

Anteprojeto de proposta de lei n.º __/2013

Sumário: Institui e regula o sistema de requalificação dos trabalhadores em funções públicas

Exposição de motivos

A Lei n.º 53/2006, de 7 de dezembro, estabeleceu o regime comum de mobilidade entre serviços dos funcionários e agentes da Administração Pública visando o seu aproveitamento racional, designadamente, através de um conjunto de regras que definiram a situação de mobilidade especial aplicável aos trabalhadores em funções públicas na sequência dos procedimentos de reorganização de órgãos e serviços, bem como o enquadramento legal aplicável aos trabalhadores colocados em situação de mobilidade especial.

O Programa do XIX Governo Constitucional prevê a adoção de um processo de transformação da Administração Pública, tendo como princípios de atuação, entre outros, a avaliação das alterações de enquadramento legal e processual que deverão ser realizadas de forma a permitir uma efetiva, atempada e consequente implementação das decisões de carácter estratégico e operacional que venham a ser tomadas e a aplicação de um plano de recursos humanos que deverá cumprir os termos e prazos inscritos no Memorando de Entendimento sobre as Condicionais de Política Económica, sendo posteriormente objecto de reavaliação para efeitos de estabelecimento de novas regras de recrutamento.

No respeitante à Lei n.º 53/2006, de 7 de dezembro, é possível concluir, de forma inequívoca, pela existência de resistência à sua aplicação, frequentemente justificada pela complexidade dos mecanismos associados aos processos previstos na referida lei, bem como pela inexistência de incentivos de natureza orçamental aos órgãos e serviços que decidam proceder à sua aplicação, uma vez que a redução de encargos gerada pela colocação de trabalhadores em situação de mobilidade especial é transferida para outros órgãos ou serviços.

Por outro lado, o Memorando de Entendimento passou a prever, no âmbito da reforma da Administração Pública, a concretizar durante o ano de 2013, a necessidade de revisão e adequação da mobilidade especial, incluindo a formação e requalificação dos trabalhadores de forma a: permitir uma melhor afetação dos recursos humanos, com o objetivo de facilitar/simplificar os procedimentos de gestão dos trabalhadores que possam vir a ser abrangidos por este instrumento; prever uma maior redução ao longo do tempo da remuneração dos trabalhadores que se encontram em situação de

mobilidade especial e fixar a sua duração máxima; e permitir a sua aplicação a todos os setores da Administração Pública, de forma a incluir também docentes e profissionais de saúde.

Atendendo ao exposto o Governo procede à revogação da Lei n.º 53/2006, de 7 de dezembro, propondo um novo regime que aproveita o figurino estabelecido por aquela lei, por forma a garantir a necessária articulação com o enquadramento jurídico aplicável à Administração Pública, e institui um novo sistema de requalificação, centrado sobre a vertente da preparação profissional para o reinício de funções dos trabalhadores em funções públicas que sejam colocados em situação de requalificação.

Assim, procede-se à harmonização das regras aplicáveis no âmbito dos diferentes procedimentos de reorganização abrangidos pelo Decreto-Lei n.º 200/2006, de 25 de outubro, incluindo um reforço dos motivos orçamental e económico para efeitos de fundamento para o início de procedimentos de reorganização e aplicação do sistema de requalificação.

Simplificam-se as formalidades, relativas aos procedimentos e trabalhadores abrangidos, a que se encontram obrigados os dirigentes dos serviços que sejam responsáveis por processos de reorganização.

Concentram-se as diferentes fases e regras aplicáveis aos trabalhadores que sejam colocados em situação de requalificação, passando a prever-se apenas um momento, com a duração máxima de 18 meses, em que a respetiva compensação será progressivamente decrescente face à remuneração base detida na origem, com fixação de um teto máximo e sem prejuízo da manutenção da remuneração mínima mensal garantida.

Findos os referidos 18 meses após a colocação do trabalhador em situação de requalificação, não tendo conseguido colocação noutra entidade ou serviço durante aquele período, passam os mesmos, de forma automática, a uma situação de licença sem remuneração, com possibilidade de cessação do respetivo vínculo contratual, sendo-lhe devida a correspondente indemnização por antiguidade.

A passagem a situação de licença sem remuneração não abrange os trabalhadores que detenham vínculo correspondente a nomeação, em função da sua integração em carreiras relacionadas com o cumprimento ou a execução de atribuições, competências e atividades relacionadas com as missões genéricas e específicas das Forças Armadas em quadros permanentes, a representação externa do Estado, as informações de segurança, a investigação criminal, a segurança pública, quer em meio livre quer em meio institucional e a inspeção.

As atribuições e competências atualmente atribuídas às secretarias-gerais, bem como as relativas à entidade gestora do sistema de requalificação, são concentradas na Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA), à qual passam a ser afetos os trabalhadores colocados em situação de requalificação, tendo em consideração a sua especial vocação no domínio da formação profissional.

Em simultâneo, são reduzidas as obrigações da entidade gestora do sistema de requalificação no que respeita ao reinício de funções por trabalhadores em situação de requalificação, passando a assumir um papel centrado sobre a disponibilização de informação, por contraponto a um reforço das obrigações dos trabalhadores neste âmbito.

A colocação em situação de requalificação passa a estar reservada aos trabalhadores com nomeação definitiva e os trabalhadores nomeados definitivamente que em 1 de janeiro de 2009 exerciam funções em condições diferentes das referidas no artigo 10.º da Lei nº 12-A/2008, de 27 de fevereiro, tendo transitado para a modalidade de contrato por tempo

Ao nível sectorial assinala-se ainda a alteração das regras aplicáveis a docentes nos termos do respetivo estatuto, passando a ser abrangidos pelas regras que enformam o sistema de requalificação, bem como das autarquias locais, cujo correspondente regime é alterado com o objetivo de possibilitar a cada uma das autarquias locais a assunção das atribuições e competências de entidade gestora do sistema de requalificação para os respetivos serviços e trabalhadores.

Em síntese, o novo sistema de requalificação representa uma mudança face ao sistema instituído pela Lei n.º 53/2006, de 7 de dezembro, facilitando a sua aplicação por parte de todos os intervenientes e garantindo a manutenção de regime diferenciador dos trabalhadores em funções públicas,, com nomeação definitiva ou oriundos desta situação.

Foram observados os procedimentos decorrentes da Lei n.º 23/98, de 26 de maio.

Atenta a matéria, em sede do processo legislativo a decorrer na Assembleia da República, devem ser ouvidos os órgãos de governo próprio das Regiões Autónomas, a Associação Nacional de Municípios Portugueses, a Associação Nacional de Freguesias e o Conselho Económico e Social.

