

## **Decreto-Lei nº /2012**

### **Nota justificativa**

O Plano de Cargos, Carreiras e Salários dos funcionários da administração pública aprovado pelo Decreto-Lei nº86/92 constitui, à época, um importante instrumento de gestão dos recursos humanos e um sinal evidente do processo de modernização da Administração Pública. As soluções encontradas, particularmente no domínio do desenvolvimento profissional, constituíram um corte radical com o sistema até então vigente. A consagração da progressão e da promoção, associado à avaliação de desempenho do funcionário e da existência de vagas, para o desenvolvimento profissional revelou ser de extrema importância para a valorização da competência e do reconhecimento aos que apresentam uma melhor performance.

De igual modo, a obrigatoriedade do Estado oferecer programas de formação e capacitação dos funcionários públicos e a inscrição de uma dotação orçamental fixa para o efeito constitui também um importante avanço.

Passadas quase duas décadas da implementação do PCCS, um diagnóstico aprofundado e realista mostram que vários foram os constrangimentos enfrentados e que algumas soluções adoptadas carecem, no contexto actual, de reajustes e, mesmo, de alterações. Assim, por um lado, os mecanismos de evolução na carreira se mostraram difíceis de implementar tanto em termos gerências quanto de custos. Com efeito, a progressão dos funcionários públicos nos termos legais conheceu grandes problemas na sua efectivação constituindo um dos pontos importantes de conflitualidade laboral. De igual modo, o impacto financeiro sobre o Orçamento do Estado foi e tem sido significativo como o demonstra o actual esforço do governo para regularizar a situação de paralisação das progressões ocorrida nos últimos anos.

No que diz respeito á promoção a sua realização tem sido de forma esporádica decorrente, essencialmente, da reduzida capacidade institucional das estruturas governamentais para a sua efectivação e, em alguns casos, pelo (des)conhecimento dos lugares de quadro e das vagas

existentes, condições essenciais para que um concurso de promoção possa ser realizado. Como consequência, tem-se algum descontentamento de funcionários que preenchem os critérios legais para serem opositores obrigatórios aos concursos.

Um outro aspecto a relevar, prende-se com uma progressiva proliferação de quadros privativos, sem fundamentos sólidos para o efeito, tornando-se a exceção em regra. Com efeito, o número de funcionários públicos pertencentes aos quadros privativos, como o demonstrou o estudo sobre o perfil dos funcionários públicos, já é superior ao do quadro comum. Ademais, por um lado, existe uma forte discrepância salarial entre esses dois quadros de pessoal e, por outro, não existe paridade salarial entre os diversos quadros privativos.

Estas disfunções aliadas à necessidade de uma reformatação da administração pública cabo-verdiana, no quadro de uma reforma global do Estado, impuseram a revisão do marco legal por que rege a estruturação da administração pública e da gestão dos recursos humanos.

É, neste sentido, aliás, que a Lei que define as bases em que assenta o Regime da Função Pública introduz substanciais alterações nos mecanismos de gestão dos funcionários públicos, o que exige e impõe uma revisão do Decreto-Lei nº 86/92 que aprova o PCCS.

De entre as principais mudanças operadas no quadro da Lei nº 42/VII/2009, de 27 de Julho deve-se assinalar os seguintes aspectos.

1. Em primeiro lugar, impõe-se a estruturação do corpo de funcionários públicos em dois grandes regimes, a saber: i) os funcionários com elevado nível de qualificação técnica e que conformam o regime de carreira, sendo a carreira nuclear a carreira do pessoal técnico; ii) os funcionários para cujo desempenho não se exige especiais qualificações académicas e técnicas e que conformam o regime de emprego.

Em função dessa diferenciação, os mecanismos de recrutamento e de desenvolvimento profissional são diferentes, exigindo, por conseguinte, soluções diferenciados.

2. Em segundo lugar, toda a gestão da função pública assenta-se na gestão por objectivos, significando uma mudança paradigmática radical na Função Pública com grandes implicações gerências, incluindo a nível da gestão dos recursos humanos.
3. Em terceiro lugar, o novo quadro legal impõe requisitos mais rigorosos para o recrutamento do pessoal dirigente e do pessoal do quadro especial, definindo claramente o perfil para cada um dos cargos que constituem os dois quadros de pessoal, estabelecendo de forma clara o regime de incompatibilidades, responsabilidades e remuneração. Especificamente, para o pessoal dirigente, a legislação não apenas impõe a elaboração de uma carta de missão que fixa os objectivos e os resultados que, no horizonte da duração do contrato de gestão ou da comissão de serviço, devem ser cumpridos como também obriga a que esses dirigentes sejam submetidos à avaliação de desempenho cujos resultados determinam a renovação ou a cessação do contrato de gestão ou da comissão de serviço.
4. Em quarto lugar, impõe-se para todos os que pretendem ingressar na Função Pública a realização de um estágio probatório que determina a efectivação na função e, por conseguinte, a possibilidade de desenvolvimento profissional.
5. Em decorrência desses princípios constantes da Lei nº 42/VII/2009, de 27 de Julho, a presente proposta de Decreto-Lei desenvolve e amplia um conjunto de novos conceitos para a gestão dos recursos humanos da Função Pública, a saber:
  - a) Para os funcionários em regime de carreira impõe-se que, tanto para o ingresso quanto para o desenvolvimento profissional, as habilitações académicas de base seja a posse de um curso superior universitário. Aliás, para o ingresso, feito mediante concurso, o título académico atrás referido constitui o requisito de base a que se agregam outros, nomeadamente a idade, a idoneidade e o mérito;
  - b) Impõe-se a realização, em regra, com avaliação de desempenho excelente de um estágio probatório de dois anos. A limitação, para menos, do estágio probatório, é permitida aos que possuem um mestrado ou doutoramento.
  - c) De igual modo, reduz-se em seis meses a duração do estágio probatório aos que tenham realizado um estágio profissional nos termos fixados legalmente.
  - d) Para efeitos de desenvolvimento profissional fixa apenas o principio da promoção, acabando-se com a progressão. Isto para os funcionários em regime de carreira. Com efeito, a gestão das progressões mostrou ser difícil e não conseguiu, de facto,

dar corpo aos objectivos inicialmente previstos. Tanto isso é verdade que a progressão anual fixada em 1/3 não foi cumprida, com avaliações anuais de desempenho nem sempre feitas e com acumulações de progressões. Os custos tangíveis e não tangíveis da progressão são maiores do que a sua extinção.

- e) Para os funcionários em regime de emprego, o desenvolvimento profissional limita-se ao cumprimento do tempo de serviço com avaliação de desempenho excelente e formação que permite poder pleitear um abono de desempenho. A introdução do abono de desempenho visa estimular a produtividade do trabalho. Paralelamente ao abono de desempenho propõe-se o incentivo à formação técnica e profissional que poderá permitir ao funcionário em regime de emprego poder, caso apresente os requisitos exigidos, pleitear a mudança de regime, permitindo uma intercomunicabilidade entre os regimes de carreira e de emprego.
- f) Os cargos da função pública estruturam-se na carreira técnica quando as funções exigem, na generalidade, a mesma formação e ou especialização, qualquer que seja o departamento governamental, e nas carreiras de regime especial quando as funções apresentam um grau elevado de especificidade e haja exigência de especialização técnica e organizacional.
- g) O pessoal técnico corresponde à carreira técnica a partir da qual podem derivar carreiras de regime especial quando mediante análise, descrição e qualificação de funções se conclua inexoravelmente pela sua necessidade e estudo de impacto financeiro fundamente a sua criação.
- h) O presente diploma tende a aproximar em termos de desenvolvimento profissional e de política salarial as diferentes carreiras e fixa critérios extremamente rígidos que devem presidir a criação de carreiras de regime especial.
- i) De referir ainda que num esforço de racionalização fixou-se em 6 o número de carreiras de regime especial.
- j) O regime de carreira foi concebido de forma a acompanhar a carreira contributiva do funcionário e a estimular no decurso da sua vida profissional o desenvolvimento de competências, motivações e valores individuais. De referir, que o desempenho consecutivo com avaliação de excelente reduz em um ano o tempo de permanência nos cargos para efeito de promoção.

