

Programa de Regularização Extraordinária dos Vínculos Precários

Autarquias Locais

Lei nº 112/2017, de 29 de dezembro

Guião

Que pessoas são abrangidas por este programa de regularização extraordinária?

As pessoas que exerçam ou tenham exercido funções correspondentes ao conteúdo funcional de carreiras gerais, ou especiais e que satisfaçam necessidades permanentes dos órgãos ou serviços das autarquias locais.

No setor empresarial local as pessoas cujas relações laborais são abrangidas, ainda que em parte pelo Código do Trabalho, com sujeição ao poder hierárquico, à disciplina ou direção dessas entidades, sem vínculo adequado.

A quem compete o reconhecimento de que as funções exercidas satisfazem necessidades permanentes, sem vínculo adequado?

Nas autarquias locais esse reconhecimento compete ao órgão executivo.

No âmbito do setor empresarial local, esse reconhecimento compete à câmara municipal, sob proposta do órgão de administração da entidade em causa.

A quem se destina o programa de regularização extraordinária dos vínculos precários nas autarquias locais e no setor empresarial local?

Aos que não tendo vínculo jurídico adequado, exerceram funções nas autarquias locais, no período de 1 de janeiro de 2017 a 4 de maio de 2017, ou parte dele e durante pelo menos um ano à data do início do procedimento concursal de regularização, sujeitas a poder hierárquico, à disciplina e direção e ao cumprimento de horário de trabalho, bem como aos que exerceram funções no setor empresarial local que correspondam a necessidades permanentes.

Aos que exerceram funções no período entre 1 de janeiro de 2017 e 4 de maio de 2017 ao abrigo de contratos de emprego-inserção, contratos de emprego-inserção +, durante algum tempo nos 3 últimos anos anteriores à data de início do procedimento concursal de regularização.

Aos que exerceram funções ao abrigo de contratos de estágios celebrados com a exclusiva finalidade de suprir a carência de recursos humanos essenciais para a satisfação de necessidades permanentes, durante algum tempo nos 3 anos anteriores à data do início do procedimento concursal de regularização.

Será analisada a situação atual da pessoa, ou a do momento em que o respetivo contrato foi celebrado?

É analisada a situação atual de exercício de funções, mais precisamente, a situação existente em qualquer momento do período de 1 de janeiro de 2017 a 4 de maio de 2017.

Aliás pode suceder que uma pessoa tenha sido inicialmente contratada para a satisfação de uma necessidade temporária, com um vínculo precário e, posteriormente, terminada essa necessidade, tenha continuado a exercer funções orientadas para a satisfação de necessidades permanentes.

A exceção reporta-se ao caso dos contratos de estágio celebrados com a exclusiva finalidade de suprir a carência de recursos humanos essenciais para a satisfação de necessidades permanentes, onde se analisa a situação nos três anos anteriores à data de início do procedimento concursal de regularização.

O que é uma necessidade permanente?

A legislação não define o que é uma necessidade permanente.

Tem, porém, elementos que definem o que são necessidades temporárias para o efeito de permitir o recrutamento de trabalhadores com vínculos precários.

Assim, corresponde à satisfação de necessidades temporárias o exercício de funções em situações em que é possível:

- A celebração de contratos de trabalho a termo resolutivo seja ao abrigo da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas no caso das autarquias locais, ou do Código do Trabalho no caso de entidades do setor empresarial local;
- A celebração de contratos de utilização de trabalho temporário, ao abrigo do Código do Trabalho.

Como se avalia se o vínculo jurídico é adequado?

A avaliação do vínculo jurídico ao abrigo do qual a pessoa exerce funções só é feita se se entender que tais funções asseguram necessidades permanentes.

A avaliação da adequação do vínculo ao exercício de funções em causa por parte de determinada pessoa tem em consideração os diversos tipos de vínculos, sendo os mais frequentes os contratos de trabalho e os contratos de prestação de serviço.

Se o vínculo em causa for um contrato de trabalho, seja contrato de trabalho em funções públicas regulado pela Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, ou contrato de trabalho regulado pelo Código do Trabalho, é necessário verificar se o mesmo foi celebrado por tempo indeterminado (sem prazo), ou com termo resolutivo (com prazo).

No segundo caso, o vínculo precário não é adequado ao exercício de funções que asseguram necessidades permanentes.

Se o vínculo em causa for um contrato de prestação de serviço, pode haver dois elementos de apreciação. Primeiro, é necessário apurar se a pessoa exerce as funções em causa sem dependência de poderes de direção e disciplina e sem horário de trabalho na autarquia local em causa; se assim for, o contrato em causa é adequado ao exercício das funções.

Se, pelo contrário, a pessoa se submete a poderes de direção e disciplina e ao cumprimento de horário de trabalho, verifica-se que o vínculo assente no contrato de prestação de serviço não é adequado a esse modo de exercício das funções, o qual corresponde a trabalho subordinado.