Assim:

Nos termos da alínea d) do n.º 1 do artigo 197.º da Constituição, o Governo apresenta à Assembleia da República a seguinte proposta de lei:

Capítulo I

Objeto e âmbito

Artigo 1.º

Objeto

A presente lei institui e regula o sistema de requalificação de trabalhadores em funções públicas visando o seu aproveitamento racional e procede à oitava alteração à Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, que estabelece os regimes de vinculação, de carreiras e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas, à décima segunda alteração ao Decreto-Lei n.º 139-A/90, de 28 de abril, que aprova o Estatuto da Carreira dos Educadores de Infância e dos Professores dos Ensinos Básico e Secundário e à terceira alteração ao Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, que adapta a Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, com exceção das normas respeitantes ao regime jurídico da

nomeação, aos trabalhadores que exercem funções públicas na administração autárquica e procede à adaptação à administração autárquica do disposto no Decreto-Lei n.º 200/2006, de 25 de outubro, no que se refere ao processo de racionalização de efetivos.

Artigo 2.º

Âmbito de aplicação subjetivo

1 - A presente lei é aplicável a todos os trabalhadores que exercem funções públicas, independentemente da modalidade de constituição da relação jurídica de emprego público ao abrigo da qual exercem as respectivas funções, incluindo os trabalhadores cujo regime aplicável conste de lei especial, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 – Apenas podem ser objeto do sistema de requalificação os trabalhadores com nomeação definitiva e os trabalhadores nomeados definitivamente que em 1 de janeiro de 2009 exerciam funções em condições diferentes das referidas no artigo 10.º da Lei nº 12-A/2008, de 27 de fevereiro, tendo transitado para a modalidade de contrato por tempo indeterminado.

Artigo 3.º

Âmbito de aplicação objetivo

1 - A presente lei aplica-se a todos os órgãos e serviços da administração direta e indireta do Estado, com exceção do respetivo setor empresarial.

2 - O número anterior abrange as instituições de ensino superior públicas.

3 - A presente lei aplica-se aos serviços da administração autárquica, com exceção do respetivo setor empresarial, nos termos do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro.

4 - A presente lei aplica-se aos órgãos e serviços da administração regional, com exceção do respetivo setor empresarial, mediante adaptação por diplomas próprios.

Capítulo II

Procedimento

Artigo 4.º

Procedimentos

1 – Aos trabalhadores em funções públicas de órgãos e serviços ou subunidades orgânicas que sejam objeto de reorganização ou de racionalização de efetivos previstos no Decreto-Lei n.º 200/2006, de 25 de outubro aplicam-se os procedimentos previstos nos artigos seguintes.

2 - A racionalização de efetivos é realizada nas situações a que se refere o n.º 4 do artigo 3.º e o artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 200/2006, de 25 de outubro, bem como por motivos de redução do orçamento do órgão ou serviço, decorrente da diminuição das transferências do Orçamento do Estado ou de receitas próprias, de necessidade de requalificação dos respetivos trabalhadores, para a sua adequação às atribuições ou objetivos definidos, e de cumprimento da estratégia estabelecida.

3 - Para efeitos do presente diploma considera-se «serviço integrador» o órgão ou serviço que integre

atribuições ou competências transferidas de outro órgão ou serviço ou trabalhadores que lhe sejam reafetos.

4 - Considera-se data da extinção do serviço a data da publicação do despacho que aprova a lista a que se refere o n.º 3 do artigo 17º ou, no caso de inexistência desta, a data a fixar nos termos do n.º 6 do artigo 4.º do Decreto –Lei n.º 200/2006, de 25 de outubro.

5 - Concluído o processo de fusão, é publicado na 2.ª série do *Diário da República* despacho do dirigente máximo do serviço integrador ou responsável pela coordenação do processo declarando a data da conclusão do mesmo.

Artigo 5.º

Período de mobilidade voluntária

1 - No decurso do procedimento em caso de extinção decorre igualmente o período de mobilidade voluntária dos trabalhadores, durante o qual não podem ser recusados os pedidos de mobilidade formulados por outros órgãos ou serviços.

2 - Para apoio à mobilidade voluntária referida no número anterior a lista dos trabalhadores do órgão ou serviço extinto é publicitada, por determinação do seu dirigente máximo, na bolsa de emprego público (BEP) até cinco dias úteis após o início do processo.

3 - A mobilidade voluntária relativamente aos trabalhadores selecionados para execução das atividades do serviço extinto que devam ser asseguradas até à extinção produz efeitos na data em que se conclua o respetivo processo.

Artigo 6.º

Trabalhadores em situação transitória

1 - Os trabalhadores que exerçam funções no órgão ou serviço extinto em regime de comissão de serviço ou de instrumento de mobilidade cessam a comissão de serviço ou regressam ao órgão ou serviço de origem, conforme o caso, na data da conclusão do processo, desde que não sejam reafetos nas situações em que exista serviço integrador.

2 - Os trabalhadores do órgão ou serviço extinto que exerçam funções noutra órgão ou serviço num dos regimes referidos no número anterior mantêm-se no exercício dessas funções.

3 – O disposto nos números anteriores é aplicável aos trabalhadores de serviços extintos na sequência de fusão.

Artigo 7.º

Trabalhadores em situação de licença

1 - Os trabalhadores do órgão ou serviço extinto que se encontrem em qualquer situação de licença sem vencimento ou remuneração mantêm-se nessa situação, aplicando-se-lhes o respetivo regime e sendo colocados em situação de requalificação quando cessar a licença, nos termos previstos no

presente diploma.

2 – O disposto no número anterior é aplicável aos trabalhadores de serviço extinto na sequência de fusão.

Artigo 8.º

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

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

Artigo 9.º

Preparação do procedimento

1 - Com a entrada em vigor do diploma orgânico do serviço integrador ou ato que procede à reorganização de serviços ou à racionalização de efetivos, inicia-se o processo de reafetação dos trabalhadores.

2 - O dirigente máximo do serviço integrador, ouvido o dirigente máximo do serviço extinto por fusão ou reestruturado, nas situações aplicáveis, elabora um mapa comparativo entre o número de efetivos existentes no órgão ou serviço e o número de postos de trabalho necessários para assegurar a prossecução e o exercício das atribuições e competências e para a realização de objetivos.

3 – O número de postos de trabalho necessários é definido de forma fundamentada e em conformidade com as disponibilidades orçamentais existentes.

4 -Nos procedimentos em caso de reestruturação sem transferência de atribuições ou competências e racionalização de efetivos, quando o número de postos de trabalho necessários para assegurar a prossecução e o exercício das atribuições e competências e para a realização de objetivos seja inferior ao número de efetivos existentes no órgão ou serviço há lugar à aplicação do disposto nos artigos 14º a 17º.

