

# **Revisão do Regime do Contrato de Trabalho nos Serviços Públicos**

## **Relatório final da consulta**

**Direcção dos Serviços de Administração e Função Pública  
Direcção dos Serviços da Reforma Jurídica e do Direito Internacional**

**Abril de 2014**

Primeira Parte.....	3
Panorama geral sobre a consulta da revisão do regime do contrato de trabalho nos serviços públicos .....	3
Segunda Parte .....	4
Opiniões e sugestões acerca do documento de consulta sobre a revisão do regime do contrato de trabalho nos serviços públicos.....	4
1. Contrato administrativo de provimento .....	4
1.1 Âmbito de aplicação .....	4
1.2 Regimes jurídicos aplicáveis .....	6
1.3 Duração do contrato administrativo de provimento.....	7
1.3.1 Período experimental .....	7
1.3.2 Duração normal do contrato administrativo de provimento .....	12
1.3.3 Duração especial do contrato administrativo de provimento.....	14
1.4 Indemnização por cessação do contrato.....	17
1.4.1 Cessação do contrato por iniciativa dos serviços públicos .....	17
1.4.2 Caducidade do contrato pelo decurso do seu prazo .....	18
2. Criação de um mecanismo flexível de gestão de recursos humanos nos serviços públicos.....	21

2.1 Regime de recontração dos trabalhadores em regime de contrato administrativo de provimento .....	21
2.2 Regime de mobilidade dos trabalhadores em regime de contrato administrativo de provimento .....	25
3. Contrato individual de trabalho .....	30
3.1Recrutamento de trabalhador em regime de contrato individual de trabalho para servir como consultor ou técnico especializado.....	30
3.2Recrutamento de pessoal para execução de trabalhos de carácter temporário .....	33
4. Garantias para o pessoal em efectividade de funções .....	36

## **Primeira Parte**

### **Panorama geral sobre a consulta da revisão do regime do contrato de trabalho nos serviços públicos**

A Direcção dos Serviços de Administração e Função Pública (adiante designada por SAFP) e a Direcção dos Serviços da Reforma Jurídica e do Direito Internacional (adiante designada por DSRJDI) realizaram em conjunto, entre 19 de Fevereiro e 20 de Março de 2013, uma série de acções de consulta sobre a revisão do regime do contrato de trabalho nos serviços públicos.

Durante o referido período, o texto do documento de consulta, em ambas as versões chinesa e portuguesa, foi disponibilizado nas páginas electrónicas do SAFP e da DSRJDI, tendo-se registado no total 531 descarregamentos até ao fim do período de consulta – 481 na sua versão chinesa e 50 na versão portuguesa. Paralelamente, foram realizadas 5 sessões de consulta nos dias 25, 26 e 27 de Fevereiro e 1 de Março, tendo como destinatários, por um lado, dirigentes, chefes e trabalhadores dos serviços públicos, num total de 408 participantes, e, por outro, representantes de associações de trabalhadores da função pública, com 29 participantes.

Para além das sessões de consulta, o SAFP e a DSRJDI recolheram um total de 135 opiniões através de outros meios, incluindo 35 por correio electrónico, 2 por fax, 9 por via postal, 23 por ofício e 66 apresentadas nas sessões de consulta. Segundo uma classificação subjectiva, 25 das opiniões provieram dos serviços públicos e 16 de associações de trabalhadores da função pública, tendo as restantes 94 sido entregues em nome individual.

## Segunda Parte

### **Opiniões e sugestões acerca do documento de consulta sobre a revisão do regime do contrato de trabalho nos serviços públicos**

Na sequência da recolha das opiniões manifestadas pelos serviços públicos, associações de trabalhadores da função pública e próprios trabalhadores da função pública, que teve lugar por meios diversos, obteve-se uma concordância genérica quanto às orientações e propostas de revisão apresentadas no documento de consulta e receberam-se também algumas opiniões acerca do seu teor. Após o devido tratamento, agrupamento, análise e balanço das opiniões, apresentamos em seguinte as nossas conclusões às opiniões e sugestões respeitantes ao conteúdo do documento de consulta.

#### **1. Contrato administrativo de provimento**

##### **1.1 Âmbito de aplicação**

Propõe-se no documento de consulta a eliminação do contrato além do quadro e do contrato de assalariamento e que, em substituição destes, seja criada a modalidade de contrato administrativo de provimento para o recrutamento de trabalhadores. Assim, os serviços públicos em princípio apenas poderão recrutar trabalhadores através do contrato administrativo de provimento.

#### Quadro comparativo

Regime vigente	Propostas do documento de consulta
Modalidades de contrato <ul style="list-style-type: none"><li>• Contrato além do quadro</li><li>• Contrato de assalariamento</li><li>• Contrato individual de trabalho</li></ul>	Modalidades de contrato <ul style="list-style-type: none"><li>• Contrato administrativo de provimento</li><li>• Contrato individual de trabalho</li></ul>

### **Resumo das principais opiniões**

A generalidade das opiniões manifestadas foi de concordância quanto à uniformização dos direitos e deveres do pessoal contratado, sem se opor à substituição do contrato além do quadro e do contrato de assalariamento pelo contrato administrativo de provimento. As remanescentes opiniões e sugestões podem ser resumidas no seguinte:

1. Eliminar o contrato de assalariamento e manter o contrato além do quadro, para nele se introduzir parte do novo regime proposto no documento de consulta, designadamente no que respeita à duração especial do contrato, à recontratação e à mobilidade.
2. Consagrar a admissibilidade de o pessoal em regime de contrato individual de trabalho e sujeito à disciplina de estatutos privativos de pessoal requerer a celebração do novo contrato administrativo de provimento.

### **Análise e conclusão**

Procedendo a uma análise individualizada das opiniões e sugestões acima expostas, concluímos pelo seguinte:

- Ponto 1: Uma vez que o contrato administrativo de provimento ora proposto não é resultado de uma mera fusão dos regimes do contrato além do quadro e do contrato de assalariamento em vigor, verificando-se diferenças a vários níveis entre o regime proposto para a nova modalidade de contrato e os regimes vigentes, nomeadamente no que concerne à duração do contrato, à recontratação e à mobilidade,

consideramos ser adequado manter a proposta do documento de consulta, criando *ex novo* um regime para o contrato administrativo de provimento, de modo a clarificar os critérios na contratação de trabalhadores pelos serviços públicos, com a uniformização dos direitos e deveres do pessoal contratado.

