

MINISTÉRIO DAS FINANÇAS
MINISTÉRIO DAS INFRAESTRUTURAS, DO ORDENAMENTO DO TERRITÓRIO E
HABITAÇÃO
MINISTÉRIO DA MODERNIZAÇÃO DO ESTADO E DA ADMINISTRAÇÃO
PÚBLICA

Portaria Conjunta n.º 41/2026
de 28 de abril

Sumário: Aprova o Plano de Carreiras, Funções e Remunerações (PCFR) do Pessoal do quadro privativo do Instituto Nacional de Gestão do Território.

Preâmbulo

O Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS) do Instituto Nacional de Gestão do Território (INGT) foi aprovado pela Portaria nº 16/2019, de 15 de maio, alterado pela Portaria nº 38/2019, de 12 de novembro, com o objetivo de estruturar as categorias profissionais, funções e respectivas remunerações do seu pessoal, em consonância com os princípios e normas vigentes no regime da Administração Pública.

No entanto, com a entrada em vigor da Lei nº 20/X/2023, de 24 de março, que estabelece o novo regime jurídico do emprego público, e da sua regulamentação por via do Decreto-Lei nº 4/2024, de 24 de janeiro, que aprova o Plano de Carreiras, Funções e Remunerações (PCFR), impôs-se a necessidade de aprovar um novo instrumento de gestão de pessoal do INGT, por forma a assegurar a sua conformidade com o novo quadro legal.

Durante o processo de enquadramento e transição dos funcionários de carreira não técnicas, os de apoio operacional e de assistente técnico, transitaram para o quadro de pessoal do INGT, sem a possibilidade de desenvolvimento na carreira, por impedimento legal e por inexistência de conteúdo funcional, ficando, com isso, enquadrado no regime de emprego. Essa realidade criou de certa forma instabilidade e imprevisibilidade com a relação à conversão dos contratos a termo certo em contrato de trabalho por tempo indeterminado, impossibilitando a evolução profissional e a mobilidade na carreira. Por isso, suscita-se a necessidade de clarificar os fundamentos e parâmetros legais a aplicar, de modo a garantir a equidade, a transparência e a segurança jurídica do processo previstos no PCFR do regime geral das Administração Pública.

Desde de a publicação do Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS) do Instituto Nacional de Gestão do Território (INGT) até entrada em vigor deste documento, o pessoal que integra o quadro privativo do Instituto Nacional de Gestão do Território, que tenha preenchido todos os requisitos legalmente estabelecidos para a promoção, por motivos imputáveis à Administração Pública, não foram promovidos.

Neste contexto, a presente proposta de aprovação do PCFR visa regularizar as pendências de promoção; atualizar os critérios de enquadramento funcional e remuneratório, em estrita

observância das disposições constantes do PCFR da carreira do pessoal da Administração Pública para as categorias profissionais previstas no PCCS; Adequar as categorias profissionais, carreiras e níveis remuneratórios às exigências e estruturas definidas pelo novo regime jurídico do emprego público; Promover uma gestão integrada, racional e sustentável dos recursos humanos do INGT, baseada na valorização profissional, mérito e mobilidade; Reforçar a articulação entre a estrutura organizacional do Instituto e os perfis funcionais exigidos para a prossecução da sua missão institucional.

Com esta aprovação, o INGT alinha-se com o novo modelo de gestão de recursos humanos da Administração Pública, contribuindo para a profissionalização do setor público, o fortalecimento institucional e a melhoria contínua dos serviços prestados ao cidadão.

Deste modo, o presente PCFR é um instrumento ajustado aos novos Estatutos, o Código Laboral vigente, e não colide com o PCFR do regime geral da Administração Pública.

O PCFR do INGT foi elaborado considerando a natureza e complexidade da missão e atribuições constantes nos seus estatutos, apresentando uma estrutura organizacional que assegura, por um lado, os direitos e deveres dos profissionais, por outro, criando ambientes favoráveis para o exercício profissional, que promove uma evolução na carreira de forma equitativa, com base no mérito.

A aprovação do PCFR encontra-se abrangido no programa do Governo para a X legislatura aliado ao facto de o crescimento do INGT nos últimos anos tem dado uma enorme contribuição no reforço do sistema de gestão territorial.

O PCFR revela-se um instrumento indispensável à efetivação da sua missão e atribuições, com regras específicas e objetivas e descrevendo o quadro de pessoal necessário.

Assim,

Ao abrigo e nos termos da alínea c) do n.º 1 do art.º 39º, do Decreto-regulamentar n.º 22/2014, de 29 de abril, alterado pelo Decreto-regulamentar n.º 4/2019, de 10 de abril, que aprova o Estatuto do INGT, e da alínea c) do n.º 2 do art.º 44º da Lei n.º 92/VIII/2015, de 13 de Julho, que estabelece o regime jurídico dos Institutos Públicos, e no uso da faculdade conferida pela alínea b) do artigo 205º e pelo n.º 3 do artigo 264º da Constituição, manda o Governo, através do Ministro das Infraestruturas, do Ordenamento do Território e Habitação, Ministério das Finanças e do Fomento Empresarial e Ministério da Modernização do Estado e da Administração Pública, o seguinte:

Artigo 1

Aprovação

É aprovado o Plano de Carreiras Funções e Remunerações (PCFR) do Pessoal que integra o quadro privativo do Instituto Nacional de Gestão do Território, publicado em Anexo I à presente Portaria, da qual faz parte integrante;

Artigo 2

Descrição de Funções

Até a aprovação do manual de funções do INGT, a descrição de funções do pessoal Técnico de Gestão do Ordenamento do Território é o que consta do Anexo II, à presente Portaria da qual faz parte integrante.

Artigo 3

Conteúdo funcional

Até a realização da descrição de funções, o conteúdo funcional dos trabalhadores que integram o grupo de Pessoal assistente técnico e apoio operacional, é o que consta do Anexo III à presente portaria, da qual faz parte integrante.

Artigo 4

Concursos de recrutamento e seleção de Pessoal do quadro privativo do Instituto Nacional de Gestão do Território

1. As relações jurídicas de emprego público decorrentes de procedimentos concursais abertos para recrutamento e seleção do pessoal para integrar o quadro privativo do Instituto Nacional de Gestão do Território concluídos e válidos à data de entrada em vigor do presente diploma constituem-se com observância às regras previstas no presente diploma.
2. O disposto no número anterior aplica-se ainda aos concursos de recrutamento e seleção do pessoal que vai integrar o quadro privativo do Instituto Nacional de Gestão do Território pendentes à data de entrada em vigor do presente diploma, desde que tenham sido abertos antes da sua entrada em vigor.

Artigo 5

Contratos de trabalho a termo resolutivo

O pessoal do INGT vinculado por contrato de trabalho a termo resolutivo certo ou incerto,

celebrado antes da entrada em vigor da presente Portaria, que não integra o quadro privativo do pessoal INGT, na transição, ficam sujeitos ao regime estabelecido no código laboral quanto ao limite de renovações e a conversão automática dos respetivos contratos.

Artigo 6

Regras gerais de transição do pessoal

1. A transição é feita de acordo com a situação atual do trabalhador.
2. Para efeitos de transição são considerados os seguintes elementos:
 - a) Salário correspondente à categoria na qual o trabalhador está enquadrado até à data de entrada em vigor do presente diploma;
 - b) Preenchimento dos requisitos legalmente exigidos para o exercício da função na respetiva carreira.
3. O pessoal que integra o quadro privativo do Instituto Nacional de Gestão do Território, em funções à data da entrada em vigor do PCFR, transita automaticamente para a nova carreira nos termos do presente diploma.

Artigo 7

Regularização de pendências de promoção do pessoal que vai transitar para o PCFR do Pessoal do quadro privativo do Instituto Nacional de Gestão do Território

1. As pendências de promoção do pessoal Técnico que integra o quadro privativo do Instituto Nacional de Gestão do Território, que vai transitar para o PCFR são regularizadas na transição.
2. Considera-se pendências de promoção, as situações em que o pessoal Técnico que integra o quadro privativo do Instituto Nacional de Gestão do Território, tenha preenchido todos os requisitos legalmente estabelecidos para a promoção, mas, por motivos imputáveis à Administração Pública, não tenha sido aberto concurso para o efeito.
3. O pessoal Técnico que integra o quadro privativo do Instituto Nacional de Gestão do Território que vai transitar para o PCFR, com mínimo de serviço efetivo de 5 (cinco) anos e máximo de 10 (dez) anos e que tenha pendências de promoção até 31 de dezembro de 2025, têm direito a 1 (uma) promoção relativas a esse período regularizadas no processo de transição.
4. A regularização das pendências de promoção do pessoal técnico que integra o quadro privativo do INGT que esteja em exercício de cargo eletivo ou político, ou de dirigente, ou de quadro especial é efetuada em função do número de anos de exercício continuado naquelas funções, desde que correspondentes ao módulo de tempo necessário para promoção na respetiva carreira.

5. Na regularização das pendências de promoção devem ser considerados os seguintes critérios:

- a) O tempo de serviço efetivamente prestado na carreira;
- b) A efetiva evolução na carreira até 31 de dezembro de 2025;
- c) A reclassificação efetuada até 31 de dezembro de 2025;
- d) O preenchimento dos requisitos para o acesso na função;
- e) Avaliação de desempenho mínima de Bom.

6. O trabalhador não pode ser prejudicado pela não realização da avaliação de desempenho, por facto que não lhe seja imputável, considerando-se, nessa situação, que a avaliação foi efetuada com a menção de Bom, para todos os efeitos legais.

Artigo 8

Transição do pessoal que integra o quadro privativo do INGT para o PCFR

O pessoal que integra o quadro privativo do INGT e que esteja enquadrado no grupo de pessoal técnico transita para o PCFR, de forma automática conforme a lista nominativa de transição, elaborada e aprovada de acordo com o disposto no artigo 13º, para a função de técnico, para os níveis de remuneração correspondentes ao salário atual na TUR.

Artigo 9

Modalidade de vinculação do pessoal que integra o quadro privativo do INGT na transição para o PCFR

1. O pessoal que integra o quadro privativo do INGT, vinculado por contrato de trabalho por tempo indeterminado, transita para o PCFR sem outras formalidades, mantendo o tipo de vínculo, com o conteúdo decorrente do mesmo.
2. O pessoal que integra o quadro privativo do INGT, recrutado por concurso e vinculado por contrato de trabalho a termo certo ou incerto, celebrado por motivo de substituição de trabalhador que vinha desempenhando funções no instituto e que tenha deixado o posto sem aviso prévio ou com aviso prévio inferior a seis meses, e que detenha tempo de serviço igual ou superior a 3 (três) anos, transita automaticamente para o PCFR, sem necessidade de outras formalidades, passando a estar vinculado mediante contrato de trabalho por tempo indeterminado, com o conteúdo funcional e remuneratório decorrente do PCFR aplicável ao pessoal do quadro privativo do INGT.
3. O pessoal que integra o quadro privativo do INGT, recrutado por concurso, vinculado por

contrato de trabalho a termo certo, com tempo de serviço igual ou superior a 5 anos, transita automaticamente para o PCFR sem outras formalidades e passa a estar vinculado mediante contrato de trabalho por tempo indeterminado com o conteúdo decorrente do PCFR do pessoal que integra o quadro privativo do INGT.

4. O pessoal que integra o quadro privativo do INGT, recrutado por concurso, vinculado por contrato de trabalho a termo certo ou incerto, com tempo de serviço inferior a 5 anos, transita automaticamente sem outras formalidades, mantendo o tipo de vínculo, com o conteúdo decorrente do PCFR do pessoal que integra o quadro privativo do INGT.

5. O enquadramento do pessoal que integra o quadro privativo do INGT no tocante à modalidade de vinculação deve ser efetuado nos termos estabelecidos no presente artigo e do Anexo V à presente Portaria, da qual faz parte integrante.

Artigo 10

Enquadramento salarial do pessoal que integra o quadro privativo do INGT na transição para o PCFR

1. O enquadramento no GEF e no nível de remuneração do pessoal Técnico que integra o quadro privativo do INGT é efetuado após a regularização das pendências de promoção, para os níveis de remuneração proporcionalmente correspondentes ao salário que aufeririam na sequência da regularização das pendências, nos termos constantes ao Anexo VI à presente Portaria, da qual faz parte integrante.

Artigo 11

Salvaguarda de direitos

A implementação do novo sistema remuneratório resultante da implementação da Tabela única de Remuneração em vigor na Administração Pública, constante do Anexo IV à presente Portaria da qual faz parte integrante, não pode, em caso algum, resultar na redução da remuneração legalmente estabelecida que o pessoal que integra o quadro privativo do INGT aufera à data da entrada em vigor da presente Portaria.

Artigo 12

Pessoal que integra o quadro privativo do INGT em exercício de cargo eletivo ou político, ou de dirigente, ou de quadro especial

1. É garantido ao pessoal que integra o quadro privativo do INGT em exercício de mandato eletivo por sufrágio direto, secreto e universal ou de cargo político, dirigente ou de quadro especial o direito de, por iniciativa própria ou dos serviços, evoluir profissionalmente no seu

quadro de origem, durante o exercício de mandato em funções eletivo ou de exercício de funções no cargo político, independentemente de abertura de concurso, a atribuir em função do número de anos de exercício continuado naquelas funções caso reunir os demais requisitos legais, bem assim como, regressar ao quadro de origem, terminado ou cessado, o mandato ou o exercício de funções políticas.

2. Os cargos referenciados no número anterior são os previstos nos diplomas que estabelecem as bases do estatuto dos titulares de cargos políticos, o estatuto do pessoal dirigente e o estatuto do pessoal do quadro especial.

Artigo 13

Lista de transição para o PCFR do pessoal que integra o quadro privativo do INGT

1. A lista de transição é nominativa e deve indicar a situação atual do trabalhador à data da transição e o enquadramento na nova carreira.

