

6 — Ao determinar se os votos expressos por um governador devem ser considerados como levando o total de qualquer candidato acima dos 3,5 % do número total de votos, considerar-se-á que a percentagem exclui primeiramente os votos do governador que expressou o número mais baixo de votos para essa candidatura, seguidamente os votos do governador que expressou o segundo número mais baixo de votos, etc., até 3,5 %, ou um número abaixo de 3,5 %, mas acima de 2,5 %; no entanto, qualquer governador cujos votos tenham de ser contados para levar o total de qualquer candidato acima de 2,5 % será considerado como tendo expresso todos os seus votos nessa candidatura, mesmo que os votos totais do candidato excedam, assim, 3,5 %.

7 — Se em qualquer escrutínio dois ou mais governadores com o mesmo número de votos votarem no mesmo candidato e de se poder considerar que os votos de um ou mais, mas não todos, desses governadores poderiam ser considerados como tendo levado os votos totais acima de 3,5 % do número total de votos, determinar-se-á por lote aquele que terá o direito de voto na próxima volta, se esta for necessária.

8 — A fim de determinar se um candidato é eleito na segunda volta e quais os governadores cujos votos serão considerados como tendo levado à eleição desse candidato, aplicar-se-ão as percentagens mínima e máxima especificadas nos n.ºs 4 e 5, b), deste anexo, bem como os processos descritos nos n.ºs 6 e 7 deste anexo.

9 — Se após a segunda volta não tiverem sido eleitos 28 candidatos, far-se-ão novas voltas com base nos mesmos princípios até terem sido eleitos 27 candidatos. Depois disto, o 28 candidato será eleito por uma simples maioria dos votos restantes.

10 — No caso de um governador votar num candidato não eleito na última volta, esse governador pode designar um candidato, se este concordar, a fim de representar na junta executiva o membro que nomeou esse governador. Neste caso, não se aplicará ao candidato designado desta forma a percentagem especificada no n.º 5, b), deste anexo, isto é, 3,5 %.

11 — Sempre que um Estado adira a este Acordo no intervalo entre eleições dos directores executivos, pode nomear qualquer dos directores executivos, desde que este concorde, para o representar na junta executiva. Neste caso, não se aplica o limite dos 3,5 % referidos no n.º 5, b), deste anexo.

#### ANEXO F

##### Unidade de conta

O valor de uma unidade de conta será a soma dos valores das seguintes moedas convertidas em qualquer uma delas:

Dólar dos Estados Unidos .....	0,40
Marco alemão .....	0,32
Iene japonês .....	21
Franco francês .....	0,42
Libra esterlina .....	0,050
Lira italiana .....	52
Florim holandês .....	0,14
Dólar canadiano .....	0,070
Franco belga .....	1,6
Real da Arábia Saudita .....	0,13
Coroa sueca .....	0,11

Real iraniano .....	1,7
Dólar australiano .....	0,017
Peseta espanhola .....	1,5
Coroa norueguesa .....	0,10
Schilling austríaco .....	0,28

Qualquer alteração na lista das moedas que determinam o valor da unidade de conta, bem como nos montantes dessas moedas, será feita em conformidade com as regras e regulamentos adoptados pelo conselho de governadores, por maioria qualificada, em conformidade com a prática de uma organização monetária internacional competente.

## PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

### Decreto-Lei n.º 184/89

de 2 de Junho

Adequar a Administração à evolução da sociedade, da economia e da cultura é o desafio que em matéria de modernização administrativa o Governo define no seu programa como missão prioritária e nacional.

Tal desiderato exige uma reforma gradativa e selectiva da Administração que, privilegiando o sentido exógeno da modernização, traduzido em melhoria de serviço prestado, resposta clara, eficaz e personalizada, perspective as mudanças endógenas necessárias à valorização dos recursos humanos, assumindo-se, assim, que um projecto de melhoria da qualidade deve ser associado a um projecto de desenvolvimento dos profissionais ao serviço da organização.

É, pois, com o objectivo de criar condições à Administração para recrutar, manter e desenvolver os recursos humanos necessários à consecução das suas missões que o Governo entende fazer aprovar os princípios gerais do sistema retributivo e de gestão da função pública.

Esta iniciativa é tomada na sequência das recomendações efectuadas pela Comissão para o Estudo do Sistema Retributivo da Função Pública, criada por resolução do Conselho de Ministros em 19 de Novembro de 1986, cujos trabalhos terminaram com a apresentação de um relatório sobre medidas correctivas, após a publicação de um livro branco sobre os sistemas retributivos da função pública, amplamente divulgado.