Ponto 2: Refira-se que os serviços e entidades públicos que aplicam o regime do contrato individual de trabalho na contratação de trabalhadores e que estabelecem os próprios estatutos privativos de pessoal consagrando a disciplina relativa ao seu recrutamento, selecção, direitos e deveres, fazem-no por necessidade de serviço. Atendendo à particularidade desses estatutos, afigura-se adequado manter a aplicação do seu regime aos trabalhadores providos ao abrigo dos estatutos privativos de pessoal.

## **1.2 Regimes jurídicos aplicáveis**

Ao contrato administrativo de provimento aplicar-se-á o regime jurídico da função pública, incluindo os regimes estatuídos no ETAPM, nomeadamente o regime das carreiras dos trabalhadores dos serviços públicos, o regime de avaliação do desempenho e o regime dos prémios e incentivos ao desempenho, o regime de férias e de faltas, o regime de subsídios e abonos, o regime de prestação de trabalho extraordinário ou por turnos, o regime de previdência dos trabalhadores dos serviços públicos e o regime disciplinar.

### Quadro comparativo

Regime vigente	Propostas do documento de consulta
<ul style="list-style-type: none"> <li>Ao contrato além do quadro e ao contrato de assalariamento aplica-se o regime jurídico da função pública, embora no contrato de assalariamento não se preveja uma indemnização por cessação do contrato de assalariamento, nem lhe seja aplicável o regime disciplinar.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ao contrato administrativo de provimento aplicar-se-á o regime jurídico da função pública.</li> </ul>

**Não se recebeu nenhuma opinião ou sugestão concreta acerca do presente tópico.**

### **1.3 Duração do contrato administrativo de provimento**

#### **1.3.1 Período experimental**

Propõe-se no documento de consulta que o contrato administrativo de provimento nos serviços públicos se inicie com um período experimental de 1 ano e que durante o qual os trabalhadores devam ser avaliados no seu desempenho segundo os Princípios relativos à Avaliação do Desempenho dos Trabalhadores da Administração Pública.

Quadro comparativo

Regime vigente	Propostas do documento de consulta
Período experimental <ul style="list-style-type: none"> <li>Os serviços públicos podem fazer preceder a celebração de contrato além do quadro de um período experimental</li> </ul>	Período experimental <ul style="list-style-type: none"> <li>O contrato administrativo de provimento iniciar-se-á com um período experimental de 1 ano.</li> </ul>

Regime vigente	Propostas do documento de consulta
<p>até 6 meses.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Não está previsto na lei qualquer período experimental para o contrato de assalariamento.</li> </ul>	
<p>---</p>	<p>O período experimental poderá ser dispensado:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Quando haja lugar a recrutamento de pessoal, que tenha exercido funções com referência à mesma carreira durante um período ininterrupto de 1 ano e a cessação de funções tenha ocorrido há menos de 1 ano;</li> <li>• Quando haja lugar ao recrutamento de estagiários, tratando-se de pessoal que não detenha a qualidade de funcionário;</li> <li>• Quando haja lugar a recontração de pessoal que tenha sido provido em regime de contrato administrativo de provimento.</li> </ul>

### **Resumo das principais opiniões**

A generalidade das opiniões manifestadas foi de concordância quanto à consagração de um período de experiência para o contrato administrativo de provimento. As remanescentes opiniões e sugestões podem ser resumidas no seguinte:

1. Uma parte minoritária das opiniões sugere a desnecessidade de um período experimental, dado o facto de o trabalhador já deter as habilitações académicas exigidas e ter sido aprovado nas respectivas provas escritas,



nas entrevistas e nas provas técnicas, possuindo como tal as capacidades necessárias para o exercício das suas funções; há, por outro lado, quem entenda que não se justifica a existência de um período de experiência pelo facto de não se prever no documento de consulta qualquer regime especial para os trabalhadores durante esse período, sugerindo por isso que o contrato administrativo de provimento se inicie com uma duração de 1 ano, durante o qual se deva aplicar um regime de avaliação mais severo em relação ao Regime Geral da Avaliação do Desempenho dos Trabalhadores da Administração Pública, para assim estimular o desempenho dos trabalhadores.

2. Quanto à duração do período experimental, há quem concorde com a duração de 1 ano, desde que o tempo de serviço prestado seja contado para efeitos de acesso e progressão na carreira. Há, todavia, opiniões que apontam para a insuficiência de fundamentos que justifiquem um período experimental de 1 ano, uma vez que não há comparação que se possa estabelecer entre este regime e o regime de nomeação provisória de 2 anos que antecede a integração num lugar do quadro, para além de vir a agravar o volume de trabalho para o pessoal administrativo. Esta parcela de opiniões sugere um período de experiência de 6 meses. Por outro lado, há defensores de um período experimental com duração máxima de 3 meses, à semelhança do que se estatui no artigo 18.º da Lei n.º 7/2008 (Lei das Relações de Trabalho) relativamente ao período experimental. Há ainda quem sugira estabelecer um paralelismo com o período de 2 anos de nomeação provisória para a integração nos lugares do quadro, assim uniformizando os critérios adoptados na fixação do período experimental

para os trabalhadores da função pública, proporcionando também tempo suficiente para adaptação e formação do novo trabalhador no serviço público.

3. Entende-se haver necessidade de se indicar expressamente para que efeitos é contado o tempo de serviço prestado no período de experiência: se, por exemplo, é contado para efeitos de acesso e progressão na carreira.
4. Considerando que na prática há cargos que exigem uma maior ou menor duração do período experimental, deve considerar-se a necessidade de se acautelar situações excepcionais.

### **Análise e conclusão**

Procedendo a uma análise individualizada das opiniões e sugestões acima expostas, concluímos pelo seguinte:

Ponto 1: Por forma a proporcionar uma oportunidade para os serviços públicos verificarem se os trabalhadores possuem efectivamente as capacidades necessárias para o desempenho das funções para as quais foram contratados e, conseqüentemente, se são ou não aptos a exercer o cargo, consideramos ser necessário introduzir um regime de período experimental que, aliás, permite ao próprio trabalhador um melhor conhecimento e uma melhor adaptação ao trabalho no novo serviço.

Ponto 2: Tomando em devida consideração as opiniões manifestadas na consulta e tendo como referência as disposições da lei vigente em que existe um período experimental, no máximo, de 6 meses que precede a

celebração do contrato além do quadro com os trabalhadores, entendemos ser apropriado o contrato administrativo de provimento nos serviços públicos iniciar-se com um período experimental de 6 meses, avaliando-se entretanto o desempenho do trabalhador segundo o regime de avaliação do desempenho, de forma a apurar se o trabalhador reúne efectivamente as capacidades exigidas para o desempenho do seu cargo.