2. Previamente à elaboração da lista provisória de transição o serviço responsável pela gestão dos recursos humanos do respetivo departamento governamental deve proceder à análise e registo numa ficha do percurso profissional de cada um dos funcionários abrangidos no processo de transição cujo modelo é aprovado por Portaria do membro do Governo responsável pela área da Administração Pública e disponibilizado pelo serviço central responsável pela gestão dos recursos humanos na Administração Pública.

3. A lista de transição referida no número 1, deve ter colunas indicando as seguintes informações relativas a cada trabalhador:

- a) Coluna 1- Nome;
- b) Coluna 2- Data de ingresso;
- c) Coluna 3- Regime de vinculação;
- d) Coluna 4- Modalidade de vinculação;
- e) Coluna 5 - Habilitações literárias;
- f) Coluna 6 – Cargo;
- g) Coluna 7- Categoria;
- h) Coluna 8- Nível;
- i) Coluna 9- Remuneração;

- j) Coluna 10- Número de anos relevantes para a regularização das pendências de promoção;
- k) Coluna 11-Período de tempo considerado para regularização;
- l) Coluna 12- Promoção concedida por exercício de cargo eletivo ou de titular de cargo político, ou de dirigente ou de quadro especial;
- m) Coluna 13- Número de promoções concedidas relativas ao período previsto na coluna 10;
- n) Coluna 14- Cargo após regularização;
- o) Coluna 15- Categoria após regularização;
- p) Coluna 16- Nível após regularização;
- q) Coluna 17- Remuneração após regularização;
- r) Coluna 18- Regime de vinculação;
- s) Coluna 19 – Modalidade de vinculação;
- t) Coluna 20- Função;
- u) Coluna 21- Grupo de Enquadramento Funcional- GEF;
- v) Coluna- 22-Nível de remuneração.

4. As colunas devem ser agrupadas de seguinte forma:

- a) Colunas de 1 a 9- Situação atual;
- b) Colunas 10 a 17 – Regularização das pendências de promoção;
- c) Colunas de 18 a 22- Enquadramento no PCFR do pessoal do quadro privativo do Instituto Nacional de Gestão do Território.

5. Ao pessoal colocado em situação de mobilidade é, igualmente, aplicável, na parte adequada, o disposto nos números anteriores.

6. Sem prejuízo do que nele se dispõe em contrário, as transições produzem efeitos desde a data da entrada em vigor do PCFR do pessoal que integra o quadro privativo do INGT.

Artigo 14

Processo de elaboração e homologação de listas de transição do pessoal que integra o quadro privativo do INGT

1. O processo de elaboração das listas de transição, tramita em cinco etapas:

a) Etapa 1- No prazo de sessenta dias, a contar da publicação do Plano de Carreiras, Funções e Remunerações, o serviço responsável pela gestão dos recursos humanos do Instituto Nacional de Gestão do Território deve proceder à elaboração da lista nominativa provisória, que deve ser afixada em locais de estilo para eventual reclamação no prazo de 10 (dez) dias, com conhecimento dos sindicatos representativos dos funcionários da Administração Pública.

b) Etapa 2- Terminado o prazo para a dedução de eventual reclamação o serviço responsável pela gestão dos recursos humanos do Instituto Nacional de Gestão do Território deve proceder à análise, resposta de todas as eventuais reclamações apresentadas, introduzir as alterações resultantes da procedência das reclamações, elaborar a lista de transição definitiva e submetê-la ao membro de Governo da tutela para aprovação, no prazo de 10 (dez) dias;

c) Etapa 3- A lista aprovada é remetida pelo serviço responsável pela gestão dos recursos humanos do Instituto Nacional de Gestão do Território ao serviço central responsável pela gestão dos recursos humanos na Administração Pública para emitir parecer sobre o cumprimento das regras de transição constantes do PCFR aprovado e dos princípios gerais sobre a elaboração da lista de transição em vigor na Administração pública, ao qual deve ser anexado as reclamações deduzidas, as respostas notificadas aos reclamantes.

d) Etapa 4- Emitido o parecer o mesmo é remetido ao membro de Governo responsável pela área da Administração Pública para homologação.

e) Etapa 5- A lista homologada é remetida ao membro do Governo do departamento governamental de Tutela para proferir o despacho autorizando a sua publicação.

f) Etapa 6- O serviço responsável pela gestão dos recursos humanos do Instituto Nacional de Gestão do Território faz a publicação da lista homologada e do extrato do despacho proferido pelo respetivo membro de Governo de Tutela que autoriza a sua publicação.

2. A lista de transição definitiva homologada e publicada produz efeitos automaticamente, não carecendo do Visto do Tribunal de Contas, de posse ou demais formalidades.

3. A lista de transição publicada em violação da tramitação descrita nos números antecedentes é inválida.

Artigo 15

Situação de incompatibilidade

O pessoal que integra o quadro privativo do INGT que à data de entrada em vigor da presente Portaria esteja em situação de incompatibilidade, deve adequar-se às regras nele previstas no prazo máximo de cento e vinte dias ou declinar o vínculo, sob pena de sanção disciplinar nos termos da Portaria.

Artigo 16

Tabela salarial transitória do Pessoal Dirigente do INGT

Até a aprovação do novo Estatuto do Pessoal Dirigente da Administração Pública, que estabelece o GEF e os níveis de remuneração dos dirigentes públicos na Tabela única de Remuneração, a remuneração do pessoal que exerce funções dirigentes intermédio no INGT é fixada nos termos estabelecidos na Tabela salarial transitória constante do Anexo VII à presente Portaria, da qual faz parte integrante.

Artigo 17

Regime subsidiário

Aplica-se subsidiariamente ao PCFR do pessoal que integra o quadro privativo do INGT as regras e princípios consagrados no Regime Jurídico do Emprego Público em tudo que não seja incompatível com o regime do código laboral e o PCFR dos funcionários que integram as carreiras do Regime Geral da Administração Pública.

Artigo 18

Adesão

1. Considera-se que o pessoal que integra o quadro privativo do INGT, em funções à data da entrada em vigor do PCFR anexo à presente portaria, aderem ao mesmo no prazo de 10 (dez) dias a contar da data da respetiva publicação no Boletim Oficial, se contra ele não tenham apresentado qualquer reclamação.
2. O PCFR uma vez aceite pelo trabalhador, passa a integrar o respetivo contrato de trabalho.
3. Todas as referências ao diploma revogado entendem-se feitas para as correspondentes normas do PCFR do pessoal que integra o quadro privativo do INGT.

Artigo 19

Disposição Revogatória

É revogada a Portaria nº 16/2019, de 15 de maio e Portaria n.º 38/2019, de 12 de novembro, que aprova o Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS) do Instituto Nacional de Gestão do Território (INGT).

Artigo 20

Entrada em vigor

A presente Portaria conjunta entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação, com exceção da tabela única de remuneração, que produz efeitos a partir de 30 de setembro de 2025.

Gabinetes do Ministro das Infraestruturas, do Ordenamento do Território e Habitação, do Ministro das Finanças e do Ministro da Modernização do Estado e da Administração Pública, na Praia, aos 26 de março de 2026. — O Vice-Primeiro Ministro, Ministro das Finanças e do Fomento Empresarial, *Olavo Avelino Garcia Correia*, o Ministro da Modernização do Estado e da Administração Pública, *Eurico Correia Monteiro* e o Ministro das Infraestruturas, do Ordenamento do Território e Habitação, *Victor Manuel Lopes Coutinho*.

ANEXO I

(a que se refere o artigo 1º da Portaria)

Plano de Carreiras, Funções e Remunerações do Pessoal do Quadro Privativo do Instituto Nacional de Gestão do Território

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1

Objeto

O presente Plano de Carreira, Funções e Remunerações, adiante designado por PCFR do pessoal que integra o quadro privativo do Instituto Nacional de Gestão do Território, estabelece os princípios, regras e critérios de organização, estruturação e desenvolvimento profissional do pessoal afeto ao Instituto Nacional de Gestão de Território, que integra a Administração Indireta do Estado.

Artigo 2

Âmbito de aplicação

O presente PCFR aplica-se exclusivamente ao pessoal que integra o quadro privativo do INGT, em efetivo exercício de funções independentemente da função que exerce ou do grupo profissional em que se enquadra.

Artigo 3

Definições

1. Para efeitos do presente diploma, considera-se:

- a) “Avaliação de Funções”, processo de análise do conteúdo de uma função, a partir da sua descrição, utilizando para tal um modelo de avaliação de funções constituído por um conjunto de critérios de valorização e escalas previamente definidas, que permite atribuir uma determinada pontuação a cada função, conseguindo comparar os níveis de responsabilidade e a exigência do perfil requerido dos titulares de cada uma das funções;
- b) “Categoria”, posição que o funcionário ocupa no âmbito de uma determinada carreira, fixada de acordo com o conteúdo funcional, complexidade, grau de maturidade e qualificação profissional e que o integra num determinado grupo profissional, referida à

grelha única de remuneração da Função pública, correspondendo as categorias mais elevadas a níveis de autonomia e maturidade mais elevado com que as funções são desempenhadas;

c) “Créditos de Desempenho, abreviadamente CDD”, consiste no valor de pontuação positiva acumulada por um determinado funcionário, obtida em sede do sistema de gestão de desempenho, que uma vez alcançado, permite a esse funcionário aceder a uma evolução horizontal por desempenho, reunidas as restantes condições para tal;

d) “Desenvolvimento Profissional”, consiste nas evoluções verticais, correspondentes a mudança de função e GEF, que permitem que um funcionário desempenhe novas funções mais exigentes e complexas e, nas evoluções horizontais, permitem mudanças do nível de remuneração dentro da mesma categoria ou para novas categorias dentro do mesmo GEF

e) “Evolução Horizontal”, mudança para um nível de remuneração mais elevado dentro do mesmo GEF, que pode corresponder a uma evolução, por concurso, para uma categoria mais elevada, ou a um aumento de nível de remuneração dentro da mesma categoria, por mérito, em consequência dos bons resultados obtidos no sistema de gestão de desempenho de acordo com as previstas na legislação aplicável à gestão de desempenho;

f) “Evolução Vertical”, mudança de função que corresponde sempre à integração num GEF mais elevado, permitindo ao funcionário aceder futuramente às evoluções horizontais que correspondem aos aumentos de nível salarial previstos para esse novo GEF;

g) “Funcionário” aquele que desempenha funções permanentes na Administração Pública e que possui um vínculo de emprego público por nomeação ou mediante contrato de trabalho por tempo indeterminado;

h) “Mobilidade”, mudança de um funcionário, de um serviço para outro, para exercício da mesma função ou função diferente, dentro de um mesmo departamento governamental ou para serviço de outro departamento governamental, organismo ou instituição diferente

i) “Pessoal que integra o quadro privativo do Instituto Nacional de Gestão de Território” qualquer trabalhador ou funcionário público, que exerça funções no Instituto Nacional de Gestão do Território, nos termos legais;

j) “Posição de Remuneração”, posição na tabela única de remunerações que resulta do cruzamento de um determinado GEF com um determinado nível de remuneração;

k) “Posto de Trabalho”, conjunto de atividades e responsabilidades atribuídas a uma única pessoa;

- l) “Quadro de pessoal” documento que contém a indicação das funções e número de postos de trabalho em cada uma dessas funções de que um órgão, serviço ou organismo carece para o desenvolvimento das suas atividades;
- m) “Trabalhador”: pessoa que trabalha sob a ordem e direção de outrem e mediante o pagamento de um salário mensal;
- n) Avaliação de desempenho: conjunto de procedimentos orientados para apreciar e orientar o desempenho, as competências, o potencial e a motivação dos trabalhadores;
- o) Carreira: conjunto de cargos profissionais com a mesma natureza funcional, e hierarquizadas segundo o grau de responsabilidade e complexidade a elas inerentes;
- p) Concurso externo: concurso aberto a todos os cidadãos, estejam ou não vinculados ao INGT;
- q) Concurso interno: concurso aberto aos trabalhadores da Administração Pública;
- r) Deslocação em serviço: decorre da realização temporária de serviço fora do local habitual de trabalho;
- s) Direção de serviço: exercício de funções de natureza técnica, administrativa e operacional que envolvam a direção intermédia de um conjunto de atividades específicas, com responsabilidades de planeamento, organização, supervisão e controlo da execução, atribuídas pelos órgãos decisórios do INGT ao serviço ou aos recursos humanos sob a sua responsabilidade, assegurando o cumprimento dos objetivos definidos.
- t) Falta: ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado;
- u) Função: conjunto de postos de trabalho, inseridos num determinado serviço ou organismo, com um objetivo idêntico ou semelhante no que diz respeito às suas principais atividades e responsabilidades, que exigem dos seus titulares um determinado perfil mínimo de qualificação, experiência e outros requisitos;
- v) Funções Equivalentes à direção de serviço: aquelas que, embora não tenham a designação formal de direção, envolvam um grau comparável de responsabilidade, complexidade funcional, capacidade de decisão e impacto nos resultados organizacionais, nomeadamente, supervisão técnica, responsabilidade por áreas especializadas, representação institucional em contextos técnicos, aconselhamento estratégico ou técnico aos órgãos decisórios do INGT.
- w) Gestão de desempenho: conjunto de procedimentos relacionados com a definição e

avaliação dos objetivos a alcançar e atividades a realizar pelas equipas e indivíduos, visando utilizar essa avaliação como instrumento de melhoria continua do desempenho dessas equipas e indivíduos, reforçando uma cultura de valorização do mérito e da excelência;

x) Grupo de Enquadramento Funcional”, (GEF), intervalo de pontuação que decorre da escala utilizada na Avaliação de Funções e que permite definir qual o posicionamento mínimo e máximo, na tabela única de remunerações, a que os titulares de uma determinada função podem aceder

y) Grupo profissional: conjunto de cargos profissionais que requerem habilitações, conhecimentos ou aptidões de nível equivalente

z) Horário de trabalho: determinação das horas de início e do termo do período normal de trabalho diário ou dos respetivos limites, bem como dos intervalos de descanso;

aa) Infração disciplinar: todo o facto voluntário, culposo, que consista em ação ou omissão, praticado pelo trabalhador com violação dos deveres decorrentes das relações de trabalho e das normas que as regem;

ab) Local habitual de trabalho: instalação ou conjunto de instalações do INGT onde o trabalhador exerce funções com carácter de predominância ou regularidade e de acordo com os termos constantes do respetivo contrato de trabalho;

ac) Manual de Funções”, documento que integra as descrições de função de um determinado departamento governamental, serviço, organismo ou instituição

ad) Mapa de efetivos”, documento que contém a indicação das funções e do número de postos de trabalho em cada uma dessas funções de que um órgão, serviço ou organismo detém para o desenvolvimento das suas atividades num ano civil.

