



MINISTÉRIO DAS FINANÇAS E DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

GABINETE DO SECRETÁRIO DE ESTADO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

REFORMA DOS REGIMES DE VINCULAÇÃO, DE CARREIRAS E DE REMUNERAÇÕES NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

PRINCÍPIOS ORIENTADORES

I. Princípios gerais

O novo sistema de vinculação, carreiras e remunerações deve subordinar-se aos seguintes princípios gerais:

- 1- Subordinação ao interesse público e a princípios de igualdade de acesso ao exercício de funções públicas e de imparcialidade e transparência da gestão dos recursos humanos da Administração Pública.
- 2- Gestão de recursos humanos na Administração Pública visando a valorização profissional dos trabalhadores, elemento essencial do funcionamento dos serviços públicos, a sua motivação profissional, o reconhecimento do mérito, o desenvolvimento das suas competências e o aumento da produtividade, designadamente através de formação profissional promovida pela Administração Pública.
- 3- Aproximação ao regime laboral comum, com respeito pelas especificidades da Administração Pública resultantes da prossecução de interesses públicos, designadamente consagrando garantias de imparcialidade no exercício de funções.
- 4- Sujeição ao mesmo regime em domínios fundamentais da relação de emprego público, independentemente do tipo de vínculo: integração em carreiras e respeito pelas regras legais da sua organização, respeito pelas regras de recrutamento, figuras de mobilidade geral e respeito pelas regras gerais enformadoras do sistema remuneratório.
- 5- Manutenção de uma perspectiva de carreira para os trabalhadores, com evolução condicionada pelas necessidades de gestão global



MINISTÉRIO DAS FINANÇAS E DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

GABINETE DO SECRETÁRIO DE ESTADO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

REFORMA DOS REGIMES DE VINCULAÇÃO, DE CARREIRAS E DE REMUNERAÇÕES NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

PRINCÍPIOS ORIENTADORES

dos serviços, nos termos do número seguinte e baseada no mérito revelado através do desempenho ou de prestação de provas.

- 6- Integração da gestão dos recursos humanos na gestão global dos serviços públicos, sendo esta condicionada pelas atribuições legais e pelas disponibilidades orçamentais dos serviços, num horizonte anual e plurianual.
- 7- A gestão dos recursos humanos desenvolve-se a partir da identificação das actividades e dos postos de trabalho necessários à prossecução de objectivos e obtenção de resultados, através de mapas de pessoal de actualização anual ou plurianual, e progressivamente assente na definição de perfis de competências.
- 8- Consagração do princípio da igualdade orçamental entre serviços para a gestão dos recursos humanos, visando prevenir a existência de injustiças relativas no tratamento dos trabalhadores por razões resultantes exclusivamente da afectação de recursos financeiros. O observatório do emprego público terá, de entre outras competências, a de velar pela observância de tal princípio.
- 9- Concepção coerente e harmonizada dos sistemas de avaliação dos serviços, dos dirigentes a todos os níveis e dos trabalhadores, prevendo-se a articulação entre si, a responsabilização dos dirigentes na sua aplicação e incluindo os resultados da gestão dos recursos humanos como uma das componentes relevantes da avaliação do desempenho dos dirigentes.
- 10- Aumento das capacidades de gestão dos dirigentes, com reforço de mecanismos de responsabilização, da necessidade de fundamentação dos actos de gestão e da sua transparência.
- 11- Revisão do regime de protecção social, numa perspectiva de convergência com o regime geral, abordando todas as eventualidades, incluindo a do desemprego nas situações de vinculação não definitiva no domínio da nomeação.