Ponto 3: Em ordem a clarificar os direitos e deveres dos trabalhadores durante o período de experiência, nomeadamente a questão dos efeitos do tempo de serviço, somos de acolher a sugestão de se consagrar expressamente que o tempo de serviço prestado no período experimental conta para efeitos de acesso e progressão na carreira do respectivo trabalhador.

Ponto 4: À excepção de determinados estágios ou cursos de formação de ingresso, cuja duração se encontre estabelecida nos estatutos das respectivas carreiras especiais, bem como do provimento de trabalhador que exerceu anteriormente funções com referência à mesma carreira durante pelo menos 6 meses, dentro de 1 ano a contar da data de cessação daquelas funções, e, bem assim, do provimento por recontratação ou mobilidade, propomos que o exercício de funções em regime de contrato administrativo de provimento se inicie com um período experimental de 6 meses.

### 1.3.2 Duração normal do contrato administrativo de provimento

Propõe-se no documento de consulta que a duração do contrato administrativo de provimento não possa ser, em regra, superior a 2 anos, independentemente de se tratar do primeiro contrato a celebrar entre o trabalhador e o serviço público (sem contar com o período experimental de 1 ano) ou da renovação do contrato anterior.

Quadro comparativo

Regime vigente	Propostas do documento de consulta
<ul style="list-style-type: none"><li>• A duração do contrato além do quadro não pode ser superior a 2 anos.</li><li>• A prestação de serviço através do contrato de assalariamento pode ser contada dia a dia. Caso haja duração previamente estabelecida para o contrato de assalariamento, a respectiva duração não pode ser superior a 1 ano.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• A duração normal do contrato administrativo de provimento será limitada a 2 anos, tratando-se quer do primeiro contrato a celebrar (sem contar com o período experimental de 1 ano) quer da renovação do contrato anterior.</li></ul>

#### Resumo das principais opiniões

1. Há quem sufrague que o contrato administrativo de provimento deva ser, como regra geral, sem termo, e, só a título excepcional, a termo, à semelhança do que é o regime da Lei das Relações de Trabalho. Há também opiniões segundo as quais a natureza de contrato a termo certo do contrato administrativo de provimento poderá anular o alcance prático do regime disciplinar da função pública em relação aos trabalhadores contratados e que, por virtude da verificação do termo do contrato, já se encontram desvinculados do respectivo serviço.

2. A duração normal do contrato administrativo de provimento deve ser razoavelmente alargada para 3 ou 4 anos.
  
3. Com vista a proporcionar uma maior protecção ao pessoal contratado e elevar a moral dos trabalhadores, sugere-se que, para aqueles que na avaliação do desempenho obtiverem menção de “Satisfaz Muito” em relação ao período de experiência, o seu contrato administrativo de provimento possa ter uma duração máxima de 3 anos, nunca inferior a 2 anos, valendo a mesma regra para a renovação do contrato.

### **Análise e conclusão**

Procedendo a uma análise individualizada das opiniões e sugestões acima expostas, concluímos pelo seguinte:

Ponto 1: Actualmente são duas formas de provimento que os serviços públicos têm ao seu dispor: a nomeação, que se destina ao provimento de trabalhadores a longo prazo, os quais passam a pertencer ao quadro de pessoal do serviço público, enquanto recursos humanos permanentes; e a contratação, através da qual os trabalhadores são contratados a termo, enquanto pessoal além do quadro. Considerando que nos termos do regime vigente a duração do contrato além do quadro não pode exceder os 2 anos, e que o contrato de assalariamento a termo certo tem uma duração não superior a 1 ano, julga-se ser adequado manter a proposta do documento de consulta, limitando a 2 anos a duração normal do contrato administrativo de provimento. Por outro lado, refira-se que a instauração de processo disciplinar não está

necessariamente dependente da inexistência de termo do contrato, nem há nenhuma relação disjuntiva entre os dois factos. Ora, na medida em que será conferida a qualidade de agente aos trabalhadores em regime de contrato administrativo de provimento, ser-lhes-á aplicável o regime disciplinar da função pública, sendo obrigatório o cumprimento dos diversos deveres no desempenho de funções públicas.

Ponto 2: Considerando que se propõe no documento de consulta uma duração especial do contrato administrativo de provimento não superior a 5 anos, entendemos ser adequado limitar a 2 anos a duração normal do contrato.

Ponto 3: Por forma a reforçar a estabilidade do pessoal contratado, introduz-se um mecanismo que permite prolongar a duração do contrato com base no prazo normal. No entanto, o prolongamento da duração do contrato só será ponderado em função do bom desempenho do trabalhador e das concretas necessidades de serviço.

### **1.3.3 Duração especial do contrato administrativo de provimento**

Duração especial do contrato administrativo de provimento
<p>O pessoal com contrato administrativo de provimento poderá requerer junto do serviço público que a duração do contrato seja prolongada, no máximo, até 5 anos, desde que sejam verificados cumulativamente os seguintes requisitos:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Existir efectivamente essa necessidade nos serviços públicos;</li><li>• O trabalhador ter completado um período ininterrupto de 4 anos de serviço e com</li></ul>

uma avaliação do desempenho não inferior a “Satisfaz Muito” relativamente aos 4 anos anteriores à renovação do contrato.

### **Resumo das principais opiniões**

A generalidade das opiniões manifestadas foi de concordância quanto à possibilidade, a título excepcional, de prolongamento da duração do contrato administrativo de provimento até 5 anos. As remanescentes opiniões e sugestões podem ser resumidas no seguinte:

1. Uma vez que na prática quem melhor conhece as necessidades a nível de recursos humanos é o próprio serviço público, sugere-se a consagração da possibilidade de este prolongar, por sua iniciativa, a duração do contrato.
2. Há opiniões que apontam para a excessiva rigidez das condições de admissibilidade do requerimento, mormente quando se exige uma avaliação do desempenho não inferior a “Satisfaz Muito” durante 4 anos seguidos, devendo antes ser suficiente, para poder requerer junto do serviço público que a duração do contrato seja prolongada, no máximo, até 5 anos, o facto de o trabalhador ter completado um período ininterrupto de 5 anos de serviço e com uma avaliação do desempenho não inferior a “Satisfaz” relativamente aos 5 anos anteriores à renovação do contrato.
3. Outras opiniões manifestam a insuficiência da duração máxima de 5 anos para efeitos de estabilização da equipa de funcionários, sugerindo a possibilidade de prolongamento por uma duração superior ou a sua conversão em contrato sem termo.