- k) O regime de carreira permite ao funcionário a gestão interpessoal do seu percurso profissional em função da formação académica e profissional, do desenvolvimento de competências formativa e da investigação aplicada, com a introdução da obrigatoriedade dos requisitos curso de pós-graduação com nível de mestrado, formação profissional certificada, realização de acções de formação e defesa de trabalho de investigação para o desenvolvimento na carreira. Neste contexto, pode o funcionário fazer a auto-gestão da sua carreira com sucesso, desde que tenha bom conhecimento das âncoras ou referências da carreira.
- l) A promoção na carreira está ancorada a um conjunto de critérios cumulativos: i) formação académica ou profissional certificada adequada; ii) existência de vaga; iii) tempo efectivo de serviço; iv) avaliação de desempenho bom ou excelente; v) realização de acções de formação; vi) apresentação e defesa de trabalho.
- m) A formação académica passa a ter um peso importante na evolução profissional dos funcionários em regime de carreira, considerando-se a qualificação técnica como crucial para a modernização da administração e na resposta aos desafios cada vez maiores e mais complexos. A formação académica é entendida e retida no diploma não no sentido restrito do termo a que se encontra associado à carreira académica e universitária mas como uma titulação de carácter profissional e que esteja associada às funções específicas do funcionário. Tal princípio encontra-se também em linha com a necessidade de formação ao longo da vida e da necessidade, cada vez mais corrente, de redefinição de trajectórias profissionais.
- n) As acções de capacitação e formação profissional devem constituir actividades importantes e constantes da Função Pública, cabendo aos funcionários zelar pela sua constante actualização e requalificação profissional. Assim, as acções de formação profissional certificadas constituem uma das âncoras no do processo de desenvolvimento profissional do funcionário.
- o) A avaliação do desempenho dos funcionários está assente na avaliação das competências e dos objectivos. Para tanto, é condição essencial que toda a estrutura da administração pública tenha o seu plano de actividades a partir das quais serão elaborados os planos anuais de cada funcionário, com indicadores de desempenho objectivamente mensuráveis.

- p) Para facilitar tanto a realização efectiva da avaliação anual de desempenho como os concursos de promoção propõe-se a criação de uma Comissão Nacional de Avaliação de Desempenho que, para além de ser uma instância de recurso, terá um papel fundamental na dinamização e seguimento dos processos atrás referidos.
6. Em termos de quadro de pessoal o presente diploma extingue os conceitos de quadro comum e de quadro privativo e organiza os efectivos da função pública em:
- a) Carreira técnica, quando as funções exigem, na generalidade, a mesma formação e/ou especialização, qualquer que seja o departamento governamental, ou quando as funções apresentam um grau elevado de especificidade e haja exigência de especialização técnica e organizacional.
  - b) Pessoal dirigente quando se trata de cargos de direcção, gestão, coordenação e controlo dos serviços públicos do Estado.
  - c) Pessoal do quadro especial quando se trata de cargos cuja nomeação, assente no princípio da livre designação, se fundamente por lei em razão de especial confiança e ao exercício de funções de maior responsabilidade no gabinete do titular do cargo político de que depende.
7. O prémio de desempenho e o abono de desempenho são propostos como mecanismos de estimular a emulação entre os funcionários públicos, premiando e distinguindo os melhores funcionários públicos, estimulando a produtividade e uma competição sadia.
8. No que concerne ao regime de emprego, não existem mecanismos de promoção na carreira, tendo em conta as suas especificidades nos termos fixados na Lei que define as bases em que assenta o regime da Função Pública. Contudo, para estimular a motivação introduziu-se o abono de desempenho e que se encontra associado: i) ao tempo de serviço efectivo e ii) à avaliação de desempenho iii) ao crédito da formação, permitindo uma recompensa pecuniária, decorrente da excelência do desempenho, durante a vida profissional para além das actualizações salariais.
9. Incentiva-se a formação profissional e técnica e a possibilidade do funcionário do regime de emprego poder, através de concurso aceder ao regime de carreira, em condições especiais, desde que detenha habilitações literárias adequadas ao desempenho do cargo.
10. O diploma propõe ainda uma reserva de quotas para os concursos de ingresso e acesso aos portadores de deficiência, constituindo, nesta matéria, uma grande e significativa inovação.

# **Proposta de Decreto-Lei**

## **Sumário: Aprova o Plano de Cargos, Carreiras e Salários da Administração Pública**

A aprovação de um novo Plano de Cargos, Carreiras e Salários para a Administração Pública surge, por um lado, na sequência da aprovação da Lei que define as bases do Regime da Função Pública que introduz um conjunto de novos princípios e regras que enformam todo o processo de recrutamento e desenvolvimento profissional dos funcionários da Administração Pública, tanto em regime de carreira como de emprego e, por outro, da necessidade de se modernizar os mecanismos de gestão do desenvolvimento profissional dos funcionários, considerando que um novo paradigma de gestão e administração pública está em processo de implementação e que se assenta, designadamente, no planeamento por objectivos, impondo, pois, um recentramento da abordagem nas organizações.

O presente Plano de Cargos, Carreiras e Salários vem, por conseguinte, dar resposta a um conjunto de situações de ineficiência na gestão dos recursos humanos da administração pública, procurando, a um só tempo, racionalizar os processos, simplificar os procedimentos e dar respostas às necessidades tanto das organizações como dos indivíduos.

De igual modo, busca o diploma racionalizar e tornar mais flexível os mecanismos de evolução na carreira ao mesmo tempo que procura garantir a transparência no processo. Por outro lado, pretende com o diploma reintroduzir um maior equilíbrio e racionalidade entre as carreiras, tanto do ponto de vista dos critérios de desenvolvimento profissional como remuneratório.

Um outro aspecto a relevar, prende-se com uma progressiva proliferação de quadros privativos, sem fundamentos sólidos para o efeito, tornando-se a excepção em regra. Com efeito, o número

de funcionários públicos pertencentes aos quadros privativos, como o demonstrou o estudo sobre o perfil dos funcionários públicos, já é superior ao do quadro comum. Ademais, por um lado, existe uma forte discrepância salarial entre esses dois quadros de pessoal e, por outro, não existe paridade salarial entre os diversos quadros privativos.

Estas disfunções aliadas à necessidade de uma reformatação da administração pública cabo-verdiana, no quadro de uma reforma global do Estado, impuseram a revisão do marco legal por que rege a estruturação da administração pública e da gestão dos recursos humanos.

É, neste sentido, aliás, que a Lei que define as bases em que assenta o regime da Função Pública introduz substanciais alterações nos mecanismos de gestão dos funcionários públicos, o que exige e impõe uma revisão do Decreto-Lei nº 86/92 que aprova o PCCS.

As principais novidades do novo PCCS operadas no quadro da Lei nº 42/VII/2009, de 27 de Julho são as seguintes:

1. A estruturação do corpo de funcionários públicos em dois grandes regimes, a saber: i) os com elevado nível de qualificação técnica e que conformam a carreira do pessoal técnico; ii) os cujo desempenho não se exige especiais qualificações académicas e técnicas ou que exercem funções de carácter transitório e que conformam o regime de emprego.
2. A gestão da função pública assenta-se na gestão por objectivos, significando uma mudança paradigmática radical na Função Pública com grandes implicações gerenciais, incluindo a nível da gestão dos recursos humanos.
3. O estabelecimento de requisitos mais rigorosos de provimento dos funcionários, do pessoal dirigente e do pessoal do quadro especial, definindo claramente o perfil para cada um dos cargos que constituem os dois quadros de pessoal. Especificamente, para o pessoal dirigente, a legislação não apenas impõe a elaboração de uma carta de missão que fixa os objectivos e os resultados que, no horizonte da duração do contrato de gestão ou da comissão de serviço, devem ser cumpridos como também obriga a que esses dirigentes

sejam submetidos à avaliação de desempenho cujos resultados determinam a renovação ou a cessação do contrato de gestão ou da comissão de serviço.

4. O ingresso no regime de carreira fica a depender da posse de um curso superior universitário precedido de estágio probatório. Aos profissionais detentores de mestrado e doutoramento, consagra-se a redução do período do estágio;
5. A evolução na carreira obedece ao princípio do concurso.
6. Aos funcionários no topo da carreira com avaliação de desempenho de excelente na carreira, é atribuído um prémio de desempenho, até ao limite máximo de três vezes.
7. No que concerne ao regime de emprego, não existem mecanismos de promoção na carreira, tendo em conta as suas especificidades nos termos fixados na Lei que define as bases em que assenta o regime da Função Pública. Contudo, para estimular a motivação introduziu-se o abono de desempenho e que se encontra associado: i) ao tempo de serviço efectivo; ii) à avaliação de desempenho de excelente e iii) ao crédito da formação, permitindo um incremento salarial através de abonos de desempenho.
8. A fixação de critérios mais rígidos que devem presidir a criação de novas carreiras na Função Pública e a racionalização do número de carreiras de regime especial fixando em 6 o número total.
9. O incentivo a formação profissional e técnica e a possibilidade do funcionário do regime de emprego poder, através de concurso aceder ao regime de carreira
10. O estabelecimento de reservas de quotas para os concursos de ingresso e acesso aos portadores de deficiência.

