

CESSAÇÃO POR ACORDO NOS TERMOS DO REGIME GERAL (RCTFP)

Quem pode requerer?	Todos os trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado , que o pretendam, independentemente da sua idade e carreira.
Quando pode requerer?	Os trabalhadores que se encontrem no “ativo” podem requerer a todo o momento. Tratando-se de trabalhador colocado em SME/Requalificação.
Como pode requerer?	Através de requerimento escrito, endereçado ao dirigente máximo do órgão/serviço de origem. Os trabalhadores em SME/Requalificação devem apresentar o requerimento à Secretaria-Geral de que dependam.

I. **Para trabalhadores colocados na situação de requalificação e que se encontrem a pelo menos 5 anos da idade legal da reforma/aposentação:**

$$A \times B = \text{Compensação}$$

A = Remuneração base mensal.

B = Anos completos de antiguidade, com o limite máximo de 30 anos.

Em caso de fração de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente.

Qual o
montante da
compensação?

II. **Para os restantes trabalhadores:**

$$C \times D = \text{Compensação}$$

C = Remuneração relativa a 20 dias ((remuneração base mensal / 30 dias) * 20 dias).

D = Anos completos de antiguidade, sem limite máximo de anos.

Em caso de fração de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente.

O valor global da compensação não pode ser superior, cumulativamente:

- a 100 vezes a retribuição mínima mensal garantida (fixada em € 485 para o ano 2014);
- ao montante das remunerações base a auferir pelo trabalhador até à idade legal de reforma ou aposentação.

Quais os efeitos?	A celebração de acordo de cessação do contrato do trabalhador impossibilita o mesmo de vir a exercer qualquer outra atividade profissional com os órgãos e serviços das administrações direta e indireta do Estado, regionais e autárquicas, incluindo as respetivas empresas públicas e entidades públicas empresariais e com quaisquer outros órgãos do Estado ou pessoas coletivas públicas, durante um período variável consoante a compensação recebida.
Como decorre o processo?	Em primeiro lugar, é aferida da verificação de todos os requisitos legais, quer por parte do órgão/serviço de origem (nomeadamente a comprovação da redução permanente da despesa e de que não será necessária a substituição do trabalhador, bem como da existência de disponibilidade orçamental para suportar a despesa inerente à compensação a atribuir ao mesmo), quer por parte do trabalhador (designadamente a detenção de um contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado). Reunidas todas as condições legalmente exigidas, a celebração do acordo de cessação carece de parecer prévio dos membros do governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública e da tutela do órgão/serviço a que pertence o trabalhador, exceto se se tratar de trabalhador integrado nas carreiras de assistente técnico e assistente operacional, caso em que são dispensados aqueles pareceres prévios. O membro do governo responsável pela área das finanças e da Administração Pública pode requerer ao INA (na qualidade de entidade gestora da mobilidade) a avaliação da possibilidade de colocação do trabalhador em posto de trabalho compatível com a sua categoria, experiência e qualificações profissionais, noutro órgão/serviço da Administração Pública.
Suporte Legal?	Art.º 255.º a 258.º do Regime de Contrato de Trabalho em funções Públicas (aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro), na redação dada pela Lei n.º 66/2012, de 31 de dezembro. N.º 7 do art.º 21.º da Lei n.º 80/2013, de 28 de novembro (no caso de trabalhadores em SME/Requalificação a pelo menos de 5 anos da idade legal da reforma/aposentação).