O objecto da presente lei circunscreve-se nuclearmente à reforma do sistema retributivo, no sentido de lhe devolver coerência e de o dotar de equidade, quer no plano interno, quer no âmbito do mercado de emprego em geral.

Visa-se, assim, não só corrigir os manifestos desajustamentos que o actual sistema comporta, como ainda actualizá-lo ao novo quadro de exigências de conhecimentos requeridos ao funcionário público, especialmente em resultado da adesão de Portugal às Comunidades Europeias, tendo ainda em atenção a situação de paridade tributária criada pela reforma fiscal entre os funcionários e os restantes titulares de rendimentos por conta de outrem.

A presente lei materializa o início da reforma de carácter estrutural, de que há muito carece a matéria salarial da função pública, de molde a pôr cobro à vasta teia de subsistemas retributivos e de remunerações

acessórias praticadas, os quais originaram a complexidade e desconexão características do actual sistema.

Releva-se também como propósito enformador, essencial à flexibilização da gestão futura do sistema retributivo da função pública, o reconhecimento de realidades funcionais específicas, ligadas essencialmente quer à administração prestadora, quer às necessidades de investigação, defesa e segurança, traduzido na criação de soluções retributivas autónomas para os corpos especiais da saúde, ensino e investigação, defesa e representação externa do Estado.

Abre-se ainda a possibilidade de, mediante diploma legal, identificar os grupos profissionais abrangidos na área de segurança, por forma a abarcar realidades funcionais que até hoje se lhe têm considerado equiparadas.

Reconhece-se, por esta forma, a especificidade e autonomia funcional dos referidos grupos face ao conjunto de funções públicas mais estritamente ligadas à formulação e execução e controlo das políticas públicas, as quais se abrigo numa estrutura retributiva geral e comum.

A avaliação integrada destas diferentes realidades permitirá a concertação e a harmonia retributivas entre os diversos grupos profissionais da Administração Pública.

Concomitantemente com a reforma dos salários tomam-se iniciativas inovadoras para a modernização da gestão de pessoal, visando estimular a produtividade global e individual, bem como dar continuidade ao estudo de soluções estruturais que a propiciem.

Assim, no plano da gestão global dos recursos humanos prevêem-se medidas que visam imprimir racionalidade à gestão dos efectivos, pela adopção de quadros de pessoal anuais e pela flexibilização dos mecanismos que permitirão desenvolver uma política de redimensionamento, e paralelo enriquecimento, de cargos; no plano da gestão de carreiras assumem particular relevo as novas formas de estímulo ao empenhamento individual, vertidas em modelos de promoção profissional e progressão económica, as quais têm em atenção o mérito, a experiência e o desempenho dos funcionários.

Também a matéria da aposentação merecerá no corrente ano ponderada atenção no sentido de, no uso da autorização legislativa já concedida, fazer aprovar uma revisão do estatuto de aposentação dos funcionários e agentes, a qual se fará sem prejuízo dos direitos adquiridos.

Acresce que a reforma do sistema retributivo, adicionada às novas medidas de gestão do pessoal, permite formas de diálogo e concertação social no âmbito da Administração e fornece as perspectivas necessárias ao redimensionamento e racionalidade do sistema de carreiras através da adopção de medidas correctivas graduais.

Importa referir que a presente lei consubstancia o resultado de um responsável diálogo social, concertado com as organizações sindicais da função pública, revelando mais uma vez a eficácia do espaço de comunicação criado pelos mecanismos legais de negociação e participação sindical.

Conforme acordado entre o Governo e os sindicatos da função pública, será dada continuidade ao processo de concertação, com vista à prossecução da reforma do sistema retributivo.

Ouvidos os órgãos de governo próprio das regiões autónomas;

Assim:

No uso da autorização legislativa concedida pelas alíneas a), b) e c) do artigo 15.º da Lei n.º 114/88, de 30 de Dezembro, e nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 201.º da Constituição, o Governo decreta o seguinte:

## CAPÍTULO I

### Objecto e âmbito

#### Artigo 1.º

##### Objecto

O presente decreto-lei estabelece princípios gerais em matéria de emprego público, remunerações e gestão de pessoal da função pública.

#### Artigo 2.º

##### Âmbito institucional

1 — O presente diploma aplica-se aos serviços e organismos da Administração Pública, incluindo os institutos públicos nas modalidades de serviços personalizados do Estado e de fundos públicos.

2 — O presente diploma aplica-se ainda aos serviços e organismos que estejam na dependência orgânica e funcional da Presidência da República, da Assembleia da República e das instituições judiciárias.

