessoal em situação de disponibilidade mantém, sem prejuízo de ulteriores alterações, a natureza do vínculo, carreira e categoria detidas, 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 ou de estágio de ingresso em carreira, bem como em comissão de serviço para ingresso no quadro.

3. O pessoal em situação de disponibilidade não perde essa qualidade quando exerça funções a título transitório, designadamente através dos instrumentos aplicáveis de mobilidade geral, ou em cargo ou função que, legalmente, só possam ser exercidos transitoriamente.

Artigo 33.º

Direitos

1. O pessoal em situação de disponibilidade que não se encontre no exercício de funções tem direito:

a) À remuneração mensal fixada nos termos da Secção anterior e do artigo 36.º;

b) Às prestações sociais, nos termos legais aplicáveis;

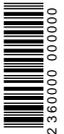
c) Às licenças, nos termos legais aplicáveis;

d) À protecção social, nos termos legais aplicáveis;

e) De apresentação a concurso para provimento em cargo, categoria ou carreira para que reúna os requisitos legalmente fixados;

f) À frequência de cursos de formação profissional;

g) A orientação para o reinício funções no mercado de trabalho.



2. O tempo de permanência em situação de disponibilidade, para além de considerado para efeitos de aposentação, é-o também para efeitos de antiguidade na função pública, na carreira e na categoria.

3. Para efeitos de cálculo da pensão de aposentação ou de sobrevivência, considera-se a remuneração auferida pelo funcionário nos termos da alínea a) do n.º 1, excepto se optar pelo desconto e cálculo relativos a remuneração, relevante para aqueles efeitos, que auferiria se se encontrasse no exercício de funções.

4. O pessoal em situação de disponibilidade 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 f) e g) do n.º 1 e no n.º 2.

5. O pessoal em situação de disponibilidade que não se encontre no exercício das suas funções sempre que se ausentar do concelho da sua residência habitual por um período superior a 10 (dez) dias deve comunicar previamente e por escrito à entidade gestora da mobilidade.

Artigo 34º

Deveres do pessoal em situação de disponibilidade

1. O pessoal em situação de disponibilidade que não se encontre no exercício de funções mantém os deveres inerentes ao funcionalismo público com excepção dos que se relacionem directamente com o exercício de funções.

2. 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.

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

4. O pessoal referido no n.º 1, tem o dever de ser opositor ao procedimento de selecção referido no artigo 33.º e dele não desistir injustificadamente, desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

- a) Seja aberto para categoria não inferior a que detenha no momento da candidatura;
- b) Tratar-se de serviço situado no concelho do seu anterior local de trabalho ou da sua residência ou em concelho relativamente ao qual se observem as condições previstas no n.º 5 do artigo 5.º sem prejuízo do disposto no seu n.º 6.

5. O pessoal em situação de disponibilidade tem ainda o dever de comparecer aos actos e diligências para 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.

6. 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 4.

7. 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 audiência do interessado:

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

8. As faltas aos actos e diligências para aplicação de métodos de selecção para reinício de funções nos termos do artigo 39º, quando o funcionário tenha sido regularmente convocado, e que não sejam justificadas com base no regime geral de faltas, as recusas injustificadas de reinício de funções em organismos diferentes dos serviços ou de frequência de acções de formação profissional, bem como a desistência sem justa causa no decurso destas, determinam, precedendo procedimento simplificado:

- a) A redução em 10% (dez por cento) da remuneração auferida, à data da primeira falta, recusa ou desistência;
- b) A redução em 20% (vinte por cento) da remuneração auferida, à data da segunda falta, recusa ou desistência;
- c) A redução em 30% (trinta por cento) da remuneração auferida, à data da terceira falta, recusa ou desistência;
- d) A passagem a situação de licença sem vencimento de longa duração, nos termos gerais da lei, à data da quarta falta, recusa ou desistência.

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

10. 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 a obtenção de novas habilitações académicas ou qualificações profissionais ou a alteração do seu local de residência permanente.

