

**O PEC(ADO) DE SER TRABALHADOR EM FUNÇÕES
PÚBLICAS**

Reforma do regime da função pública:

- Novo regime de constituição da relação jurídica de emprego público, de carreiras e de remunerações
- Novo sistema de recrutamento
- Novo sistema integrado da avaliação do desempenho (SIADAP)
- Harmonização dos regimes da S Social
- Revisão do Estatuto Disciplinar

Lei nº12-A/2008, de 27 de Fevereiro (LVCR)

- Estabelece os Regimes de Vinculação, de Carreiras e de Remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas.

Lei nº59/2008, de 11 de Setembro (RCTFP)

- Aprova o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas.

Avaliação do desempenho. Enquadramento processual

Noções Básicas de Gestão por Objectivos

Planificação da actividade e dos recursos

Tendo em consideração:

a missão, as atribuições,
a estratégia, os objectivos superiormente fixados,
as competências das unidades orgânicas
e os recursos financeiros disponíveis,

os órgãos e serviços planeiam, aquando da preparação da proposta de orçamento,

as actividades a desenvolver durante a sua execução,
as alterações a introduzir na estrutura orgânica flexível
bem como o respectivo mapa de pessoal.

O ciclo anual de gestão: atribuições orgânicas e compromissos de orientação governamental. **Orientação para os resultados**



Regimes de vinculação, carreiras e de remunerações

Atribuições/competências/actividades	Unidade orgânica/centros de competência ou de produto/área de actividades	Cargos/carreiras/categorias												Área de formação académica e/ou profissional	Nº de postos de trabalho
		Director - Geral (1)	Subdirector - Geral (1)	Director de serviços (1)	Chefe de divisão (1)	Técnico superior	Especialista de informática	Técnico de informática	Coordenador técnico	Assistente técnico	Encargado geral operacional	Encargado operacional	Assistente operacional		
-	-	1													1
-	-		2												2
	Direcção de Serviços A			1											
Actividade A										3			1		
	Subtotal				0	0	0	0	0	3	0	0	1		4
	Divisão X				1										
Competência 1						4								direito	
Competência 2						3								gestão	
Competência 3							1	1							
Actividade B										2				biblioteca e documentação	
					1	7	1	1	0	2	0	0	0		12
	Divisão Y				1										
Total				1	2	12	1	1	0	5	1	3	31		57

Principais linhas orientadoras do acordo proposto pela “Troika”

■ Política orçamental em 2012

1. Melhorar o funcionamento da administração central, eliminando redundâncias, aumentando a eficiência, reduzindo e **eliminando serviços que não representem um uso eficiente do dinheiro público.**

Isto deve produzir poupanças anuais de pelo menos **500 ME.**

- As autoridades portuguesas vão elaborar os planos que serão submetidos a apreciação no **1T 2012.**

Principais linhas orientadoras do acordo proposto pela “Troika”

- i. Reduzir o número de serviços, mantendo a qualidade de provisão;
- ii. Criar um único gabinete de impostos, e promover a partilha de serviços entre as diversas partes da administração central;
- iii. Reorganizar os municípios e a prestação de serviços da administração central ao nível local;
- iv. Fazer a avaliação regular da utilidade, face ao seu custo, dos vários serviços públicos que fazem parte do sector público de acordo com a definição das contas nacionais;
- v. Promover a mobilidade dos trabalhadores nas administrações centrais, regionais e locais;
- vi. Reduzir as transferências do estado para organismos públicos e outras entidades;
- vii. Rever os sistemas de remunerações e regalias nas entidades públicas e nas entidades que definem de forma independente os seus próprios sistemas de remuneração;
- viii. Reduzir os subsídios aos produtores privados de bens e serviços.