#### Artigo 3.º

##### Âmbito pessoal

1 — Considera-se abrangido pelo presente diploma o pessoal que, exercendo funções nos serviços e organismos do Estado, sob a direcção dos respectivos órgãos, se encontre sujeito ao regime de direito público.

2 — As disposições do presente diploma são aplicáveis às forças armadas e às forças de segurança, com as adaptações decorrentes dos seus estatutos específicos.

3 — Excluem-se do âmbito do presente diploma os juizes e os magistrados do Ministério Público.

## CAPÍTULO II

### Princípios gerais do emprego

#### Artigo 4.º

##### Deontologia do serviço público

No exercício das suas funções, os funcionários e agentes do Estado estão exclusivamente ao serviço do interesse público, subordinados à Constituição e à lei, devendo ter uma conduta responsável e ética e actuar com justiça, imparcialidade e proporcionalidade, no respeito pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos.

#### Artigo 5.º

##### Constituição da relação jurídica de emprego

A relação jurídica de emprego na Administração constitui-se com base em nomeação ou em contrato.

## Artigo 6.º

## Nomeação

1 — 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 do quadro.

2 — Através da nomeação visa-se assegurar o exercício profissionalizado de funções próprias do serviço público que revistam carácter de permanência.

## Artigo 7.º

## Contrato de pessoal

1 — O contrato de pessoal é um acto bilateral, nos termos do qual se constitui uma relação transitória de trabalho subordinado.

2 — As formas de contrato de pessoal admitidas são:

- a) Contrato administrativo de provimento;
- b) Contrato de trabalho a termo certo.

## Artigo 8.º

## Contrato administrativo de provimento

1 — Através do contrato administrativo de provimento visa-se assegurar o exercício de funções próprias do serviço público que não revistam carácter de permanência.

2 — O regime de contrato administrativo de provimento é fixado em decreto-lei.

3 — O recrutamento de indivíduos em regime de contrato administrativo de provimento é admitido para situações especiais expressamente definidas em lei, que especificará o processo de selecção adequado.

## Artigo 9.º

## Contrato de trabalho a termo certo

1 — O exercício transitório de funções de carácter subordinado de duração previsível que não possam ser desempenhadas por nomeados ou contratados em regime de direito administrativo pode excepcionalmente ser assegurado por pessoal a contratar segundo o regime do contrato de trabalho a termo certo.

2 — O contrato referido no número anterior obedece ao disposto na lei geral do trabalho sobre contratos de trabalho a termo, salvo no que respeita à renovação, a qual deve ser expressa e não pode ultrapassar os prazos estabelecidos na lei geral quanto à duração máxima dos contratos a termo.

3 — A contratação de pessoal nos termos do presente artigo obedece aos seguintes princípios:

- a) Publicidade da oferta de emprego;
- b) Selecção dos candidatos;
- c) Fundamentação da decisão;
- d) Publicação na 2.ª série do *Diário da República*, por extracto, dos dados fundamentais da contratação efectuada.

## Artigo 10.º

## Prestação de serviços

A Administração pode celebrar contratos de prestação de serviços, nos termos da lei, para execução de trabalhos de carácter não subordinado.

## Artigo 11.º

## Contratação de serviços com empresas

A Administração pode contratar com empresas, nos termos da lei, a prestação de serviços com o objectivo de simplificar a gestão dos serviços e de racionalizar os recursos humanos e financeiros, para funções que não se destinem à satisfação directa do interesse geral ou ao exercício de poderes de autoridade.

## Artigo 12.º

## Princípio da exclusividade de funções

1 — O exercício de funções públicas é norteado pelo princípio da exclusividade.

2 — Não é permitida a acumulação de cargos ou lugares na Administração Pública, salvo, quando devidamente fundamentada em motivo de interesse público, nas seguintes situações:

- a) Inerência de funções;
- b) Actividades de carácter ocasional que possam ser consideradas como complemento da actividade principal;
- c) Actividades docentes em estabelecimentos de ensino cujo horário seja compatível com o exercício dos cargos.

3 — O exercício de funções na Administração Pública é incompatível com o exercício de quaisquer outras actividades que:

- a) Sejam consideradas incompatíveis por lei;
- b) Tenham um horário total ou parcialmente coincidente com o do exercício da função pública;
- c) Sejam susceptíveis de comprometer a imparcialidade exigida pelo interesse público no exercício de funções públicas.

4 — A acumulação de cargos ou lugares na Administração Pública bem como o exercício de outras actividades pelos funcionários e agentes do Estado dependem de autorização, nos termos da lei.