11. O pessoal em situação de disponibilidade que se encontre a exercer funções a título transitório está sujeito aos deveres do pessoal com idênticas funções em organismos para os quais presta serviço, bem como aos previstos nos n.º 4 e seguintes, quando sejam susceptíveis de fazer cessar a situação de disponibilidade.

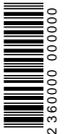
Artigo 35º

Alteração e garantia da remuneração

1. A remuneração base mensal considerada para efeitos do cálculo da remuneração prevista nos artigos 27º, 28º e 29º está sujeita a actualização nos termos do pessoal em efectividade de serviço.

2. A remuneração prevista nos artigos 27º, 28º e 29º, reduzida por aplicação do disposto nos n.ºs 7 e 8 do artigo 34º, substitui, para efeitos de cálculo da remuneração nas fases seguintes do processo, a remuneração base mensal correspondente à categoria detida no serviço de origem.

3. Em qualquer caso, a remuneração não pode ser inferior ao salário mínimo praticado na Administração Pública.



Secção V

Licença extraordinária

Artigo 36º

Regime

1. O pessoal em situação de disponibilidade pode requerer licença extraordinária nos termos dos números seguintes.

2. A duração da licença extraordinária é fixada caso a caso, em conformidade com o requerido, não podendo ser inferior a 1 (um) ano.

3. Independentemente da sua duração, o funcionário pode fazer cessar a situação de licença passado o primeiro ano, sendo, nesse caso, colocado na fase de compensação, independentemente do tempo tido em situação de disponibilidade.

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 33º e 34º.

5. No decurso da licença, o funcionário tem direito a uma subvenção mensal, abonada 12 (doze) vezes por ano, de valor correspondente às seguintes percentagens da remuneração líquida que auferiria durante o processo em situação de disponibilidade se não tivesse requerido a licença:

- a) 70% (setenta por cento) durante os primeiros 5 (cinco) anos;
- b) 60% (sessenta por cento) do 6.º (sexto) ao 7.º (sétimo) ano;
- c) 50% (cinquenta por cento) a partir do 8º (oitavo) 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 tenha gozado.

7. Se, no momento em que requerer a licença, a remuneração estiver reduzida por aplicação do disposto nos n.ºs 7 a 9 do artigo 34º, é tomada em conta apenas durante o período de 1 (um) ano, para base de cálculo da subvenção mensal.

8. Na situação de licença, o funcionário apenas pode exercer actividade profissional remunerada fora das modalidades previstas nos artigos 37º e 39º.

9. O exercício de qualquer actividade profissional remunerada fora das modalidades previstas nos artigos 37º a 39º 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 assistência médica e medicamentosa 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 3 do artigo 33º.

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

Secção VI

Destino do pessoal em situação de disponibilidade

Artigo 37º

Reinício de funções em serviço

1. O pessoal em situação de disponibilidade 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 1 (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 e categoria que o funcionário detinha na origem.

Artigo 38º

Seleção para reinício de funções em serviço

1. A selecção de pessoal em situação de disponibilidade 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 da abertura de concurso por 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, observando o disposto no artigo 41º;
- b) Os métodos e critérios de selecção;
- c) A composição dos júris de selecção;
- d) Os prazos do procedimento.

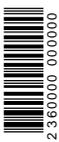
Artigo 39º

Reinício de funções em empresas

1. O pessoal em situação de disponibilidade pode reiniciar funções em empresas públicas, empresas de utilidade pública ou em empresas privadas que prestam serviços socialmente relevantes.

2. Nas situações previstas no número anterior, o funcionário tem direito à remuneração correspondente à categoria detida no serviço de origem, à data da colocação em situação de disponibilidade, competindo ao serviço a que esteja afecto assegurar 70% (setenta por cento) dessa remuneração e à empresa o montante remanescente.

3. Naquelas situações, compete à empresa assegurar o pagamento da diferença, caso a haja, entre a remuneração a que o funcionário tem direito e a remuneração auferida pelo respectivo pessoal com idênticas funções.