### **Análise e conclusão**

Procedendo a uma análise individualizada das opiniões e sugestões acima expostas, concluímos pelo seguinte:

Ponto 1: Em ordem a potenciar a operacionalidade do instituto que permite o prolongamento da duração do contrato administrativo de provimento, acolhemos a sugestão no sentido de consagrar que, independentemente de requerimento do trabalhador que reúna as condições, possam os serviços públicos, por iniciativa própria, fazer prolongar a duração do contrato do trabalhador em função das necessidades concretas de serviço.

Ponto 2: A exigência de uma avaliação do desempenho não inferior a “Satisfaz Muito” durante 4 seguidos serve como incentivo aos trabalhadores contratados que demonstrem um melhor desempenho de forma continuada – o que, em última análise, contribui para a estabilidade dos trabalhadores contratados.

Ponto 3: Dada a já existência na lei vigente de um regime de nomeação para o provimento de pessoal do quadro da Administração Pública, e considerando que o prolongamento da duração do contrato do trabalhador pressupõe uma efectiva necessidade de pessoal no serviço público e que para este é difícil prever planos de actividades de mais de 5 anos no momento em que pondera a renovação do contrato com o trabalhador em função da situação concreta do serviço, consideramos inoportuno prever a possibilidade de um prolongamento de mais de 5 anos ou da conversão em contrato sem termo.



## 1.4 Indemnização por cessação do contrato

### 1.4.1 Cessação do contrato por iniciativa dos serviços públicos

#### Quadro comparativo

Regime vigente	Propostas do documento de consulta
<p data-bbox="245 539 821 629">Cessação do contrato além do quadro por iniciativa dos serviços públicos</p> <ul data-bbox="245 703 821 1854" style="list-style-type: none"><li data-bbox="245 703 821 1541">• Quando a Administração puser termo ao contrato com pré-aviso de 60 dias ou com base nos seguintes motivos, o trabalhador terá direito ao vencimento do mês em que ocorra a cessação do contrato, bem como às remunerações do prazo remanescente do contrato, mas nunca superiores a três meses de remuneração:<ol data-bbox="304 1182 821 1541" style="list-style-type: none"><li data-bbox="304 1182 821 1272">1. Conclusão do trabalho antes do prazo previsto;</li><li data-bbox="304 1285 821 1375">2. Incapacidade do contratado para prestar o serviço estipulado;</li><li data-bbox="304 1388 821 1478">3. Desnecessidade do trabalho objecto do contrato;</li><li data-bbox="304 1491 821 1541">4. Extinção da unidade orgânica.</li></ol></li><li data-bbox="245 1554 821 1854">• Quando o contrato for cessado por iniciativa dos serviços públicos com base numa avaliação de desempenho insatisfatória ou por aplicação de penas disciplinares, os trabalhadores não são indemnizados.</li></ul> <p data-bbox="245 1928 603 1955">Contrato de assalariamento</p> <ul data-bbox="245 1980 821 2009" style="list-style-type: none"><li data-bbox="245 1980 821 2009">• Caso não tenha sido fixada previamente</li></ul>	<p data-bbox="841 539 1348 685">Cessação do contrato administrativo de provimento por iniciativa dos serviços públicos</p> <ul data-bbox="841 703 1268 1592" style="list-style-type: none"><li data-bbox="841 703 1268 1547">• Mantém-se o regime vigente</li> <li data-bbox="841 1561 1268 1592">• Mantém-se o regime vigente</li></ul>

Regime vigente	Propostas do documento de consulta
a duração do contrato, os serviços públicos podem pôr termo ao contrato do assalariado, avisando-o com a antecedência mínima de 30 dias. Contudo, não se prevê no ETAPM qualquer indemnização a este respeito.	

#### 1.4.2 Caducidade do contrato pelo decurso do seu prazo

##### Quadro comparativo

Regime vigente	Propostas do documento de consulta
<p>A não renovação de contrato após o seu termo</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se os serviços públicos não manifestarem intenção de renovar o contrato além do quadro com 60 dias de antecedência sobre o seu termo, o mesmo caduca pelo decurso do seu prazo, não sendo os trabalhadores indemnizados.</li> <li>• Os trabalhadores recebem as contribuições efectuadas para o fundo de previdência, conforme a lei.</li> </ul>	<p>A não renovação de contrato administrativo de provimento após o seu termo</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mantém-se o regime vigente</li> <li>• Mantém-se o regime vigente</li> </ul>

#### Resumo das principais opiniões

A generalidade das opiniões manifestadas foi de concordância quanto à transposição do regime compensatório em vigor para o contrato além do quadro para a situação de cessação do contrato administrativo de provimento por iniciativa dos serviços públicos, caso em que o trabalhador terá direito ao pagamento do vencimento do mês em que ocorra a cessação do contrato, bem como às remunerações do prazo

remanescente do contrato, mas nunca superiores a três meses de remuneração. Por outro lado, a generalidade das opiniões não manifestou discordância quanto à ausência de indemnização para os casos de caducidade pela verificação do termo do contrato. As remanescentes opiniões e sugestões podem ser resumidas no seguinte:

1. Os trabalhadores cujo contrato seja cessado não em virtude do mau desempenho ou de sanção disciplinar, bem como todos aqueles que tenham prestado serviço durante um período mais ou menos longo de tempo (10 a 15 anos, por exemplo) sem que lhes tenha sido renovado o contrato, devem ser indemnizados em termos não inferiores aos critérios estabelecidos na Lei n.º 7/2008 (Lei das Relações de Trabalho) para a cessação da relação laboral.
2. Supondo o caso de o trabalhador ver o seu contrato administrativo de provimento de 5 anos cessado logo após 1 ano de serviço, a compensação correspondente a 3 meses de remuneração revela-se manifestamente desproporcional em face da duração remanescente do contrato, de 4 anos no caso. Sugere-se, assim, que se abandone o limite máximo de 3 meses de remuneração, determinando o montante da compensação em função do tempo do contrato em falta.

### **Análise e conclusão**

Procedendo a uma análise individualizada das opiniões e sugestões acima expostas, concluímos pelo seguinte:

Ponto 1: Dada a diferença de regime em matéria de direitos e deveres entre o regime jurídico da função pública e a Lei das Relações de Trabalho, não se afigura apropriado inspirar no regime privado só em matéria de

resolução do contrato, quando se aplica o regime da função pública na protecção de outros benefícios ou direitos.

