

Mapa comparativo entre os direitos e deveres do pessoal do quadro e além do quadro com base na proposta de lei

Após uma série de revisões e alterações do regime jurídico da função pública, os direitos e deveres do pessoal do quadro e além do quadro têm vindo a ser gradualmente uniformizados. Mais concretamente, o regime de avaliação do desempenho, o regime de previdência, o regime das carreiras, e os regimes de férias, faltas, prémio de antiguidade, horas extraordinárias, trabalho por turnos, subsídio e abono (incluindo subsídios de residência, família, casamento e nascimento) são-lhes aplicáveis, de forma uniformizada. No entanto, dado que ainda existem diferenças nos assuntos n.º 3 a n.º 8 constantes do mapa seguinte, procede-se à respectiva revisão da proposta de lei sobre o Regime do Contrato de Trabalho nos Serviços Públicos, através da qual se uniformizam melhor os direitos e deveres dos trabalhadores dos serviços públicos.

N.º	Forma de provimento Assunto	Regime actual			Regime da proposta
		Nomeação definitiva	Contrato além do quadro	Contrato de assalariamento	Contrato administrativo de provimento
1	Termo de provimento	Sem termo	Não superior a 2 anos	Não superior a 1 ano	<p><u>Normalmente não superior a 2 anos.</u></p> <p><u>Renovação do contrato no máximo de 5 anos</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Caso exista necessidade no serviço público e o trabalhador obtenha uma avaliação de “Satisfaz Muito” durante um período ininterrupto de 4 anos, o contrato pode ser renovado, no máximo, por um período não superior a 5 anos.
2	Período experimental	2 anos (nomeação provisória)	No máximo de 6 meses	Não existe	6 meses

Mapa comparativo entre os direitos e deveres do pessoal do quadro e além do quadro com base na proposta de lei

N.º	Forma de provimento Assunto	Regime actual			Regime da proposta
		Nomeação definitiva	Contrato além do quadro	Contrato de assalariamento	Contrato administrativo de provimento
		<p><u>Exigências de avaliação:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Com a obtenção de menção não inferior a “Satisfaz” no primeiro ano de nomeação provisória, é admitida a renovação por 1 ano; • Com a obtenção de menção não inferior a “Satisfaz” no segundo ano, é convertida em 	(contratação em regime de contrato de assalariamento)		<ul style="list-style-type: none"> • Durante o período experimental, à avaliação aplica-se os Princípios relativos à avaliação do desempenho dos trabalhadores da Administração

Mapa comparativo entre os direitos e deveres do pessoal do quadro e além do quadro com base na proposta de lei

N.º	Forma de provimento Assunto	Regime actual			Regime da proposta
		Nomeação definitiva	Contrato além do quadro	Contrato de assalariamento	Contrato administrativo de provimento
		<p>nomeação definitiva.</p> <ul style="list-style-type: none"> • À avaliação referida aplica-se os Princípios relativos à avaliação do desempenho dos trabalhadores da Administração Pública. 	<ul style="list-style-type: none"> • Não é aplicável os Princípios relativos à avaliação do desempenho dos trabalhadores da Administração Pública dentro do período experimental. 	<ul style="list-style-type: none"> • Não é aplicável os Princípios relativos à avaliação do desempenho dos trabalhadores da Administração Pública dentro do período experimental. 	Pública.
3	Mobilização / Mobilidade	<p><u>Mobilização</u></p> <p>Há 3 formas : transferência, destacamento e requisição.</p> <p><u>Transferência</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Pode ser apresentada por iniciativa do 	Não existe este tipo de regime	Não existe este tipo de regime	<p><u>Mobilidade</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Pode ser apresentada por iniciativa do trabalhador ou do serviço público interessado após obtido o consentimento do trabalhador.

Mapa comparativo entre os direitos e deveres do pessoal do quadro e além do quadro com base na proposta de lei

N.º	Forma de provimento Assunto	Regime actual			Regime da proposta
		Nomeação definitiva	Contrato além do quadro	Contrato de assalariamento	Contrato administrativo de provimento
		<p>trabalhador ou do serviço público interessado após ouvido o trabalhador.</p> <p><u>Exigência quanto ao tempo de serviço já completado:</u> Depende da obtenção de qualidade como funcionário em nomeação definitiva (normalmente aprovada após a nomeação provisória de 2 anos)</p>			<p><u>Exigência quanto ao tempo de prestação de serviço já completado:</u> O trabalhador ter prestado serviço ininterruptamente, à data da proposta de mobilidade, na respectiva carreira no mesmo serviço por um período igual ou superior a dois anos.</p>

Mapa comparativo entre os direitos e deveres do pessoal do quadro e além do quadro com base na proposta de lei

