

Diploma legal que aprova o PCFR do Pessoal do quadro privativo do

INSTITUTO _____

**DIPLOMA QUE APROVA O PLANO DE CARREIRAS, FUNÇÕES E
REMUNERAÇÕES DO PESSOAL DO QUADRO PRIVATIVO DO INSTITUTO
NACIONAL DE INVESTIGAÇÃO E DESENVOLVIMENTO AGRÁRIO –**

_____ DE 2024

Sumário: que aprova o Plano de Carreiras Funções e Remunerações (PCFR) do Pessoal do quadro privativo do _____ e o respetivo quadro do pessoal (caso necessário).

Portaria /2024,

de _____

Preâmbulo

[inserir texto do preâmbulo]

Artigo 1º

Aprovação

O presente diploma aprova os seguintes instrumentos normativos:

- a) O Plano de Carreiras Funções e Remunerações (PCFR) do Pessoal do quadro privativo do _____, constante do Anexo I ao presente diploma, do qual faz parte integrante;
- b) O Quadro do pessoal do quadro privativo do _____, constante do Anexo II ao presente diploma, do qual faz parte integrante.

Artigo 2º

Descrição de Funções

Até à aprovação do Manual de Funções do Instituto Nacional de Investigação e Desenvolvimento Agrário a descrição de funções do pessoal do quadro privativo do _____ é o que consta dos anexos _____ respetivamente, ao presente diploma, do qual fazem partes integrantes.

Artigo 3º

Concursos de recrutamento e seleção de Pessoal do quadro privativo do

- 1- As relações jurídicas de emprego público decorrentes de procedimentos concursais abertos para recrutamento e seleção do pessoal do quadro privativo do _____ concluídos e válidos à data de entrada em vigor do presente diploma constituem-se com observância às regras previstas no presente diploma.
- 2- O disposto no número anterior aplica-se ainda aos concursos de recrutamento e seleção do pessoal do quadro privativo do _____ pendentes à data de

entrada em vigor do presente diploma, desde que tenham sido abertos antes da sua entrada em vigor.

Artigo 4º

Regras gerais de transição do pessoal

- 1- A transição é feita de acordo com a situação atual do trabalhador.
- 2- Para efeitos de transição são considerados os seguintes elementos:
 - a) Salário correspondente à categoria na qual o trabalhador está enquadrado até à data de entrada em vigor do presente diploma;
 - b) Preenchimento dos requisitos legalmente exigidos para o exercício do cargo na respetiva carreira.
- 3- O pessoal do quadro privativo do _____, em funções à data da entrada em vigor do PCFR, transita automaticamente para a nova carreira nos termos do presente diploma.
- 4- Os atuais Técnicos-adjuntos, que possuem licenciatura e que estejam em funções na data da entrada em vigor do presente diploma transitam automaticamente para o cargo de Técnico júnior.
- 5- Os atuais Técnicos-adjuntos que não possuem licenciatura, podem transitar para o cargo de Técnico júnior, se no período de 4 (quatro) anos, a contar do ano letivo que se inicia após aprovação do presente diploma, concluírem a licenciatura em áreas relevantes para o _____.

Artigo 5º

Regularização de pendências de promoção do pessoal que vai transitar para o PCFR do Pessoal do quadro privativo do _____

- 1- As pendências de promoção do pessoal do quadro privativo do _____, que vai transitar para o PCFR são regularizadas na transição.
- 2- Considera-se pendências de promoção, as situações em que o pessoal do quadro privativo do _____, tenha preenchido todos os requisitos legalmente estabelecidos para a promoção, mas, por motivos imputáveis à Administração Pública, não tenha sido aberto concurso para o efeito.
- 3- O pessoal do Técnico do quadro privativo do _____ que vai transitar para o PCFR do pessoal do quadro privativo do _____, com mínimo de 5 (cinco) anos e máximo de 10 (dez) anos de serviço efetivo e que tenham pendências de promoção até 31 de dezembro de _____, têm direito a uma promoção relativa a esse período.
- 4- O pessoal do Técnico do quadro privativo do _____, com tempo mínimo de serviço efetivo superior a 10 (dez) anos e máximo de 15 (quinze) anos e que tenham pendências de promoção até 31 de dezembro de _____, têm direito a duas promoções relativas a esse período.

- 5- O pessoal do Técnico do quadro privativo do _____ com tempo mínimo de serviço efetivo superior a 15 (quinze) anos e que tenham pendências de promoção até 31 de dezembro de _____, têm direito a três promoções relativas a esse período.
- 6- Na regularização das pendências de promoção devem ser considerados os seguintes aspetos:
- a) O tempo de serviço efetivamente prestado na carreira;
 - b) A efetiva evolução na carreira até 31 de dezembro de _____;
 - c) O preenchimento dos requisitos para o acesso na função; e
 - d) Avaliação de desempenho.

Artigo 6º

Enquadramento do pessoal do quadro privativo do _____ nas novas funções

O enquadramento do pessoal do quadro privativo do _____, que integram os atuais cargos, na nova carreira é efetuado nos termos constantes do anexo _____ ao presente diploma.

Artigo 7º

Lista de transição

- 1- A lista de transição é nominativa e deve indicar a situação atual do trabalhador à data da transição e o enquadramento na nova carreira.
- 2- Previamente à elaboração da lista provisória de transição o serviço responsável pela gestão dos recursos humanos do respetivo departamento governamental deve proceder à análise e registo numa ficha do percurso profissional de cada um dos funcionários abrangidos no processo de transição cujo modelo é aprovado por Portaria do membro do Governo responsável pela área da Administração Pública e disponibilizado pelo serviço central responsável pela gestão dos recursos humanos na Administração Pública.
- 3- A lista de transição referida no número 1, deve ter colunas indicando as seguintes informações relativas a cada trabalhador:
 - a) Coluna 1- Nome;
 - b) Coluna 2- Data de ingresso;
 - c) Coluna 3- Regime de vinculação;
 - d) Coluna 4- Modalidade de vinculação;
 - e) Coluna 5 - Habilitações literárias;
 - f) Coluna 6 – Cargo;
 - g) Coluna 7- Categoria;
 - h) Coluna 8- Nível;

- i) Coluna 9- Remuneração;
 - j) Coluna 10- Número de anos relevantes para a regularização das pendências de promoção;
 - k) Coluna 11-Período de tempo considerado para regularização;
 - l) Coluna 12- Promoção concedida por exercício de cargo eletivo ou de titular de cargo político, ou de dirigente ou de quadro especial;
 - m) Coluna 13- Número de promoções concedidas relativas ao período previsto na coluna 10;
 - n) Coluna 14- Cargo após regularização;
 - o) Coluna 15- Categoria após regularização;
 - p) Coluna 16- Nível após regularização;
 - q) Coluna 17- Remuneração após regularização;
 - r) Coluna 18- Regime de vinculação;
 - s) Coluna 19 – Modalidade de vinculação;
 - t) Coluna 20- Função;
 - u) Coluna 21- Grupo de Enquadramento Funcional- GEF;
 - v) Coluna- 22-Nível de remuneração.
- 4- As colunas devem ser agrupadas de seguinte forma:
- a) Colunas de 1 a 9- Situação atual;
 - b) Colunas 10 a 17 – Regularização das pendências de promoção;
 - c) Colunas de 18 a 22- Enquadramento no PCFR do pessoal do quadro privativo do _____.
- 5- Ao pessoal colocado em situação de mobilidade é, igualmente, aplicável, na parte adequada, o disposto nos números anteriores.
- 6- Sem prejuízo do que nele se dispõe em contrário, a transição para o PCFR do Pessoal do _____ produz efeitos a partir da data de publicação da lista nominativa de transição no Boletim Oficial.

Artigo 8º

Processo de elaboração e homologação de listas de transição do pessoal

- 1- O processo de elaboração das listas de transição, tramita em cinco etapas:
- a) Etapa 1- No prazo de sessenta dias, a contar da publicação do Plano de Carreiras, Funções e Remunerações, o serviço responsável pela gestão dos recursos humanos do _____ deve proceder à elaboração da lista nominativa

provisória, que deve ser afixada em locais de estilo para eventual reclamação no prazo de quarenta e cinco dias, com conhecimento dos sindicatos representativos dos funcionários da Administração Pública.

- b) Etapa 2- Terminado o prazo para a dedução de eventual reclamação o serviço responsável pela gestão dos recursos humanos do _____ deve proceder à análise, resposta de todas as eventuais reclamações apresentadas, introduzir as alterações resultantes da procedência das reclamações, elaborar a lista de transição definitiva e submetê-la ao membro de Governo da tutela para aprovação;
 - c) A lista aprovada é remetida pelo serviço responsável pela gestão dos recursos humanos do _____ ao serviço central responsável pela gestão dos recursos humanos na Administração Pública para emitir parecer sobre o cumprimento das regras de transição constantes do PCFR aprovado e dos princípios gerais sobre a elaboração da lista de transição em vigor na Administração pública, ao qual deve ser anexado as reclamações deduzidas, as respostas notificadas aos reclamantes.
 - d) Etapa 3- Emitido o parecer o mesmo é remetido ao membro de Governo responsável pela área da Administração Pública para homologação.
 - e) Etapa 4- A lista homologada é remetida ao membro do Governo do departamento governamental de Tutela para proferir o despacho autorizando a sua publicação.
 - f) Etapa 5- O serviço responsável pela gestão dos recursos humanos do _____ faz a publicação da lista homologada e do extrato do despacho proferido pelo respetivo membro de Governo de Tutela que autoriza a sua publicação.
- 2- A lista de transição definitiva homologada e publicada produz efeitos automaticamente, não carecendo do Visto do Tribunal de Contas, de posse ou demais formalidades.
 - 3- A lista de transição publicada em violação da tramitação descrita nos números anteriores é inválida.