2 360000 000000

4. A retenção na fonte para efeitos de imposto único sobre o rendimento e os descontos da taxa social única, são efectuados pelo serviço a que esteja afecto com base na remuneração total auferida pelo funcionário.

5. O exercício de funções nos termos do n.º 1 tem a duração não superior a 2 (dois) anos.

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

7. Ao pessoal em situação de disponibilidade em exercício de funções em empresas públicas ou privadas é aplicável o disposto no n.º 3 do artigo 31º.

Artigo 40º

Decisão de reinício de funções

Compete à entidade gestora da mobilidade, ouvido o funcionário, tomar a decisão final de reinício de funções em qualquer das modalidades previstas no artigo 39º.

Artigo 41º

Reclassificação e reconversão

O pessoal em situação de disponibilidade pode reiniciar funções, ao abrigo do artigo 11º, desde que haja autorização dos membros do Governo responsáveis pela Administração Pública e do serviço integrador que dispense a selecção prevista no artigo 38º.

Artigo 42º

Aposentação antecipada e pré-aposentação

O funcionário em situação de disponibilidade pode optar pela aposentação antecipada ou pré-aposentação reunidos os requisitos legais previstos nos artigos 80º a 83º da Lei n.º 42/VII/2009, de 27 de Julho, que estabelece as bases da Função Pública, sem prejuízo do disposto em lei especial.

Artigo 43º

Desvinculação voluntária

O funcionário em situação de disponibilidade pode optar pela desvinculação da Administração Pública, por mútuo acordo, mediante compensação ou mediante compensação articulada com um programa de inserção no mercado de trabalho privado, a definir em diploma próprio.

Secção VII

Gestão do pessoal em situação de disponibilidade

Artigo 44º

Afectação

1. O pessoal em situação de disponibilidade é afecto ao serviço de gestão dos recursos humanos do ministério em que se integrava o último serviço no qual exerceu funções.

2. Compete ao serviço da gestão dos recursos humanos referido no número anterior:

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

Artigo 45º

Entidade gestora de mobilidade

1. A entidade gestora da mobilidade é a Direcção Geral da Administração Pública.

2. À entidade gestora da mobilidade especial 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, seguir e zelar pela aplicação de critérios de isenção e transparência e procurar assegurar que o reinício de funções tenha lugar nas fases mais precoces daquele processo, e designadamente:
 - i) Transmitir informações aos interessados quanto aos procedimentos de selecção abertos;
 - ii) Promover officiosamente a candidatura dos interessados aos procedimentos de selecção referidos no artigo 38º quando se verificarem as condições previstas no n.º 4 do artigo 34º, independentemente do cumprimento do correspondente dever que sobre ele recai;
 - iii) Promover a sua capacitação dos interessados para o reinício de funções nos termos do artigo 30º.
- c) Fiscalizar o cumprimento do disposto no artigo 46º;
- d) Fiscalizar a aplicação dos critérios de legalidade, isenção e transparência na execução dos procedimentos de selecção referidos no artigo 38º 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;
- f) Informar os serviços dos recursos humanos da prática dos actos referidos na alínea anterior relativamente ao pessoal que lhes esteja afecto.

CAPÍTULO VI

Disposições finais e transitórias

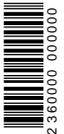
Artigo 46º

Procedimento prévio de recrutamentos

1. Nenhum serviço da administração directa e indirecta do Estado e da administração autárquica incluindo a sua administração indirecta, 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 38º.

2. Não é aplicável o disposto no número anterior quando não exista pessoal em situação de disponibilidade:

- 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 segue o previsto no n.º 1 faz referência à data em que ocorreu a publicação da lista do pessoal em situação de disponibilidade.

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 47º

Sucessão nas atribuições

1. Os contratos de trabalho celebrados por entidades públicas transmitem-se aos sujeitos que venham a prosseguir as respectivas atribuições nos termos previstos para a transmissão de empresa ou de estabelecimento.