Principais linhas orientadoras do acordo proposto pela “Troika”

- Assegurar que a massa salarial do sector público como percentagem do PIB diminui em 2012 e 2013;
- Limitar as admissões de novos funcionários na administração pública para se conseguir reduções anuais em 2012 a 2014 de 1% por ano no pessoal da administração central e 2% na administração local e regional;
- Congelar os salários no sector do governo em termos nominais em 2012 e 2013 e constranger as promoções;
- Reduzir o custo geral orçamentado dos esquemas de saúde para os empregados do governo (ADSE, ADM e SAD) baixando a contribuição do estado e ajustando a abrangência dos **benefícios (!!!)** de saúde, com poupanças de **100ME** em 2012.
- Reduzir as pensões acima de 1500E de acordo com a progressão aplicada aos salários do sector público em Janeiro de 2011 com o objectivo de conseguir poupanças de pelo menos **445ME**;

Principais linhas orientadoras do acordo proposto pela “Troika”

- Reduzir os custos na área da educação, com o objectivo de poupar 195 milhões de euros racionalizando a rede escolar através da criação de agrupamentos de escolas, redução das necessidades de pessoal, centralização de aquisições e de redução e racionalização das transferências para escolas particulares com acordos de associação.
- Suspende a aplicação de indexação de pensões e congelar as pensões, excepto para as pensões mais baixas, em 2012;
- Reduzir as transferências para as autoridades locais e regionais em pelo menos **175ME** com vista a ter também este sector a contribuir para a consolidação orçamental;

Principais linhas orientadoras do acordo proposto pela “Troika”

Estado e Câmaras Municipais terão de reduzir em 15% os cargos dirigentes

A administração central, local e regional vão ser chamadas a **reduzir em 15% os cargos dirigentes e as unidades administrativas**, devendo ser efectuada a partir do último trimestre de 2011.

Recursos Humanos

Preparar um plano abrangente para promover a adaptabilidade, flexibilidade e mobilidade dos recursos humanos na administração pública, inclusive através da formação se for caso disso.

(4T 2011)

Principais linhas orientadoras do acordo proposto pela “Troika”

O Governo terá de preparar uma análise custo/benefício detalhada de todas as entidades públicas e parcialmente públicas, na administração central, regional e local. No último trimestre do ano, e em função das conclusões, a administração responsável terá de optar por encerrar ou manter a entidade, até Junho do próximo ano.

Serão ainda reduzidas as repartições locais de Finanças, Segurança Social ou Justiça, que passarão a ficar concentradas nas lojas de cidadão.

Em que consistem as modalidades de reorganização de serviços? - Decreto-Lei n.º 200/2006 de 25 de Outubro

- **Extinção de serviços** – ocorre quando, por determinação de diploma próprio, o serviço cessa todas as suas actividades sem qualquer transferência das suas atribuições ou competências para outro serviço;
- **Fusão de serviços** – ocorre quando, por determinação de diploma próprio, se procede à transferência total das atribuições e competências de um ou mais serviços que se extinguem, para um ou mais serviços, existentes ou a criar;
- **Reestruturação de serviços** – Ocorre quando por acto próprio, se procede à reorganização de serviços, que se mantêm, tendo por objecto a alteração da sua natureza jurídica ou das respectivas atribuições, competências ou estrutura orgânica interna.
- Poderão existir procedimentos de reestruturação com e sem transferência de atribuições e competências.

Mobilidade especial

Em que consistem as modalidades de reorganização de serviços?

- **Racionalização de efectivos** - Ocorre quando por decisão do dirigente máximo do serviço ou do membro do Governo de que dependa, se procede a alterações no seu número ou nas carreiras ou áreas funcionais dos recursos humanos necessários ao adequado funcionamento de um serviço.

- Artigo 7.º DL 200/2006

Processo de racionalização de efectivos

1 - O processo de racionalização de efectivos compreende todas as operações e decisões necessárias à avaliação dos recursos humanos do serviço para efeitos de eventual decisão sobre o reconhecimento do seu desajustamento face a objectivos, atribuições, actividades e necessidades de funcionamento e sobre a sua colocação em situação de mobilidade especial.

Mobilidade especial – Lei nº 53/2006

Um trabalhador pode ser colocado em SME em resultado das seguintes situações:

- Extinção de serviços (al. a) do n.º 1 do art.º 11.º);
- Fusão de serviços (al. b) do n.º 1 do art.º 11.º);
- Reestruturação de serviços sem transferência de atribuições (al. c) do n.º 1 do art.º 11.º);
- Reestruturação de serviços com transferência de atribuições (al. c) do n.º 1 do art.º 11.º);
- Racionalização de efectivos (al. d) do n.º 1 do art.º 11.º);
- Opção voluntária pela colocação em SME (n.º 4 e 5 do art.º 11.º).