Artigo 9º

Adesão do pessoal

O pessoal efetivo do quadro privativo do _____, em funções à data da entrada em vigor do PCFR, adere ao mesmo se no prazo de 15 (quinze) dias a contar da data da respetiva publicação no Boletim Oficial não se opuserem expressamente e por escrito.

Artigo 10º

Integração do pessoal em regime de contrato de trabalho a termo resolutivo certo ou incerto no quadro privativo do _____

- 1- O pessoal vinculado por contrato de trabalho a termo certo ou incerto com período de vigência igual ou superior a 5 anos passa a integrar o quadro do pessoal do _____ nas respetivas carreiras, função e posição de remuneração equivalente para o qual foi contratado, conforme as habilitações e formações adquiridas.

2- Para efeitos de contagem de tempo de serviço para antiguidade do pessoal a que se refere o número anterior, releva a data constante do contrato de trabalho.

Artigo 11º

Salvaguarda de direitos adquiridos

A implementação do novo sistema remuneratório, quer o previsto no Anexo ____, que constitui a Tabela de Remuneração Transitória, quer o que vier a ser definido na Tabela Única de Remunerações a aprovar por diploma próprio, não pode resultar, em caso algum, na redução da remuneração base legalmente estabelecida que o Pessoal do quadro privativo do _____, aufera ou na diminuição das expectativas de desenvolvimento profissional decorrentes da carreira em que está inserido à data da entrada em vigor do presente diploma.

Artigo 12º

Regime subsidiário

Aplica-se, subsidiariamente, ao pessoal do quadro privativo do _____, o regime jurídico da Função Pública.

Artigo 13º

Disposições revogatórias

É revogado o Decreto-Lei n.º _____ / _____, de 12 de dezembro.

Artigo 13.º

Entrada em vigor

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

Visto e aprovado em Conselho de Ministros.

Publique-se.

O Presidente da República,

Referendado em.... de de

O Primeiro-Ministro,

ANEXO I

PLANO DE CARREIRAS, FUNÇÕES E REMUNERAÇÕES DO PESSOAL DO QUADRO PRIVATIVO DO INSTITUTO NACIONAL DE INVESTIGAÇÃO E DESENVOLVIMENTO AGRÁRIO

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

Objeto

O presente Plano de Carreira, Funções e Remunerações, adiante designado por PCFR do pessoal do quadro privativo do ^{Artigo 1º} _____, regula as relações jurídico-laborais, estabelece os princípios, regras e critérios de organização, estruturação e desenvolvimento profissional do pessoal do _____.

Artigo 2º Âmbito de aplicação

O presente PCFR aplica-se a todos os trabalhadores do quadro privativo do _____, independentemente do grupo profissional, categoria ou função em que se enquadrem, sem prejuízo de situações decorrentes de regimes especiais, nomeadamente a prestação de serviços de pessoal externo, requisição, comissão de serviço ou destacamento.

Artigo 3º

Definições

1- Para efeitos do presente diploma, considera-se:

- a) “Pessoal do quadro privativo do _____” qualquer trabalhador ou funcionário público, que exerça funções no _____, nos termos legais;
- b) “Trabalhador”: pessoa que trabalha sob a ordem e direção de outrem e mediante o pagamento de um salário mensal;
- c) “Funcionário” aquele que desempenha funções permanentes na Administração Pública e que possui um vínculo de emprego público por nomeação ou mediante contrato de trabalho por tempo indeterminado;
- d) “Função”, conjunto de postos de trabalho, inseridos num determinado serviço ou organismo, com um objetivo idêntico ou semelhante no que diz respeito às suas principais atividades e responsabilidades, que exigem dos seus titulares um determinado perfil mínimo de qualificação, experiência e outros requisitos;

- e) “Posto de Trabalho”, conjunto de atividades e responsabilidades atribuídas a uma única pessoa;
- f) “Manual de Funções”, documento que integra as descrições de função de um determinado departamento governamental, serviço, organismo ou instituição
- g) “Avaliação de Funções”, processo de análise do conteúdo de uma função, a partir da sua descrição, utilizando para tal um modelo de avaliação de funções constituído por um conjunto de critérios de valorização e escalas previamente definidos, que permite atribuir uma determinada pontuação a cada função, conseguindo comparar os níveis de responsabilidade e a exigência do perfil requerido dos titulares de cada uma das funções;
- h) “Grupo de Enquadramento Funcional”, (GEF), intervalo de pontuação que decorre da escala utilizada na Avaliação de Funções e que permite definir qual o posicionamento mínimo e máximo, na tabela única de remunerações, a que os titulares de uma determinada função podem aceder;
- i) “Tabela Única de Remunerações”, (TUR), tabela salarial única da Administração Pública que contém a totalidade dos GEF e respetivos níveis de remuneração que são utilizados na fixação da remuneração base dos funcionários da Administração Pública;
- j) “Nível de Remuneração”, posição e correspondente valor de remuneração dentro de um determinado GEF;
- k) “Posição de Remuneração”, posição na tabela única de remunerações que resulta do cruzamento de um determinado GEF com um determinado nível de remuneração;
- l) “Evolução Vertical”, mudança de função que corresponde sempre à integração num GEF mais elevado, permitindo ao funcionário aceder futuramente às evoluções horizontais que correspondem aos aumentos de nível salarial previstos para esse novo GEF;
- m) “Evolução Horizontal”, mudança para um nível de remuneração mais elevado dentro do mesmo GEF, que pode corresponder a uma evolução, por concurso, para uma categoria mais elevada, ou a um aumento de nível de remuneração dentro da mesma categoria, por mérito, em consequência dos bons resultados obtidos no sistema de gestão de desempenho de acordo com as previstas na legislação aplicável à gestão de desempenho;
- n) “Quadro de pessoal” documento que contém a indicação das funções e número de postos de trabalho em cada uma dessas funções de que um órgão, serviço ou organismo carece para o desenvolvimento das suas atividades;
- o) “Mapa de efetivos”, documento que contém a indicação das funções e do número de postos de trabalho em cada uma dessas funções de que um órgão, serviço ou organismo detém para o desenvolvimento das suas atividades num ano civil.
- p) “Categoria” posição que o trabalhador ocupa no âmbito de uma determinada carreira, fixada de acordo com o conteúdo funcional, complexidade, grau de

maturidade e qualificação profissional e que o integra num determinado grupo profissional, referida à grelha única de remuneração da Função pública correspondendo as categorias mais elevadas a níveis de autonomia e maturidade mais elevado com que as funções são desempenhadas;

- q) “Carreira” conjunto de cargos profissionais com a mesma natureza funcional, e hierarquizados segundo grau de responsabilidade e complexidade nelas inerentes;
 - r) “Cargo” conjunto de funções e responsabilidades cometidas a determinado trabalhador do _____;
 - s) Subsídio: prestação pecuniária concedida além do respetivo salário, com base em critérios devidamente definidos pelo órgão competente do _____;
 - t) Concurso interno: concurso aberto aos trabalhadores do _____;
 - u) Concurso externo: concurso aberto a todos os cidadãos, estejam ou não vinculados ao _____;
 - v) Qualificação profissional: conjunto de requisitos exigíveis para o ingresso e desenvolvimento profissional;
 - w) “Desenvolvimento Profissional”, consiste nas evoluções verticais, correspondentes a mudança de função e GEF, que permitem que um funcionário desempenhe novas funções mais exigentes e complexas e, nas evoluções horizontais, permitem mudanças do nível de remuneração dentro da mesma categoria ou para novas categorias dentro do mesmo GEF;
 - x) “Créditos de Desempenho, abreviadamente CDD”, consiste no valor de pontuação positiva acumulada por um determinado funcionário, obtida em sede do sistema de gestão de desempenho, que uma vez alcançado, permite a esse funcionário aceder a uma evolução horizontal por desempenho, reunidas as restantes condições para tal;
 - y) Gestão de desempenho: conjunto de procedimentos relacionados com a definição e avaliação dos objetivos a alcançar e atividades a realizar pelas equipas e indivíduos, visando utilizar essa avaliação como instrumento de melhoria continua do desempenho dessas equipas e indivíduos, reforçando uma cultura de valorização do mérito e da excelência;
- 2- Todas as demais expressões, utilizados neste diploma e não mencionadas no número anterior, têm o mesmo significado que os empregues no código laboral, e subsidiariamente no regime jurídico do emprego Público da Administração Pública e respetiva legislação complementar, com as necessárias adaptações.