ae) Mudança do local de trabalho: modificação, com carácter definitivo, do local de trabalho;

af) Nível de Remuneração”, posição e correspondente valor de remuneração dentro de um determinado GEF;

ag) Permuta: troca de posto de trabalho efetuada entre dois trabalhadores que desempenhem funções da mesma categoria profissional;

ah) Prémio de desempenho: prestação pecuniária especial concedida além do vencimento, em função da consistência ao nível de um desempenho de excelência; (anterior al. n)

- ai) Qualificação profissional: conjunto de requisitos exigíveis para o ingresso e desenvolvimento profissional do trabalhador.
- aj) Reclassificação: atribuição de carreira ou nível dentro de um mesmo grupo profissional, diferente daquele que o trabalhador é titular, reunidos que estejam os requisitos exigidos para o novo carreira e nível, designadamente habilitações literárias e qualificações profissionais adequadas à categoria e aos interesses substantivos e pré-determinados pelo INGT;
- ak) Recrutamento: processo que decorre entre a decisão de preencher um cargo vago e o apuramento dos candidatos que preenchem o perfil da função e reúnem condições para ingressar;
- al) Remuneração base do pessoal do INGT: montante pecuniário certo e permanente, devido pelo exercício de funções ao abrigo das relações jurídicas de trabalho, correspondente ao nível remuneratório de funções de que é afeto na carreira;(alterado) (e
- am) Seleção: processo de decisão pelo qual se procura escolher de entre um leque de candidatos a pessoa mais indicada para o desempenho de determinada função dentro do INGT.
- an) Subsídio: prestação pecuniária concedida além do respetivo salário, com base em critérios devidamente definidos pelo órgão competente do Instituto Nacional de Gestão de Território;
- ao) Tabela Única de Remunerações”, (TUR), tabela salarial única da Administração Pública que contém a totalidade dos GEF e respetivos níveis de remuneração que são utilizados na fixação da remuneração base dos funcionários da Administração Pública.

1. Todas as demais expressões, utilizados neste diploma e não mencionadas no número anterior, têm o mesmo significado que os empregues no código laboral, e subsidiariamente no regime jurídico do emprego Público da Administração Pública e respetiva legislação complementar, com as necessárias adaptações.

Artigo 4

Objetivos

O presente diploma visa os seguintes objetivos:

- a) Definir os critérios de ingresso e acesso no Instituto Nacional de Gestão do Território;
- b) Promover o desenvolvimento profissional com enfoque na gestão de desempenho;

- c) Estimular a capacitação dos trabalhadores;
- d) Atrair e reter pessoal qualificado e competente;
- e) Racionalizar recursos humanos e pleno aproveitamento dos efetivos.

Artigo 5

Regime jurídico do pessoal

1. O pessoal que integra o quadro privativo do Instituto Nacional de Gestão do Território está sujeito ao regime jurídico de contrato individual de trabalho, previsto no código laboral cabo-verdiano, com as especificidades decorrentes do presente PCFR.
2. As funções de dirigentes no INGT são exercidas nos termos estabelecidos na presente portaria e nos Estatutos do Pessoal dirigente da Administração Pública.

Artigo 6

Vontade contratual

1. A celebração do contrato de trabalho e o início a qualquer título do exercício de funções, no âmbito do regime jurídico do contrato de trabalho, pressupõe a aceitação pelo trabalhador do presente PCFR e demais normas complementares, que disciplinam a relação de trabalho.
2. Presume-se aceitação tácita do presente PCFR, a assinatura do contrato de trabalho pelo trabalhador.
3. A vontade contratual dos trabalhadores do Instituto Nacional de Gestão do Território dá-se mediante a adesão ao presente PCFR.

Artigo 7

Descrição de funções

1. Todas as funções exercidas pelo pessoal que integra o quadro privativo do Instituto Nacional de Gestão do Território são identificadas por uma descrição de função, que faz parte do Manual de Funções deste organismo.
2. O manual de funções referido no número 1 é aprovado por Portaria Conjunta dos membros do Governo de tutela e responsável pela área da Administração Pública e permanentemente atualizado, devendo esse manual conter a descrição de cada função identificada e os elementos mínimos obrigatórios indicados no diploma que aprova o regime jurídico de descrição de funções na Administração Pública.

Artigo 8

Avaliação de funções

1. Todas as funções exercidas pelo pessoal que integra o quadro privativo do Instituto Nacional de Gestão do Território devem ser previamente objeto de avaliação, nos termos do regime jurídico relativo aos procedimentos de descrição e avaliação de funções.
2. A avaliação de funções do pessoal que integra o quadro privativo do Instituto Nacional de Gestão do Território é efetuada pelo serviço responsável pela gestão dos recursos humanos do Instituto Nacional de Gestão do Território, aprovada pelo membro de Governo que tutela o INGT e homologada pelo membro de Governo responsável pela área da Administração Pública.

Artigo 9

Quadro de pessoal

1. O quadro de pessoal do Instituto Nacional de Gestão do Território é o documento que contém a indicação das funções exercidas pelo seu pessoal e o número de postos de trabalho em cada uma dessas funções, necessários para o desenvolvimento das atividades e cumprimento dos objetivos no INGT.
2. O quadro do pessoal pode ser organizado de modo a indicar os postos de trabalho existentes na sede e os existentes nas estruturas de base territorial.

Artigo 10

Mapa de efetivos

O Instituto Nacional de Gestão do Território deve anualmente elaborar o respetivo mapa de efetivos, contendo a indicação das funções existentes e o número de postos de trabalho em cada uma dessas funções que detém para o desenvolvimento das suas atividades num ano civil.

Artigo 11

Fixação da remuneração base

A remuneração base do Pessoal do quadro privativo do Instituto Nacional de Gestão do Território é fixada através da Tabela Única de Remunerações da Administração Pública aprovada em diploma próprio.

Artigo 12

Determinação do valor da remuneração base

A determinação do valor da remuneração base do Pessoal que integra o quadro privativo do Instituto Nacional de Gestão do Território é feita, tendo em conta o nível de autonomia, o grau de responsabilidade, as competências, a experiência profissional, a qualificação do perfil profissional inerentes às funções que integram a carreira do pessoal do INGT, aferido pela avaliação das funções, observando-se o princípio de que, para trabalho igual, salário igual.

CAPÍTULO II

DIREITOS, DEVERES E GARANTIAS DE IMPARCIALIDADE

Secção I

Direitos e deveres

Artigo 13

Direitos

O pessoal do quadro privativo do Instituto Nacional de Gestão do Território, além de gozar dos direitos, previstos no Código Laboral, goza ainda dos seguintes direitos:

- a) À receção de justa remuneração pelo serviço prestado;
- b) A um regime de segurança social, nos termos legais, que lhes garanta, a si e aos seus familiares, com efetividade, a assistência e previdência social;
- c) A não ser discriminado, em razão de origem étnica, sexo, religião, filiação partidária;
- d) A ser tratado com respeito e consideração pelo superior hierárquico;
- e) A ascender na carreira profissional, nos termos e condições definidos no presente Estatuto;
- f) A receber preparação e formação adequadas ao pleno exercício das funções e missões que lhe forem atribuídas;
- g) Aos demais direitos reconhecidos pela lei aplicável.

Artigo 14

Deveres

Sem prejuízo do previsto no Código Laboral, o pessoal do quadro privativo do Instituto Nacional de Gestão do Território, no âmbito da sua atuação, está sujeito aos seguintes deveres:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade o superior hierárquico, os colegas de trabalho e as demais pessoas que entrem em relação com o Instituto Nacional de Gestão do Território;
- b) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;
- c) Obedecer as ordens dos seus legítimos superiores hierárquicos em tudo o que respeitar a execução e a disciplina do trabalho;
- d) Exercer com diligência e zelo as tarefas de que for incumbido pelo superior hierárquico dentro dos limites da lei e do contrato;
- e) Contribuir de modo efetivo para o aumento da produtividade do Instituto Nacional de Gestão do Território;
- f) Zelar pela conservação do património do Instituto Nacional de Gestão do Território em especial, dos bens que lhe forem confiados para a realização das suas funções;
- g) Não utilizar para fins alheios ao serviço os locais, equipamentos, bens ou quaisquer materiais do Instituto Nacional de Gestão do Território;
- h) Não consumir ou promover o consumo do álcool nos locais de trabalho;
- i) Cooperar com os dirigentes na prevenção dos acidentes associados ao consumo excessivo do álcool;
- j) Alertar os respetivos dirigentes para as situações que, no local de trabalho relativas ao consumo do álcool, ou que possam induzir os trabalhadores ao consumo excessivo do álcool e propor medidas de correção;
- k) Cooperar na definição, na execução e na avaliação das políticas, dos programas e das medidas relativas ao consumo excessivo do álcool;
- l) Cumprir todas as disposições vigentes das ordens de serviços e regulamentos internos vigentes no Instituto Nacional de Gestão do Território;
- m) Cumprir todas as demais obrigações emergentes da Lei e do contrato de trabalho.

Secção II

Garantia de imparcialidade

Artigo 15

Exclusividade

As funções que integram a carreira do pessoal do quadro privativo do Instituto Nacional de Gestão do Território, em regra, são exercidas em regime de exclusividade.

Artigo 16

Acumulação com outras funções públicas

1. O pessoal que integra o quadro privativo do Instituto Nacional de Gestão do Território pode acumular as funções que exercem no INGT com outras funções públicas quando não exista incompatibilidade entre elas, haja na acumulação manifesto interesse público e estas não sejam remuneradas.
2. Sendo remuneradas e havendo manifesto interesse público na acumulação, o exercício de funções apenas pode ser acumulado com o de outras funções públicas nos casos previstos no Regime Jurídico do Emprego Público.

Artigo 17

Acumulação com funções privadas

1. A título remunerado ou não, o exercício de funções no Instituto Nacional de Gestão do Território, em regime de trabalho autónomo ou subordinado, não pode ser acumulado com funções ou atividades privadas concorrentes com aquelas ou que com elas sejam conflituantes, ainda que por interposta pessoa, mesmo quando estas últimas sejam não remuneradas.
2. Para efeitos do disposto no número anterior consideram-se concorrentes, similares ou conflituantes com as funções públicas as atividades privadas que:
 - a) Sejam legalmente consideradas incompatíveis com as funções reguladas no presente PCFR;
 - b) Sejam desenvolvidas em horário sobreposto, ainda que parcialmente, ao das funções reguladas no presente PCFR;
 - c) Comprometam a isenção e a imparcialidade exigidas pelo desempenho das funções reguladas no PCFR do pessoal que integra o quadro privativo do Instituto Nacional de

Gestão do Território;

d) Provoquem algum prejuízo para o interesse público ou para os direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos.

Artigo 18

Autorização para acumulação de funções

1. A acumulação de funções não remuneradas por parte do trabalhador que integra o quadro privativo do INGT, depende de autorização do dirigente do serviço no qual o trabalhador se encontra afeto;
2. A acumulação de funções remuneradas por parte do trabalhador que integra o quadro privativo do INGT, depende de Despacho dos membros de Governo da tutela e responsáveis pelas áreas das Finanças e da Administração Pública sob proposta do presidente do Conselho Diretivo do INGT;
3. A proposta da Presidente do Conselho Diretivo do INGT é encaminhada após prévia auscultação do dirigente do serviço onde o trabalhador está afeto.
4. Do requerimento a apresentar para o efeito deve constar as seguintes indicações:
 - a) Local do exercício da função ou atividade a acumular;
 - b) Justificação da origem da acumulação;
 - c) Horário em que ela se deve exercer quando aplicável;
 - d) Remuneração a auferir, quando aplicável;
 - e) Natureza autónoma ou subordinada do trabalho a desenvolver e do respetivo conteúdo;
 - f) Justificação de manifesto interesse público na acumulação, quando aplicável;
 - g) Justificação da inexistência de conflito com as funções no INGT, quando aplicável;
 - h) Compromisso de cessação imediata da função ou atividade acumulada no caso de ocorrência superveniente de conflito;
 - i) Período de duração da acumulação de funções.
5. Compete àqueles que desempenham funções dirigentes, sob pena de cessação da comissão de serviço, nos termos do PCFR do pessoal que integra o quadro privativo do INGT, verificar da

existência de situações de acumulação de funções não autorizadas, bem como fiscalizar, em geral, a estrita observância das garantias de imparcialidade no desempenho de funções públicas.

Artigo 19

Interesse no procedimento

1. O pessoal que integra o quadro privativo do Instituto Nacional de Gestão do Território está sujeito ao regime de impedimentos, escusa e suspeições consagrado nos artigos 67º a 73º do Código de procedimento Administrativo.
2. O pessoal que integra o quadro privativo do Instituto Nacional de Gestão do Território não pode prestar a terceiros, por si ou por interposta pessoa, em regime de trabalho autónomo ou subordinado, serviços no âmbito do estudo, preparação ou financiamento de projetos, candidaturas ou requerimentos que devam ser submetidos à sua apreciação ou decisão ou à de órgãos ou unidades orgânicas colocadas sob sua direta influência.
3. O pessoal que integra o quadro privativo do Instituto Nacional de Gestão de Território deve nos termos dispostos no artigo 68º e 69º do Código do Procedimento Administrativo comunicar ao respetivo superior hierárquico a existência de situações que se considere impedido.
4. A omissão do dever de comunicação a que alude o número anterior constitui falta grave para efeitos disciplinares.
5. É aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto no artigo 73º do Código do Procedimento Administrativo.