5 - Os postos de trabalho a que se referem os números anteriores devem ser detalhados por subunidade orgânica ou estabelecimento público periférico sem personalidade jurídica, quando se justifique, identificando a carreira e a área de atividade, nível habilitacional ou área de formação e área geográfica, quando necessárias.

6 - Os mapas a que se referem os números anteriores são aprovados nos termos do artigo 5.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro.

7 - Para efeitos do nº 2, inclui-se nos efetivos existentes no órgão ou serviço os trabalhadores que aí exerçam funções em comissão de serviço ou mobilidade, deles se excluindo aqueles que exerçam funções noutra órgão ou serviço ou se encontrem em situação de licença sem vencimento ou remuneração.

Artigo 10.º

Métodos de seleção

1 - Para seleção dos trabalhadores a reafectar na sequência de qualquer dos procedimentos previstos no presente diploma, aplica-se um dos seguintes métodos:

- a) Avaliação do desempenho, ou;
- b) Avaliação de competências profissionais.

2 - A aplicação de um dos métodos referidos no número anterior é decidida pelo dirigente responsável pelo procedimento e publicitado em locais próprios do órgão ou serviço onde os trabalhadores exerçam funções, tendo em consideração os seguintes critérios:

- a) Quando os trabalhadores da mesma carreira tenham sido objeto de avaliação, no último ano em que esta tenha tido lugar, através do mesmo sistema de avaliação do desempenho, pode aplicar-se o método referido na alínea a) do número anterior;
- b) Pode aplicar-se o método referido na alínea b) do número anterior em qualquer situação.

3 - A fase de seleção é aberta por despacho do dirigente responsável pelo processo de reorganização, o qual fixa o universo de trabalhadores a serem abrangidos e o seu âmbito de aplicação por carreira e por área de atividade, nível habilitacional ou área de formação e área geográfica, bem como os prazos para a sua condução e conclusão, sendo publicitado em locais próprios do serviço onde os trabalhadores exerçam funções.

4 - Fixados os resultados finais da aplicação dos métodos de seleção são elaboradas listas nominativas, por ordem decrescente de resultados.

5 - A identificação e ordenação dos trabalhadores é realizada em função do âmbito fixado nos termos do n.º 3.

6 - O resultado final de cada trabalhador e o seu posicionamento na respetiva lista são-lhes dados a conhecer por documento escrito.

Artigo 11.º

Aplicação do método de avaliação do desempenho

A aplicação do método de avaliação do desempenho é feita, independentemente da categoria dos trabalhadores, nos seguintes termos:

- a) Recorrendo à última classificação qualitativa atribuída e, em caso de igualdade, à classificação quantitativa;
- b) Em caso de empate, recorrendo, sucessivamente, à classificação atribuída nos anos anteriores, incluindo, se necessário, a obtida em diferente categoria ou carreira ou através de diferente sistema de avaliação do desempenho, operando-se, neste caso, as equivalências necessárias, nos termos da legislação geral sobre avaliação do desempenho.

Artigo 12.º

Aplicação do método de avaliação profissional

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

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

a) Competências profissionais relevantes para os postos de trabalho em causa;

b) Experiência profissional relevante para os postos de trabalho em causa.

3 - A avaliação dos fatores referidos no número anterior tem por base a audição do trabalhador e a análise do seu currículo e do respetivo desempenho profissional efetuadas pelos dois superiores hierárquicos imediatos anteriores ao início do procedimento.

4 - O despacho que procede à abertura da fase de seleção pode determinar que a avaliação dos fatores que determinam o nível de adequação se realize, conjuntamente ou não, através da prestação de provas, caso em que não é aplicável o número anterior, podendo ainda fixar escalas de valores e formas de cálculo da pontuação final diferentes das previstas no presente artigo.

5 - Pode ainda integrar os fatores de avaliação o nível de adaptação aos postos de trabalho em causa, demonstrada através da realização de provas adequadas ao conteúdo funcional da carreira.

6 - O nível de adequação exprime-se numa pontuação final que resulta da média aritmética simples dos valores atribuídos aos fatores aplicados.

7 - A pontuação final está sujeita a aprovação pelo dirigente responsável pelo processo de reorganização ou pelo titular de cargo de direção superior de 2.º grau em quem delegue.

8 - Em caso de empate, os trabalhadores são ordenados em função da antiguidade, sucessivamente, na categoria, carreira e exercício de funções públicas, da maior para a menor antiguidade.

Artigo 13.º

Procedimento prévio

1 - Terminado o processo de seleção dos trabalhadores a reafectar ao serviço integrador, existindo postos de trabalho vagos naquele serviço integrador que não devam ser ocupados por reafetação, o dirigente responsável pelo processo procede a novo processo de seleção para a sua ocupação, de entre trabalhadores não reafetos através do processo regulado nos artigos anteriores.

2 - Para efeitos do disposto no número anterior, os universos são definidos por postos de trabalho, a que corresponde uma carreira, categoria, área de atividade, bem como habilitações académicas ou profissionais, quando legalmente possível, sendo os restantes trabalhadores cuja carreira, categoria e habilitações corresponda àqueles requisitos, selecionados segundo critérios objetivos, considerando,

designadamente, a experiência anterior na área de atividade prevista para o posto de trabalho e, ou, a antiguidade na categoria, carreira e exercício de funções públicas.

3 - Os universos e critérios de seleção a que se refere o número anterior são estabelecidos por despacho do dirigente máximo responsável pela coordenação do processo de reorganização e afixados em locais próprios do serviço que se extingue.

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

5 - No procedimento em caso de racionalização de efetivos, a aprovação pelos membros do Governo das listas e mapas referidos no artigo 9º equivale ao ato de reconhecimento de que os trabalhadores que estão afetos ao serviço são desajustados face às suas necessidades permanentes ou à prossecução de objetivos.

Artigo 14.º

Reafetação

1 - A reafetação consiste na integração de trabalhador em outro órgão ou serviço, a título transitório ou por tempo determinado, determinável ou indeterminado.

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

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

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

Artigo 15.º

Trabalhadores não reafetos

Aos trabalhadores não reafetos aplica-se o regime de cessação do contrato de trabalho em funções públicas previsto no artigo 33º da Lei nº 12-A/2008, de 27 de fevereiro, com exceção dos abrangidos pelo nº 2 do artigo 1º do presente diploma, os quais são colocados em situação de requalificação.

Artigo 16.º

Forma de colocação em situação de requalificação

1 - A colocação em situação de requalificação faz-se por lista nominativa que indique a categoria, escalão, índice ou posição e nível remuneratórios detidos pelos trabalhadores, aprovada por despacho

do dirigente máximo responsável pelo processo de reorganização, a publicar na 2.ª série do *Diário da República*.