Ponto 2: Quanto aos critérios a adoptar no cálculo das compensações, atendendo ao facto de o contrato administrativo de provimento ser a termo, a Administração Pública terá de compensar o trabalhador em função do tempo remanescente do contrato (com o limite de 3 meses de remuneração). Por outro lado, desde a entrada em vigor do Regime de Previdência dos Trabalhadores dos Serviços Públicos, os trabalhadores contratados inscritos no regime recebem um montante proporcional ao tempo de serviço prestado no momento em que se desvinculam do serviço público, desde que a cessação de funções não se tenha devido a sanção disciplinar ou ao resultado da avaliação do desempenho. Assim, com o complemento do referido regime jurídico da função pública, julga-se que se consegue dispensar uma garantia adequada aos trabalhadores que vejam o seu contrato cessado pelo serviço público.

## **2. Criação de um mecanismo flexível de gestão de recursos humanos nos serviços públicos**

### **2.1 Regime de recontração dos trabalhadores em regime de contrato administrativo de provimento**

Condições para a recontração dos trabalhadores em regime de contrato administrativo de provimento
<ul style="list-style-type: none"><li>• Ter completado 7 anos de serviço sucessivos na Administração, com menção não inferior a “Satisfaz” na avaliação do desempenho;</li><li>• O contrato administrativo de provimento ter cessado por iniciativa do trabalhador ou por mútuo acordo, não tendo o trabalhador sido provido pela Administração através de outros regimes ou indigitado para assumir outros cargos;</li><li>• Existir necessidade de pessoal e vaga no serviço onde o trabalhador exerceu funções;</li><li>• Não terem decorrido mais de 2 anos desde a cessação do contrato até à data do pedido para seu regresso na função pública;</li><li>• O serviço de origem poderá contratar de novo trabalhadores para o lugar que anteriormente detinham (mesma carreira, categoria, escalão e funções), sem recurso a concurso.</li></ul>

#### **Resumo das principais opiniões**

A generalidade das opiniões manifestadas foi de concordância quanto à introdução de um regime de recontração para o contrato administrativo de provimento. As remanescentes opiniões e sugestões podem ser resumidas no seguinte:

1. Tomando por referência o actual regime dos funcionários públicos de nomeação definitiva, que admite a licença sem vencimento de longa duração, num máximo de 10 anos, e considerando a hipótese de o trabalhador poder querer receber formação no exterior ou frequentar cursos

ou formação específica em qualquer Universidade, casos em que previsivelmente necessitará de mais de 2 anos, sugere-se alterar uma das condições para o requerimento de recontração, na medida em que não tenham decorrido mais de 5 anos (e não 2 anos) desde a cessação do contrato administrativo de provimento até à data do pedido para o seu reingresso.

2. Surge a dúvida de saber se no regime de recontração há lugar a suspensão do contrato, ou se se trata da celebração de um novo contrato.
3. De forma a garantir a oportunidade de reingresso dentro de 2 anos, sugere-se que seja celebrado um acordo de recontração entre o serviço e o trabalhador contratado.
4. Coloca-se a questão de saber se o regime de recontração pode não se sujeitar aos limites da quota de trabalhadores do serviço.
5. A condição segundo a qual deve existir necessidade de pessoal e vaga no serviço onde o trabalhador exerceu funções aumenta as probabilidades de o trabalhador não vir a ser recontratado.
6. Entende-se ser mais adequado introduzir no regime de recontração o instituto da “licença sem vencimento” consagrado no novo Estatuto de Pessoal do IACM, abrindo a possibilidade de o trabalhador em regime de contrato administrativo de provimento requerer licença sem vencimento, desde que estejam reunidos determinados requisitos, num período que possa estender-se até ao termo do contrato, mantendo entretanto o

trabalhador o direito ao seu cargo.

7. Uma vez que o trabalhador em regime de contrato administrativo de provimento se desvinculará juridicamente do serviço após a cessação do contrato, no momento em que o mesmo é novamente contratado pelo serviço com a mesma modalidade de contrato, deve entender-se como sendo um novo contrato, sem qualquer conexão com a relação contratual anterior, razão pela qual se sugere uma outra designação para o regime de recontratação em língua chinesa.

### **Análise e conclusão**

Procedendo a uma análise individualizada das opiniões e sugestões acima expostas, concluímos pelo seguinte:

- Ponto 1: Quando no documento de consulta se propõe a condição de não se ter decorrido mais de 2 anos desde a cessação do contrato até à data do pedido para o seu reingresso, procura-se estabelecer um ponto de equilíbrio entre a procura de pessoal por parte do serviço e as necessidades de trabalho do contratado. Ademais, tendo em consideração que a evolução constante da sociedade e as aspirações da população fazem mudar e evoluir a estrutura da Administração Pública e os serviços prestados, é provável que após um período relativamente longo de tempo o serviço ao qual se venha a requerer a recontratação tenha já sofrido alterações de maior, pelo que consideramos adequado fixar em 2 anos o período máximo que deve mediar entre a cessação do contrato e a data do pedido para o seu reingresso.

Pontos 2 a 5: A introdução do regime de recontração permite que o trabalhador que se demitir por necessidade de evolução profissional ou que tenha acordado em fazer cessar o contrato possa requerer a sua recontração pelo mesmo serviço dentro de 2 anos. Trata-se de um meio que permite a reintegração do pessoal contratado que abandonou a função pública por curto tempo no último serviço público onde exerceu funções, sendo também um mecanismo flexível de gestão do pessoal contratado nos serviços públicos que permite a recontração dos trabalhadores mais experientes. Só que, de modo a evitar o excesso de trabalhadores em cada serviço, há que fazer depender a recontração das necessidades concretas de pessoal e da existência de vaga tendo em conta a quota de trabalhadores além do quadro do serviço.

Ponto 6: A criação do regime de recontração do pessoal em regime de contrato administrativo de provimento visa proporcionar um meio para a reintegração do pessoal contratado à função pública após o seu afastamento temporário, permitindo simultaneamente uma gestão flexível dos trabalhadores com mais experiência por parte dos serviços públicos. No entanto, prever rigidamente a obrigatoriedade de se reservar o posto de trabalho do trabalhador contratado, sem ter em conta as necessidades efectivas de pessoal do serviço, poderá influenciar o normal funcionamento do serviço público, dado não poder fazer-se o paralelismo entre o pessoal contratado e o pessoal do quadro, o qual, estando estavelmente vinculado, não pode ver a sua



relação cessada unilateralmente pelo serviço, excepto em caso de lhe ser aplicada sanção disciplinar.

