

I'm not a robot

































período de licença precedente. Artigo 107.º Efeitos da licença 1. A concessão de licença ilimitada determina a abertura de vaga e a suspensão do vínculo com a entidade pública, a partir da data do despacho do titular da instituição. 2. A licença ilimitada implica a perda total da remuneração, suspende a contagem da antiguidade para efeitos de carreira, diuturnidade e reforma. Artigo 108.º Regresso da situação de licença ilimitada 1. O funcionário no gozo de licença ilimitada só pode requerer o seu regresso ao serviço após ano nesta situação, cabendo-lhe uma das vagas existentes ou a primeira na sua categoria que venha a ocorrer no serviço de origem. 2. O disposto no número anterior não prejudica o preenchimento das vagas já postas a concurso à data da apresentação do requerimento, nem prevalece sobre o preenchimento das vagas por recurso a outras figuras de mobilidade se, na data da apresentação do requerimento já tiverem sido proferidos os despachos necessários para o efeito. 3. Os funcionários no gozo de licença ilimitada cuja categoria tenha sido revalorizada ou extinta têm o direito a regressar, a ser integrado respectivamente na categoria resultante da revalorização ou noutra categoria equivalente a que possua à data do início da licença. 4. Se durante o decurso da licença ilimitada do funcionário se verificar a reestruturação ou extinção do serviço, o regresso à actividade no serviço para o qual, de acordo com a respectiva legislação orgânica, tenham passado as atribuições do primeiro, depende de uma apreciação prévia da necessidade desse recrutamento de acordo com a política de gestão de efectivos. 5. O regresso do funcionário da situação de licença ilimitada faz-se mediante requerimento ao titular do órgão competente do Governo. 6. Enquanto se encontrar a aguardar a vaga ou colocação, ao funcionário é atribuído o vencimento da categoria durante seis meses. 7. Findo o prazo referido no número anterior, se se mantiver a impossibilidade de recolocação, ao funcionário é efectuada a contagem do tempo de serviço para efeitos de reforma. 8. O regresso ao serviço do funcionário que tenha estado de licença ilimitada por período superior a dois anos, só pode ocorrer após inspecção médica por iniciativa dos serviços. Artigo 109.º Efeitos das licenças nas férias 1. As ausências não remuneradas, mas justificadas por autorização dos serviços, na medida que excedam 30 dias, são descontadas na proporção de um dia de férias por cada três dias de ausência. 2. Da aplicação do disposto no número anterior não pode resultar período de férias inferior a 10 dias. CAPÍTULO XI Sistema Remuneratório da Função Pública Artigo 110.º Remuneração Remuneração é o conjunto de proventos de natureza pecuniária que os funcionários e agentes administrativos auferem como correspondente às funções públicas que exercem. Artigo 111.º Componentes da remuneração A remuneração na Função Pública é composta por: a) Remuneração-base; b) Suplementos; c) Prestações sociais; d) Participação em multas, receitas e custas; e) Descontos. Artigo 112.º Remuneração-base A remuneração-base é determinada pelo grupo correspondente em que está enquadrado. Artigo 113.º Suplementos Os suplementos são atribuídos em função das particularidades específicas da prestação do trabalho, devendo, dentre outros, fundamentar-se em: a) Trabalho extraordinário nocturno, em dias de descanso semanal, feriados ou regimes especiais de prestação de trabalho; b) Trabalho prestado em condições de risco, penosidade ou insalubridade; c) Incentivos à fixação em zonas e nos termos a definir; d) Trabalho em regime de turnos; e) Acumulação por substituição; f) Diuturnidades. Artigo 114.º Prestações sociais As prestações sociais são constituídas pelas prestações complementares e abonos de família. ARTIGO 115.º Comparticipação em multas, receitas e custas As comparticipações em multas, receitas e custas são consideradas remuneração para os órgãos, organismos ou serviço que, nos termos da lei, possuam receitas próprias. Artigo 116.º Descontos 1. Sobre as remunerações devidas pelo exercício de funções, incidem descontos obrigatórios e descontos facultativos. 2. São descontos obrigatórios os que resultam de imposição legal. 3. São descontos facultativos os que, sendo permitidos por lei, carecem de autorização expressa do titular do direito à remuneração. Artigo 117.º Direito à remuneração 1. O direito à remuneração devida pelo exercício de funções nos órgãos, organismos ou serviços públicos, constitui-se com a tomada de posse após a aceitação da nomeação ou com a celebração do contrato de trabalho público. 2. O direito à remuneração cessa com a verificação de qualquer das causas de cessação da relação jurídico-laboral estabelecida na presente Lei. 3. A remuneração é paga mensalmente podendo, em casos especiais, ser estabelecida periodicidade inferior. Artigo 118.º Opção remuneratória Ao funcionário que exerce transitoriamente funções em lugar ou cargo diferente daquele em que está provido é-lhe reconhecida a faculdade de optar pelo estatuto remuneratório devido na origem, nos termos definidos na lei. CAPÍTULO XII Regime Disciplinar dos Funcionários Públicos Artigo 119.