## CAPÍTULO III

## Princípios gerais sobre remunerações

## Artigo 13.º

## Sistema retributivo da função pública

Sistema retributivo é o conjunto formado por todos os elementos de natureza pecuniária ou outra que são ou podem ser percebidos, periódica ou ocasionalmente, pelos funcionários e agentes por motivo da prestação de trabalho.

## Artigo 14.º

## Princípios do sistema retributivo

1 — O sistema retributivo estrutura-se com base em princípios de equidade interna e externa.

2 — A equidade interna visa salvaguardar a relação de proporcionalidade entre as responsabilidades de cada



cargo e as correspondentes remunerações e, bem assim, garantir a harmonia remuneratória entre cargos no âmbito da Administração.

3 — A equidade externa visa alcançar o equilíbrio relativo em termos de retribuição de cada função no contexto do mercado de trabalho.

### Artigo 15.º

#### Componentes do sistema retributivo

1 — O sistema retributivo da função pública é composto por:

- a) Remuneração base;
- b) Prestações sociais e subsídio de refeição;
- c) Suplementos.

2 — Não é permitida a atribuição de qualquer tipo de abono que não se enquadre nas componentes referidas no número anterior.

### Artigo 16.º

#### Estrutura das remunerações base

1 — A estrutura das remunerações base da função pública integra:

- a) Escala indiciária para as carreiras de regime geral e para as carreiras de regime especial;
- b) Escala indiciária para os cargos dirigentes da função pública;
- c) Escalas indiciárias para os corpos especiais.

2 — Consideram-se integradas em corpos especiais:

- a) Carreira diplomática;
- b) Militares dos três ramos das forças armadas;
- c) Forças e serviços de segurança;
- d) Carreiras docentes;
- e) Carreiras de investigação científica;
- f) Carreiras médicas;
- g) Carreiras de enfermagem;
- h) Carreiras de técnicos de diagnóstico e terapêutica;
- i) Bombeiros.

3 — Será criado um corpo especial para a inspecção de alto nível, cujo âmbito de actuação abranja as entidades do sector público administrativo e empresarial e do sector privado.

4 — Em decreto-lei identificar-se-ão os grupos de pessoal que, exclusivamente para efeitos deste diploma, se consideram abrangidos na alínea c) do n.º 2.

### Artigo 17.º

#### Fixação da remuneração base

1 — A remuneração base é determinada pelo índice correspondente à categoria e escalão em que o funcionário ou agente está posicionado.

2 — Escalão é cada uma das posições remuneratórias criadas no âmbito das carreiras horizontais ou de cada categoria integrada em carreira.

3 — A remuneração base anual é abonada em treze mensalidades, uma das quais corresponde ao subsídio de Natal, havendo ainda direito a subsídio de férias nos termos da lei.

4 — Regimes diferenciados de prestação de trabalho podem determinar, no âmbito dos corpos especiais, variações na atribuição de posições indiciárias.

### Artigo 18.º

#### Prestações sociais e subsídio de refeição

As prestações sociais são constituídas pelo abono de família e prestações complementares, bem como pelo subsídio de refeição e prestações de natureza social atribuídas no âmbito da acção social complementar.

### Artigo 19.º

#### Suplementos

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, nocturno, em dias de descanso semanal ou feriados, em disponibilidade permanente ou outros regimes especiais de prestação de trabalho;
- b) Trabalho prestado em condições de risco, penosidade ou insalubridade;
- c) Incentivos à fixação em zonas de periferia;
- d) Trabalho em regime de turnos;
- e) Falhas;
- f) Participação em reuniões, comissões ou grupos de trabalho, não acumuláveis com a alínea a).

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;
- 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.

### Artigo 20.º

#### Actualização remuneratória

A fixação e alteração das componentes do sistema retributivo são objecto de negociação colectiva anual nos termos da lei.

### Artigo 21.º

#### Autonomia das escalas indiciárias

Cada escala indiciária contém a totalidade dos índices referentes aos cargos que visa remunerar, não podendo ser estruturada percentualmente sobre outras escalas ou vencimentos de cargos públicos abrangidos ou não pelo presente diploma.

## CAPÍTULO IV

## Princípios gerais sobre gestão

## Artigo 22.º

## Política de emprego

1 — As políticas de emprego devem ser formuladas e prosseguidas global e sectorialmente.