MINISTÉRIO DAS FINANÇAS E DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

GABINETE DO SECRETÁRIO DE ESTADO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

REFORMA DOS REGIMES DE VINCULAÇÃO, DE CARREIRAS E DE REMUNERAÇÕES NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

PRINCÍPIOS ORIENTADORES

II. Princípios relativos ao sistema de vinculação

Em matéria de vínculos, devem seguir-se os seguintes princípios:

- 12- Existência de duas modalidades de vinculação de emprego público:
 - a) Vinculação por contrato de trabalho na Administração Pública (CTAP), por tempo indeterminado (sem prejuízo do decurso de um período experimental) e a termo resolutivo que pode ser certo ou incerto, para as carreiras não relacionadas com o exercício de poderes soberanos e de autoridade;
 - b) Vinculação por nomeação, definitiva (sem prejuízo de um período experimental) e transitória para exercício temporário de funções, para as carreiras relacionadas com o exercício de poderes soberanos e de autoridade nas seguintes áreas: de administração directa da justiça de defesa externa, de representação externa, de segurança pública, de informações de segurança, de investigação criminal e de inspecção.
- 13- Regime do contrato de trabalho na Administração Pública, tornado modalidade comum, próximo do fixado no Código de Trabalho, mas salvaguardando sempre a prossecução do interesse público.
- 14- Manutenção das causas de cessação do contrato de trabalho na AP previstas na lei.
- 15- Consagração no CTAP de um regime próprio de mobilidade especial com duração de um ano, destinado à realização das iniciativas necessárias à reafecção do trabalhador a outro serviço público, antecedendo a cessação da vinculação caso aquela reafecção não se verifique.
- 16- Far-se-á a revisão do Estatuto do Pessoal Dirigente, por forma a adequá-lo à consagração do CTAP e a salvaguardar o princípio da igualdade de acesso de todos os trabalhadores ao exercício de



MINISTÉRIO DAS FINANÇAS E DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

GABINETE DO SECRETÁRIO DE ESTADO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

REFORMA DOS REGIMES DE VINCULAÇÃO, DE CARREIRAS E DE REMUNERAÇÕES NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

PRINCÍPIOS ORIENTADORES

cargos dirigentes independentemente da modalidade de vinculação.

- 17- A nomeação seguirá, no essencial, o actual regime.
- 18- No regime de nomeação, introduzir-se-ão alterações em matéria de cessação da vinculação, consagrando-se a cessação por mútuo acordo, mediante indemnização, nos termos já referidos na legislação sobre mobilidade, e a cessação por insuficiência de desempenho, revelada na atribuição de avaliações negativas em dois anos consecutivos que, mediante verificação em processo disciplinar, consubstanciem violação grave e reiterada de deveres profissionais.
- 19- Para o exercício das funções sujeitas ao regime de nomeação nunca se poderá recorrer ao regime de contratação, tal como para o início de funções sujeitas ao regime de contrato nunca se poderá recorrer ao regime de nomeação.
- 20- Rever-se-á o Estatuto Disciplinar aplicável a todos os trabalhadores da AP, com um elenco de deveres comuns e as especificidades que pontualmente se justificarem quanto aos procedimentos disciplinares e quanto às sanções aplicáveis em cada tipo de vínculo, derivadas da sua natureza.
- 21- Prever-se-á a aplicação aos trabalhadores vinculados por contrato de um corpo comum de impedimentos e incompatibilidades previstos para o pessoal nomeado, sem prejuízo de maiores exigências a prever em carreiras em que se justificarem, independentemente da modalidade de vinculação.
- 22- As nomeações e contratações de carácter definitivo serão objecto de publicitação em Diário da República. As demais contratações e nomeações serão objecto de publicitação adequada, designadamente através de afixação em locais próprios dos serviços públicos.
- 23- Em matéria de negociação colectiva deverá prever-se:



MINISTÉRIO DAS FINANÇAS E DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

GABINETE DO SECRETÁRIO DE ESTADO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

REFORMA DOS REGIMES DE VINCULAÇÃO, DE CARREIRAS E DE REMUNERAÇÕES NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

PRINCÍPIOS ORIENTADORES

- a) Consagração do princípio da igualdade mínima entre os estatutos das duas modalidades de vinculação, na sequência do princípio referido no nº4;
 - b) Consagração do princípio da inderrogabilidade, por instrumentos de negociação colectiva, dos princípios fundamentais enformadores dos sistemas consagrados na lei de revisão dos sistemas de vinculação, carreiras e remunerações a que os presentes princípios darão origem;
- 24- Reforço da contratação colectiva, prevendo-se instrumentos celebrados por carreira ou conjunto de carreiras, independentemente do serviço, sector ou ministério (sem prejuízo de se acolherem as suas especificidades) e prosseguindo princípios de equilíbrio e justiça relativa dentro de cada serviço, sector ou ministério, sem prejuízo das particularidades de cada carreira.