2 - A lista nominativa produz efeitos à data da reafetação dos restantes trabalhadores ao serviço integrador.

3 - Concluído o procedimento em caso de extinção, o membro do Governo aprova, por despacho publicado na 2.ª série do *Diário da República*, a lista nominativa dos trabalhadores que, não tendo obtido colocação durante o período de mobilidade voluntária, nem se encontrando em situação transitória, é colocado em situação de requalificação, a qual produz efeitos, sem prejuízo das situações de licença sem vencimento ou remuneração, à data daquela conclusão.

Artigo 17.º

Situações de mobilidade e comissão de serviço

1 - Durante os procedimentos de reorganização há lugar a mobilidade, nos termos gerais.

2 - Nos procedimentos em caso de fusão e de reestruturação com transferência de atribuições ou competências, a autorização da mobilidade compete ao dirigente máximo do serviço integrador daquelas atribuições ou competências a que o trabalhador se encontra afeto.

3 - Independentemente da data do seu início, caso a situação de mobilidade se mantenha à data do despacho que declara a conclusão do processo de extinção ou de fusão, o trabalhador do serviço extinto é integrado:

a) No órgão ou serviço em que exerce funções, na categoria, escalão, índice ou posição e nível remuneratórios detidos na origem, em posto de trabalho não ocupado ou a prever no mapa de pessoal;

b) Quando legalmente não possa ocorrer a integração no órgão ou serviço, na secretaria-geral do ministério a que pertencia o serviço extinto, na categoria, escalão, índice ou posição e nível remuneratórios detidos à data da colocação em situação de requalificação, em posto de trabalho não ocupado ou a prever no mapa de pessoal.

4 - O disposto no número anterior só é aplicável quando o mapa de pessoal do órgão ou serviço ou da secretaria-geral possam prever, tendo em conta as respetivas atribuições, a carreira e a categoria de que o trabalhador seja titular.

5 - Quando não seja possível a integração por força do número anterior, o trabalhador é colocado em situação de requalificação.

6 - O trabalhador cujo órgão ou serviço de origem tenha sido extinto por fusão e que se encontre em comissão de serviço em cargo dirigente ou em funções em gabinete ministerial é integrado no serviço para o qual foram transferidas as atribuições do serviço extinto, com produção de efeitos reportada ao termo da comissão de serviço ou do exercício daquelas funções.

7 - No caso previsto no número anterior, quando o órgão ou serviço de origem tenha sido objeto de procedimento em caso de extinção é aplicável o disposto na alínea b) do n.º 3 e nos n.ºs 4 e 5.

Capítulo III

Enquadramento dos trabalhadores em situação de requalificação

Artigo 18.º

Processo de requalificação

1 - O trabalhador colocado em situação de requalificação enquadra-se num processo de requalificação.

2 - A situação de requalificação decorre durante o prazo de 18 meses, seguidos ou interpolados, após a colocação do trabalhador nessa situação, findo o qual o trabalhador é colocado pela entidade gestora do sistema de requalificação em situação de licença sem remuneração, ou opta pela cessação do contrato de trabalho, sendo devida a correspondente indemnização por antiguidade.

3 - A situação de requalificação decorre durante prazo indefinido quando se trate de trabalhador nomeado a que se refere o artigo 10.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro.

4 - A fase de requalificação destina-se a permitir que o trabalhador reinicie funções, nos termos da presente lei, bem como o reforço das capacidades profissionais do mesmo, criando melhores condições de empregabilidade e de reinício de funções e podendo envolver, ouvido o interessado, a identificação das suas capacidades, motivações e vocações, a orientação profissional, a elaboração e execução de um plano de requalificação, incluindo ações de formação profissional e a avaliação dos resultados obtidos.

5 - Durante a requalificação o trabalhador auferirá remuneração equivalente a dois terços, 66,7%, nos primeiros seis meses, a metade, 50%, nos seis meses seguintes, e a um terço, 33, 4%, nos últimos seis meses ou indefinidamente, nos termos do nº 3.

6 - As remunerações definidas no número anterior correspondem à remuneração base mensal referente à categoria, escalão, índice ou posição e nível remuneratórios à data da colocação em situação de requalificação.

7 - A remuneração base mensal considerada para efeitos do número anterior está sujeita às ulteriores alterações nos termos em que o seja a remuneração dos trabalhadores em exercício de funções.

8 - Em qualquer caso, a remuneração não pode ser inferior à retribuição mínima mensal garantida, nem superior a três vezes o valor da retribuição mínima mensal garantida.

9 - A frequência de ações de formação profissional pode ocorrer por iniciativa do trabalhador, por indicação da entidade gestora do sistema de requalificação ou no âmbito de procedimento de seleção para reinício de funções.

10 - A frequência de ações de formação profissional por iniciativa da Administração Pública constitui encargo desta.

11 - A frequência de ações de formação profissional deve corresponder a necessidades identificadas pela entidade gestora do sistema de requalificação e, preferencialmente, inserir-se em procedimentos concretos de seleção para reinício de funções.

Artigo 19.º

Cessação e suspensão do processo

1 - O processo de requalificação cessa relativamente a cada trabalhador em situação de requalificação por:

- a) Reinício do exercício de funções em qualquer órgão ou serviço por tempo indeterminado;
- b) Aposentação ou reforma;
- c) Cessação do contrato;
- d) Aplicação de pena de demissão ou despedimento por fato imputável ao trabalhador.

2 - O processo de requalificação suspende-se relativamente a cada trabalhador em situação de requalificação por:

- a) Reinício do exercício de funções, por tempo determinado ou determinável;
- b) Reinício do exercício de funções em cargo ou funções que, legalmente, só possam ser exercidos por tempo determinado ou determinável;
- c) Decurso de período experimental na sequência de reinício de funções;
- d) Passagem a qualquer situação de licença sem vencimento ou remuneração.

3 - Quando cesse qualquer das situações previstas no número anterior, o trabalhador é recolocado na situação de requalificação e no momento da contagem do respetivo prazo quando a iniciou, exceto quando, entretanto, tenha sido integrado em órgão ou serviço.

Artigo 20.º

Princípios do complexo jurídico-funcional dos trabalhadores em situação de requalificação

1 - O trabalhador em situação de requalificação mantém, sem prejuízo de ulteriores alterações, a categoria, escalão, índice ou posição e nível remuneratórios detidos no serviço de origem, à data da colocação naquela situação.

2 - Para efeitos do disposto no número anterior, não são considerados os cargos, categorias ou funções exercidos por tempo determinado ou determinável, designadamente em regime de comissão de serviço e de período experimental.