2 — Os planos de actividade, elaborados nos termos da lei, devem conter obrigatoriamente um programa plurianual sobre gestão de efectivos que enquadre a respectiva política sectorial, tendo como objectivos:

- a) Cumprir as missões dos serviços;
- b) Elevar a qualificação da Administração;
- c) Proceder ao rejuvenescimento de efectivos;
- d) Desenvolver os recursos humanos da Administração, numa perspectiva de direito à carreira e à intercomunicabilidade;
- e) Prosseguir a plena ocupação dos efectivos e incentivar a motivação;
- f) Evitar situações que tenham carácter excedentário.

3 — A racionalização de efectivos faz-se ainda através de medidas de descongelamento de admissões e de descongestionamento de efectivos, de natureza global e sectorial.

4 — Os relatórios de actividades, elaborados nos termos da lei, devem conter obrigatoriamente uma avaliação sobre o programa de gestão de efectivos e publicitar dados e indicadores sobre o pessoal existente, independentemente da natureza do vínculo.

## Artigo 23.º

## Mobilidade

1 — A mobilidade dos recursos humanos visa o aproveitamento racional dos efectivos e o descongestionamento sectorial ou global da Administração.

2 — Os instrumentos de mobilidade geográfica, interdepartamental e intersectorial constam de legislação própria.

3 — Em casos excepcionais, fundamentados em razões de interesse público, os instrumentos de mobilidade devem facultar a mobilidade com o sector empresarial e com as organizações internacionais.

## Artigo 24.º

## Produtividade

1 — Devem os serviços públicos desenvolver programas de incentivos à produtividade de âmbito individual ou colectivo, criando para o efeito instrumentos que permitam uma avaliação concreta.

2 — Os incentivos à produtividade de âmbito individual materializam-se nos mecanismos de progressão ou promoção na carreira previstos no presente diploma e em outras medidas de reconhecimento individual de natureza não pecuniária, designadamente frequência de estágios ou concessão de bolsas de estudo.

3 — Os incentivos à produtividade de âmbito colectivo podem traduzir-se em melhoria dos equipamentos sociais e iniciativas de natureza cultural.

## Artigo 25.º

## Quadros de pessoal

1 — A fixação de quadros de pessoal dos serviços e organismos abrangidos pelo presente diploma obedece aos seguintes princípios:

- a) A legislação específica de cada serviço ou organismo contém a identificação das carreiras e categorias necessárias e adequadas à prossecução das respectivas atribuições, bem como o regime de provimento das carreiras e categorias não previstas na lei geral ou na legislação relativa aos corpos especiais;
- b) As dotações de efectivos por categoria são feitas anualmente, através dos respectivos orçamentos, considerando a prossecução eficaz do plano anual de actividades e o desenvolvimento de carreira dos funcionários.

2 — O quadro de pessoal fixado nos termos do número anterior não pode conter categorias ou carreiras não previstas na lei geral, na legislação relativa aos corpos especiais ou na legislação específica do próprio serviço ou organismo.

3 — Na fixação dos quadros de pessoal deve-se ter em atenção a utilização dos mecanismos de recrutamento e mérito excepcionais previstos neste diploma, por forma que a previsão de efectivos por categorias viabilize e não prejudique o desenvolvimento harmónico das carreiras.

4 — O quadro de pessoal a que se refere a alínea b) do n.º 1 deve ser afixado nos respectivos serviços e organismos até 31 de Março e, bem assim, divulgado por forma a possibilitar fácil consulta ao respectivo pessoal.

5 — A constituição de excedentes faz-se nos termos da lei e não pode resultar da fixação anual dos quadros.

## Artigo 26.º

## Ingresso

1 — É obrigatório o concurso para ingresso na função pública.

2 — O ingresso em cada carreira faz-se, em regra, no primeiro escalão da categoria de base na sequência de concurso ou de aproveitamento em estágio probatório.

3 — O ingresso nas carreiras da função pública pode ser condicionado à frequência com aproveitamento de estágio probatório, em termos a regulamentar, devendo nestes casos o concurso preceder o estágio.

## Artigo 27.º

## Acesso

1 — É obrigatório concurso para acesso nas carreiras da função pública.

2 — O acesso faz-se por promoção.

3 — A promoção é a mudança para a categoria seguinte da respectiva carreira e opera-se para escalão a que corresponda remuneração base imediatamente superior.

4 — A promoção depende da verificação cumulativa das seguintes condições mínimas:

- a) Mérito adequado;
- b) Tempo mínimo de serviço efectivo na categoria imediatamente inferior, de acordo com o regime legalmente estipulado;
- c) Existência de vaga.

5 — O acesso nas carreiras horizontais faz-se por progressão, não carecendo de concurso.