Regimes de vinculação, carreiras e de remunerações

Artigo 5º Mapas de pessoal

2. Nos órgãos e serviços desconcentrados, os mapas de pessoal são desdobrados em tantos mapas quantas as unidades orgânicas desconcentradas.
3. Os mapas de pessoal são aprovados, mantidos ou alterados pela entidade competente para a aprovação da proposta de orçamento e tornados públicos por afixação no órgão ou serviço e inserção em página electrónica, assim devendo permanecer
4. A alteração dos mapas de pessoal que implique redução de postos de trabalho fundamenta-se em reorganização do órgão ou serviço nos termos legalmente previstos.

Regimes de vinculação, carreiras e de remunerações

Artigo 6º

Gestão dos recursos humanos em função dos mapas de pessoal

1. Face aos mapas de pessoal, o órgão ou serviço verifica se se encontram em funções trabalhadores em número suficiente, insuficiente ou excessivo.
8. Sendo excessivo o número de trabalhadores em funções, o órgão ou serviço começa por promover as diligências legais necessárias à cessação das relações jurídicas de emprego público constituídas por tempo determinado ou determinável de que não careça e, quando ainda necessário, aplica às restantes o regime legalmente previsto, incluindo o de colocação de pessoal em situação de mobilidade especial. (Abrange os contratados – artº 3º Lei 11/2008)

Mobilidade especial

Como é que se processa a colocação em SME?

- Em regra, a colocação em SME faz-se por lista nominativa aprovada, após processo de selecção, por despacho do dirigente responsável pelo processo de reorganização, a publicar no Diário da República, produzindo efeitos no dia seguinte ao da sua publicação.
- O trabalhador pode optar voluntariamente pela colocação em SME durante o decurso dos procedimentos de reorganização dos respectivos serviços ou de racionalização de efectivos, desde que obtida a anuência do dirigente máximo do serviço de origem.
- Também poderão solicitar a colocação em SME , voluntariamente, outros trabalhadores, nos termos hoje definidos pela **Portaria n.º 182/2011**, de 5 de Maio.

Mobilidade especial

- **Procedimento em caso de racionalização de efectivos**
- Artigo 15.º/2 da Lei 53/2006
- *a) Lista de actividades e procedimentos que devem ser assegurados para a prossecução e o exercício das atribuições e competências e para a realização de objectivos, em conformidade com as disponibilidades orçamentais existentes;*
- *b) Lista dos postos de trabalho necessários para assegurar as actividades e procedimentos referidos na alínea anterior, por subunidade orgânica ...identificando a carreira e as áreas funcional, habilitacional e geográfica, quando necessárias, com a respectiva fundamentação e em conformidade com as disponibilidades orçamentais existentes;*
- *c) Mapa comparativo entre o número de efectivos existentes no serviço e o número de postos de trabalho referido na alínea anterior.*

Mobilidade especial

- **Procedimento em caso de racionalização de efectivos. Métodos de selecção**
- Artigo 16.o

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

a) Avaliação do desempenho;

b) Avaliação profissional.

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

Mobilidade especial

- **Lei nº 66_B/2007 – Artº 84.º - Critérios de desempate**

Quando, para os efeitos previstos na lei, for necessário proceder a desempate entre trabalhadores ou dirigentes que tenham a mesma classificação final na avaliação de desempenho, releva consecutivamente a avaliação obtida no parâmetro de «Resultados», a última avaliação de desempenho anterior, o tempo de serviço relevante na carreira e no exercício de funções públicas.

Mobilidade Especial - Fases

Transição:

- Destina-se a permitir que o funcionário ou agente reinicie funções, sem necessidade de proceder à frequência de acções de formação profissional que o habilitem a esse reinício.
- Decorre durante 60 dias seguidos ou interpolados após a colocação do funcionário ou agente em SME.
- Mantém a remuneração base mensal correspondente à categoria, escalão e índice detidos no serviço de origem.

Mobilidade

Requalificação:

- Destina-se a reforçar as capacidades profissionais do funcionário ou agente, criando melhores condições de empregabilidade e de reinício de funções e podendo envolver a identificação das suas capacidades, motivações e vocações, a orientação profissional, a elaboração e execução de um plano de requalificação, incluindo acções de formação profissional, a avaliação dos resultados obtidos e o apoio ao reinício de funções.
- Decorre durante o prazo de dez meses, seguidos ou interpolados, após terminada a fase de transição.
- Aufere remuneração no valor de cinco sextos da remuneração base mensal correspondente à categoria, escalão e índice detidos no serviço de origem.