Objetivos

O presente diploma visa os seguintes objetivos:

- a) Definir os critérios de ingresso e acesso no _____;

- b) Promover o desenvolvimento profissional com enfoque na gestão de desempenho;
- c) Estimular a capacitação dos trabalhadores;
- d) Atrair e reter pessoal qualificado e competente;
- e) Racionalizar recursos humanos e pleno aproveitamento dos efetivos.

Regime jurídico do pessoal

- 1- O pessoal do quadro privativo do _____ está sujeito ao regime jurídico de contrato individual de trabalho, previsto no código laboral cabo-verdiano, com as especificidades decorrentes do presente PCFR.
- 2- As funções de direção são exercidas em regime de comissão de serviço ou contrato de gestão, nos termos da legislação aplicável.

Vontade contratual

Artigo 6º

- 1- A celebração do contrato de trabalho e o início a qualquer título do exercício de funções, no âmbito do regime jurídico do contrato de trabalho, pressupõe a aceitação pelo trabalhador do presente PCFR e demais normas complementares, que disciplinam a relação de trabalho.
- 2- Presume-se aceitação tácita do presente PCFR, a assinatura do contrato de trabalho pelo trabalhador.
- 3- A vontade contratual dos trabalhadores do _____ dá-se mediante a adesão ao presente PCFR.

Artigo 7º

Descrição de funções

- 1- Todas as funções que integram as carreiras do quadro privativo do _____ são identificadas por uma descrição de função, que faz parte integrante do Manual de Funções deste organismo.
- 2- O manual de funções referido no número 1 é aprovado por Portaria Conjunta dos membros do Governo de tutela e responsável pela área da Administração Pública e permanentemente atualizado, devendo essa descrição da função conter elementos mínimos obrigatórios indicados no diploma que aprova o regime jurídico de descrição de funções na Administração Pública.
- 3- A descrição de funções não pode, em caso algum, constituir fundamento para o não cumprimento do dever de obediência, a recusa de execução de tarefas diferentes, mas de complexidade e responsabilidade equiparáveis às indicadas na sua descrição de funções, nomeadamente e em especial, o desempenho de funções de apoio aos serviços e de carácter urgente.

- 4- A descrição das funções que integram as carreiras do quadro privativo do _____ é obrigatória para todos os efeitos previstos na lei.

Avaliação de funções

- 1- Todas as funções que integram as carreiras do quadro privativo do _____ devem ser previamente objeto de avaliação, nos termos do regime jurídico relativo aos procedimentos de designação e avaliação de funções.
- 2- A avaliação de funções que integram as carreiras do quadro privativo do _____ é efetuada pelo serviço responsável pela gestão dos recursos humanos do _____ e homologada pelo membro de Governo responsável pela área da Administração Pública.

Quadro de pessoal

Artigo 9º

- 1- O quadro de pessoal do _____ é o documento que contém a indicação das funções que integram as carreiras do quadro privativo do _____ e o número de postos de trabalho em cada uma dessas funções, necessários para o desenvolvimento das atividades e cumprimento dos seus objetivos.
- 2- O quadro do Pessoal do _____ pode ser organizado por região central ou de base territorial.

Artigo 10º

Mapa de efetivos

O _____ elabora anualmente o mapa de efetivos, contendo a indicação do número de postos de trabalho ocupados em cada uma das funções que o integram.

Artigo 11º

Fixação da remuneração base

A remuneração base do Pessoal do _____ é fixada através da Tabela Única de Remunerações da Administração Pública aprovada em diploma próprio.

Determinação do valor da remuneração base

A determinação do valor da remuneração base do Pessoal do _____ é feita, tendo em conta o nível de autonomia, o grau de responsabilidade, as competências, a experiência profissional, a qualificação do perfil profissional inerentes às funções que integram o quadro privativo do _____, aferido pela avaliação da função ou do

cargo em comissão de serviço que cada um exerce, observando-se o princípio de que, para trabalho igual, salário igual.

CAPÍTULO II

DEVERES, DIREITOS E GARANTIAS DE IMPARCIALIDADE

Secção I

Direitos e deveres

Direitos

O pessoal do quadro privativo do _____, além de gozar dos direitos, previstos no Código Laboral, goza ^{Artigo 13º} ainda dos seguintes direitos:

- a) À receção de justa remuneração pelo serviço prestado;
- b) A um regime de segurança social, nos termos legais, que lhes garanta, a si e aos seus familiares, com efetividade, a assistência e previdência social;
- c) A não ser discriminado, em razão de origem étnica, sexo, religião, filiação partidária;
- d) A ser tratado com respeito e consideração pelo superior hierárquico;
- e) A ascender na carreira profissional, nos termos e condições definidos no presente Estatuto;
- f) A receber preparação e formação adequadas ao pleno exercício das funções e missões que lhe forem atribuídas;
- g) Aos demais direitos reconhecidos pela lei aplicável.

Artigo 14º

Deveres

Sem prejuízo do previsto no Código Laboral, o pessoal do quadro privativo do _____, no âmbito da sua atuação, está sujeito aos seguintes deveres:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade o superior hierárquico, os colegas de trabalho e as demais pessoas que entrem em relação com o _____;
- b) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;
- c) Obedecer as ordens dos seus legítimos superiores hierárquicos em tudo o que respeitar a execução e a disciplina do trabalho;
- d) Exercer com diligência e zelo as tarefas de que for incumbido pelo superior hierárquico dentro dos limites da lei e do contrato;
- e) Contribuir de modo efetivo para o aumento da produtividade do _____;
- f) Zelar pela conservação do património do _____ em especial, dos bens que lhe forem confiados para a realização das suas funções;

- g) Não utilizar para fins alheios ao serviço os locais, equipamentos, bens ou quaisquer materiais do _____;
- h) Não consumir ou promover o consumo do álcool nos locais de trabalho;
- i) Cooperar com os dirigentes na prevenção dos acidentes associados ao consumo excessivo do álcool;
- j) Alertar os respetivos dirigentes para as situações que, no local de trabalho relativas ao consumo do álcool, ou que possam induzir os trabalhadores ao consumo excessivo do álcool e propor medidas de correção;
- k) Cooperar na definição, na execução e na avaliação das políticas, dos programas e das medidas relativas ao consumo excessivo do álcool;
- l) Cumprir todas as disposições vigentes das ordens de serviços e regulamentos internos vigentes no _____;
- m) Cumprir todas as demais obrigações emergentes da Lei e do contrato de trabalho.

Secção II

Garantia de imparcialidade

Artigo 15º **Exclusividade**

As funções do quadro privativo do _____ são, em regra, exercidas em regime de exclusividade.

Artigo 16º

Acumulação com outras funções públicas

- 1- O exercício de funções quadro privativo do _____ pode ser acumulado com o de outras funções públicas quando não exista incompatibilidade entre elas, haja na acumulação manifesto interesse público e estas não sejam remuneradas.
- 2- Sendo remuneradas e havendo manifesto interesse público na acumulação, o exercício de funções do quadro privativo do _____ apenas pode ser acumulado com o de outras funções públicas nos casos previstos no regime jurídico do Emprego Público.

Acumulação com funções privadas

- 1- A título remunerado ou não, o exercício de funções do quadro privativo do _____, não pode ser acumulado com funções ou atividades privadas concorrentes com aquelas ou que com elas sejam conflitantes, ainda que por interposta pessoa, mesmo quando estas últimas sejam não remuneradas.
- 2- Para efeitos do disposto no número anterior consideram-se concorrentes, similares ou conflitantes com as funções públicas as atividades privadas que:

- a) Sejam legalmente consideradas incompatíveis com as funções do quadro privativo do _____;
- b) Sejam desenvolvidas em horário sobreposto, ainda que parcialmente, ao das funções do quadro privativo do _____;
- c) Comprometam a isenção e a imparcialidade exigidas pelo desempenho das funções do quadro privativo do _____;
- d) Provoquem algum prejuízo para o interesse público ou para os direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos.

Autorização para acumulação de funções

- 1- A acumulação de funções não remuneradas depende de despacho dos dirigentes máximos dos serviços, ^{Artigo 18} unidades orgânicas responsáveis pelos serviços, cuja prestação em acumulação se pretende.
- 2- A acumulação de funções remuneradas depende de Despacho dos membros de Governo da tutela e responsáveis pelas áreas das Finanças e da Administração Pública sob proposta do Conselho Diretivo.
- 3- Do requerimento a apresentar para o efeito deve constar as seguintes indicações:
 - a) Local do exercício da função ou atividade a acumular;
 - b) Horário em que ela se deve exercer quando aplicável;
 - c) Remuneração a auferir, quando aplicável;
 - d) Natureza autónoma ou subordinada do trabalho a desenvolver e do respetivo conteúdo;
 - e) Justificação de manifesto interesse público na acumulação, quando aplicável;
 - f) Justificação da inexistência de conflito com as funções públicas, quando aplicável;
 - g) Compromisso de cessação imediata da função ou atividade acumulada no caso de ocorrência superveniente de conflito;
 - h) Período de duração da acumulação de funções.
 - i) Compete àqueles que desempenham funções dirigentes, sob pena de cessação da comissão de serviço, nos termos do respetivo estatuto, verificar da existência de situações de acumulação de funções não autorizadas, bem como fiscalizar, em geral, a estrita observância ^{Artigo 19} das garantias de imparcialidade no desempenho de funções públicas.