#### Artigo 28.º

##### Recrutamento excepcional para lugares de acesso

Excepcionalmente, em casos devidamente fundamentados, podem ser recrutados, mediante concurso externo, para lugares de acesso indivíduos que possuam licenciatura adequada e qualificação e experiência profissional de duração não inferior à normalmente exigível para acesso à categoria, bem como indivíduos habilitados com mestrado ou doutoramento.

#### Artigo 29.º

##### Progressão

1 — A progressão faz-se pela mudança de escalão na mesma categoria.

2 — O número de escalões em cada categoria ou carreira horizontal, bem como os módulos de tempo e o mérito necessários, constam de diploma legal.

3 — A contagem de tempo de serviço para efeitos de progressão é suspensa quando existam razões fundamentadas em desempenho deficiente de funções, em termos a regulamentar.

#### Artigo 30.º

##### Mérito excepcional

1 — Os membros do Governo podem atribuir menções de mérito excepcional em situações de relevante desempenho de funções:

- a) A título individual;
- b) Conjuntamente, aos membros de uma equipa.

2 — A proposta ao membro do Governo respectivo sobre a atribuição da menção de mérito excepcional cabe aos dirigentes máximos de cada ministério, constituídos, para o efeito, em júri *ad hoc*.

3 — A proposta é da iniciativa do dirigente máximo do serviço, que deve, no âmbito da avaliação, atender ao trabalho desenvolvido pelos efectivos de todos os grupos de pessoal do respectivo serviço.

4 — A atribuição da menção de mérito excepcional deve especificar os seus efeitos, permitindo, alternativamente:

- a) Redução do tempo de serviço para efeitos de promoção ou progressão;
- b) Promoção na respectiva carreira independentemente de concurso.

5 — No âmbito das autarquias locais, os órgãos executivos deliberam sobre a atribuição da menção de mérito excepcional, a qual será sujeita a ratificação do órgão deliberativo.

6 — As atribuições de mérito excepcional são publicadas na 2.ª série do *Diário da República* por extracto, que conterà, de forma sucinta, os motivos da atribuição.

#### Artigo 31.º

##### Intercomunicabilidade

As regras relativas ao ingresso e acesso não prejudicam os regimes de intercomunicabilidade previstos na lei.

#### Artigo 32.º

##### Reclassificação e reconversão profissional

A reclassificação e a reconversão profissional obedecem ao disposto na lei, fazendo-se por iniciativa da Administração e mediante despacho do dirigente máximo dos serviços ou deliberação do respectivo órgão executivo.

#### Artigo 33.º

##### Análise de funções

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 e ainda aquando da atribuição de suplementos remuneratórios decorrentes de situações de risco, penosidade ou insalubridade.

#### Artigo 34.º

##### Enriquecimento funcional dos cargos

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

#### Artigo 35.º

##### Formação profissional

1 — O direito à formação profissional na Administração desenvolve-se num quadro integrado de gestão e de racionalização dos meios formativos existentes, visando modernizar e promover a eficácia e eficiência dos serviços e desenvolver e qualificar os recursos.

2 — A Administração fomenta e apoia iniciativas e desenvolve programas de formação profissional com carácter sistemático, articulando as prioridades de desenvolvimento dos serviços com os planos individuais de carreira.

3 — A formação profissional da função pública pode enquadrar iniciativas com universidades, agentes sociais, associações públicas e sindicais, por forma a promover o diálogo social e otimizar os meios e os recursos afectos.

4 — Na prossecução de uma política global de formação associada ao regime de carreira, a lei deve especificar as situações para cujo ingresso e acesso seja obrigatória a posse de formação adequada.

5 — Na elaboração dos planos de actividades, e face aos objectivos anuais a prosseguir, devem os serviços e organismos prever e orçamentar programas de formação profissional.

#### Artigo 36.º

##### Segurança social

1 — Em todas as situações de prestação de trabalho subordinado à Administração é obrigatória a inscrição no regime de segurança social adequado.

2 — A Administração Pública só pode contratar serviços com entidades individuais ou colectivas que, nos termos da lei, tenham regularizadas as suas obrigações com a Segurança Social.

### CAPÍTULO V

#### Disposições finais e transitórias

#### Artigo 37.º

##### Diuturnidades

São extintas as diuturnidades de regime geral e especial.

#### Artigo 38.º

##### Remunerações acessórias

São extintas todas as remunerações não previstas ou enquadráveis no artigo 15.º

#### Artigo 39.º

##### Regime de transição

1 — Cada funcionário ou agente é integrado na nova estrutura salarial:

- a) Na mesma carreira e categoria;
- b) Em escalão a que corresponda remuneração igual ou imediatamente superior se não houver coincidência de remunerações.