Mobilidade

Compensação

- Destina-se a apoiar o funcionário ou agente cujo reinício de funções não tenha ocorrido em fases anteriores, podendo envolver a frequência de acções de formação profissional, em especial se inseridas em procedimentos concretos de selecção para reinício de funções em serviço.
- Decorre por tempo indeterminado, após terminada a fase de requalificação.
- Aufere remuneração no valor de quatro sextos da remuneração base mensal correspondente à categoria, escalão e índice detidos no serviço de origem.

- **Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas**
- **Lei 59/2008 - Artigo 7.º**
- **Aplicação da Lei n.º 23/2004, de 22 de Junho**

1 - Em caso de reorganização de órgão ou serviço, aplica-se excepcionalmente o estatuído nos artigos 16.º a 18.º da Lei n.º 23/2004, de 22 de Junho, sem prejuízo do disposto no artigo 33.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

- **Artigo 16.º - Sucessão nas atribuições**
- **Artigo 17.º - Extinção da pessoa colectiva pública**
- **Artigo 18.º - Despedimento por redução de actividade**

- **Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas**
- **Lei n.º 23/2004 - Artigo 16.º - Sucessão nas atribuições**

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

2 —

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

Aplica-se, portanto, nos casos de Fusão e Reestruturação de Serviços

■ Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas

■ Artigo 17.º - Extinção da pessoa colectiva pública

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

■ Artigo 18.º - Despedimento por redução de actividade

Para além dos casos previstos no Código do Trabalho, as pessoas colectivas públicas podem promover **o despedimento colectivo ou a extinção de postos de trabalho** por razões de economia, eficácia e eficiência na prossecução das respectivas atribuições, nos termos do mesmo Código, com um dos seguintes fundamentos:

a) Cessação parcial da actividade da pessoa colectiva pública determinada nos termos da lei;

b) Extinção, fusão ou reestruturação de serviços ou de uma unidade orgânica ou estrutura equivalente que determine a redução de efectivos.

■ Regime de VCR

■ Lei 12 A/2008 – Artigo 88.º

■ Transição de modalidade de constituição da relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado

.....

3. Os (então) trabalhadores contratados por tempo indeterminado que exercem funções em condições diferentes das referidas no artigo 10.º mantêm o contrato por tempo indeterminado, com o conteúdo decorrente da presente lei.

4. Os trabalhadores nomeados definitivamente que exercem funções em condições diferentes das referidas no artigo 10.º **mantêm os regimes de cessação da relação jurídica de emprego público e de reorganização de serviços e colocação de pessoal em situação de mobilidade especial próprios da nomeação definitiva**

- **Regime de VCR**
- **Lei 12 A/2008 – Artigos 89.º 1 e 91.º 1/ c), e 3**
- O mesmo regime é aplicável ao pessoal que, na data referida, era:
 - titular de nomeação provisória e comissão de serviço durante o período experimental
 - e bem assim, após o período experimental, ao pessoal que na mesma data era titular de um contrato administrativo de provimento
- A manutenção dos regimes de cessação da relação jurídica de emprego público e de reorganização de serviços e colocação de pessoal em situação de mobilidade especial próprios da nomeação definitiva por parte do pessoal referido nos números anteriores reveste carácter dinâmico; isto é, faz parte do regime de trabalho dos trabalhadores em causa, pelo que não é afectada pela mudança de situação jurídico-funcional, designadamente, pelo facto de o trabalhador mudar de categoria ou carreira, ou celebrar um novo contrato de trabalho em funções públicas com a mesma ou outra entidade empregadora pública.

- **Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas**
- **Lei 59/2008 - Artigo 17.º**
- **Transição entre modalidades de relação jurídica de emprego público**

1 - As disposições do capítulo vii do título ii do Regime, sobre cessação do contrato, **não são aplicáveis aos actuais trabalhadores nomeados definitivamente** que, nos termos do n.º 4 do artigo 88.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, devam transitar para a modalidade de contrato por tempo indeterminado.