3 - O trabalhador em situação de requalificação não perde essa qualidade quando exerça funções por tempo determinado ou determinável, designadamente através dos instrumentos aplicáveis de mobilidade, em qualquer das modalidades previstas no artigo 24.º e seguintes.

Artigo 21.º

Direitos dos trabalhadores no processo de requalificação

1 - No processo de requalificação, o trabalhador que não se encontre no exercício de funções goza dos seguintes direitos:

- a) À remuneração mensal fixada nos termos do artigo 18.º;
- b) Aos subsídios de Natal e de férias calculados com base na remuneração a que tiver direito;
- c) Às prestações familiares, nos termos legais aplicáveis;
- d) A férias e licenças, nos termos legais aplicáveis;
- e) À proteção social, nela se incluindo as regalias concedidas pelos serviços sociais na Administração Pública e os benefícios da ADSE ou de outros subsistemas de saúde, nos termos legais aplicáveis;
- f) De apresentação a concurso para provimento em cargo, categoria ou carreira para que reúna os requisitos legalmente fixados;
- g) À frequência de cursos de formação profissional.

3 – O disposto na alínea g) do número anterior inclui um programa de formação a realizar no decurso dos primeiros seis meses de colocação em situação de requalificação, sob responsabilidade da entidade gestora da mobilidade, em articulação com o Instituto do Emprego e da Formação Profissional.

4 - O tempo de permanência do trabalhador em situação de requalificação, para além de considerado para efeitos de aposentação ou reforma, é-o para efeitos de antiguidade no exercício de funções públicas.

5 - Para efeitos de contribuição para o regime de proteção social que o abranja e de cálculo da pensão de aposentação, reforma ou de sobrevivência, considera-se a remuneração auferida pelo trabalhador nos termos da alínea a) do n.º 1.

6 - O trabalhador em situação de requalificação que se encontre a exercer funções a título transitório ou por tempo determinado ou determinável goza dos direitos conferidos aos trabalhadores com idênticas funções da entidade para a qual presta serviço, bem como, sendo o caso, dos previstos nas alíneas e) a g) do n.º 1 e no n.º 2.

7 - O trabalhador colocado em situação de requalificação pode requerer, a qualquer momento, a cessação do contrato de trabalho em funções públicas, sendo-lhe devida a correspondente indemnização por antiguidade.

8 - Os trabalhadores em situação de requalificação, ainda que integrados em carreiras especiais, podem consolidar situações de mobilidade intercarreiras em carreira geral sem precedência de procedimento concursal, mediante requerimento autorizado pelo membro do Governo responsável pela Administração Pública, aplicando-se, em tudo o mais, o regime geral de consolidação da mobilidade na categoria.

Artigo 22.º

Deveres dos trabalhadores no processo de requalificação

- 1 - No processo de requalificação, o trabalhador que não se encontre no exercício de funções está sujeito aos deveres previstos nos números seguintes.
- 2 - O trabalhador mantém os deveres inerentes à condição de trabalhador em funções públicas, com exceção dos que se relacionem diretamente com o exercício de funções.
- 3 - O trabalhador em situação de requalificação tem o dever de realizar candidatura para ocupação de postos de trabalho objeto do recrutamento a que se referem os n.ºs 1 e 2 do artigo 24.º e dele não desistir injustificadamente, desde que se verifiquem os seguintes requisitos cumulativos:
 - a) Seja aberto para categoria não inferior à que detenha no momento da candidatura;
 - b) Sejam observadas as regras de aplicação da mobilidade estabelecidas para a carreira e categoria do trabalhador em causa.
- 4 - O disposto no número anterior não prejudica o dever de ser opositor a procedimentos concursais abertos nos termos gerais.
- 5 - O mesmo trabalhador tem igualmente o dever de comparecer à aplicação dos métodos de seleção para reinício de funções para que for convocado, bem como o de frequentar as ações de formação profissional para que for indicado.
- 6 - A desistência injustificada do procedimento de seleção ao qual aquele trabalhador é opositor obrigatório e a recusa não fundamentada de reinício de funções em serviço determinam, precedendo procedimento simplificado, a cessação do contrato ou a passagem à situação licença sem vencimento de longa duração, à data daquela desistência ou recusa.
- 7 - As faltas à aplicação de métodos de seleção para reinício de funções que não sejam justificadas com base no regime de faltas dos trabalhadores em funções públicas, as recusas não fundamentadas de reinício de funções em entidades diferentes de órgãos ou serviços ou de frequência de ações de formação profissional, bem como a desistência não fundamentada no decurso destas, determinam, precedendo procedimento simplificado, a cessação do contrato ou a passagem à situação de licença sem vencimento de longa duração, à data daquela falta, recusa ou desistência.
- 8 - Ao trabalhador em situação de requalificação é vedado o exercício de qualquer atividade profissional remunerada, exceto nas modalidades e condições previstas no artigo 23.º ou quando tenha sido previamente autorizado, nos termos legais aplicáveis.
- 9 - A violação do disposto no número anterior constitui infração grave, sendo punível com pena de demissão, a aplicar mediante procedimento disciplinar.
- 10 - O trabalhador em situação de requalificação tem ainda o dever de aceitar o reinício de funções, a qualquer título e em qualquer das modalidades previstas nos artigos 24.º a 28.º, verificadas as condições referidas no n.º 3.

11 - O referido trabalhador tem o dever de comunicar à entidade gestora do sistema de requalificação qualquer alteração relevante da sua situação, designadamente no que se refere à obtenção de novas habilitações académicas ou qualificações profissionais ou à alteração do seu local de residência permanente.

12 - O trabalhador em situação de requalificação que se encontre a exercer funções a título transitório ou por tempo determinado ou determinável está sujeito aos deveres dos trabalhadores da entidade para a qual exerce funções, bem como aos previstos nos números anteriores, quando sejam suscetíveis de fazer cessar a situação de requalificação.

Artigo 23.º

Direitos e deveres dos trabalhadores em licença sem vencimento ou remuneração

1 - O trabalhador colocado em situação de licença sem remuneração na sequência do decurso do prazo de 18 meses da situação de requalificação goza, com as necessárias adaptações, dos direitos e deveres previstos na lei para essa situação.

2 - O trabalhador em situação de licença sem remuneração está eximido dos deveres a que se refere o artigo anterior, com exceção do disposto no n.º 11.

3 - Aqueles trabalhadores podem exercer qualquer atividade profissional remunerada mesmo fora das modalidades e condições previstas no artigo seguinte.

4 - O regresso da situação de licença sem remuneração opera-se nos termos do respetivo regime geral.