Nestes termos, e em desenvolvimento de princípios contidos na Lei nº 42/VII/2009, de 27 de Julho;

No uso da faculdade conferida pela alínea c) do nº 2 do artigo 204º da Constituição, o Governo decreta o seguinte

## Capítulo I **Das Disposições Gerais**

### Artigo 1º **Objecto**

1. O presente diploma estabelece os princípios, regras e critérios da organização, estruturação e desenvolvimento profissional dos funcionários da Administração Pública em regime de carreira e de emprego.
2. A estrutura dos cargos e carreiras é feita com base em qualificação profissional sendo o respectivo desenvolvimento fundamentado na titulação, qualificação técnica e profissional, no mérito do desempenho e na experiência profissional.

### Artigo 2º **Âmbito**

1. O presente diploma aplica-se ao pessoal dos serviços civis da Administração Pública Central e Local, podendo, ainda, aplicar-se ao pessoal dos institutos públicos, fundos e serviços autónomos.
2. Excluem-se do âmbito deste diploma os magistrados, o pessoal não civil das Forças Armadas e das Forças de Segurança.
3. O presente diploma aplica-se ainda aos serviços e organismos que estejam na dependência orgânica e funcional da Presidência da República, da Assembleia Nacional e das Instituições Judiciais.

### Artigo 3º **Carreira e emprego**

1. As funções públicas que correspondam a necessidades próprias dos serviços são asseguradas com carácter de subordinação e hierarquia, em regime de carreira ou de emprego.
2. É assegurado, em regime de carreira, o desempenho de funções públicas que exijam um elevado nível de formação técnica ou académica e correspondam a necessidades permanentes.
3. O desempenho de funções públicas que não exijam um elevado nível de formação técnica ou académica, ou não correspondam a necessidades permanentes dos serviços é sempre assegurado em regime de emprego.

Artigo 4º  
**Objectivos**

1. O presente diploma visa os seguintes objectivos:
  - a) Definição de critérios e padrões de ingresso e acesso profissional do pessoal efectivo da Administração Pública;
  - b) Desenvolvimento profissional em função de mérito pessoal, aferido a partir da avaliação de desempenho;
  - c) Estimulo às formações qualitativas;
  - d) Atracção e fixação do pessoal competente e qualificado;
  - e) Racionalização e pleno aproveitamento do pessoal efectivo.

Artigo 5º  
**Princípios de Gestão dos Recursos Humanos**

A gestão dos recursos humanos deve pautar-se, no estabelecimento dos respectivos quadros de pessoal, entre outros princípios, pela necessidade de adequação do regime de carreira e de emprego às atribuições dos serviços e proceder ao seu correcto enquadramento.

Artigo 6º  
**Conceitos**

1. Para efeitos do disposto neste diploma considera-se:
  - a) Carreira – conjunto de cargos profissionais com a mesma natureza funcional, e hierarquizadas segundo o grau de responsabilidade e complexidade a elas inerentes;
  - b) Grupo profissional - conjunto de cargos profissionais que requerem habilitações, conhecimentos ou aptidões de nível equivalente;
  - c) Cargo – conjunto de funções e responsabilidades cometidas a determinado funcionário;
  - d) Nível – cada uma das posições remuneratórias criadas no âmbito de cada cargo;
  - e) Promoção – mudança do funcionário de uma cargo para outro imediatamente superior dentro da mesma carreira;
  - f) Reclassificação profissional – consiste na atribuição de cargo e carreira diferentes daqueles de que o funcionário é titular, reunidos que estejam os requisitos legalmente exigidos para a nova cargo;
  - g) Reconversão - consiste na atribuição de cargo e carreira diferentes daquelas que o funcionário é titular, sendo a falta de habilitações literárias ou qualificação

profissional supridas pela aprovação em concurso ou curso de formação profissional

- h) Abono de desempenho - prestação pecuniária especial concedida além do vencimento em função da excelência na avaliação do exercício profissional.
- i) Concurso interno - concurso aberto aos funcionários da Administração Pública
- j) Concurso externo – concurso aberto a todos os cidadãos, estejam ou não vinculados aos serviços ou organismos da Administração Pública;
- k) Qualificação profissional- conjunto de requisitos exigíveis para o ingresso e desenvolvimento profissional tanto em regime de carreira como de emprego.
- l) Regime de emprego – modo de vinculação jurídica segundo o qual se asseguram as funções públicas que não exigem um elevado nível de formação técnica ou profissional ou não correspondem a necessidades permanentes dos serviços.
- m) Regime de carreira – modo de vinculação jurídica segundo o qual se asseguram as funções públicas que exigem um elevado nível de formação técnica ou profissional e correspondem a necessidades permanentes dos serviços.

#### Artigo 7º

### **Formas de vinculação à Função Pública**

1. As relações jurídicas de vinculação à Função Pública constituem-se por nomeação, no regime de carreira e, por contrato de trabalho, no regime de emprego.
2. A nomeação é um acto unilateral da Administração, cuja eficácia está condicionada à aceitação por parte do nomeado e pelo qual se visa o preenchimento de um lugar no quadro.
3. O contrato é um acto bilateral, nos termos do qual se constitui uma relação de emprego, submetido ao regime jurídico de trabalho por conta de outrem, com as devidas adaptações decorrentes da lei.

#### Capítulo II

### **Procedimentos Gerais**

#### Artigo 8º

### **Estruturação de Carreiras**

1. A estruturação de carreiras faz-se de acordo com os princípios e o desenvolvimento geral previsto no presente diploma, só podendo essa estruturação seguir uma ordenação própria quando, precedendo as adequadas acções de análise, descrição e qualificação de conteúdos funcionais, se conclua pela necessidade de um regime especial.
2. No âmbito das carreiras de regime especial integra-se tão só o pessoal ao qual compete assegurar funções que, atenta a sua natureza e especificidade, devam ser prosseguidas por um agrupamento de pessoal especializado e inserido numa carreira criada para o efeito.

#### Artigo 9º

### **Organização de carreira**

Os cargos efectivos serão organizados em carreira vertical de acordo com a sua crescente complexidade, responsabilidade e exigências e exista um universo de funcionários que tal justifique.

Artigo 10º  
**Análise de funções**

1. A racionalização funcional e de carreiras da função pública faz-se através da utilização adequada da análise de funções, a qual é obrigatória em todos os casos previstos na lei
2. A descrição do conteúdo funcional não pode, em caso algum, constituir fundamento para o não cumprimento do dever de obediência e prejudicar a atribuição aos funcionários de tarefas de complexidade e responsabilidade equiparáveis, não expressamente mencionadas.

Artigo 11º  
**Conteúdo funcional dos cargos**

O conteúdo funcional dos cargos de pessoal será objecto de portaria conjunta do membro do Governo responsável pela área da Administração Pública e do membro do Governo proponente.

Artigo 12º  
**Alargamento funcional dos cargos**

A Administração deve promover a agregação de funções essencialmente repetitivas em cargos com conteúdos funcionais diversificados, que exijam aptidões idênticas ou semelhantes, com o objectivo de simplificar o sistema de carreiras e quadros, facilitar a gestão dos recursos humanos e desenvolver as capacidades e motivação dos funcionários.

Artigo 13º  
**Criação ou reestruturação de carreiras**

1. A criação ou reestruturação de carreiras devem sempre ser acompanhadas da descrição dos respectivos conteúdos funcionais e dos requisitos exigíveis.
2. Os diplomas que concretizam o disposto no número anterior deverão ser acompanhados de estudo justificativo, fundamentado nos resultados obtidos em acções de análise de funções, sem o que não serão aprovados.

Artigo 14º  
**Princípios de fixação de quadros de pessoal**

1. A fixação de quadros de pessoal obedece aos seguintes princípios:
  - a) Identificação de cargos necessários e adequadas à prossecução das respectivas atribuições;
  - b) As dotações de efectivos por cada cargo são feitas anualmente, através dos respectivos orçamentos, considerando a prossecução eficaz do plano anual de actividades e desenvolvimento de carreira dos funcionários.
2. A aprovação dos quadros de pessoal é realizada em conjunto com o diploma organico de cada serviço ou organismo, ou, extraordinariamente, por portaria conjunta do membro do Governo proponente e dos membros do Governo responsaveis pelas areas das Finanças e da Administração Publica

### Artigo 15º **Tipos de Quadros**

Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, os efectivos de pessoal da função pública podem ser organizados em:

- a) Carreira técnica, quando as funções exijam, na generalidade, a mesma formação e/ou especialização, qualquer que seja o departamento governamental, ou quando as funções apresentem um grau elevado de especificidade e haja exigência de especialização técnica e organizacional.
- b) Pessaol dirigente, quando se trata de funções de direcção, gestão, coordenação e controlo dos serviços e organismos públicos abrangidos pela lei.
- c) Pessoal do quadro especial, quando se trata de funções cujo preenchimento assenta no principio de livre designação e se fundamente por lei em razão de especial confiança e que exerçam funções de responsabilidade no gabinete do titular do cargo político de que depende.

