

## 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 publicar 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.