º Responsabilidade disciplinar O funcionário ou trabalhador responde disciplinarmente perante os legítimos superiores hierárquicos a que esteja subordinado, pelas infracções que cometer, nos termos da Constituição e da lei. Artigo 120.º Infracção disciplinar Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário praticado pelo funcionário ou trabalhador com violação de qualquer dos deveres correspondentes à função que exerce e é punível, quer consista em acção quer em omissão, independentemente de ter produzido resultado perturbador para o serviço. Artigo 121.º Participação 1. A participação pode ser feita por qualquer cidadão, desde que tenha conhecimento da prática de infracção. 2. A participação é verbal ou escrita, devendo o participante fundamentar os factos que atribui ao participado. 3. As falsas declarações são punidas, nos termos da lei. ARTIGO 122.º Poder disciplinar 1. Os órgãos que dirigem os serviços públicos dispõem do poder disciplinar sobre os respectivos funcionários, exercendo-o em relação às infracções disciplinares por estes cometidas. 2. O processo disciplinar é de natureza secreta até à notificação, podendo, contudo, ser facultado o seu exame ao presumível infractor. 3. A entidade pública pode mandar instaurar um inquérito prévio, de duração não superior a oito dias nos casos em que a infracção ou o seu autor não estiverem suficientemente determinados. Artigo 123.º Medidas disciplinares 1. Pelas infracções disciplinares praticadas pelos funcionários públicos, pode a entidade pública aplicar as seguintes medidas disciplinares: a) Admoestação verbal; b) Admoestação registada; c) Redução temporária do salário; d) Despromoção; e) Demissão. 2. A medida de redução temporária do salário pode ser fixada entre a seis meses, dependendo da gravidade da infracção, não podendo a redução ser superior a 20% do salário-base mensal. 3. Os valores dos salários não pagos ao funcionário em virtude da redução a que se refere o número anterior são depositados na entidade pública na conta da Segurança Social, com a menção «Medidas Disciplinares» e o nome do funcionário. 4. A medida de despromoção verifica-se na descida de um a três graus na escala hierárquica da carreira em que o funcionário está integrado pelo período de 3 a 18 meses. 5. Nos casos de a medida de despromoção recair ao funcionário de categoria insusceptível de despromoção, aplica-se a medida de redução temporária do salário. Artigo 124.º Processo disciplinar 1. É nula a aplicação de uma medida disciplinar sem a instauração de processo disciplinar em que o funcionário seja notificado para deduzir a sua defesa, exceptuando a medida de admoestação verbal. 2. A decisão de instauração de processo disciplinar e aplicação da medida correspondente compete ao titular do órgão máximo do serviço a que pertence o funcionário, não podendo aquele delegar a referida competência. 3. A instrução do processo disciplinar pode ser objecto de delegação. 4. A instrução do processo disciplinar tem a duração de 45 dias, e inicia-se com a notificação do despacho que designa o instrutor. Artigo 125.º Suspensão do presumível infractor 1. O presumível infractor pode, sob proposta do instrutor, ser preventivamente suspenso pelo órgão máximo do serviço público, enquanto durar a instauração ou até a decisão final, desde que se presuma que a infracção cometida se subsuma na medida disciplinar de demissão, e a sua presença no serviço seja considerada inconveniente para a boa instrução do processo. 2. A suspensão não pode durar mais de 30 dias. 3. É proibida a determinação total ou parcial da perda da remuneração do funcionário, enquanto durar a suspensão. 4. Em caso de abolição do funcionário suspenso, o serviço público deve exarar uma nota a dar conhecimento do facto, devendo ser afixada e publicitada na vitrina do respectivo serviço. Artigo 126.º Actos do processo disciplinar 1. O processo disciplinar compreende os seguintes actos: a) Auto de declaração do participante ou outro documento equiparado a participação; b) Convocatória do funcionário, contendo os factos detalhados da acusação, a hora, o local da entrevista, a informação de que se pode fazer acompanhar por até duas testemunhas pertencentes ou não ao serviço a que pertence ou ao sindicato a que esteje filiado; c) Audição do presumível infractor; d) Nota de acusação da qual conste que o presumível infractor tem o prazo de 5 a 15 dias para apresentar, querendo, a sua defesa escrita ou oral; e) Defesa do presumível infractor; f) Relatório final do instrutor com proposta fundamentada da decisão a tomar pelo órgão máximo do serviço público a que pertence o funcionário; g) Despacho de punição ou absolvição exarado pelo órgão competente; h) Notificação do despacho punitivo ou absolutório ao funcionário; i) Registo da medida disciplinar. 2. Em função da natureza e complexidade do processo, outros actos podem tomar-se necessários, designadamente: a) Auto da declaração de testemunhas eventualmente indicadas pelo participante ou pelo arguido; b) Efectivação de diligências requeridas pelo arguido ou que o instrutor julgue convenientes; c) Auto de acareação; d) Peritagem. Artigo 127.