### Artigo 16º **Recrutamento do pessoal dirigente**

1. Sem prejuízo de regulamentação própria, os titulares dos cargos de direcção superior são recrutados, por escolha, de entre indivíduos habilitados com curso superior que confere grau de licenciatura vinculados ou não à Administração Pública, que possuam competência técnica, aptidão, experiência profissional e formação adequadas ao exercício das respectivas funções.
2. Os titulares dos cargos de direcção intermédia são recrutados, por concursos público, de entre indivíduos habilitados com curso superior que confere grau de licenciatura vinculados ou não à Administração Pública, que possuam competência técnica, aptidão, experiência profissional e formação adequadas ao exercício das respectivas funções.
3. Diplomas orgânicos ou estatutários dos serviços e organismos cujas atribuições tenham natureza predominantemente técnica podem adoptar particular exigência na definição da área de recrutamento dos respectivos dirigentes sem prejuizo do disposto no nº1.
4. Legislação especifica define o estatuto do pessoal dirigente.

## Artigo 17º

### **Missão e carta de missão**

1. É missão do pessoal dirigente garantir a prossecução das atribuições cometidas ao respectivo serviço, assegurando o seu bom desempenho através da optimização dos recursos humanos, financeiros e materiais, e promovendo a satisfação dos destinatários da sua actividade, de acordo com a lei, as orientações contidas no Programa do Governo e as determinações recebidas do respectivo membro do Governo.
2. No momento de provimento, o membro do Governo competente e o pessoal de direcção superior assinam uma carta de missão que constitui um compromisso de gestão onde, de forma explícita, são definidos os objectivos devidamente quantificados e calendarizados, a atingir no decurso de exercício de funções.
3. A não realização dos objectivos constantes da carta de missão determina a não renovação da comissão de serviço ou, mesmo, a respectiva cessação antecipada, nos termos da lei.
4. O pessoal dirigente fica sujeito à avaliação de desempenho segundo os critérios de eficácia e eficiência, responsabilidade por sua gestão e controlo de resultados em relação aos objectivos constantes da carta de missão.

## Artigo 18º

### **Recrutamento do pessoal do quadro especial**

Sem prejuízo de regulamentação própria, o pessoal do quadro especial é recrutado, por livre escolha do titular de cargo político de que depende, em comissão de serviço, de entre indivíduos habilitados com curso superior que confere ou não grau de licenciatura, vinculados ou não à Administração Pública, que possuam competência técnica, aptidão, experiência profissional e formação adequada ao exercício das respectivas funções.

## Artigo 19º

### **Intercomunicabilidade**

O funcionário que possua qualificação profissional legalmente exigida pode ser opositor a concurso para lugar de acesso de carreira diversa em que se encontra provido, desde que:

- a) Ao cargo a que se candidata corresponda, na estrutura dessa carreira, referência igual ou imediatamente superior a que se encontra provido;
- b) Se trata de carreira inserida na mesma área funcional

## Artigo 20º

### **Reclassificação e reconversão**

1. A reclassificação profissional consiste na atribuição de cargo e carreira diferentes daquelas que o funcionário é titular, reunidos que estejam os requisitos legalmente exigidos para a nova carreira mediante a aprovação em concurso.
2. A reconversão profissional consiste na atribuição de cargo e carreira diferentes daquelas que o funcionário é titular, em função das necessidades do serviço e das habilitações literárias ou qualificação profissional, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.
3. A reclassificação e a reconversão dependem da existência de vaga, disponibilidade orçamental e das condições previstas no Decreto-Lei nº 54/2009, de 7 de Dezembro, nomeadamente as constantes no número seguinte.
4. Podem dar lugar á reclassificação e reconversão profissional as seguintes situações:
  - a) A alteração com carácter permanente das atribuições dos organismos e serviços da Administração Pública;
  - b) A alteração de funções ou a extinção de postos de trabalho, originadas, designadamente, pela introdução de novas tecnologias e métodos ou processos de trabalho;
  - c) A desadaptação ou a inaptidão profissional do funcionário para o exercício das funções inerentes ao cargo que detém;
  - d) Incapacidades permanentes decorrentes de doença natural, doença profissional ou acidente que inviabilizem ou criem graus acentuados de dificuldades no exercício das funções, mas que não importam a inaptidão para o desempenho de outras funções; e
  - e) Outras situações previstas na lei.

#### Artigo 21º

##### **Ingresso**

1. O ingresso na função pública faz-se por regra através de concurso externo, salvo disposto no art. 28º.
2. O ingresso em cada carreira faz-se, em regra, no nível I do cargo de base na sequência de concurso e de aproveitamento excelente em estágio probatório.
3. O estágio probatório conta apenas para efeito de antiguidade.

#### Artigo 22º

##### **Acesso**

1. O acesso nas carreiras da função pública faz-se mediante concurso interno.
2. Excepcionalmente, em casos devidamente fundamentados, podem ser recrutados, mediante concurso externo para lugares de acesso vagos, indivíduos que possuam formação adequada, qualificação e experiência superiores à que em regra é exigida para a sua ocupação por funcionários da carreira respectiva

#### Capítulo III

##### **Estágio probatório**

#### Artigo 23º

##### **Duração do Estágio probatório**

Os candidatos aprovados em concurso, para as funções em regime de carreira e de emprego, sujeitam-se a estágio probatório nos serviços indicados pelo serviço promotor do concurso com a duração de dois anos.

#### Artigo 24º

#### **Acompanhamento do estagiário**

1. O estágio é orientado e acompanhado por um tutor designado pelo dirigente superior ou intermédio do serviço, mediante um plano com objectivos e actividades definidos e respectivos indicadores de avaliação.
2. Concluído o estágio, o estagiário submete ao tutor um relatório com a descrição e a quantificação das actividades desenvolvidas, bem como a análise do seu desempenho.
3. O tutor avalia o relatório nos termos definidos no regulamento do concurso.

#### Artigo 25º

#### **Avaliação**

A avaliação do estágio obedece a seguinte escala:

- a) De 1,0 a 2,0 Insuficiente;
- b) De 2,1 a 3,4 Necessita desenvolvimento;
- c) De 3,5 a 4,4 Bom;
- d) De 4,5 a 5,0 Excelente.

#### Artigo 26º

#### **Remuneração**

Durante o estágio, os estagiários têm direito a uma remuneração correspondente à 80% da remuneração de base do cargo para o qual se candidataram

#### Artigo 27º

#### **Direitos e deveres dos estagiários**

Os estagiários gozam de todos os direitos e encontram-se sujeitos aos mesmos deveres dos funcionários, com excepção da evolução na carreira.

#### Artigo 28º

#### **Ingresso de funcionários de Organismos Internacionais**

1. Pode ser permitido o ingresso no cargo de ingresso ou de acesso, na função pública de funcionários provenientes de Organismos Internacionais, de nacionalidade cabo-verdiana, de reconhecida idoneidade, experiência, habilitações académicas e capacidades profissionais, com isenção da realização de processo selectivo exigível para o desempenho do cargo.
2. A dispensa de concurso depende de documentação comprovativa do excelente desempenho das funções, nos termos do número anterior.

Artigo 29º  
**Reserva de Quotas**

Em todos os concursos externos é obrigatória a fixação de uma quota total do número de lugares a preencher por pessoas portadoras de deficiência que não inabilite em absoluto o exercício das tarefas inerentes á função ou cargo a desempenhar.

Artigo 30º  
**Planeamento**

1. O departamento governamental responsável pela Administração Pública, em articulação com os órgãos sectoriais, elabora anualmente um Plano de Gestão de Efectivos, no qual consta o número de vagas de ingresso e acesso nas carreiras, os períodos para a organização e realização dos respectivos concursos e a planificação das acções de formação.
2. O plano de Gestão de efectivos será objecto de Decreto-Regulamentar.

Artigo 31º  
**Formação**

1. A formação profissional na Administração Pública desenvolve-se num quadro integrado de gestão e de racionalização dos meios formativos existentes, visando modernizar e promover a eficácia dos serviços e desenvolver e qualificar os recursos.
2. A Administração Pública fomenta e apoia iniciativas e desenvolve programas de formação profissional e académica com carácter sistemático, articulando as prioridades de desenvolvimento dos serviços com planos individuais de carreira.
3. A formação profissional da função pública pode enquadrar iniciativas com universidades, agentes sociais, associações políticas e sindicais, de forma a promover o diálogo social e otimizar os mesmos e os recursos afectos.
4. Na prossecução de uma política global de formação associada ao regime de carreira, lei deve especificar as situações cujo ingresso e acesso seja obrigatória a posse de formação adequada.
5. As acções de formação profissional frequentadas pelos funcionários, devidamente certificadas por entidade competente, serão computadas para efeitos de evolução na carreira.