2 — A remuneração a considerar para efeitos de transição resulta do somatório dos montantes correspondentes à remuneração base e às diuturnidades.

3 — Nos casos de percepção de remunerações acessórias extintas pelo artigo anterior, a remuneração a considerar para efeitos de transição resulta do somatório dos montantes correspondentes à remuneração base, às diuturnidades e às remunerações acessórias.

4 — Sempre que o montante apurado nos termos do n.º 3 ultrapasse o valor do escalão máximo da respectiva categoria, é criado um diferencial de integração de valor correspondente à diferença entre a remuneração indiciária e o montante já percebido, o qual continuará a ser abonado até ser totalmente absorvido por aumentos decorrentes das actualizações salariais gerais, em termos a definir.

5 — A absorção gradual do diferencial de integração faz-se em termos a definir anualmente no âmbito do processo de actualização salarial.

6 — O diferencial de integração tem carácter de remuneração pessoal e não pode ser atribuído a situações constituídas após a entrada em vigor do novo sistema retributivo.

#### Artigo 40.º

##### Salvaguarda de direitos

1 — As medidas que em execução do presente diploma vierem a ser tomadas em matéria da relação jurídica de emprego público não prejudicam a situação que os funcionários ou agentes já detêm.

2 — Em caso algum pode resultar da introdução do novo sistema retributivo redução da remuneração que o funcionário ou agente já auferir ou diminuição das expectativas de evolução decorrentes quer da carreira em que se insere, quer do regime de diuturnidades vigente.

3 — O tempo de serviço prestado na categoria de que o funcionário é titular conta para efeitos de:

- a) Promoção, nas carreiras verticais;
- b) Progressão, nas carreiras horizontais ou nas categorias que, inseridas em carreiras mistas, disponham já de desenvolvimento horizontal.

4 — A relevância do mesmo tempo de serviço para efeitos de progressão nas carreiras verticais é objecto de regulamentação.

#### Artigo 41.º

##### Salvaguarda de regimes especiais

1 — Ao pessoal dirigente aplica-se o respectivo estatuto e as disposições do presente diploma sobre matéria retributiva.

2 — O disposto neste diploma em matéria de ingresso na função pública não prejudica os direitos reconhecidos no âmbito dos incentivos à expansão da rede escolar e ao aperfeiçoamento dos recursos educativos.

3 — As disposições do presente diploma sobre relação jurídica de emprego não prejudicam regimes especiais que prevejam a eleição como forma de provimento.

4 — Ao pessoal dos institutos públicos que revistam a forma de serviços personalizados ou de fundos públicos e dos serviços públicos abrangidos pelo regime aplicável às empresas públicas ou de contrato individual de trabalho, bem como das conservatórias, cartórios notariais e às situações identificadas em lei como regime de direito público privativo, aplicam-se as respectivas disposições estatutárias.

5 — Ao pessoal dos consulados e missões diplomáticas aplica-se a legislação em vigor.

#### Artigo 42.º

##### Correspondência de cargos

Para efeitos deste diploma, as competências atribuídas aos órgãos da administração central devem considerar-se reportadas aos correspondentes órgãos próprios da administração local e da administração regional autónoma.



**Artigo 43.º****Desenvolvimento, regulamentação  
e entrada em vigor**

1 — O presente diploma de princípios gerais será objecto de desenvolvimento e regulamentação e entra em vigor conjuntamente com os diplomas legais de desenvolvimento relativo a matéria salarial.

2 — Os estatutos próprios dos corpos especiais podem prever adaptações aos princípios definidos neste diploma em matéria de gestão.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 16 de Fevereiro de 1989. — *Aníbal António Cavaco Silva* — *Vasco Joaquim Rocha Vieira* — *Lino Dias Miguel* — *Eugénio Manuel dos Santos Ramos* — *Miguel José Ribeiro Cadilhe* — *Luís Francisco Valente de Oliveira* — *José António da Silveira Godinho* — *Joaquim Fernando Nogueira* — *José Manuel Durão Barroso* — *Álvaro Roque de Pinho Bissaia Barreto* — *Luís Fernando Mira Amaral* — *Roberto Artur da Luz Carneiro* — *João Maria Leitão de Oliveira Martins* — *Maria Leonor Couceiro Pizarro Beleza de Mendonça Tavares* — *José Albino da Silva Peneda* — *Joaquim Martins Ferreira do Amaral*.