CAPÍTULO III

PROCEDIMENTOS GERAIS E INSTRUMENTOS DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

Secção I

Recrutamento e seleção

Artigo 20

Obrigatoriedade de concurso público

O recrutamento e seleção do pessoal que integra o quadro privativo do INGT é feito, obrigatoriamente, por concurso nos termos previstos no diploma que estabelece os princípios e normas aplicáveis ao recrutamento e seleção de pessoal e dirigentes intermédios na Administração Pública.

Artigo 21

Reserva de quotas

1. Nos concursos externos de recrutamento do pessoal para integrar o quadro privativo do INGT é fixada uma quota do número total de lugares, com arredondamento para a unidade, a preencher por pessoas com deficiência que não inabilite em absoluto o exercício das tarefas inerentes às funções que integram o quadro privativo do INGT.
2. A quota do total do número de lugares referido no número anterior é estabelecida no diploma que desenvolve as bases gerais do regime jurídico da prevenção, habilitação, reabilitação, e participação da pessoa com deficiência.

Secção II

Ingresso e modalidade de vínculo de pessoal no quadro privativo do INGT

Artigo 22

Ingresso

1. O ingresso do pessoal no quadro privativo do Instituto Nacional de Gestão do Território faz-se, em regra, pelo quinto nível de remuneração do GEF 5, no qual se insere a função para a qual o concurso de recrutamento e seleção é realizado, independentemente do grau académico que detém.
2. Apenas é permitido o ingresso no quadro privativo do Instituto Nacional de Gestão do Território os candidatos selecionados em concurso que, tendo concluído a totalidade da duração desse estágio probatório, tenham obtido a avaliação de desempenho positivo.
3. Em casos devidamente fundamentados, pode-se, excecionalmente, mediante concurso externo prévio, admitir o ingresso em níveis superiores ao primeiro nível de remuneração do respetivo GEF, de indivíduos que possuam qualificação e experiência profissionais superiores à que, em regra, é exigida para a sua ocupação, para o pessoal que ingressa o quadro privativo do Instituto Nacional de Gestão do Território.

Artigo 23

Requisitos gerais para o ingresso

1. O Ingresso de pessoal no quadro privativo do INGT depende da reunião dos requisitos gerais estabelecidos no Regime Jurídico do Emprego Público designadamente:
 - a) Ter nacionalidade cabo-verdiana, quando não dispensada pela Constituição, convenção

internacional ou Portaria especial;

b) Maioridade;

c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou não estar interditado para o exercício de funções a que se candidata;

d) Ter aptidão física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício da função;

e) Possuir capacidade profissional;

f) Cumprir a legislação sobre a vacinação obrigatória;

g) possuir as habilitações literárias exigidas para a função cuja vaga se candidata.

2. Para efeitos do disposto no número anterior:

a) A nacionalidade e a maioridade provam-se através da fotocópia do documento de identificação civil;

b) A idoneidade civil prova-se por certificado do registo criminal que mostre não ter o indivíduo sido condenado pelos crimes de furto, roubo, burla, abuso de confiança, provocação pública ao crime, peculato, suborno, corrupção, inconfidência, incitamento à indisciplina, bem como, outros crimes considerados desonrosos;

c) Não têm capacidade profissional, os trabalhadores do INGT na situação de licença de longa duração, os aposentados ou reformados, salvo os casos legalmente autorizados e os demitidos durante os cinco anos, a contar da data da publicação da pena;

d) A aptidão física prova-se por atestado médico passado por autoridade sanitária local, em que se declare que o indivíduo interessado tem robustez necessária para o desempenho da função;

e) O cumprimento da vacinação obrigatória prova-se mediante atestado de vacinação emitido por autoridade sanitária local;

f) A posse de habilitações literárias que é comprovada através da certidão de curso ou de conclusão do ciclo feito em Cabo Verde e do certificado de equivalências quando o curso ou estudos é feito no exterior.

Artigo 24

Modalidade de vinculação

As relações jurídicas de emprego público para preenchimento de lugar no quadro privativo do

INGT constituem-se, em regra, por contrato de trabalho por tempo indeterminado.

Artigo 25

Forma

1. Os contratos de trabalho celebrados por tempo indeterminado são obrigatoriamente reduzidos a escrito e deles devem constar a assinatura das partes, sendo o INGT representado pelo Conselho Diretivo, estando sujeito a tramitação no serviço central responsável pela gestão dos recursos humanos da Administração Pública.

2. Do contrato devem constar as seguintes indicações:

- a) Nome ou denominação e domicílio ou sede dos contraentes;
- b) Número de identificação civil;
- c) Número de identificação fiscal do trabalhador;
- d) Modalidade do contrato;
- e) Função contratada, carreira, categoria e posição de remuneração do trabalhador;
- f) Número de identificação bancária do trabalhador;
- g) Local e período normal de trabalho;
- h) Regime de prestação de trabalho;
- i) Data do início da atividade;
- j) Data da celebração do contrato;
- k) Identificação da entidade que autorizou a contratação;
- l) Número do concurso no qual o trabalhador foi selecionado; e
- m) Data de homologação do respetivo relatório.

3. Na falta da indicação exigida na alínea i) considera-se que o contrato tem início na data da sua celebração.

Artigo 26

Efeitos do contrato declarado nulo

O contrato de trabalho por tempo indeterminado declarado nulo ou anulado produz efeitos como se fosse válido em relação ao tempo durante o qual esteve em execução ou, se durante a ação continuar a ser executado, até à data do trânsito em julgado da decisão.

Secção III

Estágio probatório

Artigo 27

Regime

1. O exercício das funções do quadro privativo do Instituto Nacional de Gestão do Território inicia-se com o decurso do estágio probatório, em que o candidato tenha sido avaliado positivamente, ou com o ingresso na função, nos casos em que o mesmo é dispensado da realização de estágio probatório.
2. Os candidatos aprovados em concurso para ingressar no quadro privativo do pessoal do Instituto Nacional de Gestão do Território mediante contrato de trabalho por tempo indeterminado, são sujeitos a estágio probatório, nas estruturas da sede do Instituto Nacional de Gestão do Território.
3. Para efeitos do disposto no número anterior, a frequência do estágio probatório concretiza-se através de um contrato de estágio, celebrado por escrito, sendo o Instituto Nacional de Gestão do Território representado pelo Presidente do Conselho Diretivo, estando sujeito a parecer prévio favorável do serviço central responsável pela gestão dos recursos Humanos na Administração pública bem como às formalidades de provimento em função pública.
4. O estágio probatório tem a duração de 1 (um) ano e é contínuo não podendo ser interrompido, salvo por motivos especiais previstos no diploma que estabelece o regime jurídico de estágio probatório na Administração Pública, designadamente, doença, maternidade e acidentes de trabalho.
5. Durante estágio o candidato aprovado em concurso é orientado e acompanhado por um tutor designado pelo dirigente superior ou intermédio do serviço a que está afeto, mediante um plano com objetivos e atividades definidos nos mesmos termos previstos no sistema de gestão de desempenho da Administração Pública, considerando a duração total do estágio de um ano como um ciclo anual de planeamento de avaliação de objetivos e atividades.

6. No final do estágio, o tutor efetua a sua avaliação dos objetivos e atividades levadas a cabo pelo estagiário, preenchendo uma ficha de gestão de desempenho nos mesmos moldes aplicáveis à avaliação do desempenho do pessoal da Administração Pública.
7. A responsabilidade pela avaliação do desempenho do estagiário é do tutor que o acompanha.
8. O resultado da avaliação do desempenho do estagiário é positivo se for igual ou superior a cinquenta pontos, sendo negativo se inferior a essa pontuação.
9. O tempo de serviço decorrido no estágio probatório que se tenha concluído com sucesso é contado, para todos os efeitos legais, como tempo de serviço efetivo prestado na carreira.
10. Pode ser feito cessar antecipadamente o estágio probatório, com base no relatório fundamentado elaborado pelo tutor, quando o estagiário manifestamente revele não possuir competências exigidas para desempenhar a função para o qual foi recrutado.
11. O tempo de serviço decorrido no estágio probatório, no caso de funcionários nomeados ou contratados noutra carreira, que se tenha concluído sem sucesso é contado apenas para efeito de antiguidade na carreira e categoria às quais regressa.
12. Se o candidato selecionado já tiver sido nomeado ou contratado definitivamente ou contratado mediante contrato por tempo indeterminado em lugar de outra carreira, o estágio probatório é efetuado em comissão de serviço.
13. Na situação referida nos números 10 e 11, para garantir o regresso nos casos em que estágio probatório se tenha concluído sem sucesso, a desvinculação de um funcionário é efetuada mediante autorização do Conselho Diretivo.
14. Os demais termos de regulamentação do estágio probatório são aprovados pelo Conselho Diretivo.
15. Até à aprovação da regulamentação referida no número anterior aplica-se o regime Jurídico do Estágio Probatório na Administração Pública.

Artigo 28

Remuneração do estagiário

Durante o estágio probatório, o estagiário tem direito a uma remuneração correspondente a 80% (oitenta por cento) do valor do primeiro nível de remuneração do GEF no qual se insere a função para a qual o estágio é efetuado.

Artigo 29

Deveres e direitos dos estagiários

Os estagiários encontram-se sujeitos aos mesmos deveres e direitos dos demais trabalhadores do INGT, exceto em relação à remuneração, licença e ao desenvolvimento profissional.

Artigo 30

Acompanhamento do estagiário

O estagiário é orientado e acompanhado por um tutor designado pelo Instituto Nacional de Gestão do Território responsável pela área recursos humanos, mediante um plano com objetivos e atividades-chave definidos nos mesmos termos previstos no sistema de gestão de desempenho aplicável, considerando a duração total do estágio de um ano como um ciclo anual de planeamento de avaliação de objetivos e atividades-chave.

Artigo 31

Avaliação do estagiário

1. A responsabilidade pela avaliação do desempenho do estagiário é do tutor que o acompanha.
2. Até Duas semanas antes do final do estágio, o estagiário apresenta ao seu tutor a sua autoavaliação nos objetivos e atividades que lhe foram atribuídas.
3. No final do estágio, o tutor efetua a sua avaliação dos objetivos e atividades levados a cabo pelo estagiário, preenchendo uma ficha de gestão de desempenho nos mesmos moldes aplicáveis à avaliação do desempenho do pessoal do regime geral da Administração Pública, fazendo anteceder o preenchimento dessa ficha de uma reunião de gestão de desempenho com o estagiário, no qual a sua avaliação é discutida, tendo também em consideração a autoavaliação anteriormente efetuada.
4. No processo de avaliação de desempenho a classificação do estagiário obedece a seguinte escala:
 - a) inferior a 50 pontos - negativo;
 - b) Igual ou superior a 50 pontos- positivo.
5. O estagiário cuja avaliação seja positiva é provido na função para a qual foi recrutado e selecionado, nos termos da lei e do presente PCFR.
6. Quando a avaliação do estagiário for negativa, pode o estágio probatório ser prorrogado por

um período definido, sob proposta do seu tutor, até o máximo de seis meses, findo o qual será submetido a nova avaliação.

7. A avaliação do desempenho do estagiário, expresso na sua ficha de gestão de desempenho, carece de homologação pelo dirigente superior que designou o tutor.

8. A avaliação do desempenho efetuada pelo tutor e devidamente homologada pelo dirigente superior que o designou não admite impugnação.

Artigo 32

Duração, interrupção e cessação do estágio

1. O estágio probatório é contínuo, não podendo ser interrompido, salvo por motivos especiais ponderosos, designadamente maternidade, paternidade e incapacidade temporária, por doença natural ou acidente.

2. Sem prejuízo de poder ser prorrogado nos termos do nº 6 do artigo anterior, o estágio probatório tem a duração de um ano, findo o qual, o tutor deve remeter à entidade competente o relatório final da avaliação para efeitos de celebração do contrato por tempo indeterminado, caso essa avaliação tenha sido de positiva.

3. O estágio probatório pode cessar antecipadamente, com base no relatório fundamentado elaborado pelo tutor, quando o estagiário manifestamente revele não possuir competências exigidas para desempenhar a função para a qual foi recrutado e selecionado.

Secção IV

Gestão de desempenho

Artigo 33

Sistema de Gestão de desempenho

1. O sistema de gestão de desempenho do pessoal que integra o quadro privativo do INGT, consiste num conjunto de procedimentos orientados para apreciar, quantificar e qualificar o desempenho, as competências, o potencial e a motivação dos trabalhadores que integram o seu mapa de efetivos, em função dos objetivos definidos e das atividades desenvolvidas tendo em conta as qualificações profissionais, pedagógicas e científicas dos trabalhadores.

2. A gestão de desempenho do pessoal integra ao quadro privativo do Instituto Nacional de Gestão do Território é feito de acordo com o regulamento interno de gestão de desempenho aprovado por deliberação do Conselho Diretivo, mediante parecer favorável prévio do serviço central responsável pela gestão dos recursos humanos da Administração Pública, no prazo de 90

dias a partir da data e aprovação do presente diploma.

3. Até que se defina e prove o sistema de gestão de desempenho do pessoal que integra o quadro privativo do Instituto Nacional de Gestão do Território é aplicável o diploma legal que estabelece os princípios e as normas respeitantes ao sistema de gestão de desempenho da Administração Pública.