5 - O referido trabalhador mantém o direito de realizar candidatura para ocupação de postos de trabalho que sejam objeto de recrutamento dirigido apenas a trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida.

6 - O trabalhador colocado em situação de licença sem remuneração pode requerer, a qualquer momento, a cessação de contrato de trabalho, nos termos previstos no presente diploma.

Artigo 24.º

Reinício de funções em serviço

1 - O trabalhador em situação de requalificação pode reiniciar funções em qualquer órgão ou serviço, a título transitório ou por tempo indeterminado, determinado ou determinável, desde que reúna os requisitos legalmente fixados para o efeito.

2 - O exercício de funções na sequência do procedimento a que se refere o artigo seguinte pressupõe a constituição de uma relação jurídica de emprego público com o órgão ou serviço que procede ao recrutamento, a qual tem início com um período experimental de duração não inferior a seis meses, exceto quando esteja em causa a constituição de uma relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável, em que o período experimental tem duração não superior a 30 dias.

3 - Por ato especialmente fundamentado da entidade competente, ouvido o júri, o período experimental e a relação jurídica a que se refere o número anterior podem ser feitos cessar antecipadamente quando o trabalhador manifestamente revele não possuir as competências exigidas pelo posto de trabalho que ocupa, com comunicação à entidade gestora do sistema de requalificação.

4 - Em tudo o que não se encontre especialmente previsto no presente artigo é aplicável ao período experimental a que se referem os números anteriores, com as necessárias adaptações, o disposto no artigo 12.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro.

Artigo 25.º

Prioridade ao recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação

1 - Nenhum dos órgãos ou serviços abrangidos pelo âmbito de aplicação fixado no artigo 2.º pode recrutar trabalhador por tempo indeterminado, determinado ou determinável que não se encontre integrado no mapa de pessoal para o qual se opera o recrutamento antes de executado procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação para os postos de trabalho em causa.

2 - O procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação a que se refere o número anterior é fixado por portaria dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública.

3 - No âmbito do procedimento prévio de recrutamento a que se referem os números anteriores não pode haver lugar a exclusão de candidatos indicados pela entidade gestora do sistema de requalificação e, ou, cuja candidatura tenha sido validada por esta entidade.

4 - O recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação, ao abrigo e nos termos do procedimento previsto nos números anteriores, tem prioridade face ao recrutamento de trabalhadores em reserva constituída no próprio órgão ou serviço e em reserva constituída por entidade centralizadora.

5 - A inexistência de trabalhadores em situação de requalificação para os postos de trabalho em causa é atestada pela entidade gestora do sistema de requalificação, mediante emissão de declaração própria para o efeito, nos termos a fixar pela portaria a que se refere o n.º 2, e cuja apresentação é indispensável para a abertura, pela entidade empregadora pública em causa, de procedimento concursal nos termos gerais para a ocupação dos postos de trabalho que não tenha sido possível ocupar por trabalhadores em situação de requalificação.

6 - O procedimento de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação a que se referem os n.ºs 1 e 2 é urgente e de interesse público, não havendo lugar a audiência de interessados.

7 - Não há efeito suspensivo do recurso administrativo interposto de despacho de homologação da lista, de despacho de nomeação, de celebração de contrato ou de qualquer outro ato praticado no decurso do procedimento.

8 - A aplicação do presente artigo não prejudica o disposto na alínea d) do n.º 1 do artigo 54.º e no n.º 7 do artigo 106.º, ambos da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro.

Artigo 26.º

Reinício de funções ao abrigo de instrumentos de mobilidade

1 - O trabalhador em situação de requalificação pode reiniciar funções ao abrigo e nos termos dos instrumentos de mobilidade previstos na lei, com as necessárias adaptações.

2 - O reinício de funções a que se refere o número anterior pode, por decisão do órgão ou serviço com necessidade de recursos humanos, ser objeto do procedimento de seleção previsto no artigo 25.º.

Artigo 27.º

Reinício de funções em outras pessoas coletivas de direito público

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

2 - Nas situações previstas no número anterior, o trabalhador tem direito à remuneração correspondente à categoria, escalão, índice ou posição e nível remuneratórios à data da colocação em situação de requalificação, competindo à pessoa coletiva de direito público assegurar essa remuneração, acrescida do subsídio de refeição e demais prestações sociais conferidos aos seus trabalhadores.

3 - A pessoa coletiva de direito público assegura o pagamento da diferença, caso a haja, entre a remuneração a que o trabalhador tem direito e a remuneração auferida pelos respetivos trabalhadores com idênticas funções.

4 - A retenção na fonte para efeitos de imposto sobre o rendimento das pessoas singulares e as contribuições para o regime de proteção social pelo qual se encontrem abrangidos, bem como para o subsistema de saúde, são efetuados pela pessoa coletiva de direito público.

5 - O exercício de funções nos termos do n.º 1 tem duração não superior a dois anos, findos os quais o trabalhador passa a situação de licença ou denuncia o contrato de trabalho em funções públicas.

6 - O reinício de funções nos termos do n.º 1 tem lugar por iniciativa do trabalhador, da pessoa coletiva de direito público interessada ou da entidade gestora do sistema de requalificação.

Artigo 28.º

Reinício de funções em instituições particulares de solidariedade social

Os trabalhadores em situação de requalificação podem reiniciar funções, nos termos do artigo anterior, em instituições particulares de solidariedade social que celebrem protocolo para o efeito

com a entidade gestora do sistema de requalificação.

Artigo 29.º

Decisão de reinício de funções

Compete à entidade gestora do sistema de requalificação, ouvido o trabalhador, tomar a decisão final de reinício de funções em qualquer das modalidades previstas nos artigos anteriores.

Capítulo IV

Gestão dos trabalhadores em situação de requalificação

Artigo 30.º

Afetação

Os trabalhadores em situação de requalificação são afetos à Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA), enquanto entidade gestora do sistema de requalificação.

Artigo 31.º

Entidade gestora do sistema de requalificação

1 - A lei orgânica da entidade gestora do sistema de requalificação da mobilidade regulamenta, designadamente, as respetivas atribuições e competências, bem como os deveres de colaboração que impendem sobre os restantes órgãos e serviços.

2 - À entidade gestora do sistema de requalificação compete, designadamente:

- a) Promover ou acompanhar estudos de avaliação das necessidades de recursos humanos da Administração Pública;
- b) Acompanhar e dinamizar o processo relativo aos trabalhadores em situação de requalificação, seguindo e zelando pela aplicação de critérios de isenção e transparência e promovendo o seu reinício de funções, designadamente:
 - i) Informando-o quanto aos procedimentos de seleção abertos;
 - ii) Promovendo a sua requalificação por via da formação profissional;
- c) Praticar, quando necessário nos termos da presente lei, os atos relativos ao reinício de funções e à cessação de funções exercidas a título transitório.