Interesse no procedimento

- 1- O pessoal do quadro privativo do _____ está sujeito ao regime de impedimentos, escusa e suspeições consagrado nos artigos 67º a 73º do Código de procedimento Administrativo.
- 2- O pessoal do quadro privativo do _____ não pode prestar a terceiros, por si ou por interposta pessoa, em regime de trabalho autónomo ou subordinado, serviços no âmbito do estudo, preparação ou financiamento de projetos, candidaturas ou

requerimentos que devam ser submetidos à sua apreciação ou decisão ou à de órgãos ou unidades orgânicas colocadas sob sua direta influência.

- 3- O pessoal do quadro privativo do _____ deve nos termos dispostos no artigo 68º e 69º do Código do Procedimento Administrativo comunicar ao respetivo superior hierárquico a existência de situações que se considere impedido.
- 4- A omissão do dever de comunicação a que alude o número anterior constitui falta grave para efeitos disciplinares.
- 5- É aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto no artigo 73º do Código do Procedimento Administrativo.

CAPÍTULO III

PROCEDIMENTOS GERAIS E INSTRUMENTOS DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

Secção I

Recrutamento e seleção

Artigo 20º **Obrigatoriedade de concurso público**

- 1- O recrutamento do pessoal do quadro privativo do _____ é feito por concurso nos termos previstos no diploma que estabelece os princípios e normas aplicáveis ao recrutamento e seleção de pessoal e dirigentes intermédios na Administração Pública.
- 2- No recrutamento e seleção do pessoal do quadro privativo do _____ a descrição da função objeto de recrutamento deve obrigatoriamente constituir anexo ao regulamento do concurso.

Reserva de quotas

- 1- Em todos os concursos externos de recrutamento do pessoal do quadro privativo do _____ é obrigatoriamente fixada uma quota do número total de lugares, com arredondamento para a unidade, a preencher por pessoas com deficiência que não inabilite em absoluto o exercício das tarefas inerentes à função.
- 2- A quota do total do número de lugares referido no número anterior é estabelecida no diploma que desenvolve as bases gerais do regime jurídico da prevenção, habilitação, reabilitação, e participação da pessoa com deficiência.

Artigo 22º

Secção II

Ingresso

Procedimentos de ingresso

- 1- O ingresso nas funções que integram as carreiras do quadro privativo do _____ faz-se, em regra, pelo primeiro nível de remuneração dos GEF no qual se inserem para a qual o concurso de recrutamento e seleção é realizado, independentemente do grau académico que detém.
- 2- Apenas é permitido o ingresso nas funções do quadro privativo do _____ dos candidatos aprovados em concurso que, tendo concluído a totalidade da duração desse estágio probatório, tenham obtido a avaliação de desempenho positivo.
- 3- Em casos devidamente fundamentados, pode-se, excecionalmente, mediante concurso externo prévio, admitir o ingresso em níveis superiores ao primeiro nível de remuneração do respetivo GEF, de indivíduos que possuam qualificação e experiência profissionais superiores à que, em regra, é exigida para a sua ocupação, para o pessoal que ingressa o quadro privativo do _____.

Requisitos específicos para o ingresso

- 1- Constitui requisito físico necessário ao exercício da função ...a ausência, comprovada por adequado atestado médico, de quaisquer lesões ou enfermidades que impossibilitem o exercício da docência ou sejam suscetíveis de ser agravadas pelo desempenho de funções _____
- 2- A existência de deficiência física não é impedimento ao exercício de funções ... se e enquanto for compatível com os requisitos exigíveis para o exercício de funções _____, nos termos de adequado atestado médico.
- 3- Constitui requisito psíquico necessário ao exercício de funções a ausência de características de personalidade ou de situações anómalas ou patológicas de natureza neuropsiquiátrica que ponham em risco _____, impeçam ou dificultem o exercício da docência ou sejam suscetíveis de ser agravadas pelo desempenho de funções _____.
- 4- A existência de toxicodependências ou alcoolismo, comprovada pela Comissão de Verificação de Incapacidades, é impeditiva do exercício de funções _____

Artigo 24º

Secção III

Estágio probatório

Estágio

- 1- O exercício das funções do quadro privativo do _____ inicia-se com o decurso do estágio probatório, em que o candidato tenha sido avaliado positivamente,

- ou com o ingresso na função, nos casos em que o mesmo é dispensado da realização de estágio probatório.
- 2- Os candidatos aprovados em concurso para ingressar no quadro privativo do _____ mediante contrato de trabalho por tempo indeterminado, são sujeitos a estágio probatório, nas estruturas do _____ indicados pela entidade promotora de concurso.
 - 3- Para efeitos do disposto no número anterior, a frequência do estágio probatório concretiza-se através de um contrato de estágio, celebrado por escrito, sendo o _____ representado pelo Conselho Diretivo, estando sujeito às formalidades de provimento em função pública.
 - 4- O estágio probatório tem a duração de 1 (um) ano e é contínuo não podendo ser interrompido, salvo por motivos especiais previstos na lei.
 - 5- O tempo de serviço decorrido no estágio probatório que se tenha concluído com sucesso é contado, para todos os efeitos legais, nas carreiras que integram o quadro privativo do _____.
 - 6- O tempo de serviço decorrido no estágio probatório, no caso de funcionários nomeados ou contratados noutra carreira, que se tenha concluído sem sucesso é contado apenas para efeito de antiguidade na carreira e categoria às quais regressa.
 - 7- Se o candidato selecionado já tiver sido nomeado definitivamente ou contratado mediante contrato por tempo indeterminado em lugar de outra carreira, o estágio probatório é efetuado em comissão de serviço.
 - 8- Na situação referida nos números 6 e 7, para garantir o regresso nos casos em que estágio probatório se tenha concluído sem sucesso, a desvinculação de um funcionário é efetuada mediante autorização do Conselho Diretivo.
 - 9- Os demais termos de regulamentação do estágio probatório são aprovados pelo Conselho Diretivo.
 - 10- Até à aprovação da regulamentação referida no número anterior aplica-se o regime Jurídico do Estágio Probatório na Administração Pública.

Artigo 25º

Remuneração

Durante o estágio probatório, o estagiário tem direito a uma remuneração correspondente a 80% (oitenta por cento) do valor do primeiro nível de remuneração do GEF no qual se insere a função para a qual o estágio é efetuado.

Acompanhamento do estagiário

O estagiário é orientado e acompanhado por um tutor designado pelo _____ responsável pela área _____, mediante um plano com objetivos e atividades-chave definidos nos mesmos termos previstos no sistema de gestão de desempenho aplicável, considerando a duração total do estágio de um ano como um ciclo anual de planeamento de avaliação de objetivos e atividades-chave.

Avaliação do estagiário

- 1- A responsabilidade pela avaliação do desempenho do estagiário é do tutor que o acompanha.
- 2- Até duas semanas antes do final do estágio, o estagiário apresenta ao seu tutor a sua autoavaliação nos objetivos e atividades que lhe foram atribuídas.
- 3- No final do estágio, o tutor efetua a sua avaliação dos objetivos e atividades levados a cabo pelo estagiário, preenchendo uma ficha de gestão de desempenho nos mesmos moldes aplicáveis à avaliação do desempenho do pessoal do regime geral da Administração Pública, fazendo anteceder o preenchimento dessa ficha de uma reunião de gestão de desempenho com o estagiário, no qual a sua avaliação é discutida, tendo também em consideração a autoavaliação anteriormente efetuada.
- 4- No processo de avaliação de desempenho a classificação do estagiário obedece a seguinte escala:
 - a) Inferior a 50 pontos - negativo;
 - b) Superior a 50 pontos- positivo.
- 5- O estagiário cuja avaliação seja positiva é provido na função para a qual foi recrutado e selecionado, nos termos da lei e do presente PCFR.
- 6- Quando a avaliação do estagiário for negativa, pode o estágio probatório ser prorrogado por um período definido pelo seu tutor, até o máximo de seis meses, findo o qual será submetido a nova avaliação.
- 7- A avaliação do desempenho do estagiário, expresso na sua ficha de gestão de desempenho, carece de homologação pelo dirigente superior que designou o tutor.
- 8- A avaliação do desempenho efetuada pelo tutor e devidamente homologada pelo dirigente superior que o designou não admite impugnação.

Artigo 28º

Duração, interrupção e cessação do estágio

- 1- O estágio probatório é contínuo, não podendo ser interrompido, salvo por motivos especiais ponderosos, designadamente maternidade, paternidade e incapacidade temporária, por doença natural ou acidente.
- 2- Sem prejuízo de poder ser prorrogado nos termos do nº 6 do artigo anterior, o estágio probatório tem a duração de um ano, findo o qual, o tutor deve remeter à entidade competente o relatório final da avaliação para efeitos de celebração do contrato por tempo indeterminado, caso essa avaliação tenha sido de positiva.