Artigo 34

Objetivos da gestão de desempenho

A gestão do desempenho do pessoal que integra o quadro privativo do INGT visa o acompanhamento permanente do desempenho dos trabalhadores que integram o quadro privativo do INGT e que estejam no exercício efetivo das suas funções, visando melhorar os resultados e acumulação de créditos de desempenho proporcionar orientações para o desenvolvimento pessoal e profissional no quadro de um sistema de reconhecimento do mérito e da excelência.

Artigo 35

Relevância da avaliação de desempenho

A avaliação de desempenho é uma das etapas do sistema de gestão de desempenho que deve obrigatoriamente ser considerada para efeitos de:

- a) Ingresso no quadro, após estágio probatório;
- b) Evolução na carreira;
- c) Celebração de novos contratos ou renovação de contratos;
- d) Atribuição do prémio de desempenho.

Artigo 36

Pontuação da Avaliação

1. A avaliação final do pessoal do quadro privativo do Instituto Nacional de Gestão do Território é quantificável e traduz-se num valor de 1(um) a 100 (cem) pontos, que resulta da ponderação dos objetivos e atividades definidos anualmente, devendo as classificações ser atribuídas em números inteiros.

2. O resultado final da avaliação do pessoal do quadro privativo do Instituto Nacional de Gestão do Território é expresso através das seguintes menções quantitativas:

- a) Positivo – pontuação igual ou superior a 50 (cinquenta) pontos; e

b) Negativo – pontuação inferior a 50 (cinquenta) pontos.

Artigo 37

Garantias do processo de avaliação do desempenho

1. Sem prejuízo das regras de publicidade previstas no presente PCFR, o processo de avaliação tem carácter confidencial, devendo os instrumentos de avaliação de cada trabalhador ser arquivados no respetivo processo individual.
2. Todos os intervenientes no processo, à exceção do avaliado, ficam obrigados ao dever de sigilo sobre a matéria.
3. Anualmente e após a conclusão do processo de avaliação de desempenho, são divulgados nas estruturas do Instituto Nacional de Gestão do Território os resultados globais da avaliação do desempenho mediante informação não nominativa contendo o número de menções globalmente atribuídas ao Pessoal que integra o quadro privativo do INGT, bem como o número de trabalhadores não sujeitos à avaliação do desempenho.

Secção V

Formação e capacitação

Artigo 38

Formação

A formação do Pessoal do quadro privativo do Instituto Nacional de Gestão de Território desenvolve-se e é garantida de acordo com os princípios gerais constantes das Bases do Sistema Nacional de Ordenamento do território.

Artigo 39

Finalidade

A formação do Pessoal do quadro privativo do Instituto Nacional de Gestão do Território visa sua capacitação e qualificação profissional permanente, dotando-o de conhecimentos, competências e capacidades científicos e tecnológicos no domínio geral do Ordenamento de Território e áreas técnico-operacionais, necessários para responder às exigências decorrentes do exercício da sua função e à melhoria do seu desempenho pessoal, bem como, para contribuir para a eficiência, a eficácia e a qualidade dos serviços.

Artigo 40

Planeamento e programação obrigatórios

1. Sem prejuízo da sujeição ao regime de capacitação e formação dos demais funcionários e agentes da Administração Pública, a formação do Pessoal do quadro privativo do Instituto Nacional de Gestão do Território é obrigatoriamente planeada e programada pelo serviço responsável pela gestão dos recursos humanos.
2. Para efeitos do disposto no número anterior o serviço responsável pela gestão dos recursos humanos do INGT elabora planos anuais e plurianuais de formação necessários ao desenvolvimento do perfil profissional do Pessoal.

Artigo 41

Financiamento da formação

1. As ações de formação do Pessoal do quadro privativo do Instituto Nacional de Gestão do Território que se inserem no plano anual de formação são suportadas pelo orçamento do Instituto Nacional de Gestão do Território.
2. O financiamento das ações de formação que conferem graus académicos, sem prejuízo da atribuição de bolsas ou subsídios por organizações nacionais ou internacionais, que cubram na totalidade ou em parte os custos.

Artigo 42

Estágios profissionais

1. Podem ser garantidos estágios profissionais visando contribuir para a inserção dos jovens na vida ativa, complementando uma formação para os quais são previstos recursos previsionais em concertação com os órgãos setoriais.
2. As ações de formação previstas no número anterior são inteiramente financiadas pelos departamentos governamentais, serviços ou organismos onde os estagiários são colocados.
3. A autorização de despesa relativa aos custos mencionados no número anterior pressupõe a sua prévia inscrição e aprovação no orçamento do INGT.

Secção VI**Mobilidade funcional****Artigo 43****Mobilidade entre órgãos e serviços da Administração Pública**

1. Os trabalhadores do INGT estão sujeitos aos instrumentos de mobilidade funcional aplicável aos funcionários da Administração Pública.
2. O pessoal que integra outras carreiras na Administração Pública pode desempenhar funções no INGT, a título transitório ou definitivo nos termos estipulados no regime de mobilidade aplicável aos funcionários públicos.

Artigo 44**Gestão de desempenho e tempo de serviço em regime de mobilidade**

A pontuação obtida na gestão de desempenho, incluindo os CCD disponíveis, do Pessoal do quadro privativo do Instituto Nacional de Gestão do Território, e o tempo de serviço efetivo noutra carreira em regime de mobilidade transitória, consideram-se válidos para todos os efeitos no lugar do quadro de origem.

Secção VII**Desenvolvimento profissional****Artigo 45****Acesso**

1. O desenvolvimento profissional do pessoal que integra o quadro privativo do INGT ocorre:
 - a) por via do acesso a nova função enquadradas num GEF superior àquele em que o trabalhador está enquadrado;
 - b) Através da mudança de nível de remuneração ou de categoria no mesmo GEF.
2. O acesso a novas funções no INGT enquadradas num GEF superior àquele em que o trabalhador está enquadrado faz-se, obrigatoriamente, por concurso interno que permitem ao trabalhador evoluir na vertical.
3. O acesso através da mudança de nível de remuneração dentro da mesma categoria ou função,

enquadradas no mesmo GEF, faz-se por desempenho positivo atendendo ao valor dos créditos por desempenho que qualificam o trabalhador a uma evolução horizontal por mudança de nível de remuneração.

4. O acesso através da mudança de categoria dentro da mesma função enquadradas no mesmo GEF, faz-se por concurso interno, atendendo aos créditos por desempenho que qualificam o trabalhador a uma evolução horizontal por mudança de categoria mediante prévia dotação orçamental

5. O acesso a novas funções enquadradas num GEF superior àquele em que o trabalhador está enquadrado pode ser feito por concurso interno restrito nas situações em que se verifiquem as condições legais aplicáveis a essa tipologia de concurso.

Artigo 46

Instrumentos de desenvolvimento profissional

1. O desenvolvimento profissional do Pessoal que integra o quadro privativo do Instituto Nacional de Gestão do Território efetua-se através de:

a) Evolução vertical; e

b) Evolução horizontal.

2. A evolução vertical do Pessoal que integra o quadro Privativo do Instituto Nacional de Gestão do Território ocorre através do acesso à função, posicionada no GEF superior àquele em que o trabalhador está enquadrado.

3. A evolução horizontal do Pessoal que integra o quadro Privativo do Instituto Nacional de Gestão do Território na mesma função e dentro da mesma categoria enquadrada no mesmo GEF, ocorre através da mudança para o nível de remuneração imediatamente superior, atendendo ao valor dos créditos por desempenho positivo, que qualificam o trabalhador a uma evolução horizontal por mudança de nível de remuneração.

4. A evolução horizontal do Pessoal que integra o quadro Privativo INGT para categoria imediatamente superior, na mesma função, enquadrada no mesmo GEF, ocorre por concurso interno, atendendo ao valor dos créditos por desempenho que qualificam o trabalhador a uma evolução horizontal por mudança de categoria mediante prévia dotação orçamental.

Artigo 47

Requisitos obrigatórios para Evolução Horizontal

1. O desenvolvimento profissional do pessoal que integra o quadro privativo do INGT por

evolução horizontal dentro da mesma função enquadrada no mesmo GEF depende:

- a) Da acumulação de um número total de CDD disponíveis que permita aceder a uma evolução horizontal por desempenho;
- b) De prévia dotação orçamental que assegure a cabimentação da evolução; e
- c) Da aprovação em concurso interno aberto para evolução por mudança de categoria.

2. Os CDD não consumidos na evolução horizontal de um determinado trabalhador ficam disponíveis para a evolução horizontal seguinte, acelerando por essa via o ritmo de evoluções horizontais por desempenho do mesmo.

3. Sempre que um trabalhador do INGT obtenha uma pontuação na avaliação de desempenho, em sede do sistema de gestão de desempenho, negativa, inferior a cinquenta pontos, num determinado ano, essa pontuação não é considerada para efeitos de acumulação de créditos de desempenho para as evoluções futuras.

Artigo 48

Requisitos obrigatórios para evolução vertical

O desenvolvimento profissional por evolução vertical do pessoal que integra o quadro privativo do INGT para acesso a novas funções inseridas num GEF superior depende:

- a) Do preenchimento dos requisitos de perfil obrigatório para o acesso a uma função integrada num GEF mais elevado;
- b) Da aprovação em concurso interno, aberto nos casos de evolução profissional;
- c) De prévia dotação orçamental que assegure a cabimentação da evolução vertical.

CAPÍTULO IV

PESSOAL QUE INTEGRA O QUADRO PRIVATIVO DO INGT

Secção I

Grupo de pessoal

Artigo 49

Composição

O quadro privativo do Instituto Nacional de Gestão do Território compreende:

- a) O pessoal Dirigente;
- b) Pessoal do Quadro Especial
- c) O pessoal Técnico de Gestão de Ordenamento do Território;
- d) O pessoal Técnico do INGT;
- e) O pessoal Assistente Técnico;
- f) O pessoal Apoio Operacional.

Secção II

Pessoal dirigente

Artigo 50

Conteúdo funcional

O conteúdo funcional do pessoal dirigente, corresponde às atribuições da unidade orgânica do INGT para o qual o dirigente foi nomeado ou contratado e as constantes do estatuto do pessoal dirigente da Administração Pública.

Artigo 51

Recrutamento

O pessoal dirigente no INGT é recrutado nos termos previstos no Estatutos do Pessoal dirigente da Administração Pública.

Artigo 52

Provimento

O provimento do pessoal dirigente é feito nos termos estabelecidos nos estatutos do pessoal dirigente da Administração Pública, por deliberação do Conselho Diretivo.

Artigo 53

Remuneração

A remuneração do pessoal dirigente do INGT, é fixada através da Tabela Única de Remuneração da Administração Pública.

Secção III

Pessoal do quadro especial

Artigo 54

Diretores de gabinete

O diretor do gabinete dirige o gabinete de suporte ao Conselho Diretivo do Instituto Nacional de Gestão do Território.

Artigo 55

Assessores e Secretário

Os Assessores e Secretário executivo apoiam, assistem, técnica e administrativamente, o Conselho Diretivo no desempenho das suas funções.

Artigo 56

Recrutamento

O pessoal do quadro especial é recrutado, por livre escolha do Conselho Diretivo, de entre indivíduos habilitados com curso superior, que possuam competência, aptidão, experiência profissional e formação adequada, providos em comissão de serviço.

Secção IV

Pessoal Técnico de Gestão de Ordenamento do Território

Artigo 57

Organização

1. A carreira do pessoal Técnico do INGT, integra a função de Técnico do INGT e de Técnico de Gestão de Ordenamento do Território.

2. A função de Técnico do INGT e Técnico de Gestão de Ordenamento do Território são pluri categoriais.

Artigo 58

Grau de complexidade funcional, caracterização e conteúdo funcional

1. A Função de Técnico de Gestão de Ordenamento do Território é de grau de complexidade três.

2. A posse de competências específicas, nomeadamente conhecimentos em sistemas de informação geográfica, cartografia digital, cadastro predial e ordenamento do território, ou outros relevantes para determinada função, ou de experiência profissional mínima pode ser solicitada no perfil desde que se considerem relevantes para a função.

3. O conteúdo funcional da Função de Técnico de Gestão de Ordenamento do Território, constada ficha de descrição de funções anexo III ao presente diploma, do qual faz parte integrante.

Artigo 59

Categorias e níveis de remuneração

1. A Função de Técnico de Gestão de Ordenamento do Território integra as seguintes categorias:

- a) Técnico de Gestão de Ordenamento do Território Júnior;
- b) Técnico de Gestão de Ordenamento do Território Sénior;
- c) Técnico de Gestão de Ordenamento do Território Especialista.

2. A função de Técnico de Gestão de Ordenamento do Território deve ser enquadrada no quinto nível de remuneração do GEF 5 da tabela única de remuneração na sequência da avaliação de funções, que se desdobra em dez níveis de remuneração.

3. As categorias Técnico de Gestão de Ordenamento do Território Júnior e Sénior integram três níveis de remuneração e a categoria de Técnicos de Gestão de Ordenamento do Território Especialista integra quatro níveis de remuneração cujo montante pecuniário correspondente a cada um é fixado na tabela única de remuneração.

Artigo 60

Ingresso

1. O ingresso na função de Técnico de Gestão de Ordenamento do Território faz-se, em regra, pelo quinto nível de remuneração do GEF 5, na qual se insere a função para o qual o concurso de recrutamento é realizado, independentemente do grau académico que o trabalhador detém.

2. Só podem ingressar na carreira do pessoal Técnico de Gestão de Ordenamento do Território, os indivíduos habilitados com curso superior que confere o grau mínimo de licenciatura nas áreas constantes da ficha de descrição de funções e similares, relevantes para a prossecução da missão e o cumprimento das atribuições, em qualquer serviço do INGT após frequência, com avaliação de desempenho positivo, em estágio probatório de um ano, quando exigido.