Promulgado em 11 de Maio de 1989.

Publique-se.

O Presidente da República, MÁRIO SOARES.

Referendado em 20 de Maio de 1989.

O Primeiro-Ministro, *Aníbal António Cavaco Silva*.

**Decreto-Lei n.º 185/89**

de 2 de Junho

O Decreto-Lei n.º 265/88, de 28 de Julho, que procedeu à revalorização da carreira técnica superior do regime geral da função pública, prevê, no n.º 4 do seu artigo 2.º, que idêntica revalorização seja aplicada, com as necessárias adaptações, às carreiras de inspecção.

O presente diploma concretiza esse objectivo relativamente ao quadro de pessoal do Instituto Português do Património Cultural, aprovado pelo Decreto Regulamentar n.º 34/80, de 2 de Agosto, mediante a subida de uma posição salarial das categorias que integram a carreira de inspector do património cultural do grupo de pessoal técnico superior.

Assim:

Nos termos da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 201.º da Constituição, o Governo decreta o seguinte:

Artigo 1.º — 1 — A carreira de inspector do património cultural passa a ter a estrutura constante do mapa anexo ao presente diploma, que dele faz parte integrante, sendo-lhe aplicáveis as disposições do Decreto-Lei n.º 265/88, de 28 de Julho.

2 — Para efeitos da aplicação do disposto no número anterior, o quadro de pessoal do Instituto Português do Património Cultural, aprovado pelo Decreto Regulamentar n.º 34/80, de 2 de Agosto, considera-se automaticamente alterado no que respeita às letras de vencimento das categorias da carreira de inspector do património cultural.

Art. 2.º O presente diploma produz efeitos, quanto às revalorizações nele estabelecidas, nos termos do artigo 15.º do Decreto-Lei n.º 265/88, de 28 de Julho.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 4 de Maio de 1989. — *Aníbal António Cavaco Silva* — *Miguel José Ribeiro Cadilhe*.

Promulgado em 19 de Maio de 1989.

Publique-se.

O Presidente da República, MÁRIO SOARES.

Referendado em 25 de Maio de 1989.

O Primeiro-Ministro, *Aníbal António Cavaco Silva*.

**MAPA ANEXO****Estrutura da carreira de Inspector do património cultural  
do Instituto Português do Património Cultural**

Letra de vencimento	Categoria
B	Inspector do património cultural-coordenador.
C	Inspector do património cultural principal.
D	Inspector do património cultural de 1.ª classe.
E	Inspector do património cultural de 2.ª classe.

**MINISTÉRIOS DAS FINANÇAS E DA SAÚDE****Portaria n.º 386/89**

de 2 de Junho

O quadro de pessoal da Maternidade do Dr. Alfredo da Costa foi aprovado em 1980 e desde então a prestação de serviços para que está vocacionada, em especial nas valências de obstetria, ginecologia e pediatria (neonatologia), aumentou extraordinariamente, mantendo-se, e nalguns casos diminuindo, o número de profissionais afectos a tais valências.

Paralelamente, também se agudizou a situação quanto à falta de pessoal técnico superior, pessoal técnico de serviço social e pessoal técnico de diagnóstico e terapêutica, pelo que, por tais razões, necessário se torna proceder à alteração pontual do referido quadro de pessoal.

Nestes termos:

Manda o Governo, pelos Ministros das Finanças e da Saúde, observado o disposto no n.º 1 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 41/84, de 3 de Fevereiro, e em conformidade com o n.º 2 do artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 59/76, de 23 de Janeiro, que o quadro de pessoal da Maternidade do Dr. Alfredo da Costa, aprovado pela Portaria n.º 636/80, de 16 de Setembro, posteriormente alterado pelas Portarias n.ºs 508/82, de 22 de Maio, 683/82, de 9 de Julho, 1321/82, de 31 de Dezembro, 346/83, de 29 de Março, 807-P3/83, de 30 de Julho, 260/84, de 24 de Abril, 928/84, de 18 de Dezembro, 138/86, de 10 de Abril, 205/87, de 21 de Março, 150/88, de 10 de Março, e 277/88, de 4 de Maio, seja alterado de acordo com o quadro anexo à presente portaria.

Ministérios das Finanças e da Saúde.

Assinada em 10 de Maio de 1989.

Pelo Ministro das Finanças, *Rui Carlos Alvarez Carp*, Secretário de Estado do Orçamento. — A Ministra da Saúde, *Maria Leonor Couceiro Pizarro Beleza de Mendonça Tavares*.