3- O estágio probatório pode cessar antecipadamente, com base no relatório fundamentado elaborado pelo tutor, quando o estagiário manifestamente revele não possuir competências exigidas para desempenhar a função para a qual foi recrutado e selecionado.

Secção IV

Sistema de Gestão de desempenho

Gestão de desempenho

- 1- O sistema de gestão de desempenho compreende o conjunto de procedimentos tendentes a apreciar e qualificar o desempenho, as competências, o potencial e a motivação dos trabalhadores.
- 2- O sistema de gestão de desempenho do pessoal do quadro privativo do _____ é aprovado pelo Conselho Diretivo no prazo de 90 dias a partir da data e aprovação do presente diploma.
- 3- Até que se defina e aprove o sistema de gestão de desempenho do pessoal do quadro privativo do _____ é subsidiariamente aplicável o diploma legal que estabelece os princípios e as normas respeitantes ao sistema de gestão de desempenho do pessoal e dirigentes da Administração Pública.

Artigo 29º

Pontuação da Avaliação

- 1- A avaliação final do pessoal do quadro privativo do _____ é quantificável e traduz-se num valor de 1(um) a 100 (cem) pontos, que resulta da ponderação dos objetivos e atividades definidos anualmente, devendo as classificações ser atribuídas em números inteiros.
- 2- O resultado final da avaliação do pessoal do quadro privativo do _____ é expresso através das seguintes menções quantitativas:
 - a) Positivo – pontuação igual ou superior a 50 (cinquenta) pontos; e
 - b) Negativo – pontuação inferior a 50 (cinquenta) pontos.

Garantias do processo de avaliação do desempenho

- 1- Sem prejuízo das regras de publicidade previstas no presente PCFR, o processo de avaliação tem carácter confidencial, devendo os instrumentos de avaliação de cada trabalhador ser arquivados no respetivo processo individual.

- 2- Todos os intervenientes no processo, à exceção do avaliado, ficam obrigados ao dever de sigilo sobre a matéria.
- 3- Anualmente e após conclusão do processo de gestão de desempenho, são divulgados nas estruturas do _____ os resultados globais da avaliação do desempenho mediante informação não nominativa contendo o número de menções globalmente atribuídas ao Pessoal, bem como o número de trabalhadores não sujeitos à avaliação do desempenho.

Secção V

Formação e capacitação

Formação

A formação do Pessoal do quadro ^{Artigo 32º} privativo do _____ desenvolve-se e é garantida de acordo com os princípios gerais constantes das _____.

Artigo 33º

Finalidade

A formação do Pessoal do quadro privativo do _____ visa sua capacitação e qualificação profissional permanente, dotando-o de conhecimentos, competências e capacidades científicas e tecnológicos no domínio _____, necessários para responder às exigências decorrentes do exercício da sua função e à melhoria do seu desempenho pessoal, bem como, para contribuir para a eficiência, a eficácia e a qualidade dos serviços.

Artigo 34º

Planeamento e programação obrigatórios

- 1- Sem prejuízo da sujeição ao regime de capacitação e formação dos demais funcionários e agentes da Administração Pública, a formação do Pessoal do quadro privativo do _____ é obrigatoriamente planeada e programada pelo _____.
- 2- Para efeitos do disposto neste artigo o _____ ^{Artigo 35º} elabora planos anuais e plurianuais de formação necessários ao desenvolvimento do perfil profissional do Pessoal.

Financiamento da formação

- 1- As ações de formação do Pessoal do quadro privativo do _____ que se inserem no plano anual de formação são suportadas pelo orçamento do _____.
- 2- O financiamento das ações de formação que conferem graus académicos, sem prejuízo da atribuição de bolsas ou subsídios por organizações nacionais ou internacionais, que cubram na totalidade ou em parte os custos.

Secção VI

Mobilidade funcional

Mobilidade

Artigo 36º

- 1- Quando haja conveniência do serviço ou para o interesse público, o pessoal do quadro privativo do _____, vinculado por contrato de trabalho por tempo indeterminado, pode ser sujeito a mobilidade funções de carácter específico no Estado, nos institutos públicos ou em autarquias locais, bem como nas empresas públicas, em regime de requisição, mantendo todos os direitos inerentes ao seu quadro de origem.
- 2- Os funcionários da Administração Pública Central, de institutos públicos e de autarquias locais, bem como os trabalhadores das empresas públicas, com garantia do seu lugar de origem e dos direitos neles adquiridos, podem desempenhar funções no _____, em regime de mobilidade, nos termos da legislação que lhes é aplicável.

Artigo 37º

Gestão de desempenho e tempo de serviço em regime de mobilidade

A pontuação obtida na gestão de desempenho, incluindo os CCD disponíveis, do Pessoal do quadro privativo do _____, e o tempo de serviço efetivo noutra carreira em regime de mobilidade transitória, consideram-se válidos para todos os efeitos no lugar do quadro de origem.

Artigo 38º Secção VII

Desenvolvimento profissional

Instrumentos de desenvolvimento profissional

- 1- O desenvolvimento profissional do Pessoal do quadro privativo do _____ efetua-se através de:
 - a) Evolução vertical; e

b) Evolução horizontal.

2- A evolução vertical na carreira do Pessoal do quadro Privativo do _____ ocorre através do acesso à função, posicionada no GEF _____ desde que preencha os requisitos de perfil profissional obrigatório para exercício dessa função.

3- A evolução horizontal na carreira do Pessoal do quadro Privativo do _____ no GEF _____ em que as funções inserem, ocorre através da mudança para o nível de remuneração imediatamente superior, por desempenho positivo, desde que os trabalhadores enquadrados na carreira tenham os CDD disponíveis suficientes para aceder a essa evolução horizontal.

Requisitos obrigatórios para o desenvolvimento profissional

1- O desenvolvimento profissional do Pessoal do quadro privativo do _____ ^{Artigo 39º} por evolução horizontal através da mudança para o nível de remuneração imediatamente superior enquadrado no mesmo GEF depende de:

a) Acumulação de um número total de CDD disponíveis que permita aceder a uma evolução horizontal por desempenho; e

b) Prévia dotação orçamental que assegure a cabimentação da evolução horizontal na estrutura de saúde à qual se encontra afetado.

2- Os CDD não consumidos na evolução horizontal de um determinado trabalhador ficam disponíveis para a evolução horizontal seguinte, acelerando por essa via o ritmo de suas evoluções horizontais por desempenho.

3- Sempre que o Pessoal do quadro privativo do _____ obtenha uma pontuação na avaliação de desempenho, em sede do sistema de gestão de desempenho, negativa, inferior a cinquenta pontos, num determinado ano, essa pontuação não é considerada para efeitos de acumulação de créditos de desempenho para as evoluções horizontais futuras.

4- O desenvolvimento profissional do Pessoal do quadro privativo do _____ para o acesso a nova função por evolução vertical depende de:

a) Preenchimento dos requisitos de perfil profissional obrigatório para o acesso a uma função integrada num GEF mais elevado;

b) Aprovação em concurso interno aberto para evolução profissional; e

c) Prévia dotação orçamental que assegure a cabimentação da evolução vertical na nova função à qual vai aceder.

CAPÍTULO IV

PESSOAL

Pessoal do quadro privativo do _____

O pessoal do quadro privativo do _____ compreende:

- a) Pessoal dirigente;
- b) Pessoal do quadro especial;
- c) Pessoal Técnico;
- d) Pessoal Assistente Técnico;
- e) Pessoal de Apoio Operacional.

Secção I

Pessoal dirigente

Artigo 41º Direção

São funções dirigentes, os de planeamento, direção, organização, coordenação e controlo das atividades inerentes aos Serviços previstos na estrutura orgânica do _____, nos termos do seu Estatuto.

Artigo 42º

Descrição de funções dirigentes

- 1- A descrição de funções dirigentes do _____ consta dos respetivos diplomas orgânicos e no diploma que aprova o Manual de Funções do _____.
- 2- Aplica-se, subsidiariamente, ao pessoal dirigente e equiparados do _____ o Estatuto do Pessoal Dirigente da Administração Pública, sem prejuízo do disposto no presente diploma. **Artigo 43º**

Recrutamento

- 1- Os dirigentes superiores são recrutados por livre escolha do Conselho Diretivo, de entre indivíduos vinculados ou não à Administração Pública, habilitados com curso superior que confere o grau mínimo de licenciatura, que possuam competência técnica, aptidão, experiência profissional e formação adequadas ao exercício das respetivas funções, nos termos do PCFR do pessoal do quadro privativo do _____.
- 2- Os dirigentes intermédios, são recrutados por concurso externo de entre indivíduos vinculados ou não à Administração Pública, habilitados com curso superior que confere o grau mínimo de licenciatura, que possuam competência técnica, aptidão,

experiencia profissional e formação adequadas ao exercício das respetivas funções, nos termos do Estatuto do Pessoal dirigente da Administração Pública.