Esta excepção não abrange, portanto, nem os anteriores trabalhadores que não eram nomeados, nem os que se vincularam após a entrada em vigor do RCTFP; e

só abrange as causas de cessação do contrato previstas nos normativos indicados

- **Lei 11 A/2008 – Artigo 88.º**
- Os trabalhadores nomeados definitivamente... **mantêm os regimes de:**
 - **cessação da relação jurídica de emprego público** e de
 - **reorganização de serviços e colocação de pessoal em situação de mobilidade especial** próprios da nomeação definitiva
- **Lei 59/2008 - Artigo 17.º**
 - 1 - As disposições do (**cessação do contrato de trabalho**) .. **não são aplicáveis aos actuais trabalhadores nomeados definitivamente** que, devam transitar para a modalidade de contrato por tempo indeterminado.

Regimes de vinculação, carreiras e de remunerações

- **Como articular os conceitos**
 - a. Cessação da relação jurídica de emprego público
 - b. Cessação da nomeação
 - c. Cessação do contrato

Regimes de vinculação, carreiras e de remunerações

Regime de vinculação – Artº 9º

■ Modalidades da **Relação Jurídica de Emprego Público**

A RJEP compreende as relações em que uma parte presta o seu trabalho sob a autoridade, direcção e disciplina de uma das entidades públicas prevista no artº 3º: (Caracter subordinado)

Exclui as relações jurídicas de prestação de serviços

Regimes de vinculação, carreiras e de remunerações

- **Constituição da relação jurídica de emprego público**
- **Requisitos relativos ao trabalhador - Artigo 8º**
 - a. Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
 - b. 18 anos de idade completos;
 - c. Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
 - d. Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
 - e. Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

Regimes de vinculação, carreiras e de remunerações

Regime de vinculação – Artº 9º

■ Modalidades da **Relação Jurídica de Emprego Público**

A **RJEP** constitui-se por:

a) Nomeação, reservada para o exercício das funções nucleares do Estado : Forças Armadas; Representação Externa do Estado; Informações de Segurança; Investigação Criminal; Segurança Pública; Inspeção. (10º).

b) Contrato de trabalho em funções públicas, a adoptar como modalidade comum de vinculação: 500 mil trabalhadores

c) Comissão de Serviço

Regimes de vinculação, carreiras e de remunerações

Artº 9º/3

- **A nomeação** é o acto unilateral da entidade empregadora e depende da aceitação do nomeado.
- **O contrato** é o acto bilateral celebrado entre uma entidade empregadora pública, com ou sem personalidade jurídica, agindo em nome e em representação do Estado,** e um particular, nos termos do qual se constitui uma relação de trabalho subordinado de natureza administrativa.
- Contrato de natureza administrativa
- Contrato de adesão
- ** em respeito da autonomia autárquica constitucionalmente consagrada, o contrato é celebrado em nome da autarquia

Regimes de vinculação, carreiras e de remunerações

- **Cessação da relação jurídica de emprego público - Artigo 31º**
 - a. a não reunião superveniente de qualquer dos requisitos referidos no artigo 8º faz cessar ou modificar a relação jurídica de emprego público.
 - b. a relação jurídica de emprego público cessa quando o trabalhador complete setenta anos de idade.

- **Acrescem outras situações :**
 - a. aplicação de pena disciplinar expulsiva.
 - b. situações de cessação de nomeação ou de contrato que impliquem directamente a cessação da relação jurídica de emprego público

Regimes de vinculação, carreiras e de remunerações

- **Artigo 32º - Cessação da nomeação**
 - a. Conclusão sem sucesso do período experimental,
 - b. Exoneração a pedido do trabalhador;
 - c. Mútuo acordo entre a entidade empregadora pública e o trabalhador, mediante justa compensação;
 - d. Aplicação de pena disciplinar expulsiva;
 - e. Morte do trabalhador;
 - f. Desligação do serviço para efeitos de aposentação.

- **RVCR – Lei 12-A/2008**
- **Cessação do contrato**

- **Despedimento disciplinar por facto imputável ao trabalhador:**
(Estatuto Disciplinar – Lei nº 58/2008, de 9 de Setembro – artigo 9º, nº 1, alínea d) ; artigo 10º, nº 5; artigo 11º, nº 4; e artigo 18º)

Regimes de vinculação, carreiras e de remunerações

- **Artigo 33º - Cessação do contrato**
- Concluído sem sucesso o período experimental:
- O contrato pode cessar pelas causas previstas no RCTFP.
- Quando o contrato por tempo indeterminado deva cessar por despedimento colectivo ou por despedimento por extinção do posto de trabalho, a identificação dos trabalhadores relativamente aos quais tal cessação deva produzir efeitos opera-se por aplicação dos procedimentos previstos na lei em caso de reorganização de serviços.
- O disposto nos n.ºs 5 a 8 (mobilidade especial) é aplicável, com as necessárias adaptações, à cessação do contrato por tempo indeterminado por:
 - a. Caducidade por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de a entidade empregadora pública receber o trabalho; ou
 - b. Despedimento por inadaptação.