Ponto 7: Consideramos ser de ponderar a sugestão para a designação do regime em língua chinesa.

## **2.2 Regime de mobilidade dos trabalhadores em regime de contrato administrativo de provimento**

Condições paraa aplicação do regime de mobilidade dos trabalhadores em regime de contrato administrativo de provimento
<ul style="list-style-type: none"><li>• Aplicável aos trabalhadores em regime de contrato administrativo de provimento pelos serviços ou entidades públicas;</li><li>• Os trabalhadores em regime de contrato administrativo de provimento devem ter prestado pelo menos 2 anos de serviços na actual carreira (isto é, a mesma carreira a desempenhar no serviço utilizador) do serviço de origem;</li><li>• A carreira, a categoria e o grau dos trabalhadores em regime de contrato administrativo de provimento devem corresponder aos estipulados no contrato anterior, depois de ser transferido para o novo serviço;</li><li>• O contrato administrativo de provimento celebrado com o serviço de origem caduca automaticamente, tendo os trabalhadores de celebrar um novo contrato com o novo serviço.</li></ul>
Procedimentos do regime de mobilidade dos trabalhadores em regime de contrato administrativo de provimento

- Apresentação de proposta pelo serviço utilizador, obtendo o consentimento do trabalhador e do serviço de origem;
- Emissão de parecer pelo SAFTP tendo em conta a quota anual de trabalhadores fora do quadro do serviço utilizador;
- Aprovação por despacho da entidade tutelar do serviço utilizador e da entidade tutelar da área de Administração e Justiça.

### **Resumo das principais opiniões**

A generalidade das opiniões manifestadas foi de concordância quanto à criação de um regime de mobilidade para os trabalhadores em regime de contrato administrativo de provimento. As remanescentes opiniões e sugestões podem ser resumidas no seguinte:

1. Sugere-se que seja simplificado o procedimento do regime de mobilidade, bastando para o efeito a aprovação da entidade tutelar do serviço utilizador.
2. Sugere-se a criação de mecanismos que garantam a possibilidade de o trabalhador voltar ao serviço de origem após ter sido mobilizado para o serviço utilizador.
3. Sugere-se que, à semelhança do regime do destacamento e da requisição dos funcionários públicos, no regime de mobilidade do pessoal contratado possa ser o próprio trabalhador a requerer a mobilidade entre serviços públicos.
4. O regime de mobilidade pode potenciar o risco de perda de trabalhadores mais experientes, em detrimento da planificação de recursos humanos e da manutenção de uma equipa com trabalhadores suficientes.

5. A mobilização do pessoal contratado pode pôr em causa o espírito contratual das partes contratantes.
6. A mobilização do trabalhador para o novo serviço não deve implicar a celebração de um novo contrato, mantendo-se a carreira, a categoria e o grau do trabalhador correspondente ao estipulado no contrato em vigor até ao seu termo, ou exercendo funções de categoria superior.

### **Análise e conclusão**

Procedendo a uma análise individualizada das opiniões e sugestões acima expostas, concluímos pelo seguinte:

Ponto 1: Para melhor proceder à planificação e gestão da equipa de agentes públicos, e de modo a maximizar os efeitos do regime de mobilidade do pessoal contratado, bem como simplificar o procedimento do respectivo regime, entendemos que a mobilidade deva depender de autorização da entidade tutelar do serviço público de origem e da entidade tutelar do serviço público interessado.

Ponto 2: Os trabalhadores em regime de contrato administrativo de provimento distanciam-se dos funcionários públicos de nomeação definitiva por não lhes ser reservado qualquer lugar do quadro. É, pois, por via contratual que aqueles trabalhadores estabelecem o vínculo laboral com os serviços públicos. Assim, a mobilização do trabalhador para um outro serviço implica necessariamente a cessação da sua relação contratual com o serviço de origem e, conseqüentemente, a

inexistência de fundamento que lhe permita regressar ao posto de trabalho do serviço de origem.

Ponto 3: Para melhorar a eficácia do regime de mobilidade dos trabalhadores em regime de contrato administrativo de provimento, é de aceitar a possibilidade de o próprio trabalhador requerer a mobilidade ao serviço público interessado, paralelamente à iniciativa por parte deste.

Ponto 4: A criação do regime de mobilidade dos trabalhadores em regime de contrato administrativo de provimento tem como objectivo promover a mobilidade horizontal dos trabalhadores, racionalizar a gestão dos recursos humanos entre os serviços do Governo e elevar a eficiência global da equipa de agentes públicos. Assim, a introdução do regime de mobilidade dos trabalhadores entre os serviços públicos contribuirá activamente para a boa organização dos recursos humanos da Administração Pública.

Ponto 5: O regime de mobilidade proposto no documento de consulta prevê a necessidade do consentimento do trabalhador e do serviço de origem, pelo que o regime, tal como está pensado, não coloca em causa o espírito contratual das partes.

Ponto 6: Uma vez alterado o serviço onde o trabalhador exerce funções e que o contrata, torna-se necessário que se celebre um novo contrato

administrativo de provimento entre o trabalhador e o novo serviço (até porque é a este que cabe suportar nomeadamente o pagamento do vencimento e dos subsídios). Por outro lado, o regime de mobilidade permite que o trabalhador contratado possa exercer funções num outro serviço sem ter de se sujeitar a concurso, proporcionando-lhe desta forma maior margem de desenvolvimento. Se se elevar automaticamente de categoria o trabalhador mobilizado para o novo serviço, poderá criar-se uma situação de desigualdade em relação aos trabalhadores desse serviço.

