

PROGRAMA DE REGULARIZAÇÃO EXTRAORDINÁRIA
DOS VÍNCULOS PRECÁRIOS
GUIÃO PARA A ADMINISTRAÇÃO LOCAL
(por referência à Lei n.º 112/2017, de 29 de dezembro)

11.janeiro.2018 (v1)

ENQUADRAMENTO

O presente Guião, pretende contribuir para a dissipação de dúvidas que ocorram na adaptação às entidades da administração local do regime estabelecido para a regularização prevista no programa de regularização extraordinária dos vínculos precários de pessoas que exerçam ou tenham exercido funções que correspondam a necessidades permanentes da Administração Pública (PREVPAP), de autarquias locais e de entidades do setor empresarial do Estado ou do setor empresarial local, sem vínculo jurídico adequado, a que se referem o artigo 25.º da Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro, e a Resolução do Conselho de Ministros n.º 32/2017, de 28 de fevereiro, e constante da Lei n.º 112/2017, de 29 de dezembro.

ÍNDICE

I.	ENTIDADES DA ADMINISTRAÇÃO LOCAL ABRANGIDAS PELO PREVPAP	5
	FAQ.I.1. Quais os órgãos ou serviços da administração local que podem aderir ao PREVPAP	5
	FAQ.I.2. A lei é aplicável às entidades da administração local das Regiões Autónomas.....	5
II.	ÂMBITO DO PROGRAMA.....	5
	FAQ.II.1. Qual é o âmbito da regularização extraordinária dos vínculos precários?.....	5
	FAQ.II.2. A lei abrange os trabalhadores que exerçam ou tenham exercido funções que correspondam ao conteúdo funcional de carreiras não revistas ou subsistentes (por exemplo as de informática e de fiscal municipal)?.....	6
	FAQ.II.3. Pode considerar-se que o sócio gerente de uma de sociedade unipessoal que preste serviços (avença) numa entidade da administração local pode ser abrangido pelo PREVPAP?.....	6
	FAQ.II.4. Os contratos de estagio PEPAL devem ser considerados em sede de regularização extraordinária, incluindo-se na previsão normativa da alínea c) do n. 91 do artigo 3.º? 6	
III.	RECONHECIMENTO DE FUNÇÕES EXERCIDAS COM VÍNCULO INADEQUADO E CORRESPONDENTES A NECESSIDADES PERMANENTES.....	6
	FAQ.III.1. O que é uma necessidade permanente?.....	6
	FAQ.III.2. Como se avalia se o vínculo jurídico é adequado?	7
	FAQ.III.3. Como considerar os trabalhadores cujas funções visam o cumprimento de contratos interadministrativos de delegação de competências entre a administração central e local ou entre entidades da administração local.....	8
	FAQ.III.4. A quem compete o reconhecimento de que as funções exercidas satisfazem necessidades permanentes, sem vínculo adequado?	8
	FAQ.III.5. O processo de regularização nas entidades está associado ao levantamento dos vínculos precários efetuado pela DGAL junto das entidades?	9
	FAQ.III.6. Na administração local como se inicia o procedimento de regularização? Os trabalhadores têm de apresentar requerimento? Quem deve proceder à sua apreciação?.....	9
	FAQ.III.7. É obrigatória a constituição de CAB (Comissão de Avaliação Bipartida) no âmbito da Administração Local?	10
	FAQ.III.8. Qual o prazo para a decisão dos órgãos executivos das entidades?	10