- 3- O provimento do pessoal de direção é feito em comissão de serviço ou contrato de gestão, por deliberação do Conselho Diretivo.
- 4- Aplica-se subsidiariamente ao pessoal em exercícios de funções dirigentes no _____, o regime geral aplicável ao pessoal dirigente na Função Pública.

Direitos

O pessoal do quadro privativo do _____ ^{Artigo 44º} que for recrutado para exercer funções de direção, goza dos direitos e deveres previstos no presente PCFR.

Secção II

Pessoal do quadro especial

Artigo 45º

Diretor de gabinete

O diretor do gabinete dirige o gabinete de suporte ao Conselho Diretivo do _____.

Artigo 46º

Assessores e Secretário

Os Assessores e Secretário executivo apoiam, assistem, técnica e administrativamente, o Conselho Diretivo no desempenho das suas funções.

Artigo 47º

Recrutamento

O pessoal do quadro especial é recrutado, por livre escolha do Conselho Diretivo, de entre indivíduos habilitados com curso superior, que possuam competência, aptidão, experiência profissional e formação adequada, providos em comissão de serviço

CAPÍTULO V

ESTRUTURAÇÃO DE CAREIRA DO PESSOAL DO _____

Secção I
Vinculação no regime de carreira

Vinculação por contrato de trabalho por tempo indeterminado

Constituem-se, em regra, por contrato de trabalho por tempo indeterminado, as relações jurídicas de emprego público para preenchimento de lugar de quadro privativo do _____.

Forma

1- Os contratos de trabalho celebrados por tempo indeterminado são obrigatoriamente reduzidos a escrito e deles devem constar a assinatura das partes, sendo o _____ representado pelo Conselho Diretivo, estando sujeito a tramitação no serviço central responsável pela gestão dos recursos humanos da Administração Pública.

2- Do contrato devem constar as seguintes indicações:

- a) Nome ou denominação e domicílio ou sede dos contraentes;
- b) Número de identificação civil;
- c) Número de identificação fiscal do funcionário;
- d) Modalidade do contrato;
- e) Função contratada, carreira, categoria e posição de remuneração do funcionário;
- f) Número de identificação bancária do funcionário.
- g) Local e período normal de trabalho;
- h) Regime de prestação de trabalho;
- i) Data do início da atividade;
- j) Data da celebração do contrato;
- k) Identificação da entidade que autorizou a contratação;
- l) Número do concurso no qual o funcionário ou agente foi seleccionado;
- e
- m) Data de homologação do respetivo relatório.

3- Na falta da indicação exigida na alínea i) considera-se que o contrato tem início na data da sua celebração.

Efeitos do contrato declarado nulo

O contrato de trabalho por tempo indeterminado declarado nulo ou anulado produz efeitos como se fosse válido em relação ao tempo durante o qual esteve em execução ou, se durante a ação continuar a ser executado, até à data do trânsito em julgado da decisão.

Secção II
Carreira do pessoal Técnico

Grau de complexidade funcional

A carreira do pessoal Técnico do quadro privativo do _____ é de grau de complexidade três pelo que, para o ingresso nas funções que a integram é exigido a titularidade de curso superior que confere o grau mínimo de licenciatura.

Artigo 51º

Estrutura da carreira do pessoal técnico

- 1- A carreira do pessoal técnico do quadro privativo do _____ é pluricategorial e integra as seguintes ^{Artigo 52º} categorias:
 - a) Técnico júnior;
 - b) Técnico Sénior;
 - c) Técnico Especialista.
- 2- As funções que integram a carreira técnica do pessoal do quadro privativo do _____ devem ser enquadradas nos GEF _____ da tabela única de remuneração na sequência da avaliação de funções, que se desdobram em dez níveis de remuneração cada.
- 3- As categorias de Técnicos júnior e sénior integram três níveis de remuneração e a categoria de Técnicos especialista integra quatro níveis de remuneração cujo montante pecuniário correspondente a cada um é fixado no diploma que aprova a tabela única de remuneração.

Artigo 53º

Ingresso

- 1- O ingresso na carreira do pessoal Técnico do regime geral faz-se, em regra, pelo primeiro nível de remuneração do GEF _____, na qual se insere a função para o qual o concurso de recrutamento é realizado, independentemente do grau académico que o funcionário detém.
- 2- Só podem ingressar na carreira do pessoal Técnico os indivíduos habilitados com curso superior que confere o grau mínimo de licenciatura, após frequência, com avaliação de desempenho positivo, em estágio probatório de um ano, quando exigido.
- 3- Em casos devidamente fundamentados, pode-se, excecionalmente, mediante concurso externo ^{Artigo 44º} prévio admitir o ingresso em níveis superiores ao primeiro nível de remuneração do respetivo GEF, de indivíduos que possuam qualificação e experiência profissionais superiores à que, em regra, é exigida para a sua ocupação, para funcionários da carreira respetiva.

Evolução horizontal

- 1- O acesso ao segundo nível de remuneração da categoria de Técnico júnior ocorre, de entre os técnicos que estão enquadrados no primeiro nível de remuneração da mesma categoria, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:
 - a) Duzentos e oitenta CDD disponíveis, obtidos no primeiro nível de remuneração da categoria de Técnico júnior;
 - b) Haver dotação orçamental que assegure a sua cabimentação no serviço ou organismo ao qual o funcionário se encontra afetado.
- 2- O acesso ao terceiro nível de remuneração da categoria de Técnico júnior ocorre de entre os Técnicos júnior que estão enquadrados no nível de remuneração imediatamente anterior da mesma categoria, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:
 - a) Duzentos e dez CDD disponíveis;
 - b) Haver dotação orçamental que assegure a sua cabimentação no serviço ou organismo ao qual o funcionário se encontra afetado.
- 3- O acesso à categoria de Técnico sénior ocorre de entre indivíduos que estejam no terceiro nível de remuneração da categoria de Técnico júnior, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:
 - a) Duzentos e oitenta CDD disponíveis;
 - b) Haver dotação orçamental que assegure a sua cabimentação no serviço ou organismo ao qual o funcionário se encontra afetado;
- 4- Ser aprovado em concurso interno aberto para evolução profissional. O acesso ao segundo nível de remuneração da categoria de Técnico sénior ocorre de entre os técnicos sénior que estão enquadrados no nível de remuneração imediatamente anterior da mesma categoria, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:
 - a) Duzentos e oitenta CDD disponíveis;
 - b) Haver dotação orçamental que assegure a sua cabimentação no serviço ou organismo ao qual o funcionário se encontra afetado.
- 5- O acesso ao terceiro nível de remuneração da categoria de Técnico sénior ocorre, de entre os Técnicos sénior que estão enquadrados no nível de remuneração imediatamente anterior, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:
 - a) Duzentos e dez CDD disponíveis;
 - b) Haver dotação orçamental que assegure a sua cabimentação no serviço ou organismo ao qual o funcionário se encontra afetado.
- 6- O acesso à categoria de Técnico especialista ocorre de entre os Técnicos sénior que estão enquadrados no terceiro nível de remuneração da categoria de Técnico sénior, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:
 - a) Duzentos e oitenta CDD disponíveis;
 - b) Ser aprovado em concurso interno aberto para evolução profissional;
 - c) Haver dotação orçamental que assegure a sua cabimentação no serviço ou organismo ao qual o funcionário se encontra afetado
- 7- O acesso ao segundo nível de remuneração da categoria de Técnico especialista ocorre de entre os Técnicos especialistas que estão enquadrados no nível de remuneração imediatamente anterior da mesma categoria, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos

- a) Duzentos e oitenta CDD, obtidos no primeiro nível de remuneração da categoria Técnico especialista;
 - b) Haver dotação orçamental que assegure a sua cabimentação no serviço ou organismo ao qual o funcionário se encontra afetado.
- 8- O acesso ao terceiro nível de remuneração da categoria de Técnico especialista ocorre de entre os Técnicos especialista que estão enquadrados no segundo nível de remuneração da mesma categoria, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:
- a) Duzentos e dez CDD disponíveis;
 - b) Haver dotação orçamental que assegure a sua cabimentação no serviço ou organismo ao qual o funcionário se encontra afetado.
- 9- O acesso ao quarto nível de remuneração da categoria de Técnico especialista ocorre, de entre os Técnicos especialista que estão enquadrados no terceiro nível de remuneração da categoria de Técnico especialista, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:
- a) Duzentos e dez CDD disponíveis;
 - b) Haver dotação orçamental que assegure a sua cabimentação no serviço ou organismo ao qual o funcionário se encontra afeto.