º Circunstâncias agravantes e atenuantes 1. Para efeitos de gradação de medidas disciplinares, devem ser tomadas em conta as circunstâncias agravantes e atenuantes em que a infracção tenha sido cometida. 2. Consideram-se circunstâncias atenuantes, dentre outras, as seguintes: a) A prestação de serviço por mais de 10 anos com exemplar comportamento e zelo; b) A confissão espontânea da infracção; c) A prestação de serviço relevante à pátria; d) Ausência de dolo; e) Os minutos efeitos que a infracção tenha produzido em relação aos serviços ou a terceiros; f) Ter sido representante sindical. 3. Sempre que num processo disciplinar seja determinada uma das circunstâncias atenuantes atrás enumeradas, deve ser aplicada ao infractor a medida disciplinar imediatamente inferior. 4. Consideram-se circunstâncias agravantes as seguintes: a) A premeditação; b) A acumulação de infracções; c) A reincidência; d) As responsabilidades do cargo exercido e o nível intelectual do infractor; e) A produção efectiva de resultados prejudiciais ao serviço público, ao interesse geral ou a terceiros, nos casos em que o funcionário pudesse prever essa consequência como efeito necessário da sua conduta; f) A advertência por outro funcionário de que o acto constitui infracção. Artigo 128.º Registo da medida disciplinar 1. Exceptuando a admoestação verbal, todas as medidas disciplinares aplicadas devem ser registadas no processo individual do funcionário ou trabalhador. 2. O registo da medida disciplinar pode ser cancelado, com excepção da medida disciplinar de demissão. 3. O cancelamento da medida disciplinar é decidido pelo titular do órgão do serviço público, fundamentada na efectiva regeneração, dedicação ao trabalho e comportamento correcto durante dois anos. 4. O cancelamento extingue o registo biográfico do funcionário ou trabalhador na menção da infracção e respectiva medida disciplinar. Artigo 129.º Exercício abusivo do poder disciplinar 1. Considera-se abusivas e consequentemente nulas as medidas disciplinares aplicadas sem fundamento legal. 2. No caso de exercício abusivo do poder disciplinar o funcionário ou o trabalhador tem o direito de reclamar ou recorrer nos termos da Constituição e da lei. Artigo 130.º Prazo de prescrição e caducidade Sob pena de caducidade do processo disciplinar e nulidade da medida disciplinar aplicada ou de prescrição da infracção disciplinar, o exercício do poder disciplinar está sujeito aos seguintes prazos: a) A abertura do processo disciplinar só pode ter lugar dentro dos 20 dias seguintes ao conhecimento da infracção e do seu presumível responsável; b) A infracção disciplinar prescreve decorrido seis meses sobre a data da sua prática. Artigo 131.º Reclamação e recursos A decisão punitiva decorrente do processo disciplinar é passível de reclamação e recurso, nos termos da lei. Artigo 132.º Remissão As matérias não previstas no presente capítulo são reguladas em acto normativo próprio. CAPÍTULO XIII Disposições Finais e Transitórias Artigo 133.º Pessoal em regime de contrato de trabalho público Os serviços públicos competentes devem promover, no prazo de seis meses a contar da data da publicação da presente Lei, o enquadramento para o quadro definitivo da Função Pública do pessoal em regime de contrato de trabalho público, desde que registados no Sistema Integrado de Gestão Financeira do Estado - SIGFE, nos termos a definir pelo Presidente da República. Artigo 134.º Pessoal de apoio doméstico aos titulares de cargos políticos O pessoal doméstico contratado para exercer funções na residência dos titulares de cargos políticos, a expensas do Estado, não integra o quadro temporário da Função Pública. Artigo 135.º Funcionário em exercicio de cargo electivo ou político 1. É garantido ao funcionário público em exercicio de mandato electivo por sufrágio directo, secreto e universal ou no exercicio de funções em cargo político, o direito de evoluir na carreira no seu quadro de origem, durante o exercicio do mandato para o qual foi eleito ou de funções ou cargo político em que foi investido, independentemente da abertura de concurso, em função do número de anos de exercicio continuado naquelas funções, desde que reúna os pressupostos legais. 2. Ao funcionário referido no número anterior fica, igualmente, garantido o direito de regressar ao quadro de origem terminado ou cessado o mandato ou o exercicio de funções em cargo político. 3. O disposto no n.º 1 não afasta as exigências específicas a serem observadas pelo funcionário, nas carreiras especiais. Artigo 136.º Revogação É revogada a Lei n.º 17/90, de 20 de Outubro, e demais legislação que contrarie o disposto na presente Lei. Artigo 137.º Dívidas e omissões As dívidas e as omissões, resultantes da interpretação e da aplicação da presente Lei, são resolvidas pela Assembleia Nacional. Artigo 138.º Entrada em vigor A presente Lei entra em vigor à data da sua publicação. Vista e aprovada pela Assembleia Nacional, em Luanda, aos 21 de Julho de 2022. O Presidente da Assembleia Nacional, Fernando da Piedade Dias dos Santos. Promulgada aos 15 de Agosto de 2022. Publique-se. O Presidente da República, João Manuel Gonçalves Lourenço. 0 ratings0% found this document useful (0 votes)1K viewsSaveSave Lei n.26-22, Lei de Bases da Função Pública For Later0% found this document useful, undefined