3. Em casos devidamente fundamentados, pode-se, excecionalmente, mediante concurso externo

prévio, admitir o ingresso em níveis superiores ao primeiro nível de remuneração do respectivo GEF, de indivíduos que possuam qualificação e experiência profissionais

Artigo 61

Evolução horizontal na função de Técnico de Gestão de Ordenamento do Território

1. O acesso ao sexto nível de remuneração do GEF 5, ocorre, de entre os Técnicos de Gestão de Ordenamento do Território, Júnior, que estão enquadrados no quinto nível de remuneração, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) Duzentos e oitenta CDD disponíveis;
- b) Haver dotação orçamental que assegure a sua cabimentação.

2. O acesso ao sétimo nível de remuneração do GEF 5, ocorre de entre os Técnicos de Gestão de Ordenamento do Território, Júnior, que estão enquadrados no sexto nível de remuneração, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) Duzentos e dez CDD disponíveis;
- b) Haver dotação orçamental que assegure a sua cabimentação.

3. O acesso ao oitavo nível de remuneração do GEF 5, ocorre de entre os Técnicos de Gestão de Ordenamento do Território, Júnior, que estão enquadrados no sétimo nível de remuneração, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) Duzentos e oitenta CDD disponíveis;
- b) Haver dotação orçamental que assegure a sua cabimentação;
- c) Aprovação em concurso interno.

4. O acesso ao nono nível de remuneração do GEF 5, ocorre, de entre os Técnicos de Gestão de Ordenamento do Território, Sénior, que estão enquadrados no oitavo nível de remuneração, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) Duzentos e oitenta CDD disponíveis;
- b) Haver dotação orçamental que assegure a sua cabimentação.

5. O acesso ao décimo nível de remuneração do GEF 5, ocorre, de entre os Técnicos de Gestão de Ordenamento do Território, Sénior, que estão enquadrados no nono nível de remuneração, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

a) Duzentos e dez CDD disponíveis;

b) Haver dotação orçamental que assegure a sua cabimentação no serviço ou organismo ao qual o funcionário se encontra afetado.

6. O acesso ao segundo nível de remuneração do GEF 6, ocorre, de entre os Técnicos de Gestão de Ordenamento do Território, Sênior, que estão enquadrados no décimo nível de remuneração GEF 5, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

a) Duzentos e oitenta CDD disponíveis;

b) Haver dotação orçamental que assegure a sua cabimentação;

c) Aprovação em concurso interno.

7. O acesso ao terceiro nível de remuneração do GEF 6, ocorre, de entre os Técnicos de Gestão de Ordenamento do Território, Especialistas, que estão enquadrados segundo nível de remuneração, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

a) Duzentos e oitenta CDD disponíveis;

b) Haver dotação orçamental que assegure a sua cabimentação.

8. O acesso ao quarto nível de remuneração do GEF 6, ocorre, de entre Técnicos de Gestão de Ordenamento do Território, Especialistas, que estão enquadrados no terceiro nível de remuneração, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

a) Duzentos e dez CDD disponíveis;

b) Haver dotação orçamental que assegure a sua cabimentação.

9. O acesso ao quinto nível de remuneração do GEF 6, ocorre, de entre Técnicos de Gestão de Ordenamento do Território, Especialistas, que estão enquadrados no quarto nível de remuneração, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

a) Duzentos e dez CDD disponíveis;

b) Haver dotação orçamental que assegure a sua cabimentação.

10. Ao pessoal Técnicos de Gestão de Ordenamento do Território que tenha ou adquira curso superior que confere o grau de mestrado ou doutoramento, em área relevante para o exercício da função, é atribuído, no ano de implementação do presente PCFR ou no ano em que adquire o grau, mediante apresentação da certidão de curso ou certificado de equivalência, um crédito de desempenho correspondente a 210 pontos e 280 pontos respetivamente.

11. Ao pessoal Técnico de Gestão de Ordenamento do Território que realize publicações técnicas ou científicas, estudos, relatórios especializados, cartografia temática, ou outros trabalhos técnicos relevantes, em áreas relacionadas com ordenamento do território, cartografia, cadastro predial ou sistemas de informação geográfica, publicados em revistas nacionais ou internacionais de reconhecida credibilidade ou divulgados por instituições académicas, científicas ou técnicas de reconhecido mérito, é atribuído, no ano da respetiva publicação ou divulgação, mediante apresentação pelo trabalhador da documentação comprovativa, nos termos definidos em regulamento interno ou deliberação do Conselho Diretivo, um crédito de desempenho correspondente a 210 pontos.

Secção V

Pessoal Técnico do INGT

Artigo 62

Pessoal Técnico

O Pessoal Técnico do INGT que desempenha funções de natureza semelhante e transversal, que a generalidade dos serviços, organismos e instituições carecem para o desenvolvimento das suas atividades correspondentes às funções transversais ficam sujeito ao Plano de Carreiras, Funções e Remunerações do Regime Geral, com exceção do seu sistema de remuneração, que passa a reger-se pelo disposto no presente PCFR.

Artigo 63

Grau de complexidade funcional

A carreira do pessoal Técnico que integra o quadro privativo do Instituto Nacional de Gestão de Território é de grau de complexidade três (3) pelo que, para o ingresso nas funções que a integram é exigido a titularidade de curso superior que confere o grau mínimo de licenciatura.

Artigo 64

Carreira do pessoal técnico do INGT

1. A carreira do pessoal técnico que integra o quadro privativo do Instituto Nacional de Gestão do Território é pluri categorial e integra as seguintes categorias e níveis:

- a) Técnico Júnior;
- b) Técnico Sénior;
- c) Técnico Especialista;

2. As funções que integram a carreira técnica do pessoal do quadro privativo do Instituto Nacional de Gestão do Território devem ser enquadradas no quinto nível do GEF 5 da tabela única de remuneração na sequência da avaliação de funções, que se desdobram em dez níveis de remuneração cada.

3. As categorias de Técnicos júnior integram três níveis de remuneração, de Técnicos sénior três níveis de remuneração e a categoria de Técnicos especialista quatro níveis de remuneração, perfazendo o total de 10 (dez) níveis de remuneração, cujo montante pecuniário correspondente a cada um é fixado no diploma que aprova a tabela única de remuneração.

Artigo 65

Evolução horizontal na função de Técnico do INGT

1. O acesso ao sexto nível de remuneração do GEF 5, ocorre, de entre os Técnicos do INGT, Júnior, que estão enquadrados no quinto nível de remuneração, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) Duzentos e oitenta CDD disponíveis;
- a) Haver dotação orçamental que assegure a sua cabimentação.

2. O acesso ao sétimo nível de remuneração do GEF 5, ocorre de entre os Técnicos do INGT, Júnior, que estão enquadrados no sexto nível de remuneração, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) Duzentos e dez CDD disponíveis;
- b) Haver dotação orçamental que assegure a sua cabimentação.

3. O acesso ao oitavo nível de remuneração do GEF 5, ocorre de entre os Técnicos do INGT, Sénior, que estão enquadrados no sétimo nível de remuneração, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) Duzentos e oitenta CDD disponíveis;
- b) Haver dotação orçamental que assegure a sua cabimentação;
- c) Aprovação em concurso interno

4. O acesso ao nono nível de remuneração do GEF 5, ocorre, de entre os Técnicos do INGT, Sénior, que estão enquadrados no oitavo nível de remuneração, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) Duzentos e oitenta CDD disponíveis;
- b) Haver dotação orçamental que assegure a sua cabimentação.

5. O acesso ao décimo nível de remuneração do GEF 5, ocorre, de entre os Técnicos do INGT, Sênior, que estão enquadrados no nono nível de remuneração, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) Duzentos e dez CDD disponíveis;
- b) Haver dotação orçamental que assegure a sua cabimentação no serviço ou organismo ao qual o funcionário se encontra afetado.

6. O acesso ao segundo nível de remuneração do GEF 6, ocorre, de entre os Técnicos do INGT, Especialistas, que estão enquadrados no décimo nível de remuneração do GEF 5, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) Duzentos e oitenta CDD disponíveis;
- b) Haver dotação orçamental que assegure a sua cabimentação;
- c) Aprovação em concurso interno

7. O acesso ao terceiro nível de remuneração do GEF 6, ocorre, de entre os Técnicos do INGT, Especialistas, que estão enquadrados segundo nível de remuneração, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) Duzentos e oitenta CDD disponíveis;
- b) Haver dotação orçamental que assegure a sua cabimentação.

8. O acesso quarto nível de remuneração do GEF 6, ocorre, de entre Técnicos do INGT, Especialistas, que estão enquadrados no terceiro nível de remuneração, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) Duzentos e dez CDD disponíveis;
- b) Haver dotação orçamental que assegure a sua cabimentação.

9. O acesso ao quinto nível de remuneração do GEF 6, ocorre, de entre Técnicos do INGT, Especialistas, que estão enquadrados no quarto nível de remuneração, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) Duzentos e dez CDD disponíveis;

b) Haver dotação orçamental que assegure a sua cabimentação.

10. Ao pessoal Técnicos do INGT que tenha ou adquira curso superior que confere o grau de mestrado ou doutoramento, em área relevante para o exercício da função, é atribuído, no ano de implementação do presente PCFR ou no ano em que adquire o grau, mediante apresentação da certidão de curso ou certificado de equivalência, um crédito de desempenho correspondente a 210 pontos e 280 pontos respetivamente.

11. Ao pessoal Técnico do INGT que realize publicações técnicas ou científicas, estudos, relatórios especializados, cartografia temática, ou outros trabalhos técnicos relevantes, em áreas relacionadas com ordenamento do território, cartografia, cadastro predial ou sistemas de informação geográfica, publicados em revistas nacionais ou internacionais de reconhecida credibilidade ou divulgados por instituições académicas, científicas ou técnicas de reconhecido mérito, é atribuído, no ano da respetiva publicação ou divulgação, mediante apresentação pelo trabalhador da documentação comprovativa, nos termos definidos em regulamento interno ou deliberação do Conselho Diretivo, um crédito de desempenho correspondente a 210 pontos.

Secção VI

Carreira do pessoal Assistente Técnico do INGT

Artigo 66

Pessoal Assistente Técnico

O pessoal Assistente Técnico do INGT fica sujeito ao PCFR do Regime Geral.

Artigo 67

Caracterização e conteúdo funcional

1. A carreira do pessoal Assistente Técnico é de grau de complexidade 2.
2. Pode ser solicitada no perfil a posse de qualificação profissional, de formação, carteira profissionais, ou de experiência profissional mínima, na área de atuação, desde que se considerem relevantes para a função.
3. Pode ainda ser solicitada no perfil a posse de competências específicas, nomeadamente conhecimentos de línguas estrangeiras, ou domínio de tecnologias digitais de comunicação e ferramentas informáticas, ou outras, desde que se considerem relevantes para a função.

Artigo 68

Níveis de remuneração

A carreira do pessoal Assistente Técnico deve ser enquadrada na sequência da avaliação de funções no GEF 3 da tabela única de remuneração, que se desdobra em 10 (dez)níveis de remuneração, cujo montante pecuniário correspondente a cada um é fixado no diploma que aprova a tabela única de remuneração.

Artigo 69

Ingresso

1. Só podem ingressar na carreira do pessoal Assistente Técnico os indivíduos que possuam obrigatoriamente o 12º ano de escolaridade, ou curso de formação profissional nível IV, sendo que nalguns casos são valorizados a formação superior.
2. O ingresso na carreira do pessoal Assistente Técnico faz-se, em regra, pelo primeiro nível de remuneração do GEF 3, na qual se insere a função para o qual o concurso de recrutamento é realizado, independentemente do grau de habilitações literárias que o funcionário detém.

Artigo 70

Evolução horizontal

1. O acesso dentro do mesmo GEF aos níveis de remuneração imediatamente superiores aquela em que se encontra enquadrado um funcionário integrado numa determinada função na carreira do pessoal Assistente Técnico, ocorre reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:
 - a) Duzentos e oitenta CDD disponíveis;
 - b) Haver dotação orçamental que assegure a sua cabimentação no serviço ou organismo ao qual o funcionário se encontra afetado.

Secção VII

Carreira do pessoal de Apoio Operacional

Artigo 71

Caracterização e conteúdo funcional

1. A carreira do pessoal de Apoio Operacional é de grau de complexidade 1.
2. Pode ser solicitada no perfil a posse de qualificação profissional, formação, carteira

profissionais, ou de experiência profissional mínima, na área de atuação, desde que se considerem relevantes para a função.

3. Pode ainda ser solicitada no perfil a posse de competências específicas, nomeadamente conhecimentos de línguas estrangeiras, ou domínio de tecnologias digitais de comunicação e ferramentas informáticas, ou outras, desde que se considerem relevante para a função.

Artigo 72

Níveis de remuneração

A carreira do pessoal de Apoio Operacional deve ser enquadrada na sequência da avaliação de funções nos GEF 1 e 2 da tabela única de remuneração, que se desdobram em 10 (dez) níveis de remuneração cada, cujo montante pecuniário correspondente a cada um é fixado no diploma que aprova a tabela única de remuneração.

Artigo 73

Ingresso

1. Só podem ingressar a carreira do pessoal de Apoio Operacional os indivíduos que possuam a escolaridade mínima obrigatória ou curso de formação profissional equiparado.
2. O ingresso na carreira do pessoal de Apoio Operacional faz-se, em regra, pelo primeiro nível de remuneração do GEF 2, na qual se insere a função para o qual o concurso de recrutamento é realizado, independentemente do grau de habilitações literárias que o funcionário detém.

Artigo 74

Evolução horizontal

1. O acesso dentro do mesmo GEF aos níveis de remuneração imediatamente superiores aquela em que se encontra enquadrado um funcionário integrado numa determinada função na carreira do pessoal de Apoio Operacional ocorre reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:
 - a) Duzentos e oitenta CDD disponíveis;
 - b) Haver dotação orçamental que assegure a sua cabimentação no serviço ou organismo ao qual o funcionário se encontra afetado.