2. O disposto no número anterior aplica-se, nomeadamente, nos casos em que haja transferência de responsabilidade pela gestão do serviço público para entidades privadas sob qualquer forma.

3. No caso de transferência ou delegação de parte e atribuições da pessoa colectiva para outras entidades, apenas se transmitem os contratos de trabalho afectos às actividades respectivas.

Artigo 48º

Extinção da pessoa colectiva pública

A extinção da pessoa colectiva pública a que o trabalhador se encontra vinculado determina a caducidade dos contratos de trabalho nos termos da lei.

Artigo 49º

Revogação

É revogado o Decreto-Lei n.º 87/92, de 16 de Julho.

Artigo 50º

Entrada em vigor

O presente diploma entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros

José Maria Pereira Neves - Maria Cristina Lopes Almeida Fontes Lima - Cristina Isabel Lopes da Silva Monteiro Duarte

Promulgado em 12 de Novembro de 2009

Publique-se

O Presidente da República, PEDRO DE VERONA RODRIGUES PIRES

Referendado em 16 de Novembro de 2009

O Primeiro-Ministro, *José Maria Pereira Neves*

Decreto-Lei n.º 55/2009

de 7 Dezembro

Convindo agir de molde a viabilizar o processo de instalação e entrada em funcionamento do Serviço de Informações da República;

No desenvolvimento do regime jurídico estabelecido pelo artigo 34º da Lei n.º 70/VI/2005 de 27 de Junho, que define o regime do Sistema de Informações da República,

e

No uso da faculdade conferida pela alínea c) do n.º 2 do artigo 203º da Constituição da República, o Governo decreta o seguinte:

CAPÍTULO I

Princípios Gerais

Artigo 1º

Objecto

O presente diploma visa proceder a regulamentação do regime jurídico aplicável ao Sistema de Informações da República, no que concerne ao Serviço de Informações da República, adiante designado por SIR.

Artigo 2º

Definições e princípios de funcionamento

1. O Sistema de Informações da República está exclusivamente ao serviço do Estado de Cabo Verde e exerce as suas atribuições no estrito respeito da Constituição da República e da Lei, de acordo com as finalidades para que foi criado.

2. O Sistema de Informações da República é constituído pelos órgãos e entidades da Administração do Estado que, directa ou indirectamente, possam produzir conhecimentos de interesse para as actividades de informações, designadamente, os que são responsáveis pela defesa, segurança e relações externas.

3. O SIR constitui o organismo central do Sistema de Informações da República, nos termos do artigo 8º da Lei n.º 70/VI/2005, de 27 de Junho.

4. As actividades do SIR são, para todos os efeitos, classificadas e visam proteger os superiores interesses nacionais, a independência nacional, preservar a integridade territorial e a segurança interna e externa do Estado de Cabo Verde.

5. O SIR é dotado de autonomia administrativa e financeira e tem sede na Cidade da Praia.

6. O orçamento do SIR inscreve-se no capítulo do orçamento da Presidência do Conselho de Ministros, devendo a sua publicação, em razão da matéria, obedecer ao princípio estabelecido no n.º 4 do artigo 9º da Lei n.º 78/V/98, de 7 de Dezembro.

Artigo 3º

Registos e relatórios

1. Os registos, informações operacionais, comunicações, *dossiers* em curso, actividades de pesquisa e análise, relatórios de informações e toda a documentação conservada no Centro de Dados, são abrangidos pelo Regime do Segredo de Estado, nos termos definidos pela Lei.

2. Os relatórios produzidos pelos diferentes Departamentos são documentos classificados e propriedade do SIR, devendo o seu acesso e utilização ser regulamentados nos termos e procedimentos do quadro legal do Sistema de Informações da República e demais normas específicas.

3. O acesso, cópia ou difusão dos conteúdos dos documentos referidos nas alíneas anteriores são sempre precedidos de autorização do Director-Geral.

Artigo 4º

Funcionário do SIR

1. A identidade dos funcionários do SIR, à excepção do Director-Geral, é classificada e protegida pelo Regime do