Causas de cessação do contrato de trabalho em funções públicas constantes do RCTFP – art^{os} 248.^o, 259^o e seguintes

Caducidade:

extinção do serviço e a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de a entidade empregadora pública receber o trabalho;

e

- a) verificando-se o seu termo;
- b) em caso de impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho;
- c) com a reforma ou aposentação do trabalhador, por velhice ou invalidez.

Causas de cessação do contrato de trabalho em funções públicas constantes do RCTFP – artºs 248.º, 259º e seguintes

Revogação:

Acordo formal e escrito entre as partes

Resolução por iniciativa da entidade empregadora:

Despedimento por inadaptação (259º/260º)

Ex: não tenham sido cumpridos os objectivos previamente fixados e formalmente aceites por escrito, sendo tal determinado pelo modo de exercício de funções e verificado em processo de avaliação de desempenho

Resolução por iniciativa do trabalhador

Existindo justa causa.

Ex: alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade empregadora pública

Denúncia

Por iniciativa do trabalhador, sem justa causa

Cessação da relação jurídica de emprego público por iniciativa da entidade empregadora:

- ❑ Despedimento por inadaptação - artº.s 259º a 279º
- ❑ Despedimento colectivo – art. 33º, nº 3 LCVR
- ❑ Despedimento por extinção do posto de trabalho – art. 33º, nº 3 LCVR.
- ❑ Artigo 18º do Estatuto Disciplinar aprovado pela Lei nº 58/2008, de 9 de Setembro.

Não são inseridas em regime de mobilidade especial

1. Aplicação de pena disciplinar expulsiva. / Despedimento disciplinar por facto imputável ao trabalhador: (Estatuto Disciplinar – Lei nº 58/2008 – artº 9º/ 1º d) ; 10º/ 5; 11º/ 4; e artigo 18º)

2. Situações de cessação de nomeação ou de contrato que impliquem directamente a cessação da relação jurídica de emprego público:

2.1. Caducidade: verificando-se o termo; em caso de impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho; com a reforma ou aposentação do trabalhador, por velhice ou invalidez.

2.2. Revogação: Acordo formal e escrito entre as partes: Resolução por iniciativa do trabalhador: Existindo justa causa (Ex: alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade empregadora pública)

2.3. Denúncia: Por iniciativa do trabalhador, sem justa causa

São inseridas em regime de mobilidade especial

1. Caducidade por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de a entidade empregadora pública receber o trabalho: o despedimento colectivo ou a extinção de postos de trabalho.
2. Despedimento por inadaptação.

- **RVCR – Lei 12-A/2008**
- **Artigo 33º - Cessação do contrato**
-
- 5. Confirmando-se a necessidade de cessação do contrato, o trabalhador é notificado para, em dez dias úteis, informar se deseja ser colocado em situação de mobilidade especial pelo prazo de um ano.
- 6. Não o desejando, e não tendo havido acordo de revogação nos termos do RCTFP, é praticado o acto de cessação do contrato.
- 7. Sendo colocado em situação de mobilidade especial e reiniciando funções por tempo indeterminado .. os procedimentos para cessação do contrato são arquivados sem que seja praticado o correspondente acto.
- 8. Não tendo lugar o reinício de funções, durante o prazo de colocação do trabalhador em situação de mobilidade especial, é praticado o acto de cessação do contrato.

Regimes de vinculação, carreiras e de remunerações

- **Artigo 32º - Cessação da nomeação**
 - a. Conclusão sem sucesso do período experimental,
 - b. Exoneração a pedido do trabalhador;
 - c. Mútuo acordo entre a entidade empregadora pública e o trabalhador, mediante justa compensação;
 - d. Aplicação de pena disciplinar expulsiva;
 - e. Morte do trabalhador;
 - f. Desligação do serviço para efeitos de aposentação.

carlos.pedro.unip.lis

CONTACTOS

Carlos Pedro Fernandes

cpedrofernandes@sapo.pt

91 426 6938