Secção III

Carreira do pessoal Assistente Técnico do _____

Artigo 55º

Grau de complexidade e Caracterização

- 1- A carreira do pessoal Assistente Técnico é de grau de complexidade 2.
- 2- Pode ser solicitada no perfil a posse de qualificação profissional, de formação, carteira profissionais, ou de experiência profissional mínima, na área de atuação, desde que se considerem relevantes para a função.
- 3- Pode ainda ser solicitada no perfil a posse de competências específicas, nomeadamente conhecimentos de línguas estrangeiras, ou domínio de tecnologias digitais de comunicação e ferramentas informáticas, ou outras, desde que se considerem relevantes para a função.
- 4- A descrição de função, da carreira do pessoal Assistente Técnico consta do anexo _____ ao presente diploma do qual faz parte integrante.

Níveis de remuneração

A carreira do pessoal Assistente Técnico deve ser enquadrada na sequência da avaliação de funções no GEF 3 da tabela única de remuneração, que se desdobra em dez níveis de remuneração, cujo montante pecuniário correspondente a cada um é fixado no diploma que aprova a tabela única de remuneração.

Ingresso

- 1- Só podem ingressar na carreira do pessoal Assistente Técnico os indivíduos que possuam obrigatoriamente o 12º ano de escolaridade, ou curso de formação profissional equiparado, sendo que nalguns casos são valorizados a formação superior.
- 2- O ingresso na carreira do pessoal Assistente Técnico faz-se, em regra, pelo primeiro nível de remuneração do GEF, na qual se insere a função para o qual o concurso de recrutamento é realizado, independentemente do grau de habilitações literárias que o funcionário detém.

Evolução horizontal

O acesso dentro do mesmo GEF aos níveis de remuneração imediatamente superiores aquela em que se encontra enquadrado um funcionário integrado numa determinada função na carreira do pessoal Assistente Técnico, ocorre reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) Duzentos e oitenta CDD disponíveis;
- b) Haver dotação orçamental que assegure a sua cabimentação no serviço ou organismo ao qual o funcionário se encontra afetado.

Secção IV

Carreira do pessoal de Apoio Operacional

Artigo 59º

Grau de complexidade e caracterização

- 1- A carreira do pessoal de Apoio Operacional é de grau de complexidade 1.
- 2- Pode ser solicitada no perfil a posse de qualificação profissional, formação, carteira profissionais, ou de experiência profissional mínima, na área de atuação, desde que se considerem relevantes para a função.
- 3- Pode ainda ser solicitada no perfil a posse de competências específicas, nomeadamente conhecimentos de línguas estrangeiras, ou domínio de tecnologias digitais de comunicação e ferramentas informáticas, ou outras, desde que se considerem relevante para a função.
- 4- A descrição de função da carreira do pessoal de Apoio Operacional, consta do anexo _____ ao presente diploma, do qual faz parte integrante.

Níveis de remuneração

A carreira do pessoal de Apoio Operacional deve ser enquadrada na sequência da avaliação de funções nos GEF 1 e 2 da tabela única de remuneração, que se desdobram em dez níveis de remuneração cada, cujo montante pecuniário correspondente a cada um é fixado no diploma que aprova a tabela única de remuneração.

Ingresso

- 1- Só podem ingressar a carreira do pessoal de Apoio Operacional os indivíduos que possuam a escolaridade mínima obrigatória ou curso de formação profissional equiparado.
- 2- O ingresso na carreira do pessoal de Apoio Operacional faz-se, em regra, pelo primeiro nível de remuneração do GEF, na qual se insere a função para o qual o concurso de recrutamento é realizado, independentemente do grau de habilitações literárias que o funcionário detém.

Evolução horizontal

O acesso dentro do mesmo GEF aos níveis de remuneração imediatamente superiores aquela em que se encontra enquadrado um funcionário integrado numa determinada função na carreira do pessoal de Apoio Operacional ocorre reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) Duzentos e oitenta CDD disponíveis;
- b) Haver dotação orçamental que assegure a sua cabimentação no serviço ou organismo ao qual o funcionário se encontra afetado.

CAPÍTULO VI

CONDIÇÕES DE TRABALHO E REGIME DISCIPLINAR

Secção I

Regimes de prestação de trabalho

Competência organizativa

Compete ao Conselho Diretivo, em conformidade com os poderes conferidos por lei, pelo presente PCFR e seus regulamentos, a organização e disciplina do trabalho e a fixação dos termos e locais em que devem ser prestados.

Local de trabalho

- 1- Considera-se local de trabalho, a instalação ou conjunto de instalações do _____ situado nas diversas localidades e ilhas onde, com carácter predominante e regular, o trabalhador exerce as suas funções.
- 2- Os trabalhadores do _____ são colocados no local de trabalho expressamente indicado pelo serviço responsável pela área dos recursos humanos.

- 3- Os trabalhadores do _____ são obrigados a prestar trabalho em qualquer das instalações do _____, situadas dentro do território nacional.

Trabalho por turno

Quando as necessidades de serviço o justificarem, poderão ser estabelecidos horários de trabalho por turnos, nas condições aprovadas pelo Conselho Diretivo e nos termos da Lei.

Artigo 65º

Secção II

Regime disciplinar

Regime disciplinar

- Artigo 66º
- 1- Em matéria disciplinar, o pessoal do quadro privativo do _____ está sujeito ao regime disciplinar previsto no Código Laboral Cabo-verdiano, aplicando-se, subsidiariamente, o regime aplicável aos funcionários públicos.
 - 2- A instauração do processo disciplinar é da competência do Presidente do _____, o qual pode delegar nos seus subalternos.
 - 3- Sendo o arguido o Presidente do _____, a instauração do processo cabe ao membro do Governo de tutela.
 - 4- Os serviços competentes do _____ devem manter devidamente atualizado o registo das sanções disciplinares a fim de o apresentarem às autoridades competentes sempre que estas o requeiram.

CAPÍTULO VII

SISTEMA REMUNERATÓRIO

Artigo 67º

Componentes da remuneração

- 1- O sistema remuneratório do pessoal do quadro privativo do _____ compreende:
 - a) Remuneração-base;
 - b) Suplementos remuneratórios;

Artigo 68º

Remuneração base

A remuneração base mensal do Pessoal do quadro privativo do _____ é o montante pecuniário correspondente à posição de remuneração prevista na Tabela Única de Remunerações,

no GEF em que se enquadra a função de gestão e administração de sistemas de informação e base de dados, atendendo ao nível de remuneração na sua categoria.

Suplementos remuneratórios

- 1- Os suplementos remuneratórios são acréscimos remuneratórios concedidos ao Pessoal do quadro privativo do _____ pelo exercício de funções em postos de trabalho que apresentam condições ~~mais~~ exigentes relativamente a outros postos de trabalho, caracterizados por idêntica função ou idênticas carreira e categoria.
- 2- Constituem suplementos remuneratórios atribuídos ao Pessoal do quadro privativo do _____:
 - a) Trabalho extraordinário;
 - b) Trabalho noturno;
 - c) Trabalho em dias de descanso semanal ou feriados;
 - d) Trabalho prestado em condições de risco, penosidade ou insalubridade;
 - e) Participação em comissões ou grupos de trabalho, não acumuláveis com as alíneas a), b) e c);
- 3- O regime, as condições de atribuição e os valores de cada um dos suplementos referidos neste artigo são fixados por portaria dos membros de Governo da tutela e responsáveis pelas áreas das Finanças e da Administração Pública.

Artigo 70º

Momento em que tem lugar o direito à remuneração

O direito à remuneração do Pessoal do quadro privativo do _____ constitui-se com a publicação no Boletim Oficial do extrato do contrato individual de trabalho.

CAPÍTULO VIII

EXERCÍCIO DE FUNÇÕES FORA DO QUADRO DO PESSOAL

Vinculação por contrato de trabalho a termo

- 1- Excecionalmente, para o exercício de funções de carácter transitório, no _____ podem ser constituídas relações jurídicas de emprego público, por contrato individual de trabalho a termo resolutivo, certo ou incerto, conferindo ao contratado a qualidade de agente.
- 2- Os postos de trabalho a preencher em regime de emprego são remunerados com remunerações base idênticas às das funções equiparáveis inseridas nas carreiras que integram o _____.
- 3- Os agentes não estão sujeitos aos instrumentos de mobilidade funcional.

- 4- Os agentes não podem aceder a novos níveis de remuneração por via dos instrumentos de desenvolvimento profissional.

Motivo justificativo

As funções que integram as carreiras do Pessoal do quadro privativo do _____ só podem ser exercidas em regime de emprego, mediante contrato individual de trabalho a termo resolutivo, certo ou incerto, nas seguintes situações:

- a) Substituição de Técnico ausente, vinculado por contrato individual de trabalho por tempo indeterminado, que se encontre temporariamente impedido de prestar serviço, designadamente por motivos de doença prolongada, mobilidade, em comissão de serviço, ou em estágio probatório noutra carreira na sequência de seleção em processo concursal;
- b) Substituição de Técnico em relação ao qual esteja pendente a decisão judicial de declaração de licitude do despedimento;
- c) Substituição de Técnico em regime de dispensa de serviço ou licença com direito a lugar no quadro; e
- d) Quando se trate de serviço do _____ criado e em regime de instalação.