Artigo 32º  
**Financiamento da Formação**

Devem os departamentos governamentais responsáveis pelas finanças e Administração Pública elaborar programas anuais de formação para os quais são previstos recursos previsionais em concertação com os órgãos sectoriais.

Artigo 33º  
**Estágios Profissionais**

1. Podem ser garantidos estágios profissionais visando contribuir para a inserção dos jovens na vida activa, complementando uma formação pré-existente através de uma formação prática a decorrer no âmbito dos próprios serviços.
2. Os estágios profissionais destinam-se a jovens possuidores de cursos superiores que confirmam ou não licenciatura ou habilitados com curso de qualificação profissional, recém-saídos dos sistemas de educação e formação à procura do primeiro emprego ou desempregados à procura de novo emprego.
3. Os estágios profissionais devem ser, em regra, remunerados.
4. Os indivíduos habilitados com o estagio profissional que tenham sido aprovados em concurso de ingresso beneficiam de redução de seis meses no estagio probatorio.

Capitulo IV  
**Regime de carreira**  
Secção I  
**Do Desenvolvimento Profissional**  
Artigo 34º  
**Instrumentos**

1. O desenvolvimento profissional dos funcionários da Administração Pública em regime de carreira efectua-se através da promoção.
2. A promoção faz-se mediante concurso interno.

Artigo 35º  
**Promoção**

1. A promoção depende da verificação cumulativa dos seguintes requisitos:
  - a) Existência de vagas;
  - b) Habilitações académicas exigidas;
  - c) Formação profissional exigida, certificada por entidade competente;
  - d) Tempo mínimo de serviço efectivo no cargo imediatamente inferior, de acordo com o regime legalmente estabelecido;
  - e) Avaliação de desempenho, nos termos a regulamentar;
  - f) Aprovação em concurso.

2. A contagem do tempo de serviço para efeitos de promoção é suspensa quando o desempenho for considerado deficiente, nos termos a regulamentar.

Secção II  
**Estrutura dos cargos**  
Artigo 36º  
**Cargos**

1. Os cargos efectivos da função pública estruturam-se em:
  - a) Pessoal técnico;
  - b) Pessoal diplomático;
  - c) Pessoal docente;
  - d) Pessoal de Inspeção e Fiscalização;
  - e) Pessoal técnico de receitas;
  - f) Pessoal médico;
  - g) Pessoal de enfermagem.
2. A criação de novas carreiras deve ser precedida de uma adequada fundamentação técnica, explicitando os fundamentos e as necessidades de sua criação, nomeadamente:
  - a) Natureza das actividades do serviço;
  - b) Especificidade de funções;
  - c) Demonstração, através da descrição e análise de funções, de que se trata de um corpo único;
  - d) Necessidade de um corpo de efectivos que justifique sua criação.
3. Estudo de impacto financeiro de criação de novas carreiras deve ser realizado, constituindo um dos elementos da fundamentação de sua criação.
4. O desenvolvimento profissional nas novas carreiras e as respectivas remunerações devem observar os dispositivos gerais constantes do presente diploma.

Secção III  
**Estrutura de carreiras**  
Artigo 37º  
**Pessoal técnico**

1. A carreira do pessoal técnico integra os seguintes cargos e níveis:
  - a) Técnico, níveis I, II e III;
  - b) Técnico sénior, níveis I, II e III;
  - c) Técnico Especialista, níveis I, II e III.
2. Independentemente do grau académico, o ingresso na carreira faz-se no cargo de técnico nível I após aprovação em estágio probatório.
3. A duração do estágio probatório dos indivíduos com o grau académico de doutoramento ou de mestrado é de um ano e um ano e seis meses, respectivamente.

4. Os conteúdos funcionais dos cargos da carreira técnica, serão definidos por portaria do membro do Governo responsável pela área da Administração Pública.

#### Artigo 38º

#### **Provimento e desenvolvimento na carreira**

1. O técnico nível I é provido de entre os indivíduos habilitados com curso superior que confere o grau de licenciatura e com avaliação de desempenho de excelente em estágio probatório de 2 anos.
2. O técnico nível II é provido de entre técnicos nível I reunidos os seguintes requisitos cumulativos:
  - a) Cinco anos de serviço efectivo com avaliação de desempenho bom;
  - b) Formação de nível intermédio em informática e em pelo menos duas línguas estrangeiras;
  - c) Aprovação em concurso.
3. O técnico nível III é provido de entre técnicos nível II reunidos os seguintes requisitos cumulativos:
  - a) Quatro anos de serviço efectivo com avaliação de desempenho de bom;
  - d) Formação de nível avançado em informática e em pelo menos duas línguas estrangeiras;
  - c) Formação em ferramentas de gestão em utilização na Administração Pública;
  - b) Aprovação em concurso.
4. O técnico sénior nível I é provido de entre técnicos nível III com os seguintes requisitos cumulativos:
  - a) Quatro anos de serviço efectivo com avaliação de desempenho de bom;
  - b) Curso de pós-graduação com nível de mestrado;
  - c) Aprovação em concurso.
5. O técnico sénior nível II é provido de entre técnicos seniores nível I com os seguintes requisitos cumulativos:
  - a) Quatro anos de serviço efectivo com avaliação de desempenho de bom;
  - b) Formação em liderança e gestão da mudança, em planeamento estratégico e em gestão de políticas públicas;
  - c) Aprovação em concurso.
6. O técnico sénior nível III é provido de entre técnicos seniores nível II com os seguintes requisitos cumulativos:
  - a) Três anos de serviço efectivo com avaliação de desempenho de bom;
  - b) Formação em contratação e negociação internacional e em praticas integradas de recursos humanos;
  - c) Aprovação em concurso.
7. O técnico especialista nível I é provido de entre técnicos seniores nível III com os seguintes requisitos cumulativos:
  - a) Três anos de serviço efectivo com avaliação de desempenho de bom;
  - b) Ter ministrado anualmente, pelo menos, uma acção de formação no quadro dos programas de formação contínua da Administração Pública;
  - c) Apresentação de um trabalho na área da sua actuação;
  - d) Aprovação em concurso.

8. O técnico especialista nível II é provido de entre técnicos especialistas nível I com os seguintes requisitos cumulativos:
  - a) Quatro anos de serviço efectivo com avaliação de desempenho de bom;
  - b) Ter ministrado anualmente, pelo menos, uma acção de formação no quadro dos programas de formação contínua da Administração Pública;
  - c) Apresentação de um trabalho na área da sua actuação;
  - d) Aprovação em concurso
9. O técnico especialista nível III é provido de entre técnicos especialistas nível II com os seguintes requisitos cumulativos:
  - a) Três anos de serviço efectivo com avaliação de desempenho de bom;
  - b) Ter ministrado anualmente, pelo menos, uma acção de formação no quadro dos programas de formação contínua da Administração Pública;
  - c) Apresentação de um trabalho na área da sua actuação;
  - d) Aprovação em concurso
10. Para efeito de promoção o tempo de permanência em cada cargo profissional é reduzido de um ano, mediante avaliação de desempenho consecutivo de excelente.

#### Artigo 39º

#### **Prémio de desempenho**

1. É atribuído um prémio de desempenho aos técnicos especialistas nível III que preenchem os seguintes requisitos cumulativos:
  - a) Três anos de serviço efectivo com avaliação de desempenho de excelente;
  - b) Ter ministrado anualmente, pelo menos, uma acção de formação no quadro dos programas de formação contínua da Administração Pública;
  - c) Apresentação e defesa de um trabalho de investigação na área da sua actuação.
2. O disposto no número anterior aplica-se aos demais funcionários dos cargos efectivos da função pública, no topo da carreira.
3. O prémio é atribuído, numa única prestação, de três em três anos, no montante correspondente a 100% do vencimento base.

#### Artigo 40º

#### **Pessoal diplomático**

1. A carreira do pessoal diplomático e consular integra os seguintes cargos:
  - a) Secretário de embaixada;
  - b) Conselheiro de embaixada;
  - c) Ministro Plenipotenciário; e
  - d) Embaixador.
2. As condições específicas de ingresso e acesso do pessoal diplomático serão reguladas por diploma próprio.