III. Princípios relativos a carreiras

O sistema de carreiras será objecto de reforma subordinada aos seguintes princípios:

- 25- Redução do número de carreiras, dando origem a carreiras com designações e conteúdos funcionais mais abrangentes. Tal redução será acompanhada pela consagração de mecanismos que permitam maior flexibilidade para os trabalhadores na mudança entre carreiras.
- 26- Consagração de carreiras gerais e especiais.
- 27- A criação de carreiras especiais estará condicionada por:
 - a) Conteúdos funcionais específicos decorrentes das particularidades da função profissional e que não se enquadrem no conteúdo funcional das carreiras gerais;
 - b) Sujeição a deveres funcionais mais exigentes;
 - c) Ingresso na carreira ou em qualquer das suas categorias subordinado a requisitos adicionais de formação profissional ou de detenção de grau académico ou título profissional.



MINISTÉRIO DAS FINANÇAS E DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

GABINETE DO SECRETÁRIO DE ESTADO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

REFORMA DOS REGIMES DE VINCULAÇÃO, DE CARREIRAS E DE REMUNERAÇÕES NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

PRINCÍPIOS ORIENTADORES

- 28- O conceito de carreira especial substituirá os conceitos de carreira de regime especial e de corpo especial, que desaparecerão.
- 29- As carreiras terão as categorias que as exigências funcionais impuserem. No caso de haver várias categorias a cada uma deve corresponder uma especificidade funcional própria, ainda que abranja o conteúdo da categoria inferior. Cada categoria integra diferentes posições remuneratórias.
- 30- A dinâmica das carreiras (evolução nas carreiras) estará relacionada com a gestão dos recursos humanos em cada serviço, conforme princípios enunciados nos pontos 5, 6 e 7, e tal gestão articular-se-á naturalmente com as necessidades de gestão global, seguindo-se os princípios abaixo enunciados no capítulo V.

IV. Princípios relativos a remunerações

O sistema de remunerações será objecto de reforma obedecendo aos seguintes princípios:

- 31- A remuneração terá as seguintes componentes:
 - a) Remuneração-base, incluindo o subsídio de férias e de Natal;
 - b) Suplementos;
 - c) Prémios de desempenho.
- 32- Existirá uma tabela remuneratória única que englobará a totalidade dos níveis remuneratórios susceptíveis de serem utilizados nas posições remuneratórias de todas as carreiras, gerais ou especiais, dos trabalhadores da AP.
- 33- Dado o seu estatuto constitucional as Magistraturas terão uma tabela remuneratória específica.
- 34- O número de níveis remuneratórios da tabela e o montante correspondente a cada um desses níveis remuneratórios é objecto de acto regulamentar do Governo, fixado anual ou plurianualmente, após negociação sindical.



MINISTÉRIO DAS FINANÇAS E DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

GABINETE DO SECRETÁRIO DE ESTADO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

REFORMA DOS REGIMES DE VINCULAÇÃO, DE CARREIRAS E DE REMUNERAÇÕES NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

PRINCÍPIOS ORIENTADORES

- 35- No quadro dos princípios enunciados no Capítulo V, a mudança de posição remuneratória opera-se para a posição imediatamente superior, dependendo das notações obtidas em avaliação de desempenho.
- 36- Tendo em vista premiar o mérito excepcional do trabalhador revelado na avaliação do seu desempenho, o dirigente máximo do serviço, ouvido o Conselho Coordenador de Avaliação, através de acto pormenorizadamente fundamentado, cujo teor integral é afixado em local próprio do serviço público e publicado na 2.^a série do Diário da República, pode alterar a sua posição remuneratória para outra que lhe seja superior.
- 37- Deve eliminar-se a natureza automática e permanente de quaisquer suplementos remuneratórios, pressupondo, naturalmente, que complexos funcionais específicos se encontram remuneratoriamente reconhecidos na respectiva remuneração base.
- 38- Em matéria de suplementos, seguir-se-á um princípio de limitação, por forma a que só existam quando:
 - a) os trabalhadores tenham condições de trabalho transitórias que não correspondam às condições normais dos seus postos de trabalho, e apenas enquanto tais condições perdurarem;
 - b) os trabalhadores tenham, nos postos de trabalho que ocupam, condições de trabalho permanentes que outros trabalhadores da mesma carreira, categoria ou área funcional, colocados em diferentes postos de trabalho, não são obrigados a enfrentar, e apenas enquanto aquelas condições perdurem.
- 39- Os suplementos constituirão, em regra, montantes determinados e não percentagens da remuneração-base.
- 40- Os suplementos remuneratórios são sempre referenciados a um posto de trabalho concreto e nunca apenas à titularidade da carreira, categoria ou área funcional.