Em termos idênticos, quando se trate de entidade do setor empresarial local, também se pondera se o contrato de prestação de serviço é adequado, recorrendo-se nomeadamente aos indícios em que se baseia a presunção de contrato de trabalho regulada pelo Código do Trabalho. Caso se conclua que o vínculo em causa é um contrato de trabalho, não obstante ter sido celebrado sob a designação de contrato de prestação de serviço, constata-se que o contrato celebrado não é adequado ao exercício de funções.

Como é que o processo vai decorrer?

Nas autarquias locais e no setor empresarial local o processo de regularização ocorre após conclusão do levantamento realizado pela Direção-Geral das Autarquias Locais, efetuado até 31 de outubro de 2017.

Quem analisa os pedidos formulados?

Nas autarquias locais pode ser seguido, com as devidas adaptações, o procedimento previsto na Portaria nº 150/2017, de 3 de maio, o que significa que pode ser constituída uma Comissão de Avaliação Bipartida (CAB) com a missão de avaliar as situações de exercício de funções supra identificadas.

Como se constitui a CAB?

A CAB em cada autarquia local é criada por iniciativa do presidente da câmara municipal, com a constituição por ele designada e com as necessárias adaptações ao artigo 4º da Portaria nº 150/2017, de 3 de maio.

Qual o número de postos de trabalho a incluir nos procedimentos concursais?

O número de postos de trabalho a tempo completo a incluir nos procedimentos concursais corresponde ao número de pessoas abrangidas pelo procedimento, sem prejuízo de corresponder a um posto de trabalho as situações em que as mesmas funções foram exercidas:

- Por mais de uma pessoa;
- A tempo parcial, adicionando-se os períodos normais de trabalho até perfazer um posto de trabalho;
- Ao abrigo de contratos emprego-inserção, contratos emprego-inserção+, ou contratos de estágio, ainda que por mais de uma pessoa nos 3 anos anteriores à data do início do procedimento concursal.

Quem é que pode ser opositor ao procedimento concursal aberto na respetiva autarquia local?

As pessoas que tenham exercido funções nas condições referidas no nº 2 do artigo 3º da Lei nº 112/2017, de 29 de dezembro, reconhecidas como satisfazendo necessidades permanentes sem vínculo adequado, pelo órgão executivo.

Podem ainda ser opositores aos procedimentos concursais destinados ao preenchimento dos postos de trabalho criados de acordo com o nº 2 do artigo 4º da Lei nº 112/2017, de 29 de dezembro, as pessoas que tenham exercido essas funções no período e condições aí indicadas.

Quem pode ser admitido ao procedimento?

Só podem ser admitidos os candidatos possuidores de requisitos gerais e especiais legalmente exigidos para ingresso nas carreiras e categorias postas a concurso.

Qual o procedimento destinado à criação dos postos de trabalho nos mapas de pessoal?

Para efeitos de abertura de procedimentos concursais destinados à regularização extraordinária, são aumentados no mapa de pessoal, os postos de trabalho em número estritamente necessário às necessidades permanentes reconhecidas pelo órgão executivo. Esta proposta de aumento dos postos de trabalho é formulada pelo órgão executivo e sujeita a deliberação do órgão deliberativo.

Qual a carreira e categoria de integração das pessoas recrutadas através do procedimento concursal?

As pessoas recrutadas através do procedimento concursal são integradas nas carreiras correspondentes às funções exercidas que deram origem à regularização extraordinária e no caso das carreiras pluricategoriais, na categoria de base das mesmas.

Como se opera o processo de integração?

A integração das pessoas que se encontrem em condições de regularização é feita mediante a constituição de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, após aprovação em procedimento concursal.

Qual o prazo para abertura do procedimento concursal?

Os procedimentos concursais são abertos no prazo de 30 dias a contar do dia 1 de janeiro de 2018, ou a contar da data em que se completar o prazo de um ano referido na alínea a) do nº 1 do artigo 3º da Lei nº 112/2017, de 29 de dezembro, desde que reconhecidas as situações de exercício de funções que satisfaçam necessidades permanentes e sem vínculo jurídico adequado.

Como decorre o procedimento concursal?

O procedimento concursal segue, com as devidas adaptações, o disposto na Portaria nº 83-A/2009, de 22 de janeiro com as alterações introduzidas pela Portaria nº 145-A/2011 de 6 de abril.

Como é que é publicitado o procedimento concursal?

O procedimento é publicitado através de aviso de abertura na Bolsa de Emprego Público e na página eletrónica do órgão ou serviço, devendo o dirigente máximo notificar todos os interessados por notificação pessoal, correio eletrónico, ou por correio postal registado no caso de quem se encontre ausente do serviço em situação legalmente justificada, ou que tenha cessado funções.

Qual o prazo para apresentação de candidaturas?

O prazo para apresentação de candidaturas é de 10 dias úteis.

Qual o método de seleção a aplicar no procedimento concursal?

A este procedimento é aplicável o método de seleção de avaliação curricular, sendo fator de ponderação o tempo de exercício de funções caracterizadoras dos postos de trabalho a concurso.

Quando haja mais de um opositor no recrutamento para o mesmo posto de trabalho, é ainda aplicável a entrevista profissional de seleção.

Como devem ser apresentadas as candidaturas no âmbito do procedimento concursal?