N.º	Forma de provimento Assunto	Regime actual			Regime da proposta
		Nomeação definitiva	Contrato além do quadro	Contrato de assalariamento	Contrato administrativo de provimento
		<p><u>Lugar de transferência:</u> Faz-se, para lugar vago da mesma carreira e categoria, do quadro de outro serviço, ou para carreira diferente do quadro, a que corresponda o mesmo vencimento, semelhante conteúdo funcional e idênticos requisitos habilitacionais.</p> <p><u>A proposta de transferência depende de:</u> o parecer favorável do serviço público de origem.</p>			<p><u>Lugar de mobilidade:</u> Transfere-se para a mesma carreira, categoria e escalão, de outro serviço, sem recurso ao concurso.</p> <p><u>A proposta de mobilidade depende de:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • o parecer favorável do serviço público de origem; e • o parecer dos SAFP, tendo em conta a existência de vaga na dotação do pessoal fora do quadro. <p><u>A autorização de mobilidade cabe a:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • entidade titular do serviço público de origem; e

Mapa comparativo entre os direitos e deveres do pessoal do quadro e além do quadro com base na proposta de lei

N.º	Forma de provimento Assunto	Regime actual			Regime da proposta
		Nomeação definitiva	Contrato além do quadro	Contrato de assalariamento	Contrato administrativo de provimento
		<p><u>A autorização de mobilidade cabe a:</u> entidade titular</p> <p><u>Tempo de serviço prestado:</u> É contado todo o tempo de serviço prestado no serviço público de origem.</p> <p><u>O destacamento</u>¹ e a <u>requisição</u>² são</p>			<ul style="list-style-type: none"> entidade titular do serviço público interessado. <p><u>Tempo de serviço prestado:</u> É contado todo o tempo de serviço prestado no serviço público de origem.</p> <p><u>O contrato original caduca:</u> Quando o trabalhador mudar para um novo serviço, necessita de celebrar um novo contrato, caducando o contrato original.</p>

¹ O tempo de destacamento não pode ser superior a 1 ano, não sendo renovável.

² O tempo de requisição não pode ser superior a 1 ano, podendo ser renovado por um período igual mas no máximo de 3 anos.

Mapa comparativo entre os direitos e deveres do pessoal do quadro e além do quadro com base na proposta de lei

N.º	Forma de provimento Assunto	Regime actual			Regime da proposta
		Nomeação definitiva	Contrato além do quadro	Contrato de assalariamento	Contrato administrativo de provimento
		formas de mobilidade a curto prazo, ou seja, são formas através das quais o funcionário público exerce funções temporariamente num serviço público diverso ou numa entidade diversa do serviço público de origem.			
4	Cessação do exercício de funções	1. Processo disciplinar; 2. Rescisão do trabalhador.	1. Processo disciplinar; 2. Requerimento da resolução do contrato pelo trabalhador com uma antecedência de 60 dias;	1. O trabalhador comunica a sua rescisão ao serviç�o público com uma antecedência de 30 dias;	1. Processo disciplinar; 2. Requerimento da resolução do contrato pelo trabalhador com uma antecedência de 60 dias;

Mapa comparativo entre os direitos e deveres do pessoal do quadro e além do quadro com base na proposta de lei

N.º	Forma de provimento Assunto	Regime actual			Regime da proposta
		Nomeação definitiva	Contrato além do quadro	Contrato de assalariamento	Contrato administrativo de provimento
			<p>3. Avaliação do desempenho;</p> <p>4. Conclusão do trabalho antes do prazo previsto;</p> <p>5. Incapacidade para prestar o serviço estipulado;</p> <p>6. Desnecessidade do trabalho objecto do contrato;</p> <p>7. Extinção da unidade orgânica;</p> <p>8. A Administração deve comunicar a sua intenção de cessação</p>	<p>2. Avaliação do desempenho;</p> <p>3. Resolução por despacho fundamentado da entidade competente;</p> <p>4. Na situação em que não se prevê previamente a duração</p>	<p>3. Avaliação do desempenho;</p> <p>4. Incapacidade permanente e absoluta para o exercício das suas funções;</p> <p>5. A Administração comunica por escrito a sua intenção de cessação do contrato à outra parte com uma antecedência mínima de 60 dias;</p>

Mapa comparativo entre os direitos e deveres do pessoal do quadro e além do quadro com base na proposta de lei

N.º	Forma de provimento Assunto	Regime actual			Regime da proposta
		Nomeação definitiva	Contrato além do quadro	Contrato de assalariamento	Contrato administrativo de provimento
			<p>do contrato à outra parte com uma antecedência mínima de 60 dias;</p> <p>9. A Administração não manifesta intenção de renovar o contrato com 60 dias de antecedência sobre o seu termo;</p> <p>10. Cessação por mútuo acordo entre o serviço público e o trabalhador.</p>	<p>do contrato, a Administração pode fazer cessar as funções dos assalariados, só que lhes deve comunicar a sua cessação com uma antecedência mínima de 30 dias;</p> <p>5. Cessação por mútuo acordo entre o serviço público e o trabalhador.</p>	<p>6. A Administração não manifesta intenção de renovar o contrato com 60 dias de antecedência sobre o seu termo;</p> <p>7. Cessação por mútuo acordo entre o serviço público e o trabalhador.</p>