MINISTÉRIO DAS FINANÇAS E DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

GABINETE DO SECRETÁRIO DE ESTADO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

REFORMA DOS REGIMES DE VINCULAÇÃO, DE CARREIRAS E DE REMUNERAÇÕES NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

PRINCÍPIOS ORIENTADORES

- 41- Aos trabalhadores que obtenham classificações mais elevadas na avaliação de desempenho, pode ser atribuído um prémio pecuniário, de prestação única, no quadro das disponibilidades orçamentais destinadas a esse fim.
- 42- Prever-se-á a possibilidade de sistemas específicos de recompensa pelo desempenho os quais também poderão ter em consideração os resultados de equipas.

V. Gestão global dos serviços, gestão de recursos humanos, carreiras e remunerações

- 43- A relação entre gestão global dos serviços e a dos seus recursos humanos desenvolve-se no quadro dos princípios gerais definidos nos pontos 6 e 7.
- 44- No orçamento dos serviços públicos para o ano seguinte é fixado o montante destinado a encargos com o pessoal em funções no serviço, e destinado ainda, segundo critérios de gestão, ao preenchimento de novos postos de trabalho (quando tal necessidade tenha previamente ficado fixada), a mudanças de posições remuneratórias dos trabalhadores do serviço e a prémios pelo desempenho dos trabalhadores.
- 45- Caso a gestão faça a opção de promover a mudança de posições remuneratórias de trabalhadores, segue-se a regra referida acima no ponto 35.
- 46- Caso a gestão faça a opção de proceder ao preenchimento de novos postos de trabalho, segue-se um processo de selecção. Este subordina-se ao princípio da publicidade, decorre perante júri previamente seleccionado e inclui como métodos de selecção, em regra, provas de conhecimentos e/ou de competências práticas necessárias ao perfil do posto de trabalho, exame psicológico de selecção e entrevista de avaliação de competências para a função. Pode também incluir avaliação curricular incidente especialmente sobre as funções desempenhadas na carreira ou categoria em causa e o nível de desempenho nelas alcançado. A ordenação dos



MINISTÉRIO DAS FINANÇAS E DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

GABINETE DO SECRETÁRIO DE ESTADO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

REFORMA DOS REGIMES DE VINCULAÇÃO, DE CARREIRAS E DE REMUNERAÇÕES NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

PRINCÍPIOS ORIENTADORES

candidatos é fundamentada e o recrutamento efectua-se pela ordem decrescente de classificação.

- 47- Em regra, só pode ser admitido ao processo de selecção o pessoal titular da habilitação literária ou profissional, bem como de título profissional, que a lei exija para exercício de funções no âmbito da carreira e área funcional relacionadas com o posto de trabalho a preencher.
- 48- Verificada a exigência referida no número anterior, qualquer trabalhador vinculado pode apresentar candidatura, independentemente da carreira, categoria e posição remuneratória que detenha.
- 49- Contudo, nas carreiras em regime de nomeação e nas carreiras especiais em regime de contrato que tenham várias categorias, pode ser exigida:
 - a) Titularidade de certa categoria;
 - b) Período de experiência profissional em áreas funcionais identificadas.
- 50- Seleccionado o trabalhador para ocupação do posto de trabalho, se este corresponder a área funcional de carreira sujeita a regime de contrato, a fixação da respectiva remuneração será fundamentada e resulta de um processo negocial por escrito, condicionado pelo número e conteúdo das posições remuneratórias da carreira ou da categoria.
- 51- A eventual falta de acordo com um candidato determina idêntica negociação com o candidato classificado imediatamente a seguir, a quem não poderá ser proposta posição remuneratória superior à máxima oferecida ao candidato que o antecedeu.
- 52- No caso de ao posto de trabalho corresponder área ou conteúdo funcional de carreira sujeita a regime de nomeação, as regras referidas nos números 50 e 51 podem ser aplicadas quando a lei que regule a carreira assim o determine. Caso contrário, o posicionamento remuneratório do novo trabalhador corresponde