Artigo 72º

Contratos sucessivos

A cessação, por motivo não imputável ao agente, de contrato individual de trabalho a termo resolutivo, certo ou incerto, impede nova contratação a termo para o mesmo posto de trabalho antes de decorrido um período equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo as suas renovações, salvo no caso de nova ausência ou novo impedimento do substituído, quando o contrato a termo tenha sido celebrado para a sua substituição.

Artigo 74º

Efeitos e igualdade de tratamento

- 1- O agente goza dos mesmos direitos e está adstrito ao cumprimento dos mesmos deveres do Pessoal do quadro Privativo do _____ vinculado por contrato individual de trabalho por tempo indeterminado numa situação comparável, salvo se razões objetivas justificarem um tratamento diferenciado.
- 2- O Conselho diretivo do _____ proporciona, quando necessário, formação profissional ao agente.

Artigo 75º

Forma

- 1- Na celebração dos contratos individuais de trabalho a termo resolutivo é aplicável o disposto no artigo 49º.
- 2- Tratando-se de contrato individual de trabalho a termo certo, para além dos elementos essenciais exigidos para os contratos individuais de trabalho por tempo indeterminado, devem, ainda, dele constar o motivo justificativo do termo, nos termos do artigo 72º, e a data da respetiva cessação.

Período experimental

O período experimental ^{Artigo 76º} corresponde ao tempo inicial de execução dos contratos individuais de trabalho a termo resolutivo e destina-se a comprovar se o agente possui as competências técnicas e comportamentais exigidas para exercer as funções no _____.

Duração do período experimental

O período experimental tem a seguinte duração:

- a) Sessenta dias, no contrato individual de trabalho a termo certo de duração igual ou superior a seis meses e no contrato individual de trabalho a termo incerto cuja duração se preveja vir a ser superior àquele limite; e
- b) Trinta dias, no contrato individual de trabalho a termo certo de duração inferior a seis meses e no contrato individual de trabalho a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

^{Artigo 77º}
Artigo 78º

Cessaçã do contrato durante o período experimental

- 1- Durante o período experimental, por ato fundamentado, pode Conselho Diretivo do _____ fazer cessar o contrato individual de trabalho, antes do respetivo termo, quando o agente manifestamente revele não possuir as competências exigidas para o exercício da função, sem direito a qualquer indemnização.
- 2- Durante o período experimental, o agente pode, igualmente, resolver o contrato individual de trabalho a termo resolutivo, mediante aviso prévio de dez dias, sem necessidade de invocação ^{Artigo 79º} de justa causa, não havendo direito a indemnização.
- 3- São nulas as disposições do contrato individual de trabalho a termo resolutivo que estabeleçam qualquer indemnização em caso de extinção do vínculo durante o período experimental.

Preferência no ingresso na carreira

1- O agente contratado a termo resolutivo que se candidate, nos termos legais, a procedimento concursal de recrutamento e seleção publicitado durante a execução do contrato ou até noventa dias após a cessação do mesmo, para ocupação de posto de trabalho no _____ para que foi contratado, na modalidade de contrato individual de trabalho por tempo indeterminado, tem preferência, na lista de ordenação final dos candidatos, em situação de igualdade de classificação e caso o contrato não tenha sido denunciado por facto que lhe seja imputável.

2- A violação do disposto no número anterior obriga o Conselho Diretivo do _____ a indemnizar o agente no valor correspondente a três meses de remuneração base.

3- Compete ao agente alegar e provar a violação da preferência prevista no nº 1 e ao Conselho Diretivo do _____ a prova do cumprimento do disposto no mesmo número.

CAPÍTULO IX

CESSAÇÃO DA RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO

Artigo 80º

Causas de cessação

A relação jurídica de emprego público vinculativa do Pessoal do quadro privativo do _____, cessa nos termos estabelecidos para a cessação dos contratos individuais de trabalho por tempo indeterminado no regime jurídico do emprego público.

Artigo 81º

Efeitos de cessação de funções

1- A cessão de funções dirigentes, de gestor público ou de chefia de equipa de trabalho, no _____ ou fora dele, por parte do Pessoal determina o regresso à sua carreira e categoria de origem, sem prejuízo do direito ao desenvolvimento profissional eventualmente pendente e à aposentação.

2- A cessação de funções na carreira do Pessoal do quadro privativo do _____, qualquer seja a causa, implica a privação do exercício de direitos e do gozo de regalias e garantias, bem como a desvinculação de deveres, incompatibilidades e impedimentos, respetivamente conferidos e impostos quando em efetividade de funções e produz os demais efeitos previstos na legislação aplicável aos demais funcionários e agentes da Administração Pública.

Regime de aposentação

1- A aposentação do Pessoal do quadro privativo do _____, rege-se pelo disposto na lei geral relativa à aposentação dos demais funcionários e agentes da Administração Pública.

2- O Pessoal do quadro privativo do _____ está sujeito ao regime de proteção social, assistência médica, hospitalar e medicamentosa dos trabalhadores por conta de outrem.

ANEXO I

(A que se refere os artigos ___ e ___ do PCFR)

Descrição de funções

DESCRIÇÃO DE FUNÇÃO	
1. Organismo	
2. UNIDADE ESTRUTURA	Direção de serviço de recursos humanos
3. CARREIRA	Técnico
4. DESIGNAÇÃO DA FUNÇÃO	
5. POSICIONAMENTO HIERÁRQUICO DA FUNÇÃO	
6. OBJETIVO GLOBAL DA FUNÇÃO:	
7. PRINCIPAIS ATIVIDADES	
8. RESULTADOS PRODUZIDOS	
9. EXIGÊNCIAS DA FUNÇÃO	
10. NÍVEL DE HABILITAÇÃO ACADÉMICA/REQUISITOS ESPECÍFICOS	
11. CONHECIMENTOS TÉCNICO PROFISSIONAIS	
12. TEMPO DE EXPERIÊNCIA	
13. COMPLEXIDADE DOS PROBLEMAS A RESOLVER	
14. NATUREZA, AUTONOMIA E ALCANCE DAS DECISÕES	
15. RESPONSABILIDADE PELO TRABALHO DE OUTROS	
16. RELAÇÕES FUNCIONAIS INTERNAS	
17. RELAÇÕES FUNCIONAIS EXTERNAS	
18. APOIO À EXECUÇÃO DE TAREFAS	
19. RESPONSABILIDADE, TIPO E CONSEQUÊNCIAS DOS ERROS	

ANEXO II
(A que se refere os artigos ___ e ___ do PCFR)

TABELA DE REMUNERAÇÃO TRANSITÓRIA

NIVEL DE REMUNERAÇÃO											
GEF	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	INCREMENTO
10	253 000	257 500	262 000	266 500	271 000	275 500	280 000	284 500	289 000	293 500	4 500
9	217 000	221 000	225 000	229 000	233 000	237 000	241 000	245 000	249 000	253 000	4 000
8	185 500	189 000	192 500	196 000	199 500	203 000	206 500	210 000	213 500	217 000	3 500
7	158 500	161 500	164 500	167 500	170 500	173 500	176 500	179 500	182 500	185 500	3 000
6	136 000	138 500	141 000	143 500	146 000	148 500	151 000	153 500	156 000	158 500	2 500
5	91 000	96 000	101 000	106 000	111 000	116 000	121 000	126 000	131 000	136 000	5 000
4	73 000	75 000	77 000	79 000	81 000	83 000	85 000	87 000	89 000	91 000	2 000
3	55 000	57 000	59 000	61 000	63 000	65 000	67 000	69 000	71 000	73 000	2 000
2	37 000	39 000	41 000	43 000	45 000	47 000	49 000	51 000	53 000	55 000	2 000
1	19 000	21 000	23 000	25 000	27 000	29 000	31 000	33 000	35 000	37 000	2 000

ANEXO IV

(a que se refere o n.º XXX do artigo 1XXXX do XXX)

MAPA DE TRANSIÇÃO DO PESSOAL DE ENFERMAGEM PARA A NOVA MODALIDADE DE VÍNCULO

SITUAÇÃO ATUAL			ENQUADRAMENTO NA TRANSIÇÃO PARA O PCFR	
Regimes de Vinculação	Modalidade de Vínculo	Natureza de Funções	Regimes de Vinculação	Modalidade de Vínculo
Regime de carreira	Nomeação	Permanentes, mas não exclusivas do Estado	Regime de carreira Especial	Contrato de trabalho por tempo indeterminado

ANEXO II

(a que se refere al. b) do n.º 1 do Decreto-Lei)

QUADRO DO PESSOAL DO _____

QUADRO DE PESSOAL DO _____				
FUNÇÕES	Níveis de remuneração	LUGAR NO QUADRO		
		Nº total de Vagas	Nº de Vagas preenchidas	Nº de Vagas por preencher
Pessoal do quadro Especial				
Pessoal dirigente				
Pessoal Técnico				
Técnico Especialista	X			
	IX			
	VIII			
	VII			
Técnico sénior	VI			
	V			
	IV			
Técnico júnior	III			
	II			
	I			
Apoio Operacional e Assistente Técnico				
Pessoal Assistente Técnico	-----			

Pessoal Apoio Operacional	-----			
	TOTAL			