#### Artigo 41º

#### **Pessoal docente**

1. A carreira do Pessoal docente e Investigador estrutura-se nos seguintes cargos:
  - a) Pessoal docente da educação pré-escolar;
  - b) Pessoal docente de ensino básico;
  - c) Pessoal docente do ensino secundário; e
  - d) Pessoal docente do ensino superior e investigador.
2. As condições específicas de ingresso, acesso e desenvolvimento profissional do pessoal docente serão reguladas por diploma próprio.

#### Artigo 42º

##### **Pessoal docente da educação pré-escolar**

1. O nível de educação pré-escolar integra os seguintes cargos:
  - a) Educador de Infância;
  - b) Educador de Infância de Primeira; e
  - c) Educação de Infância Principal.
2. As condições específicas de ingresso, acesso e desenvolvimento profissional do pessoal da educação pré-escolar serão reguladas por diploma próprio.

#### Artigo 43º

##### **Pessoal docente de ensino básico**

1. O nível de educação no ensino básico integra os seguintes cargos:
  - a) Professor de ensino básico;
  - b) Professor de ensino básico de Primeira; e
  - c) Professor de ensino básico Principal.
2. As condições específicas de ingresso, acesso e desenvolvimento profissional do professor do ensino básico serão reguladas por diploma próprio.

#### Artigo 44º

##### **Pessoal docente do ensino secundário**

1. A carreira do pessoal docente do ensino secundário integra os seguintes cargos:
  - a) Professor do ensino secundário;
  - b) Professor do ensino secundário de primeira; e
  - c) Professor do ensino secundário principal.
2. As condições específicas de ingresso, acesso e desenvolvimento profissional do pessoal docente do ensino secundário serão reguladas por diploma próprio.

#### Artigo 45º

##### **Pessoal docente do ensino superior e investigador**

1. A carreira do pessoal docente do ensino superior, integrando conteúdos funcionais de investigação, integra os seguintes cargos:
  - a) Assistente graduado;
  - b) Professor auxiliar;
  - c) Professor associado; e
  - d) Professor titular.
2. Os assistentes graduados serão recrutados em regime de emprego.
3. As condições específicas de ingresso, acesso e desenvolvimento profissional dos docentes do ensino superior e investigador público serão reguladas por diploma próprio.
4. Sem prejuízo de regulamentação, as actuais carreiras de docente do ensino superior e de investigador são fundidas numa única carreira

#### Artigo 46º

### **Pessoal de Inspeção e Fiscalização**

1. A carreira do pessoal de Inspeção e Fiscalização integra os seguintes cargos e níveis:
  - a) Inspector ou Auditor níveis I, II e III;
  - b) Inspector Sénior ou Auditor Sénior níveis I, II e III;
  - c) Inspector Especialista ou Auditor Especialista níveis I, II e III;
2. Ao ingresso dos inspectores e auditores aplica-se o disposto nos n.ºs 2 e 3 do art. 37º
3. O recrutamento e desenvolvimento na carreira dos inspectores e auditores aplicam-se o disposto no art. 38º, sem prejuízo de formação específica que será objecto de diploma próprio.

#### Artigo 47º

### **Pessoal Técnico de Receitas**

1. A carreira do pessoal técnico de receitas integra os seguintes cargos e níveis:
  - a) Técnico de Receitas níveis I, II e III;
  - b) Técnico de Receitas Sénior níveis I, II e III;
  - c) Técnico de Receitas Especialista níveis I, II e III.
5. Ao ingresso dos inspectores e auditores aplica-se o disposto nos n.ºs 2 e 3 do art. 37º
6. O recrutamento e desenvolvimento na carreira dos inspectores e auditores aplicam-se o disposto no art. 38º, sem prejuízo de formação específica que será objecto de diploma próprio.

#### Artigo 48º

### **Pessoal Médico**

1. A carreira do pessoal médico integra os seguintes cargos:
  - a) Médico Geral;
  - b) Médico Graduado;
  - c) Médico Assistente; e

- d) Médico Principal.
- 2. As condições específicas de ingresso, acesso e desenvolvimento profissional do pessoal médico serão reguladas por diploma próprio, ouvida a Ordem dos Médicos.

Artigo 49º  
**Pessoal de Enfermagem**

- 1. A carreira do pessoal de enfermagem integra os seguintes cargos:
  - a) Enfermeiro Graduado;
  - b) Enfermeiro Assistente; e
  - c) Enfermeiro Principal.
- 2. As condições específicas de ingresso, acesso e desenvolvimento profissional do pessoal de enfermagem serão reguladas por diploma próprio.

Secção IV  
**Remuneração**  
Artigo 50º  
**Componentes da remuneração**

- 1. A retribuição do trabalho na função pública é composto por:
  - a) Remuneração base;
  - a) Suplementos remuneratórios; e
  - b) Prémios de desempenho.
- 2. Não é permitida a atribuição de qualquer tipo de abono que não se enquadre nas componentes referidas nos números anteriores.
- 3. A estrutura da remuneração base dos cargos profissionais dos funcionários em regime de carreira e do regime de emprego consta do Anexo do presente diploma.

Artigo 51º  
**Remunerações base**

- 1. A remuneração base corresponde ao efectivo exercício do cargo em que o funcionário esteja provido, salvo nos casos expressamente exceptuados por lei.
- 2. As remunerações base nos serviços e organismos referidos nas alíneas b) e c) do nº 1 e no nº 2 do artigo 2º da Lei de Bases do Regime da Função Pública não podem ser superiores às do quadro comum da Administração Directa do Estado, para cargos de atribuições iguais ou semelhantes.

Artigo 52º  
**Suplementos remuneratórios**

1. Os suplementos são atribuídos em função de particularidades específicas da prestação de trabalho e só podem ser considerados os que se fundamentem em:
  - a) Trabalho extraordinário;
  - b) Trabalho nocturno;
  - c) Trabalho em dias de descanso semanal ou feriados;
  - d) Trabalho prestado em condições de risco, penosidade ou insalubridade;
  - e) Incentivos à fixação em zonas de periferia;
  - f) Trabalho em regime de turnos;
  - g) Falhas;
  - h) Participação em comissões ou grupos de trabalho, não acumuláveis com as alíneas a), b) e c);
  - i) Isenção do horário de trabalho
  - j) Participação em custas, emolumentos ou coimas e multas; e
  - k) Dedicção exclusiva.
2. Podem ser atribuídos suplementos por compensação de despesas feitas por motivos de serviço que se fundamentem, designadamente, em:
  - a) Trabalho efectuado fora do local normal de trabalho, que dê direito à atribuição de ajudas de custo, ou outros abonos devidos a deslocações em serviço;
  - b) Situações de representação; e
  - c) Transferência para localidade diversa que confira direito a subsídio de residência ou outro.
3. A fixação das condições de atribuição dos suplementos é estabelecida mediante decreto-lei, não podendo o quantitativo dos suplementos ser indexado à remuneração base, sem prejuízo de sua actualização periódica.

#### Artigo 53º

### **Remuneração do pessoal dirigente e do pessoal do quadro especial**

A remuneração do pessoal dirigente e do pessoal do quadro especial será fixada em diploma próprio e terá em conta as responsabilidades e o prestígio do cargo.

#### Secção V

### **Avaliação de Desempenho**

#### Artigo 54º

### **Avaliação**

1. A avaliação de desempenho compreende o conjunto de procedimentos tendentes a apreciar as competências profissionais dos funcionários.
2. No processo de avaliação de desempenho são mensurados os objectivos, os indicadores de resultados, definidos de acordo com as funções inerentes ao cargo, os quais devem ser do conhecimento prévio de todos os intervenientes.

#### Artigo 55º

## **Princípios e objectivos**

1. A avaliação de desempenho rege-se pelos seguintes princípios:
  - a) Orientação para resultados, promovendo a excelência e a qualidade do serviço;
  - b) Universalidade, assumindo-se como um sistema transversal a todos os serviços, organismos e grupos de pessoal da Administração Directa e Indirecta do Estado e da Administração Local Autárquica;
  - c) Responsabilização e desenvolvimento, assumindo-se como um instrumento de orientação, avaliação e desenvolvimento dos dirigentes, funcionários para a obtenção de resultados e demonstração de competências profissionais;
  - d) Reconhecimento e motivação, garantindo a diferenciação de desempenhos e promovendo uma gestão baseada na valorização das competências e do mérito;
  - e) Transparência, assentando em critérios objectivos, regras claras e amplamente divulgadas; e
  - f) Coerência e integração, suportando uma gestão integrada de recursos humanos, em articulação com as políticas de recrutamento e selecção, formação profissional e desenvolvimento de carreira.
  