### 3. Contrato individual de trabalho

#### 3.1 Recrutamento de trabalhador em regime de contrato individual de trabalho para servir como consultor ou técnico especializado

Requisitos para o recrutamento de trabalhadores em Macau ou no exterior para servirem como consultores ou técnicos especializados
<ul style="list-style-type: none"><li>• Necessidade concreta por parte dos serviços públicos;</li><li>• Os serviços públicos só podem contratar trabalhadores localmente em regime de contrato individual de trabalho para os cargos cujo conteúdo funcional não tenha correspondência nas carreiras gerais ou especiais e desde que a adopção desta modalidade de contrato seja permitida pela própria lei orgânica;</li><li>• O recrutamento de trabalhadores no exterior em regime de contrato individual de trabalho deve observar o disposto no artigo 99.º da Lei Básica.</li></ul>
Procedimentos do recrutamento
<ul style="list-style-type: none"><li>• Ser devidamente justificado pelo Serviço Público contratante;</li><li>• Ser objecto de parecer do SAFP;</li><li>• Ser autorizado por despacho indelegável do Chefe do Executivo.</li></ul>
Direitos e deveres
<ul style="list-style-type: none"><li>• Os direitos e deveres dos trabalhadores com contrato individual de trabalho podem ser fixados pelo contrato, aos quais se aplica subsidiariamente o regime jurídico da função pública, designadamente o regime da avaliação do desempenho e o regime disciplinar;</li><li>• A tudo o que não seja fixado no contrato aplica-se subsidiariamente o regime jurídico da função pública.</li></ul>

#### Resumo das principais opiniões

A generalidade das opiniões manifestadas foi de concordância quanto aos

requisitos e procedimentos do recrutamento de trabalhador em regime de contrato individual de trabalho para servir como consultor ou técnico especializado. As remanescentes opiniões e sugestões podem ser resumidas no seguinte:

1. Se a contratação de pessoal por via de contrato individual de trabalho deve seguir todo o procedimento indicado no documento de consulta, já a renovação do contrato deve bastar-se com a justificação do serviço contratante seguida da autorização da respectiva entidade tutelar.
2. Considerando que o actual regime do contrato individual de trabalho tem por base o direito privado, mesmo que se determine a aplicação subsidiária do regime jurídico da função pública, se não se especificar no contrato quais as cláusulas concretas do regime da função pública que se aplicam (como as que estabelecem o limite de idade, o regime disciplinar e o regime de avaliação do desempenho), tais cláusulas podem não produzir efeito, gerando conflitos nomeadamente na fixação das taxas de reversão para efeitos de previdência aquando da cessação das funções do trabalhador. Sugere-se, assim, que se consagre expressamente no novo regime de contrato que o contrato individual de trabalho deve indicar claramente quais as cláusulas do regime da função pública que se aplicam, v.g., as que estabelecem o limite de idade, o regime disciplinar e o regime de avaliação do desempenho.
3. Revela-se inadequado que a retribuição e outras regalias dos trabalhadores recrutados em regime de contrato individual de trabalho para servirem como consultores ou técnicos especializados possam divergir do disposto no regime jurídico da função pública. Sugere-se a criação de um

regime-padrão que estabeleça, por exemplo, os limites máximos e mínimos da retribuição e regalias do trabalhador, os critérios de recrutamento, bem como a obrigatoriedade de publicação das habilitações de cada trabalhador e das regalias e condições de trabalho no Boletim Oficial do Governo.

### **Análise e conclusão**

Procedendo a uma análise individualizada das opiniões e sugestões acima expostas, concluímos pelo seguinte:

Ponto 1: Tal como é referido no documento de consulta, o provimento por contrato individual de trabalho tem natureza excepcional. Em ordem a racionalizar a utilização do contrato individual de trabalho e promover a transparência na aplicação do regime, entendemos ser necessário definir rigorosamente o procedimento para o recrutamento de pessoal sob esta modalidade de contrato; quanto à renovação do contrato, somos de considerar a sugestão atrás mencionada, na medida em que não seja exigida autorização por despacho indelegável do Chefe do Executivo, quando não haja outras alterações ao conteúdo do contrato a ser renovado.

Ponto 2: Estando cientes do problema que se coloca, propomos no documento de consulta a consagração expressa por lei que, em tudo o que não seja estipulado no contrato, se aplique subsidiariamente o regime jurídico da função pública e, por outro lado, fique sujeito o trabalhador ao regime disciplinar, assim clarificando os direitos e deveres dos trabalhadores em regime de contrato individual de trabalho.



Ponto 3: Tendo presente que, para a prossecução de tarefas específicas, os serviços públicos necessitam do apoio de técnicos profissionais de uma determinada área, que como tal reclamam um recrutamento em condições relativamente flexíveis, e de forma a assegurar a legalidade e publicidade adequada dos procedimentos de recrutamento e renovação do contrato, propomos que para a contratação dos respectivos trabalhadores o serviço público tenha que apresentar previamente à respectiva entidade tutelar competente uma proposta de contratação, devidamente fundamentada e acompanhada de parecer do SAFP, e, bem assim, ser autorizada por despacho indelegável do Chefe do Executivo.

### **3.2 Recrutamento de pessoal para execução de trabalhos de carácter temporário**

Âmbito de aplicação
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Execução de trabalhos temporários ou urgentes;</li> <li>• Execução de trabalhos faseados ou sazonais.</li> </ul>
Condições de recrutamento
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Necessidade concreta por parte dos serviços públicos;</li> <li>• A duração máxima do contrato não pode exceder 1 ano, sendo impossível a sua renovação, em situações excepcionais a duração pode ser prolongada com autorização por despacho indelegável do Chefe do Executivo;</li> <li>• No prazo de três meses após a cessação do contrato, ao serviço público que contratou o trabalhador para execução de trabalhos de carácter temporário, não é permitida celebração de um outro contrato individual de trabalho com o mesmo trabalhador.</li> </ul>
Procedimentos do recrutamento

- Ser devidamente justificado pelo serviço público contratante;
- Ser objecto de parecer do SAFP;
- Ser autorizado por despacho indelegável do Chefe do Executivo.

#### Direitos e deveres

- Os direitos e deveres dos trabalhadores temporários com contrato individual de trabalho podem ser fixados no contrato, aplicando-se subsidiariamente o regime jurídico da função pública com excepção do regime de avaliação do desempenho e o regime de previdência.

### **Resumo das principais opiniões**

A generalidade das opiniões manifestadas foi de concordância quanto à possibilidade de recrutamento de pessoal para execução de trabalhos de carácter temporário por contrato individual de trabalho. As remanescentes opiniões e sugestões podem ser resumidas no seguinte:

1. Há quem defenda que a exigência de autorização por despacho indelegável do Chefe do Executivo para o recrutamento de trabalhadores a título temporário em regime de contrato individual de trabalho não corresponde às necessidades reclamadas por um trabalho urgente, sugerindo como tal a sua substituição pela autorização por despacho da entidade tutelar do serviço contratante.
2. Dada a dificuldade fáctica em recrutar trabalhadores a título temporário, a proibição de o serviço público tornar a contratar o mesmo trabalhador no prazo de três meses após a cessação do contrato poderá causar impactos negativos para o funcionamento do serviço.