Artigo 32.º

Transmissão de informação

1 - Os dados relativos aos trabalhadores em situação de requalificação são inseridos pela entidade gestora do sistema de requalificação no Sistema de Informação de Organização do Estado, sempre que ocorra carregamento ou atualização de dados, e na BEP, no prazo de oito dias úteis a contar da publicação da lista nominativa que coloque os trabalhadores naquela situação.

2 - A entidade gestora do sistema de requalificação informa o trabalhador sobre o carregamento ou atualização referidos no número anterior.

Artigo 33.º

Transferências orçamentais

O órgão ou serviço de origem do trabalhador colocado em situação de requalificação procede à transferência, para a entidade gestora do sistema de requalificação do montante orçamentado para a remuneração do mesmo trabalhador recrutado por esta para o ano económico em que ocorra a colocação nessa situação.

Artigo 34.º

Encargo com indemnizações

O pagamento das indemnizações previstas no presente diploma é assegurado pela Secretaria-Geral do Ministério das Finanças.

Capítulo V

Disposições finais e transitórias

Artigo 35º

Aplicação a trabalhadores em entidades públicas empresariais

1 - No caso de reorganização de serviços abrangidos pelo âmbito de aplicação objetivo estabelecido no artigo 2.º que implique a transferência de atribuições e competências para entidades públicas empresariais, aplica-se o procedimento no caso de fusão ou de reestruturação de serviços com transferência de atribuições ou competências para serviços diferentes, consoante o caso, devendo aquelas entidades dispor de um mapa de pessoal com postos de trabalho destinados aos trabalhadores com relação jurídica de emprego público que lhes venham a ser reafetos nos termos daquelas disposições, a extinguir quando vagar.

2 - Aos trabalhadores a que se refere o número anterior continua a ser aplicável o regime decorrente da relação jurídica de emprego público de que sejam titulares à data da reafetação decorrente da aplicação daquela disposição.

3 - Os trabalhadores a que referem os números anteriores podem optar pela constituição de uma relação jurídica de emprego nos termos do regime geral aplicável à generalidade dos trabalhadores da entidade pública empresarial em causa, com a correspondente denúncia do respetivo contrato de trabalho em funções públicas.

Artigo 36º

Pessoal de serviços extintos em situação de licença sem vencimento ou remuneração

1 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o regresso de licença sem vencimento ou remuneração dos trabalhadores a que se referem o artigo 7º. e o n.º 6 do artigo 47.º da Lei nº 53/2006, de 7 de dezembro, efetua-se nos seguintes termos:

- a) O trabalhador é colocado no início da situação de requalificação, suspendendo -se a contagem do prazo previsto no n.º 2 do artigo 18.º;
- b) Até ao reinício de funções que ocorra em primeiro lugar o trabalhador fica sujeito a todos os deveres e direitos estabelecidos para os trabalhadores colocados em situação de requalificação, exceto no que se refere à remuneração que apenas será devida após o primeiro reinício de funções;
- c) No caso de reinício de funções por tempo indeterminado ou da verificação de qualquer outra circunstância prevista no n.º 1 do artigo 19.º, cessa a situação de requalificação do trabalhador;
- d) No caso de reinício de funções a título transitório é aplicável o disposto nas alíneas a) ou b) do n.º 2 do artigo 19.º, consoante os casos;
- e) Aquando da cessação das funções a que se refere a alínea anterior o trabalhador é recolocado no início da fase de requalificação, aplicando-se, a partir deste momento, integralmente o regime geral previsto nos artigos 18.º e seguintes.

2 — No caso de regresso de situação de licenças sem vencimento ou remuneração que, nos termos gerais, determine o regresso direto e imediato ao serviço, o trabalhador é colocado no início da fase de requalificação, com todos os direitos e deveres previstos para esta fase, aplicando-se integralmente o regime previsto nos artigos 18.º e seguintes.

3 — Consideram -se abrangidas pelo disposto no número anterior as licenças previstas, nomeadamente, nas seguintes disposições:

- a) N.º 4 do artigo 235.º do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, alterada pela Lei n.º 3 -B/2010, de 28 de abril, e pelo Decreto -Lei n.º 124/2010, de 17 de novembro;
- b) Artigo 76.º e alínea b) do artigo 89.º do Decreto- -Lei n.º 100/99, de 31 de março;
- c) Artigo 84.º e alínea a) do artigo 89.º do Decreto -Lei n.º 100/99, de 31 de março, nos casos em que a licença tenha duração inferior à prevista, respetivamente, no n.º 2 do artigo 85.º e no n.º 5 do artigo 90.º

Artigo 37.º

Alteração à Lei n.º 12 -A/2008, de 27 de fevereiro

O artigo 33.º da Lei n.º 12 -A/2008, de 27 de fevereiro, alterada pelas Leis n.ºs 64-A/2008, de 31 de dezembro, 3-B/2010, de 28 de abril, 34/2010, de 2 de setembro, 55-A/2010, de 31 de dezembro, 64-B/2011, de 30 de dezembro, 66/2012, de 31 de dezembro, e 66-B/2012, de 31 de dezembro, passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 33.º

Cessação do contrato

1 - (...).

2 - (...).

3 - (...).

4 - (...).

5 - A confirmação da necessidade de cessação do contrato decorre da não reafetação do trabalhador envolvido em procedimento de reorganização de serviços ou racionalização de efetivos.

6 - Não tendo havido acordo de revogação nos termos do RCTFP, é praticado o ato de cessação do contrato.

7 - Quando aplicável o sistema de requalificação, caso o trabalhador reinicie funções por tempo indeterminado em qualquer órgão ou serviço a que a presente lei é aplicável, os procedimentos para cessação do contrato são arquivados sem que seja praticado o correspondente ato.

8 - Não tendo lugar o reinício de funções nos termos do número anterior, é praticado o ato de cessação do contrato, ou, por opção do trabalhador, passa à situação de licença sem remuneração.

9 - O disposto nos n.ºs 6 a 8 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.

10 - Para os efeitos previstos no RCTFP, a inexistência de alternativas à cessação do contrato ou de outros postos de trabalho compatíveis com a categoria ou com a qualificação profissional do trabalhador é justificada através de declaração emitida pela entidade gestora do sistema de requalificação.»