2. A avaliação de desempenho tem como objectivos:
  - a) Promover a excelência e a melhoria contínua dos serviços prestados aos cidadãos e a comunidade;
  - b) Avaliar, responsabilizar e reconhecer o mérito dos dirigentes e funcionários em função da produtividade e dos resultados obtidos, ao nível da concretização de objectivos, da aplicação de competências e da atitude pessoal demonstrada;
  - c) Diferenciar níveis de desempenho, fomentando uma cultura de exigência, motivação e reconhecimento do mérito;
  - d) Potenciar o trabalho em equipa, promovendo a comunicação e cooperação entre serviços, seus dirigentes e trabalhadores;
  - e) Identificar as necessidades de formação e desenvolvimento profissional adequadas à melhoria do desempenho dos organismos, dirigentes e funcionários;
  - f) Fomentar oportunidades de mobilidade e desenvolvimento na carreira de acordo com a competência e o mérito demonstrado;
  - g) Promover a comunicação entre as direcções ou chefias e os respectivos colaboradores; e
  - h) Fortalecer as competências de liderança e de gestão, com vista a potenciar os níveis de eficiência e qualidade dos serviços.

### **Artigo 56º Periodicidade**

A avaliação do desempenho é de carácter anual.

### **Artigo 57º Intervenientes no processo**

1. São intervenientes no processo de avaliação, o avaliado, o avaliador e o dirigente máximo do serviço, bem como a comissão nacional de avaliação do desempenho em caso de recurso.
2. A ausência ou impedimento de avaliador directo não constitui fundamento para a falta de avaliação.

#### Artigo 58º

##### **Efeitos avaliação de desempenho**

1. A avaliação do desempenho é obrigatoriamente considerada para efeitos de:
  - a) Evolução na carreira;
  - b) Ingresso no quadro após o período de estágio probatório; e
  - c) Celebração de novos contratos ou renovação dos contratos;
2. A renovação da comissão de serviço dos titulares de cargos de direcção superior e Intermédia depende do resultado da avaliação de desempenho e do grau de cumprimento dos objectivos fixados.
3. A avaliação dos serviços e organismos é base de apoio para a redefinição das suas atribuições e organização, afectação de recursos e definição de políticas de recrutamento de pessoal.

#### Artigo 59º

##### **Comissão Nacional de Avaliação de Desempenho**

1. A CNAVD - Comissão Nacional de Avaliação de Desempenho - é o órgão com competência exclusiva em matéria de recursos e constitui a instância final de avaliação de desempenho dos funcionários, com vista ao reforço da objectividade e á erradicação de toda a subjectividade decorrente da avaliação de desempenho devido à proximidade entre os avaliadores e os avaliados.
2. À CNAVD compete, nomeadamente:
  - a) Apreciar os recursos que lhe sejam dirigidos pelos interessados;
  - b) Pronunciar-se sobre o sistema de avaliação de desempenho;
  - c) Emitir parecer sobre a aplicação da legislação sobre avaliação de desempenho na Administração Pública, bem como sobre a elaboração e aplicação de diplomas complementares, a solicitação do Governo; e
  - d) Elaborar o relatório anual sobre avaliação de desempenho
3. A composição e normas de funcionamento e orgânica da Comissão Nacional de Avaliação são objecto de diploma especial.

#### Artigo 60º

##### **Avaliação do desempenho do pessoal dirigente e pessoal do quadro especial**

A avaliação de desempenho dos cargos de direcção superiores e dos directores de Gabinetes e assessores é feita com base na carta de missão, estando seus mecanismos de implementação sujeitos a regulamentação específica.

Artigo 61°  
**Base de Dados da Administração Pública**

1. O departamento governamental responsável pela administração pública deve criar e manter actualizada uma base de dados dos recursos humanos da administração pública.
2. A Base de Dados está conectada com as diversas estruturas sectoriais da administração pública, permitindo uma gestão em rede dos recursos humanos.
3. As condições de acesso às informações constantes da Base de Dados por parte dos serviços, dos funcionários e de outras entidades são regulamentadas em diploma próprio.
4. A Base de Dados constitui um importante instrumento de suporte ao sistema da avaliação de desempenho do pessoal da administração pública

Capítulo IV  
**Regime de emprego**

Secção I  
**Cargos em regime de emprego**

Artigo 62°  
**Cargos profissionais em regime de emprego**

- 1- Constituem cargo profissionais em regime de emprego :
  - a) Pessoal de apoio operacional;
  - b) Pessoal assistente técnico.
2. Cada cargo profissional é constituída por um conjunto de níveis, constantes do anexo 2

Artigo 63°  
**Pessoal de apoio operacional**

1. O pessoal de apoio operacional integra os seguintes níveis:
  - a) Nível I;
  - b) Nível II;
  - c) Nível III;
  - d) Nivel IV;
  - e) Nivel V;e
  - f) Nivel VI
2. O ingresso no nível I. faz-se de entre individuos com habilitação correspondente a 10° ano de escolaridade;
3. O ingresso no nível II, faz-se de entre individuos com habilitação correspondente a qualificação profissional de nivel 3;
4. O ingresso no nível III, faz-se de entre individuos com habilitação correspondente a 10° ano de escolaridade, formação e carteira profissionais na area da sua actividade;

5. O ingresso no nível IV, faz-se de entre indivíduos com habilitação correspondente a qualificação profissional de nível 3 e 3 anos de experiência na área de actuação;
6. O ingresso no nível V, faz-se de entre indivíduos com habilitação correspondente a qualificação profissional de nível 3 e 5 anos de experiência na área de actuação;
7. O ingresso no nível VI, faz-se de entre indivíduos com habilitação correspondente a qualificação profissional de nível 3 e 7anos de experiência na área de actuação.

#### Artigo 64º

#### **Pessoal Assistente Técnico**

1. O pessoal assistente técnico integra os seguintes níveis:
  - a) Nível I;
  - b) Nível II;
  - c) Nível III;
  - d) Nivel IV;
  - e) Nivel V;
  - f) Nivel VI;
  - g) Nível VII; e
  - h) Nível VIII
2. O ingresso no nível I, faz-se de entre indivíduos com habilitação correspondente a qualificação profissional de nível 4;
3. O ingresso no nível II, faz-se de entre indivíduos com habilitação correspondente a qualificação profissional de nível 4 e 3 anos de experiência na área da actuação;
4. O ingresso no nível III, faz-se de entre indivíduos com habilitação correspondente a qualificação profissional de nível 4 e 5 anos de experiência na área da actuação;
5. O ingresso no nível IV, faz-se de entre indivíduos com habilitação correspondente a qualificação profissional de nível 4 e 7 anos de experiência na área da actuação;
6. O ingresso no nível V, faz-se de entre indivíduos com habilitação correspondente a qualificação profissional de nível 4 e 9 anos de experiência na área da actuação;
7. O ingresso no nível VI, faz-se de entre indivíduos com habilitações correspondentes a qualificação profissional de nível 5 e 2 anos de experiência;
8. O ingresso no nível VII, faz-se de entre indivíduos com habilitações correspondentes a qualificação profissional de nível 5 e 5 anos de experiência;
9. O ingresso no nível VIII, faz-se de entre indivíduos com habilitações correspondentes a qualificação profissional de nível 5 e 7 anos de experiência;

#### Artigo 65º

#### **Conteúdo funcional dos cargos**

O conteúdo funcional dos cargos em regime de emprego será definido por portaria conjunta do membro do Governo responsável pela área da Administração Pública e membro do Governo proponente..

Artigo 66º  
**Seleção de pessoal em regime de emprego**

1. A seleção obedece aos seguintes princípios:
  - a) Publicidade da oferta de emprego;
  - b) Seleção dos candidatos;
  - c) Fundamentação da decisão; e
  - d) Publicação no Boletim Oficial por extracto, dos dados fundamentais da seleção efectuada.
2. O perfil dos cargos a serem recrutados em regime de emprego e os respectivos conteúdos funcionais serão definidos nos documentos de concurso.

Secção II  
**Incentivos Profissional**  
Artigo 67º  
**Incentivos**

O incentivo profissional do pessoal da Administração Pública em regime de emprego efectua-se através de abonos de desempenho.

Artigo 68º  
**Abono de Desempenho**

1. O pessoal em regime de emprego tem direito a um abono de desempenho até ao limite de seis.
2. A atribuição do abono de desempenho depende da verificação cumulativa dos seguintes requisitos:
  - a) Tempo mínimo de serviço efectivo;
  - b) Avaliação de desempenho, nos termos a regulamentar;
  - c) Formação com a carga horária mínima de vinte horas.
3. A contagem do tempo de serviço para efeitos de atribuição abono de desempenho é suspensa quando o desempenho for considerado deficiente, nos termos a regulamentar.

Artigo 69º  
**Contagem de tempo de serviço**

1. A contagem de tempo de serviço para atribuição do primeiro abono de desempenho é feita a partir da data do ingresso no serviço público.
2. A contagem de tempo de serviço para atribuição do segundo abono de desempenho e seguintes é feita a partir do dia em que foi adquirido o direito ao abono de desempenho imediatamente anterior.