Quer a apresentação de candidaturas, quer as notificações são preferencialmente efetuadas por correio eletrónico.

A pessoa recrutada tem de cumprir o período experimental?

O tempo de serviço prestado na situação de exercício de funções a regularizar é contabilizado para efeitos de duração do período experimental.

Assim, quando aquele tempo de serviço for igual ou superior à duração definida para o período experimental da respetiva carreira, a sua realização fica dispensada.

Qual a posição remuneratória atribuída à pessoa recrutada?

Em carreiras pluricategoriais é atribuída a 1ª posição remuneratória da categoria de base da carreira.

Em carreiras unicategoriais é atribuída a 1ª posição remuneratória da categoria única da carreira, ou a 2ª posição remuneratória da categoria única da carreira geral de técnico superior.

Como se opera a contagem do tempo anterior?

Para efeitos de reconstituição da carreira, o tempo de exercício de funções na situação que deu origem à regularização extraordinária releva para o desenvolvimento da carreira, designadamente para efeito de alteração do posicionamento remuneratório através da ponderação de um critério de suprimento da ausência de avaliação de desempenho em relação aos anos abrangidos.

A reconstituição da carreira realizada produz efeitos a partir do momento de integração na carreira.

Como proceder em caso de ausência de avaliação de desempenho?

Na ausência de avaliação de desempenho e para efeitos de alteração de posicionamento remuneratório deve ser observado o disposto no artigo 43º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua versão atualizada e com as necessárias adaptações.

O tempo de exercício de funções na situação que deu origem ao processo de regularização extraordinária é considerado para efeitos da carreira contributiva?

Sim. O tempo de exercício de funções que deu origem ao processo de regularização extraordinária releva para efeitos de carreira contributiva, de acordo com os descontos efetuados.

Como se opera o procedimento de regularização nas entidades abrangidas pelo Código do Trabalho?

No setor empresarial local, a deliberação da câmara municipal que identifique as situações de exercício de funções que satisfaçam necessidades permanentes sem vínculo jurídico adequado obriga essas entidades a proceder imediatamente à regularização formal das situações mediante:

- O reconhecimento da existência de contratos de trabalho, nomeadamente por efeito da presunção de contrato de trabalho por tempo indeterminado por se tratar da satisfação de necessidades permanentes;
- O reconhecimento de que os contratos de trabalho celebrados com termo resolutivo ao abrigo dos quais essas funções foram exercidas se consideram desde o início sem termo, ou se converteram em contratos de trabalho sem termo, de acordo com o artigo 147º do Código do Trabalho;
- O reconhecimento de que havendo trabalho temporário prestado à entidade, com base em contrato celebrado fora das situações de admissibilidade, o trabalhador se considera vinculado

à mesma entidade por contrato de trabalho sem termo, de acordo com o nº 3 do artigo 176º do Código do Trabalho.

Qual a retribuição a atribuir nos casos de reconhecimento formal da regularização de situações relativas a entidades abrangidas pelo Código do Trabalho?

De acordo com a legislação laboral, esse reconhecimento não altera o valor das retribuições anteriormente estabelecidas com a entidade empregadora quando esta era parte do vínculo laboral pré-existente.

Quando tal não se aplicar, as retribuições são determinadas de acordo com os critérios gerais, particularmente a retribuição mínima mensal garantida e as tabelas salariais das convenções coletivas aplicáveis.

Qual o prazo para conclusão do processo de regularização de vínculos precários das entidades abrangidas pelo Código do Trabalho?

Este procedimento termina em 31 de maio de 2018.

Qual o regime transitório de proteção dos vínculos laborais das pessoas cujas situações são abrangidas pela regularização extraordinária?

Desde que os respetivos órgãos executivos tenham reconhecido que as funções exercidas satisfazem necessidades permanentes e os vínculos são inadequados, esses vínculos laborais das pessoas cujas situações são abrangidas pela regularização extraordinária e a quem não se aplica o Código do Trabalho são prorrogados até à conclusão dos correspondentes procedimentos concursais.

Caso os vínculos laborais das pessoas cujas situações são abrangidas pela regularização extraordinária cessem pelo decurso do respetivo prazo de vigência antes do dia 1 de janeiro de 2018, iniciam nova vigência até à conclusão dos correspondentes procedimentos concursais.

Legislação

- Lei nº 112/2017, 29 de dezembro de 2017, que estabelece os termos de regularização prevista no programa de regularização extraordinária dos vínculos precários.
- Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro, que aprova o Orçamento do Estado para 2017, em particular o artigo 25.º, sobre a estratégia de combate à precariedade.

- Lei n.º 7-A/2016, de 30 de março, que aprova o Orçamento do Estado para 2016, em particular o artigo 19.º, sobre a estratégia plurianual de combate à precariedade.
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 32/2017, de 28 de fevereiro.
- Portaria n.º 150/2017, de 3 de maio, com a alteração introduzida pela Portaria n.º 331/2017, de 3 de novembro, que estabelece os procedimentos da avaliação de situações a submeter ao programa de regularização extraordinária dos vínculos precários na Administração Pública e no setor empresarial do Estado.