Artigo 38.º

Alteração ao Decreto-Lei n.º 139-A/90, de 28 de abril

1 - É aditado um artigo 64.º-A ao Decreto-Lei n.º 139-A/90, de 28 de abril, alterado pelos Decretos-Leis n.ºs 105/97, de 29 de abril, 1/98, de 2 de janeiro, 35/2003, de 27 de fevereiro, 121/2005, de 26 de julho, 229/2005, de 29 de dezembro, 224/2006, de 13 de novembro, 15/2007, de 19 de janeiro, 35/2007, de 15 de fevereiro, 270/2009, de 30 de setembro, e 75/2010, de 23 de junho, e Decreto-Lei n.º 41/2012, de 21 de fevereiro:

Artigo 64.º-A

(Sistema de requalificação)

1. O regime jurídico que institui e regula o sistema de requalificação é aplicável a docentes, com as especificidades previstas no presente artigo.

2. A colocação em situação de requalificação verifica-se quando;
 - a) Os docentes de carreira de quadro de agrupamento ou de escola não agrupada não obtenham colocação na sequência dos procedimentos por ausência de componente lectiva;
 - b) Os docentes de carreira de quadro de zona pedagógica, na sequência dos procedimentos de colocação, anuais ou plurianuais, não obtenham colocação em horário.
3. A colocação em situação de requalificação faz-se por lista nominativa que indique o vínculo, carreira, categoria, escalão e índice ou posição e nível remuneratório, aprovada por despacho do diretor-geral da Administração Escolar, a publicar no Diário da República, após o termo dos processos de colocação.
4. A Secretaria-Geral do Ministério da Educação e Ciência assume as competências de entidade gestora do sistema de requalificação.

Artigo 39.º

Alteração ao Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro

Os artigos 1.º e 14.º a 16.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, alterado pelas Leis n.ºs 3-B/2010, de 28 de abril, e 66/2012, de 31 de dezembro, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 1.º

(...)

1 - (...).

2 - (...).

3 - O presente decreto-lei procede, igualmente, à adaptação à administração autárquica do regime legal do sistema de requalificação de trabalhadores em funções públicas.

4 - (...).

Artigo 14.º

(...)

1 - (...).

2 - O regime do sistema de requalificação, na sequência de processos de reestruturação de serviços e racionalização de efetivos, aplica-se à administração autárquica.

3 - (...).

Artigo 15.º

(...)

1 - As referências feitas no Decreto-Lei n.º 200/2006, de 25 de outubro, e no regime do sistema de requalificação, ao membro do Governo, ao dirigente máximo do órgão ou serviço e ao dirigente

responsável pelo processo de reorganização, consideram-se feitas, para efeitos do presente decreto-lei:

- a) (...);
- b) (...);
- c) (...);
- d) (...).

2 - (...).

Artigo 16.º

Sistema de requalificação de trabalhadores

1 - O exercício das competências previstas para a entidade gestora do sistema de requalificação compete às entidades públicas a que se referem as alíneas a) a d) do n.º 1 do artigo 14.º relativamente aos respetivos processos de reorganização e trabalhadores.

2 - (Revogado).

3 - (Revogado).

4 - O âmbito de aplicação dos procedimentos previstos no regime de requalificação é o da área da entidade pública a que se refere o n.º 1.

5 - O procedimento concursal próprio previsto para reinício de funções nos termos do regime de requalificação, opera, em primeiro lugar, para os trabalhadores em situação de requalificação no âmbito da respetiva entidade pública.»

Artigo 40.º

Alteração de epígrafe do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro

A epígrafe do capítulo III do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, alterado pelas Leis n.ºs 3-B/2010, de 28 de abril, e 66/2012, de 31 de dezembro, passa a ter a seguinte redação: «Reorganização de serviços e sistema de requalificação de trabalhadores».

Artigo 41.º

Norma revogatória

São revogados:

- a) A Lei n.º 53/2006, de 7 de dezembro, alterada pelas Leis n.ºs 11/2008, de 20 de fevereiro, 64-A/2008, de 31 de dezembro, e 64-B/2011, de 30 de dezembro;
- b) O artigo 88.º da Lei n.º 12 -A/2008, de 27 de fevereiro, alterada pelas Leis n.ºs 64-A/2008, de 31 de dezembro, 3-B/2010, de 28 de abril, 34/2010, de 2 de setembro, 55-A/2010, de 31 de dezembro, 64-B/2011, de 30 de dezembro, 66/2012, de 31 de dezembro, e 66-B/2012, de 31 de dezembro;
- c) Os n.ºs 2 e 3 do artigo 16.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, alterado pelas Leis n.ºs 3-B/2010, de 28 de abril, e 66/2012, de 31 de dezembro.

d) O nº 4 do artigo 64º do Decreto-Lei n.º 139-A/90, de 28 de abril, alterado pelos Decretos-Leis n.os 105/97, de 29 de abril, 1/98, de 2 de janeiro, 35/2003, de 27 de fevereiro, 121/2005, de 26 de julho, 229/2005, de 29 de dezembro, 224/2006, de 13 de novembro, 15/2007, de 19 de janeiro, 35/2007, de 15 de fevereiro, 270/2009, de 30 de setembro, e 75/2010, de 23 de junho, e Decreto-Lei n.º 41/2012, de 21 de fevereiro.

Artigo 42.º

Norma de prevalência

O disposto na presente lei prevalece sobre quaisquer outras normas, especiais ou excepcionais, em contrário e sobre instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e contratos de trabalho.

Artigo 43.º

Norma de adaptação

1 - Os trabalhadores a quem tenha sido concedida licença extraordinária devem regressar ao respetivo serviço ou fazer cessar o respetivo contrato, no prazo de 30 dias após a entrada em vigor do presente diploma.

2 - Sem prejuízo do disposto no número seguinte, as alterações introduzidas pelo presente artigo aplicam-se aos trabalhadores em situação de mobilidade especial à data da entrada em vigor da presente lei, sendo estes colocados, por força da presente disposição e nos termos do presente diploma, no início da situação de requalificação, mantendo a remuneração auferida nessa data.

3 - São afetos ao INA todos os trabalhadores em situação de mobilidade especial à data de entrada em vigor do presente diploma.

4 - Para efeitos do disposto nos números anteriores são efetuadas as transferências orçamentais que se justifiquem.

5 - A afetação prevista nos números anteriores é efetuada sem prejuízo da manutenção das situações vigentes de licença sem vencimento, aplicando-se aos trabalhadores nestas situações, com as necessárias adaptações, o disposto no presente diploma.

6 - Todas as referências realizadas à «Lei n.º 53/2006, de 7 de dezembro», e à «mobilidade especial», consideram-se feitas, respetivamente, para o presente diploma e à «requalificação».

Artigo 44.º

Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor no 1.º dia do segundo mês seguinte ao da sua publicação.