Artigo 70º  
**Condições para a concessão de abono de desempenho**

1. O pessoal em regime de emprego com 3 anos de serviço efectivo, com todas as avaliações de desempenho de excelente e que tenha frequentado com aproveitamento uma formação de no mínimo vinte horas tem direito a um abono de desempenho que corresponde a 10% do vencimento base.
2. O pessoal em regime de emprego com 7 anos de serviço efectivo, com quatro avaliações de desempenho de excelente e que tenha frequentado uma formação de no mínimo vinte horas, tem direito a um abono de desempenho que corresponde a 15% do vencimento base.
3. O pessoal em regime de emprego com 12 anos de serviço efectivo, com cinco avaliações de desempenho de excelente e que tenha frequentado uma formação de no mínimo vinte horas, tem direito a um abono de desempenho correspondente a 20% do vencimento base.
4. O pessoal em regime de emprego com 18 anos de serviço, com seis avaliações de desempenho de excelente e que tenha frequentado uma formação de no mínimo vinte horas tem direito a um abono de desempenho correspondente a 25% do vencimento base.
5. O pessoal em regime de emprego com 25 anos de serviço efectivo, com sete avaliações de desempenho de excelente e que tenha frequentado uma formação de no mínimo vinte horas tem direito a um abono de desempenho correspondente a 30% do vencimento base.
6. O pessoal em regime de emprego com 33 anos de serviço efectivo, com oito avaliações de desempenho de excelente e que tenha frequentado uma formação de no mínimo vinte horas tem direito a um abono de desempenho correspondente a 35% do vencimento base.

#### Artigo 71º

#### **Efeitos do abono de desempenho**

1. Os montantes atribuídos como abonos de desempenhos serão consideradas para efeito de cálculo das pensões de aposentação e reforma e, por isso, sujeitos aos descontos nos termos legais.
2. Os montantes atribuídos a título de abono de desempenho não são incorporados ao vencimento base.

#### Capítulo V

#### **Disposições Finais e Transitórias**

#### Secção I

#### **Pessoal em regime de carreira e em emprego**

#### Artigo 72º

#### **Acesso ao regime de carreira**

Os regulamentos de concurso de ingresso e acesso devem prever outros critérios que devem constituir em acções afirmativas relativamente aos funcionários em regime de emprego e que

devem ser tidos em conta no processo de selecção, nomeadamente avaliação de desempenho e os abonos de desempenho.

Artigo 73º  
**Remunerações acessórias**

São extintas as remunerações acessórias não previstas ou enquadráveis neste diploma.

Artigo 74º  
**Remuneração para a transição dos funcionários em regime de carreira**

1. A remuneração base a considerar para efeitos da transição dos actuais técnicos do quadro comum, bem como a nova tabela salarial constam do anexo 1 ao presente diploma.
2. A remuneração para os funcionários dos quadros privativos, mesmo os extintos, continua a ser a mesma até a vacatura do lugar.
3. As tabelas salariais do regime de carreira e do regime de emprego constam dos anexos ao presente diploma.

Artigo 75º  
**Remuneração para a transição dos funcionários em regime de emprego**

1. Os salários dos funcionários públicos que ao abrigo do presente diploma transitam para o regime de emprego constam da tabela de enquadramento anexo 2 ao presente diploma.
2. A remuneração para os funcionários dos quadros privativos, mesmo os extintos, continua a ser a mesma até a vacatura do lugar.

Artigo 76º  
**Salvaguarda de direitos**

1. Da implementação do presente diploma não pode resultar redução da remuneração, legalmente estabelecida que o funcionário aufera.
2. Os funcionários públicos em exercício de funções e que por força do presente diploma não possuem os requisitos para integrarem o regime de carreira, salvo se optarem pelo novo regime de emprego, mantêm o mesmo cargo até à respectiva vacatura.

Artigo 77º  
**Fusão de carreiras**

1. São fundidas numa carreira única de inspecção e fiscalização, todas as carreiras de inspecção e fiscalização, salvaguardando os conteúdos funcionais específicos para efeitos de ingresso e acesso.
2. São fundidas numa carreira única de técnicos de receitas, todas as carreiras de pessoal aduaneiro, de técnicos tributários, do tesouro, orçamento e património.

Artigo 78º  
**Extinção de carreiras**

1. São extintas as seguintes carreiras:
  - a) Pessoal do ensino básico de adultos;
  - b) Pessoal marítimo e farolagem;
  - c) Inspectores do ensino;
  - d) Inspectores de finanças;
  - e) Inspectores do trabalho;
  - f) Inspectores das actividades económicas;
  - g) Pessoal Aduaneiro;
  - h) Pessoal técnico tributário
  - i) Inspecção Marítima;
  - j) Pessoal técnico de finanças;
  - k) Técnico auxiliar aduaneiro;
  - l) Investigador;
  - m) Pessoal do quadro privativo dos Registos, Notariado e Identificação;
  - n) Administrador Público;
  - o) Auditores;
  - p) Pessoal técnico aduaneiro;
  - q) Pessoal técnico de fiscalização tributária;
  - r) Quadro privativo do centro jurídico da Chefia do Governo;
  - s) pessoal auxiliar;
  - t) Pessoal operario;
  - u) pessoal técnico auxiliar;
  - v) pessoal administrativo;
  - w) pessoal técnico profissional;
  - x) Tecnicos parlamentares;
  - y) Secretário e rectadores.
2. Os funcionários actualmente afectos às carreiras previstas no número anterior e que preenham os requisitos legalmente exigidos transitam para as novas carreiras.
3. O pessoal docente de ensino básico de adultos transita, nos actuais níveis, para o cargo do pessoal docente do ensino básico.

Artigo 79º  
**Conservação da designação**

- Conservam as mesmas denominações actuais, os seguintes cargos:
- a) Pessoal dos Registos, Notariado e Identificação;

- b) Técnicos Parlamentares;
- c) Secretários Parlamentares; e
- d) Redactores.

#### Artigo 80º

#### **Enriquecimento do conteúdo funcional do cargo**

Os condutores auto de ligeiro e os condutores auto de pesados, para além das atribuições constantes dos respectivos conteúdos funcionais, assumem a responsabilidade de assegurar os serviços de protocolo dos serviços onde estão integrados.

#### Artigo 81º

#### **Transição de pessoal**

1. As transições determinadas pelo presente diploma efectuar-se-ão automaticamente mediante lista nominativa a publicar pela Direcção Geral da Administração Pública, não carecendo para o feito, do Visto do Tribunal de Contas, de posse ou demais formalidades.
2. Para o efeito do número anterior, cada departamento governamental deverá submeter à Direcção Geral da Administração Pública, num prazo máximo de noventa dias depois da entrada em vigor do presente diploma, as respectivas listas nominativas do pessoal com as transições a que se refere o presente diploma.

#### Artigo 82º

#### **Funcionários com bacharelato**

Os actuais funcionários que tenham como nível de escolaridade o bacharelato e que estejam nos cargos de técnico superior, técnico superior de primeira e superior principal mantêm-se no respectivo cargo até à vacatura do lugar

#### Artigo 83º

#### **Supra-numerário**

Os funcionários que, em decorrência da implementação do presente diploma, não puderem ser afectados a nenhum serviço ou estrutura da administração pública, integrarão o quadro de supra-numerário.

#### Artigo 84º

#### **Adaptação dos Planos de Cargos, Carreiras e Salários**

Todas as estruturas e serviços públicos abrangidos pelo presente diploma deverão adaptar, num prazo máximo de seis meses, os respectivos Planos de Cargos, Carreiras e Salários aos dispositivos nele constantes.

Artigo 85º  
**Regulamentação**

1. O governo regulamentará no prazo máximo de 90 dias:
  - a) O sistema de avaliação de desempenho para os funcionários públicos, designadamente os de regime de carreira e de regime de emprego
  - b) Os estatutos do pessoal dirigente e do pessoal do quadro especial;
  - c) Concursos de ingresso e acesso na função pública;
  - d) Os conteúdos funcionais dos cargos efectivos.

Artigo 86º  
**Revogação**

Ficam revogadas todos os diplomas que contrariam o disposto no presente Decreto-lei, designadamente as alíneas d) e e) do nº 3, 4, 8 do art.11º do Decreto Lei 54/2009 de 07 de Dezembro, o Decreto n.º 35/88, de 2 de Maio, Decreto Lei nº86/92, de 16 de Julho e Lei n.º 115/IV/94, de 30 de Dezembro

Artigo 87º  
**Entrada em vigor**

O presente diploma entra em vigor a 01 de Janeiro de 2012.