MINISTÉRIO DAS FINANÇAS E DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

GABINETE DO SECRETÁRIO DE ESTADO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

REFORMA DOS REGIMES DE VINCULAÇÃO, DE CARREIRAS E DE REMUNERAÇÕES NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

PRINCÍPIOS ORIENTADORES

àquele ou a um daqueles que tenham sido publicitados previamente à recepção de candidaturas.

- 53- Em desenvolvimento do princípio referido no número 2, na gestão de recursos humanos dar-se-á particular relevo à formação profissional, designadamente no início do exercício de funções públicas, no início de funções em serviço público com especificidades que a justifiquem, para exercício de funções correspondentes a outra categoria, para desenvolvimento de competências profissionais e no contexto geral da avaliação de desempenho e, em particular, obrigatoriamente após a atribuição de avaliação negativa de desempenho.

VI. Regime de transição

- 54- O regime de transição em matéria de vínculos obedecerá aos seguintes princípios:
- Aos nomeados e contratados cujas funções se relacionam com o exercício de poderes soberanos ou de autoridade será aplicado o regime de nomeação;
 - Aos nomeados cujas funções não se relacionem com o exercício de poderes soberanos ou de autoridade manter-se-á o regime de nomeação nos seus domínios fundamentais: cessação da vinculação, protecção social e mobilidade especial;
 - Aos restantes contratados será aplicado o regime do CTAP.

- 55- Aos funcionários referidos na alínea b) do número anterior aplicar-se-á o regime do CTAP nos restantes domínios da relação de trabalho visando assegurar a harmonia de gestão das instituições e a igualdade entre trabalhadores.

- 56- O regime de transição em matéria de carreiras obedece aos seguintes princípios:
- Os trabalhadores integrados em carreiras de regime geral, os integrados em carreiras de regime especial ou em corpos especiais que devam ser “reconvertidas” em carreiras gerais e os integrados em carreiras residuais transitam para as carreiras



MINISTÉRIO DAS FINANÇAS E DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

GABINETE DO SECRETÁRIO DE ESTADO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

REFORMA DOS REGIMES DE VINCULAÇÃO, DE CARREIRAS E DE REMUNERAÇÕES NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

PRINCÍPIOS ORIENTADORES

gerais de conteúdos funcionais mais abrangentes e de idêntico nível habilitacional;

- b) Os trabalhadores integrados em carreiras de regime especial ou corpos especiais que são reconvertidas em carreiras especiais transitam para estas;
- c) Os trabalhadores não integrados em carreiras, designadamente com contrato individual de trabalho por tempo indeterminado, são integrados em carreira com conteúdo funcional correspondente às suas actuais funções e ao seu nível habilitacional.

57- O regime de transição em matéria de remunerações obedece aos seguintes princípios:

- a) Nenhuma remuneração-base é diminuída;
- b) A colocação do trabalhador na nova carreira ou categoria é efectuada na posição e nível remuneratórios cujo montante seja igual ou imediatamente inferior, na carreira ou categoria em causa, àquele que é auferido pelo trabalhador, sendo certo que, até o igualar ou superar, o trabalhador não vê a sua remuneração diminuída.

58- No que respeita aos suplementos, será ponderado, caso a caso, se devem:

- a) Ser mantidos;
- b) Ser integrados, total ou parcialmente, na remuneração-base dos trabalhadores que os auferiam actualmente; e/ou
- c) Ver o respectivo montante (ou o que dele sobrar) e regime “congelados”, mantendo-se com autonomia relativamente à remuneração-base, acompanhando o trabalhador a quem já tenha sido reconhecido o direito à sua atribuição até ao fim da sua vida activa na carreira ou categoria.