Mapa comparativo entre os direitos e deveres do pessoal do quadro e além do quadro com base na proposta de lei

N.º	Forma de provimento Assunto	Regime actual			Regime da proposta
		Nomeação definitiva	Contrato além do quadro	Contrato de assalariamento	Contrato administrativo de provimento
5	Indemnização por cessação do exercício de funções	Não há indemnização	O vencimento do mês em que ocorre a cessação de funções e uma indemnização por cessação não superior ao montante do vencimento de 3 meses. ³	Não há indemnização	O vencimento do mês em que ocorre a cessação de funções e uma indemnização por cessação não superior ao montante do vencimento de 3 meses. ⁴
6	Licença sem vencimento / Recontratação	<u>Licença sem vencimento</u> Requerimento por iniciativa do trabalhador ao Chefe do Executivo 1. Licença sem vencimento de longa duração: o	Não existe este tipo de regime	Não existe este tipo de regime	<u>Recontratação</u> <ul style="list-style-type: none"> • O original contrato administrativo de provimento cessa por iniciativa do trabalhador, ou por mútuo acordo pelas partes contratantes. • O trabalhador pode requerer ao serviço público de origem o seu reingresso, mas apenas na mesma lugar original (carreira, categoria e escalão originais), sem recurso ao concurso.

³ Apenas há lugar o direito a indemnização nas situações de conclusão do trabalho antes do prazo previsto, incapacidade para prestar o serviço estipulado, desnecessidade do trabalho objecto do contrato, extinção da unidade orgânica, ou comunicação da cessação do contrato pela Administração com uma antecedência mínima de 60 dias.

⁴ Apenas há lugar o direito a indemnização nas situações de incapacidade permanente e absoluta para o exercício das suas funções, ou comunicação por escrito da cessação do contrato pela Administração com uma antecedência mínima de 60 dias.

Mapa comparativo entre os direitos e deveres do pessoal do quadro e além do quadro com base na proposta de lei

N.º	Forma de provimento Assunto	Regime actual			Regime da proposta
		Nomeação definitiva	Contrato além do quadro	Contrato de assalariamento	Contrato administrativo de provimento
		<p>prazo fixa-se entre 1 ano e 10 anos, o respectivo trabalhador pode pedir para o seu reingresso ao serviço público de origem após o termo de tal prazo.</p> <p><u>Condições:</u></p> <p>1) Após 5 anos de serviço efectivo prestado na qualidade de funcionário de nomeação definitiva (normalmente existe um período de 2 anos de nomeação provisória antes da conversão na nomeação definitiva);</p>			<p><u>Condições:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Existe necessidade e vaga na dotação do pessoal fora do quadro do serviço público de origem; 2. À data da cessação do contrato, o tempo de serviço prestado ininterruptamente nesse serviço público pelo requerente era igual ou superior a sete anos; 3. O requerente obteve menções não inferiores a “Satisfaz Muito” na avaliação do desempenho durante o período de sete anos; 4. O requerente não exerceu quaisquer funções públicas após a cessação do contrato;

Mapa comparativo entre os direitos e deveres do pessoal do quadro e além do quadro com base na proposta de lei

N.º	Forma de provimento Assunto	Regime actual			Regime da proposta
		Nomeação definitiva	Contrato além do quadro	Contrato de assalariamento	Contrato administrativo de provimento
		<p>2) Se encontrem em exercício de funções e contra eles não esteja instaurado processo disciplinar;</p> <p>3) Se mostrem quites com a Direcção dos Serviços de Finanças;</p> <p>4) Não haja inconveniente para o serviço;</p> <p>2. Licença sem vencimento de curta duração: o termo fixa-se entre 1 mês e 1 ano. O respectivo trabalhador pode voltar directamente à lugar original após o termo de tal prazo.</p>			<p>5. O requerimento de recontratação apresenta-se no serviço público dentro dos dois anos seguintes.</p>

Mapa comparativo entre os direitos e deveres do pessoal do quadro e além do quadro com base na proposta de lei

N.º	Forma de provimento Assunto	Regime actual			Regime da proposta
		Nomeação definitiva	Contrato além do quadro	Contrato de assalariamento	Contrato administrativo de provimento
		<u>Condições:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Obtenção da qualidade de funcionário em nomeação definitiva; • Iguais condições constantes dos pontos 2) a 4) sobre a licença sem vencimento de longa duração. 			
7	Regime disciplinar	Aplicável	Aplicável	Não aplicável	Aplicável
8	Horário de trabalho	36 horas de trabalho por semana	36 horas de trabalho por semana	Normalmente são 36 horas por semana, no entanto, é admitida a fixação do horário de trabalho com 44 horas por semana no contrato do trabalhador.	36 horas de trabalho por semana

Mapa comparativo entre os direitos e deveres do pessoal do quadro e além do quadro com base na proposta de lei