CAPÍTULO V

SISTEMA REMUNERATÓRIO

Artigo 75

Componentes da remuneração

1. O sistema remuneratório do pessoal do quadro privativo do Instituto Nacional de Gestão do Território compreende:

- a) Remuneração-base;
- b) Suplementos remuneratórios;

2. A incorporação de suplementos remuneratórios no sistema remuneratório do INGT é estabelecida por deliberação do Conselho Diretivo e é objeto de regulamentação própria.

Artigo 76

Remuneração base

A remuneração base mensal do Pessoal que integra o quadro privativo do Instituto Nacional de Gestão do Território é o montante pecuniário correspondente à posição de remuneração prevista na Tabela Única de Remunerações, no GEF em que se enquadra a função de gestão, atendendo ao nível de remuneração na sua categoria.

Artigo 77

Suplementos remuneratórios

1. Os suplementos remuneratórios são acréscimos remuneratórios concedidos ao pessoal que integra o quadro privativo do INGT, pelo exercício de funções em postos de trabalho que apresentam condições mais exigentes relativamente a outros postos de trabalho, caracterizados por idêntica função ou categorias.

2. São devidos suplementos remuneratórios quando os trabalhadores que integram o quadro privativo do INGT, em postos de trabalho determinados nos termos do n.º 1, sofram, no exercício das suas funções, condições de trabalho mais exigentes:

- a) De forma anormal e transitória, designadamente as decorrentes de prestação de trabalho suplementar, noturno, em dias de descanso semanal, feriados e fora do local normal de trabalho; ou
- b) De forma permanente, designadamente as decorrentes de prestação de trabalho

arriscado, penoso ou insalubre, por turnos, em zonas periféricas, falhas, com isenção de horário e de secretariado de direção, dedicação exclusiva.

c) A participação em comissões ou grupos de trabalho, não acumuláveis com as alíneas a) e b);

3. Os suplementos remuneratórios são apenas devidos enquanto perdurem as condições de trabalho que determinam a sua atribuição e haja exercício de funções efetivo ou como tal considerado em lei.

4. Só podem ser considerados os suplementos remuneratórios que se fundamentem expressamente em lei.

5. Os suplementos remuneratórios devem ser fixados em montantes pecuniários e só excepcionalmente e devidamente fundamentado podem ser fixados em percentagem da remuneração base mensal.

6. A criação dos suplementos remuneratórios e fixação das condições de atribuição é efetuada por diploma da mesma hierarquia que aquela que cria ou aprova o presente PCFR.

7. O montante dos suplementos remuneratórios por trabalho por turno ou noturno, em dia de descanso semanal, trabalho extraordinário e isenção de horário é fixado considerando os limites mínimos estabelecidos no código Laboral.

8. Os trabalhadores que integram o quadro privativo do INGT não podem, em cada mês, receber suplementos remuneratórios por trabalho extraordinário, trabalho prestado em dia de descanso semanal, ou em dias feriados, superior a um terço da remuneração base na respetiva função, pelo que não pode ser exigida a sua realização quando exceda aquele limite.

9. Os suplementos remuneratórios devidos, nos termos do presente PCFR, ao pessoal que integra o quadro privativo do INGT são obrigatoriamente contabilizados, processados e pagos mensalmente juntamente com a remuneração base, cabendo aos serviços competentes criarem as condições para o efeito.

Artigo 78

Atualização salarial

O INGT pode atualizar a remuneração do seu pessoal, por imposição legal, decisão governamental e ou por decisão interna, desde que a conjuntura económica o permita e, haja disponibilidade financeira e orçamental, sem recurso ao acréscimo de transferência do orçamento

do Estado;

Artigo 79

Prémio de desempenho

1. Havendo disponibilidade financeira provenientes de arrecadações de receitas próprias, pode ser atribuído aos funcionários dentro dos limites legais, prémio de desempenho correspondente ao valor percentual do salário base;
2. O valor referido no número anterior é fixado por deliberação do Conselho Diretivo.
3. O prémio de desempenho tem carácter seletivo e depende de avaliação de desempenho não inferior a Muito Bom.
4. O prémio de desempenho atribuído ao trabalhador que não tenha estado no ativo de serviço durante todo o ano será proporcionalmente reduzido.
5. O montante do prémio de desempenho não excede a remuneração base mensal do trabalhador contemplado.
6. O prémio de desempenho é pago ao trabalhador após o apuramento dos resultados do exercício do ano a que respeita, podendo o Conselho Diretivo determinar o seu adiantamento total ou parcial por ocasião do Natal.

Artigo 80

Momento em que tem lugar o direito à remuneração

O direito à remuneração do Pessoal que integra o quadro privativo do Instituto Nacional de Gestão do Território constitui-se com a publicação no Boletim Oficial do extrato do contrato individual de trabalho.

Artigo 81

Descontos

1. Sobre a remuneração devida aos trabalhadores que integram o quadro privativo do INGT pelo exercício de funções públicas incidem:
 - a) Descontos obrigatórios; e
 - b) Descontos facultativos.
2. São obrigatórios os que resultam de imposição legal, designadamente:

a) Imposto sobre o rendimento das pessoas singulares; e

b) Quotizações para o regime de proteção social aplicável.

3. São facultativos os que, sendo permitidos por lei, carecem de autorização expressa do titular do direito à remuneração designadamente:

a) Prémios de seguros de doença ou de acidentes pessoais, de seguros de vida; e

b) Quota sindical.

4. Na falta de lei especial em contrário, os descontos são efetuados através de retenção na fonte.

CAPÍTULO VI

REGIME DISCIPLINAR E CONDIÇÕES DE TRABALHO

Artigo 82

Princípio geral

1. Em matéria disciplinar, o pessoal do INGT está sujeito ao regime disciplinar previsto no Código Disciplinar dos funcionários públicos.

2. A instauração do processo disciplinar é da competência do conselho Diretivo do Instituto Nacional de Gestão do Território, o qual pode delegar nos seus subalternos.

3. Sendo o arguido qualquer dos membros do conselho diretivo do Instituto Nacional de Gestão do Território, a instauração do processo cabe ao membro do Governo de tutela.

4. Os serviços competentes do Instituto Nacional de Gestão do Território devem manter devidamente atualizado o registo das sanções disciplinares a fim de o apresentarem às autoridades competentes sempre que estas o requeiram

Artigo 83

Responsabilidade disciplinar

Os trabalhadores que integram o quadro privativo do INGT respondem disciplinarmente perante o Conselho Diretivo e perante os dirigentes dos serviços a que estão afetos.

Artigo 84

Competência organizativa

Compete ao Conselho Diretivo, em conformidade com os poderes conferidos por lei, pelo presente PCFR e seus regulamentos, a organização e disciplina do trabalho e a fixação dos termos e locais em que devem ser prestados.

Artigo 85

Local de trabalho

1. Considera-se local de trabalho, a instalação ou conjunto de instalações do Instituto Nacional de Gestão do Território situado nas diversas localidades e ilhas onde, com carácter predominante e regular, o trabalhador exerce as suas funções.
2. Os trabalhadores do Instituto Nacional de Gestão do Território são colocados no local de trabalho expressamente indicado pelo serviço responsável pela área dos recursos humanos.
3. Os trabalhadores do Instituto Nacional de Gestão do Território são obrigados a prestar trabalho em qualquer das instalações do Instituto Nacional de Gestão do Território, situadas dentro do território nacional.

Artigo 86

Trabalho por turno

Quando as necessidades de serviço o justificarem, poderão ser estabelecidos horários de trabalho por turnos, nas condições aprovadas pelo Conselho Diretivo e nos termos da Lei.

Artigo 87

Contrato de prestação de serviços

1. Para a execução de trabalhos de carácter excepcional, designadamente nos domínios de estudo, organização e formação sem dependência hierárquica, pode o INGT celebrar contratos de prestação de serviços sujeitos ao regime aplicável à realização de despesas de aquisição de serviços pelo Estado.
2. A celebração de qualquer contrato de prestação de serviços pressupõe a inexistência de trabalhadores do INGT com as qualificações adequadas à execução das respetivas prestações de serviço ou que, havendo-os não possam fundamentamente serem desviados para tal efeito;
3. O recurso à modalidade de contrato de prestação de serviços deve ser sempre excepcional e

temporário, não podendo ter a duração superior a três anos consecutivos;

CAPÍTULO VII

EXERCÍCIO DE FUNÇÕES FORA DO QUADRO DO PESSOAL

Artigo 88

Vinculação por contrato de trabalho a termo

1. Excecionalmente, para o exercício de funções de carácter transitório, no Instituto Nacional de Gestão do Território podem ser constituídas relações jurídicas de emprego público, por contrato individual de trabalho a termo resolutivo, certo ou incerto.
2. Os postos de trabalho a preencher a título transitório são remunerados com remunerações base idênticas às das funções equiparáveis inseridas nas carreiras que integram o Instituto Nacional de Gestão do Território.
3. Os trabalhadores vinculados por contrato de trabalho a termo, não estão sujeitos aos instrumentos de mobilidade funcional.
4. Os trabalhadores vinculados por contrato de trabalho a termo não podem aceder a novos níveis de remuneração por via dos instrumentos de desenvolvimento profissional.

Artigo 89

Motivo justificativo

As funções que integram as carreiras do Pessoal do quadro privativo do Instituto Nacional de Gestão do Território só podem ser exercidas em regime de emprego, mediante contrato individual de trabalho a termo resolutivo, certo ou incerto, nas seguintes situações:

- a) Substituição de Técnico ausente, vinculado por contrato individual de trabalho por tempo indeterminado, que se encontre temporariamente impedido de prestar serviço, designadamente por motivos de doença prolongada, mobilidade, em comissão de serviço, ou em estágio probatório noutra carreira na sequência de seleção em processo concursal;
- b) Substituição de Técnico em relação ao qual esteja pendente a decisão judicial de declaração de licitude do despedimento;
- c) Substituição de Técnico em regime de dispensa de serviço ou licença com direito a lugar no quadro; e
- d) Quando se trate de serviço do Instituto Nacional de Gestão do Território criado e em

regime de instalação.

Artigo 90

Contratos sucessivos

A cessação, por motivo não imputável ao agente, de contrato individual de trabalho a termo resolutivo, certo ou incerto, impede nova contratação a termo para o mesmo posto de trabalho antes de decorrido um período equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo as suas renovações, salvo no caso de nova ausência ou novo impedimento do substituído, quando o contrato a termo tenha sido celebrado para a sua substituição.

Artigo 91

Efeitos e igualdade de tratamento

1. O trabalhador vinculado por contrato de trabalho a termo, está adstrito ao cumprimento dos mesmos deveres do Pessoal do quadro Privativo do Instituto Nacional de Gestão do Território vinculado por contrato individual de trabalho por tempo indeterminado numa situação comparável, salvo se razões objetivas justificarem um tratamento diferenciado.
2. O Conselho diretivo do Instituto Nacional de Gestão do Território a proporciona, quando necessário, formação profissional ao agente.

Artigo 92

Forma

1. Na celebração dos contratos individuais de trabalho a termo resolutivo é aplicável o disposto no artigo 25º.
2. Tratando-se de contrato individual de trabalho a termo certo, para além dos elementos essenciais exigidos para os contratos individuais de trabalho por tempo indeterminado, devem, ainda, dele constar o motivo justificativo do termo, nos termos do artigo 89º, e a data da respetiva cessação.

Artigo 93

Período experimental

O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução dos contratos individuais de trabalho a termo resolutivo e destina-se a comprovar se o agente possui as competências técnicas e comportamentais exigidas para exercer as funções no Instituto Nacional de Gestão do Território.

Artigo 94

Duração do período experimental

O período experimental tem a seguinte duração:

- a) Sessenta dias, no contrato individual de trabalho a termo certo de duração igual ou superior a seis meses e no contrato individual de trabalho a termo incerto cuja duração se preveja vir a ser superior àquele limite; e
- b) Trinta dias, no contrato individual de trabalho a termo certo de duração inferior a seis meses e no contrato individual de trabalho a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

Artigo 95

Cessação do contrato durante o período experimental

1. Durante o período experimental, por ato fundamentado, pode Conselho Diretivo do Instituto Nacional de Gestão do Território fazer cessar o contrato individual de trabalho, antes do respetivo termo, quando o agente manifestamente revele não possuir as competências exigidas para o exercício da função, sem direito a qualquer indemnização.
2. Durante o período experimental, o agente pode, igualmente, resolver o contrato individual de trabalho a termo resolutivo, mediante aviso prévio de dez dias, sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a indemnização.
3. São nulas as disposições do contrato individual de trabalho a termo resolutivo que estabeleçam qualquer indemnização em caso de extinção do vínculo durante o período experimental.

Artigo 96

Preferência no ingresso na carreira

1. O trabalhador vinculado mediante o contratado a termo resolutivo certo ou incerto que se candidate, nos termos legais, a procedimento concursal de recrutamento e seleção publicitado durante a execução do contrato ou até noventa dias após a cessação do mesmo, para ocupação de posto de trabalho no Instituto Nacional de Gestão do Território para que foi contratado, na modalidade de contrato individual de trabalho por tempo indeterminado, tem preferência, na lista de ordenação final dos candidatos, em situação de igualdade de classificação e caso o contrato não tenha sido denunciado por facto que lhe seja imputável.
2. A violação do disposto no número anterior obriga o Conselho Diretivo do Instituto Nacional de Gestão do Território a indemnizar o agente no valor correspondente a três meses de remuneração

base.

3. Compete ao agente alegar e provar a violação da preferência prevista no nº 1 e ao Conselho Diretivo do Instituto Nacional de Gestão do Território a prova do cumprimento do disposto no mesmo número.