### **Análise e conclusão**

Procedendo a uma análise individualizada das opiniões e sugestões acima expostas, concluímos pelo seguinte:

Ponto 1: Somos de considerar a simplificação do procedimento de recrutamento, em resposta às necessidades temporárias e urgentes de pessoal nos serviços públicos. Propomos, assim, que a contratação nos referidos termos fique apenas dependente da autorização da entidade tutelar do serviço utilizador, excepto quando se trate de renovação do contrato.

Ponto 2: Quando se propõe no documento de consulta que no prazo de três meses após a cessação do contrato, ao serviço público que contratou o trabalhador para execução de trabalhos de carácter temporário, não é permitida celebração de um outro contrato individual de trabalho com o mesmo trabalhador, visa-se proteger o próprio trabalhador, evitando que o mesmo seja contratado sucessivamente a título temporário.

#### **4. Garantias para o pessoal em efectividade de funções**

Propõe-se que o contrato além do quadro e o contrato de assalariamento sejam convertidos em contrato administrativo de provimento. Para além da alteração da designação do contrato, todos os direitos, designadamente os que respeitam ao vencimento, acesso, subsídios e abonos, faltas, férias, bem como os direitos ao abrigo do regime de aposentação e sobrevivência ou do regime de previdência serão mantidos. Além do mais, o tempo de serviço prestado em regime de contrato além do quadro e contrato de assalariamento será contado como tempo de serviço prestado em contrato administrativo de provimento.

Quanto ao contrato individual de trabalho, propomos que os contratos celebrados antes da entrada em vigor do novo regime e as respectivas renovações continuem a ser regulados pelas cláusulas dos respectivos contratos. Caso o trabalhador com contrato individual de trabalho esteja já sujeito à disciplina do regime das carreiras e reúna os requisitos gerais e especiais para o exercício de funções públicas, poderá mediante requerimento apresentado ao serviço a que pertence e após concordância deste, optar por celebrar um contrato administrativo de provimento.

#### **Resumo das principais opiniões**

A generalidade das opiniões manifestadas foi de concordância quanto à solução dada no documento de consulta relativamente ao pessoal em efectividade de funções.

As remanescentes opiniões e questões podem ser resumidas no seguinte:

1. Contará o tempo de serviço prestado em regime de contrato além do quadro e contrato de assalariamento como tempo de serviço prestado em contrato administrativo de provimento exigido para o prolongamento da

duração do contrato administrativo de provimento, para a recontração e para a mobilização?

2. Para os trabalhadores efectivos em regime de contrato de assalariamento sem termo, coloca-se a questão de saber se na vigência do novo regime se manterá a sua situação contratual ou se haverá conversão para contrato administrativo de provimento a termo.
3. Tendo presente a variação de regalias de que goza cada trabalhador contratado em função do período em que ingressou na função pública, nomeadamente o gozo de licença especial a que parte dos trabalhadores tem direito, torna-se necessário saber se o novo regime exercerá algum impacto sobre tais regalias.
4. Sugere-se que para os contratos individuais de trabalho que se convertam em contrato administrativo de provimento, o tempo de serviço prestado seja contado como tempo de serviço prestado em contrato administrativo de provimento.
5. Os trabalhadores com contrato individual de trabalho que ainda não estejam sujeitos à disciplina do regime das carreiras dos trabalhadores dos serviços públicos regulado pela Lei n.º 14/2009 poderão requerer a celebração de um contrato administrativo de provimento? Em caso afirmativo, caberá ao próprio serviço a aferição do preenchimento dos requisitos gerais e especiais para o desempenho de funções públicas?
6. Qual será a solução que o novo regime confere aos contratos individuais de

trabalho sem termo existentes?

### **Análise e conclusão**

Procedendo a uma análise individualizada das opiniões e questões acima expostas, concluímos pelo seguinte:

Ponto 1: Dado que o tempo de serviço prestado em regime de contrato além do quadro e contrato de assalariamento será contado como tempo de serviço prestado em contrato administrativo de provimento, tal será igualmente tido em conta para efeitos de cômputo do tempo de serviço necessário para a fixação de duração especial do contrato administrativo de provimento, para a recontratação e para a mobilização, desde que preenchidos os demais requisitos exigidos para a aplicação desses regimes.

Ponto 2: Após os devidos estudos, pode concluir-se que os contratos de assalariamento sem termo se referem aos contratos cuja duração do assalariamento não tenha sido previamente fixada, previstos no artigo 28.º, n.º 1, al. e), do Estatuto dos Trabalhadores da Administração Pública de Macau, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 87/89/M, de 21 de Dezembro. Este tipo de contrato de assalariamento não passa, no fundo, de um contrato a termo. Assim, nos termos propostos no documento de consulta, com a conversão do contrato além do quadro e do contrato de assalariamento em contrato administrativo de provimento, os contratos de assalariamento sem duração fixada serão também convertidos em contrato administrativo de provimento a termo.

Ponto 3: Após a conversão dos contratos além do quadro e de assalariamento em contrato administrativo de provimento, todos os direitos atribuídos por lei serão mantidos, incluindo a licença especial.

Ponto 4: Dada a diferença de regime entre o contrato individual de trabalho e o contrato administrativo de provimento, sendo aquele objecto de negociação entre o trabalhador e o serviço público e este sujeito à disciplina do regime jurídico da função pública, o tempo de serviço prestado em regime de contrato individual de trabalho não poderá ser contado como tempo de serviço prestado em contrato administrativo de provimento.

Pontos 5 e 6: Considerando que os direitos e deveres do trabalhador provido em regime de contrato individual de trabalho são determinados através da negociação do trabalhador com o serviço, o pessoal efectivo em regime de contrato individual de trabalho pode optar por continuar a sujeitar-se às cláusulas do seu contrato ou, alternativamente, requerer a celebração de um contrato administrativo de provimento. Neste último caso, para poder fazer o respectivo requerimento, o trabalhador terá previamente de se sujeitar à disciplina do regime das carreiras nos termos previstos no artigo 69.º do Regime das Carreiras dos Trabalhadores dos Serviços Públicos consagrado na Lei n.º 14/2009, assim como terá de reunir os requisitos gerais e especiais para o desempenho de funções públicas, a ser aferido pelo serviço onde exerce funções. Nestas condições, desde que não haja alterações ao conteúdo funcional, poderá ser celebrado um contrato administrativo de

provimento após concordância das partes, passando a estar sujeito à disciplina do regime jurídico da função pública, com as garantias nele consagradas.