CAPÍTULO VIII

CESSAÇÃO DA RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO

Artigo 97

Causas de cessação da relação jurídica de emprego público por contrato por tempo indeterminado

A relação jurídica de emprego do Pessoal que integra o quadro privativo do Instituto Nacional de Gestão do Território, cessa nos termos estabelecidos para a cessação dos contratos individuais de trabalho por tempo indeterminado no código laboral e subsidiariamente nos termos regime aplicável aos funcionários públicos.

Artigo 98

Efeitos de cessação de funções

1. A cessão de funções dirigentes no Instituto Nacional de Gestão do Território ou fora dele, por parte do Pessoal determina o regresso à sua carreira e categoria de origem, sem prejuízo do direito ao desenvolvimento profissional eventualmente pendente e à aposentação.
2. A cessação de funções na carreira do Pessoal do quadro privativo do Instituto Nacional de Gestão do Território, qualquer seja a causa, implica a privação do exercício de direitos e do gozo de regalias e garantias, bem como a desvinculação de deveres, incompatibilidades e impedimentos, respetivamente conferidos e impostos quando em efetividade de funções e produz os demais efeitos previstos na legislação aplicável aos demais funcionários e agentes da Administração Pública.

Artigo 99

Regime de aposentação

1. A aposentação do Pessoal do quadro privativo do Instituto Nacional de Gestão do Território, rege-se pelo disposto na lei geral relativa à aposentação dos demais funcionários e agentes da Administração Pública.
2. O Pessoal do quadro privativo do Instituto Nacional de Gestão do Território está sujeito ao

regime de proteção social, assistência médica, hospitalar e medicamentosa dos trabalhadores por conta de outrem.

ANEXO II
DESCRIÇÃO DE FUNÇÕES
(A que se refere o artigo 2º da Portaria)

DESCRIÇÃO DE FUNÇÃO	
DEPARTAMENTO GOVERNAMENTAL	Ministério das Infraestruturas, do Ordenamento do Território e Habitação
UNIDADE ESTRUTURA	Instituto Nacional de Gestão do Território
DESIGNAÇÃO DA FUNÇÃO	Técnico de Gestão do Ordenamento do Território
1. POSICIONAMENTO HIERÁRQUICO DA FUNÇÃO	Reporta ao Coordenador de Serviço Ordenamento do Território e Planeamento Urbano
2. OBJETIVO GLOBAL DA FUNÇÃO:	Contribuir para a prossecução da missão do Instituto Nacional de Gestão do Território (INGT), através da aplicação de conhecimentos técnicos no desenvolvimento, execução e monitorização de atividades e projetos nas áreas/funções de Técnico de Gestão do Ordenamento do Território
3. PRINCIPAIS ATIVIDADES	<ul style="list-style-type: none"> • Participar no processo da definição da política sectorial; • Acompanhar na elaboração, implementação, avaliação e seguimento e fiscalização de instrumentos de gestão territoriais; • Proceder a análises de Projetos de Arquitetura para áreas de investimento; • Participar na operação de execução e conservação do Cadastro Predial; • Elaborar cartografia (básica, derivada e temática) e levantamento topográfico e tratamento das informações; • Garantir a implantação e manutenção de marcos geodésicos e estações de referência; • Recolher, tratar, armazenar, analisar e visualizar dados geográficos; • Participar de júris de concursos, reuniões técnicas e comissões técnicas de estudos; • Apoiar na realização de eventos e reuniões; • Emitir pareceres técnicos • Participar na elaboração e gestão de Projectos; • Partilhar conhecimentos (ministrar palestras, workshops, conferências; capacitação)

<p>4. PRINCIPAIS OUTPUTS/RESULTADOS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • IGTs publicados; • Planos territoriais, projetos de loteamentos implementados e fiscalizados; • Política sectorial definidas; • Levantamento topográficos efetuados e Cartografia elaborada; • Operações de execução do cadastro realizados; • Operação de manutenção e conservação efetuados; • Marcos geodésicos, Estações permanentes e redes planimétricas funcionais; • Dados geográficos tratados e disseminados; • Pareceres emitidos; • Projectos concluídos;
<p>5. EXIGÊNCIAS DA FUNÇÃO</p>	
<p>5.1 NÍVEL DE HABILITAÇÃO EXIGIDA E ÁREA DE FORMAÇÃO</p>	<p>Licenciatura em Geografia; Arquitetura; Urbanismo; Engenharia Topográfica; Engenharia Geográfica; Engenharia de Agrimensura/Cartográfica</p>
<p>5.2 CONHECIMENTOS TÉCNICO PROFISSIONAIS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Planeamento Espacial; • Desenvolvimento Urbano; • Sustentabilidades Territorial; • Cadastro Predial; • Cartografia; • Fotogrametria; • Detecção remota; • Topografia; • Toponímia; • Geodesia; • Sistema de Informação Geográfica (SIG)
<p>5.3. EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL MÍNIMA EXIGIDA</p>	<p>2 anos</p>
<p>5.4 COMPLEXIDADE DOS PROBLEMAS A RESOLVER</p>	<p>A função exercida pelo titular requer a resolução de problemas de alta complexidade que envolvem decisões críticas e um impacto significativo no desenvolvimento das atividades de Ordenamento do Território e Planeamento Urbano. O titular deve ter o senso de equilíbrio entre análise técnica, liderança estratégica e a comunicação eficaz, de modo a identificar e colmatar os possíveis problemas existentes ou desafios existentes nessas áreas de atuação</p>
<p>5.5 NATUREZA, AUTONOMIA E ALCANCE DAS DECISÕES</p>	<p>O titular dispõe de autonomia para realizar as suas tarefas, definir objetivos e atividades bem como a sua execução na área Gestão de Ordenamento do Território.</p>

5.7 NÍVEL DE HABILITAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS GERIDOS	N/A
5.8 RESPONSABILIDADE ORGÂNICA E FORMAL POR RECURSOS FINANCEIROS	N/A
5.9 MONTANTE DE RECURSOS FINANCEIROS GERIDOS	N/A
5.10 RELAÇÕES FUNCIONAIS INTERNAS	Todos os serviços do INGT
5.11 RELAÇÕES FUNCIONAIS EXTERNAS	Instituições Públicas e Privadas; Utentes; Organizações não governamentais e internacionais;
5.12 APOIO À EXECUÇÃO DE TAREFAS	<ul style="list-style-type: none"> • Observatórios de investigação; • Software específicos; • Ferramentas e equipamentos informáticos; • Instrumentos de Gestão territorial publicados; • Referência bibliográficas básicas; • Manuais e legislações aplicadas. • Veículos de deslocação para trabalho de campo;
5.13 RESPONSABILIDADE, TIPO E CONSEQUÊNCIAS DOS ERROS	A responsabilidade fica limitada as consequências das suas atividades e ações.
5.14 COMPETÊNCIAS COMPORTAMENTAIS	<p>Cognitivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacidade de análise e pensamento crítico; • Capacidade de executar atividades complexas de Gestão do Ordenamento do Território de acordo com as técnicas e legislações vigentes; • Aptidão para recolher, tratar e analisar dados espaciais; • Disponibilidade para atualização permanente de conhecimento do sector de Ordenamento de Território; • Capacidade de aprendizagem contínua. <p>Relacional:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacidade de colaborar interna e externamente com técnicos, especialistas, outros profissionais e utentes; • Aptidão para comunicar para diferentes públicos. • Capacidade de manter desempenho e equilíbrio emocional em situações adversas e sob pressão;

	<ul style="list-style-type: none"> • Atuação pautada pelo cumprimento das normas éticas e deontológicas. • Capacidade de trabalhar em equipa e gestão de conflitos. <p>Liderança:</p> <p>N/A</p>
<p>5.15 COMPETÊNCIAS TÉCNICAS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidade de elaborar, apoiar na implementação e avaliação de Instrumentos de Gestão do Território; • Capacidade de recolher, organizar, tratar, produzir e analisar dados espaciais; • Capacidade de identificar incompatibilidades entre usos e classes de espaços dos Instrumentos de Gestão de Território; • Capacidade de assegurar a correta execução e conservação do cadastro predial; • Competência para redigir relatórios, emitir pareceres e notas técnicas; • Domínio de software de análise estatística, SIG, bases de dados e outras ferramentas/plataformas digitais aplicadas à gestão do Ordenamento do Território; • Capacidade de cumprir e implementar normas técnicas e legais. • Capacidade de colaborar na conceção, execução e avaliação de projetos no âmbito de Gestão do Ordenamento do Território; • Capacidade de colaborar na apreciação e aval de projetos de investimentos; • Capacidade de fornecer informação técnica de suporte à decisão pública. • Aptidão para gerir contratos, contratos-programa, parcerias, memorandos e protocolos. • Aptidão para organizar e manter arquivos de registo e depósitos de planos.

ANEXO III
CONTEÚDO FUNCIONAL
(a que se refere o artigo 3º da Portaria)

Grupo profissional	Conteúdo funcional	Grau de complexidade funcional	Número de posições remuneratórias
Assistente técnico	<ul style="list-style-type: none">• Funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços do INGT.	2	10
Apoio operacional	<ul style="list-style-type: none">• Funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços do INGT.• Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e	1	10

	<p>serviços do INGT.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos pertencentes ou sob a guarda dos órgãos e serviços do INGT. 		
--	---	--	--

ANEXO IV

TABELA DE REMUNERAÇÃO

(A que se refere o artigo 11º da Portaria)

NIVEL DE REMUNERAÇÃO											
GEF	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	INCREMENTO
10	253 000	257 500	262 000	266 500	271 000	275 500	280 000	284 500	289 000	293 500	4 500
9	217 000	221 000	225 000	229 000	233 000	237 000	241 000	245 000	249 000	253 000	4 000
8	185 500	189 000	192 500	196 000	199 500	203 000	206 500	210 000	213 500	217 000	3 500
7	158 500	161 500	164 500	167 500	170 500	173 500	176 500	179 500	182 500	185 500	3 000
6	136 000	138 500	141 000	143 500	146 000	148 500	151 000	153 500	156 000	158 500	2 500
5	91 000	96 000	101 000	106 000	111 000	116 000	121 000	126 000	131 000	136 000	5 000
4	73 000	75 000	77 000	79 000	81 000	83 000	85 000	87 000	89 000	91 000	2 000
3	55 000	57 000	59 000	61 000	63 000	65 000	67 000	69 000	71 000	73 000	2 000
2	37 000	39 000	41 000	43 000	45 000	47 000	49 000	51 000	53 000	55 000	2 000
1	19 000	21 000	23 000	25 000	27 000	29 000	31 000	33 000	35 000	37 000	2 000

ANEXO V

**MAPA DE TRANSIÇÃO DO PESSOAL DO INGT PARA A NOVA
MODALIDADE DE VÍNCULO**

(a que se refere o artigo 9º da Portaria)

GRUPO DE PESSOAL	SITUAÇÃO ATUAL	SITUAÇÃO NA TRANSIÇÃO
	Modalidade de vínculo	Modalidade de vínculo
<ul style="list-style-type: none"> • Técnico • Assistente Técnico • Apoio Operacional 	Contrato de trabalho por tempo indeterminado	Contrato por tempo indeterminado
<ul style="list-style-type: none"> • Técnico • Assistente Técnico • Apoio Operacional 	Contrato de trabalho a termo certo ou incerto celebrado por motivo de substituição de trabalhador que vinha desempenhando funções na empresa e que tenha deixado o seu posto sem aviso prévio ou com aviso prévio inferior a seis meses, em vigor por período igual ou superior a 3 (três) anos	Contrato por tempo indeterminado
<ul style="list-style-type: none"> • Técnico • Assistente Técnico • Apoio Operacional 	Contrato de trabalho a termo certo ou incerto em vigor por período igual ou superior a 5 (cinco) anos	Contrato por tempo indeterminado
<ul style="list-style-type: none"> • Técnico de • Assistente Técnico • Apoio Operacional 	Contrato de trabalho a termo certo ou incerto em vigor há menos de 5 (cinco) anos	Contrato de trabalho a termo certo ou incerto

ANEXO VI

**ENQUADRAMENTO SALARIAL DO PESSOAL DO INGT NA TRANSIÇÃO
APÓS REGULARIZAÇÃO DE PENDÊNCIAS DE DESENVOLVIMENTO
PROFISSIONAL**

(a que se refere o artigo 10º da Portaria)

SITUAÇÃO ATUAL			ENQUADRAMENTO PCFR			
GRUPO DE PESSOAL TÉCNICO JÚNIOR						
Cargo	Nível	Salário atual	Função	GEF	Nível	Remuneração Correspondente
Técnico	I	89.200,00	Técnico Júnior	5	V	111.000,00
Técnico	II	95.200,00	Técnico Júnior	5	VIII	121.000,00
Técnico	III	101.200,00	Técnico Júnior	5	IX	131.000,00
GRUPO DE PESSOAL TÉCNICO SÊNIOR						
Cargo	Nível	Salário atual	Função	GEF	Nível	Remuneração Correspondente
Técnico	I	108.200,00	Técnico Sênior	5	X	136.000,00
Técnico	II	116.200,00	Técnico Sênior	6	V	146.000,00
GRUPO DE PESSOAL ASSISTENTE TÉCNICO						
Cargo	Nível	Salário atual	Função	GEF	Nível	Remuneração Correspondente
Assistente Técnico	II	62.779,00	Assistente Técnico	3	VIII	69.000,00
GRUPO DE PESSOAL APOIO OPERACIONAL						
Cargo	Nível	Salário atual	Função	GEF	Nível	Remuneração Correspondente
Apoio operacional	IV	43.759,00	Apoio operacional	2	V	45.000,00
Apoio operacional	V	47.926,00	Apoio operacional	2	IX	53.000,00

ANEXO VII
TABELA SALARIAL TRANSITÓRIA DO PESSOAL DIRIGENTE DO INGT
(a que se refere o artigo 16º da Portaria)

Função	Nível	Remuneração
Dirigente intermédio	III	170.500