FAQ.III.9. É possível contestar a deliberação do órgão executivo?.....	10
FAQ.III.10. Com o reconhecimento de que as funções exercidas correspondem a necessidades permanentes dos serviços com vínculo inadequado os trabalhadores que cumprem os requisitos são automaticamente integrados?.....	11
IV. POSTOS DE TRABALHO E MAPAS DE PESSOAL.....	11
FAQ.IV.1. Qual o número de postos de trabalho que devem estar previstos no mapa de pessoal?	11
FAQ.IV.2. É necessário criar os postos de trabalho no número que tenha sido apurado prever no mapa de pessoal?.....	11
FAQ.IV.3. Caso os mapas de pessoal não prevejam postos de trabalho em número suficiente pode a respetiva alteração ocorrer já com o ano de 2018 a decorrer?	12
FAQ.IV.4. Como se processa a alteração do mapa de pessoal no âmbito do processo de regularização extraordinária?	12
FAQ.IV.5. Quando devem ser aprovados os orçamentos ou as modificações orçamentais que enquadrem os novos postos de trabalho?.....	12
V. PROCEDIMENTOS CONCURSAIS.....	12
FAQ.V.1. No setor empresarial local a regularização dos trabalhadores está sujeito a procedimento concursal?	12
FAQ.V.2. Qual o número de postos de trabalho a incluir nos procedimentos concursais?	13
FAQ.V.3. Qual o prazo para a abertura de procedimentos concursais?	13
FAQ.V.4. Como decorre o procedimento concursal?.....	13
FAQ.V.5. Como é que é publicitado o procedimento concursal?.....	13
FAQ.V.6. Qual o método de seleção a aplicar no procedimento concursal?	14
FAQ.V.7. Informação a prestar à tutela sobre os procedimentos concursais	14
VI. OPOSITORES AOS PROCEDIMENTOS CONCURSAIS.....	14
FAQ.VI.1. Quem pode concorrer aos procedimentos concursais para regularização extraordinária?.....	14
FAQ.VI.2. Os estagiários PEPAL podem ser opositores aos procedimentos concursais?	15
FAQ.VI.3. Qual o prazo para a apresentação de candidaturas ao procedimento concursal?	15
FAQ.VI.4. Qual a forma de apresentação de candidaturas ao procedimento concursal?.....	15
VII. INTEGRAÇÃO NA CARREIRA	15
FAQ.VII.1. Como se opera o processo de integração nas entidades abrangidas pela LGTFP?	15
FAQ.VII.2. Quem é que pode ser integrado?	16

FAQ.VII.3. Qual a carreira e categoria de integração das pessoas recrutadas através do procedimento concursal?	16
FAQ.VII.4. O trabalhador recrutado tem de realizar período experimental?.....	16
FAQ.VII.5. Qual a posição remuneratória a atribuir aos trabalhadores recrutados no âmbito destes procedimentos concursais?	16
FAQ.VII.6. O tempo de serviço anterior à integração do trabalhador é contado para efeitos de reconstituição de carreira?	16
FAQ.VII.7. Como proceder em caso de ausência de avaliação de desempenho para efeitos de alteração de posicionamento remuneratório?	17
FAQ.VII.8. O tempo de exercício de funções na situação que deu origem ao processo de regularização extraordinária é considerado para efeitos da carreira contributiva?	17
FAQ.VII.9. Como se processa a regularização das situações em entidades abrangidas pelo Código do Trabalho?	17
FAQ.VII.10. Nas entidades abrangidas pelo Código do Trabalho quando deve estar concluído o procedimento de regularização?	18
FAQ.VII.11. Qual a retribuição a atribuir nos casos de reconhecimento formal de situações relativas a entidades abrangidas pelo Código do Trabalho?	18
VIII. REGIME TRANSITÓRIO DE PROTEÇÃO.....	18
FAQ.VIII.1. Qual o regime transitório de proteção dos vínculos laborais existentes à entrada em vigor da Lei das pessoas abrangidas pela regularização extraordinária?	18
IX. PUBLICITAÇÃO DE INFORMAÇÃO.....	19
FAQ.IX.1. Que informação referente ao processo de regularização extraordinária de vínculos precários deve ser publicitada? Por que entidades e de que modo?	19

I. ENTIDADES DA ADMINISTRAÇÃO LOCAL ABRANGIDAS PELO PREVPAP

FAQ.I.1. Quais os órgãos ou serviços da administração local que podem aderir ao PREVPAP

Na administração local, por força do n.º 1 do artigo 2.º, o PREVPAP é aplicável aos órgãos ou serviços abrangidos pela Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, isto é:

- As autarquias locais (freguesias e municípios);
- As entidades intermunicipais e associações de municípios;
- As associações de freguesias;
- As empresas locais (setor empresarial local).

FAQ.I.2. A lei é aplicável às entidades da administração local das Regiões Autónomas

Sim.

II. ÂMBITO DO PROGRAMA

FAQ.II.1. Qual é o âmbito da regularização extraordinária dos vínculos precários?

As pessoas que exerceram funções correspondentes a necessidades permanentes dos serviços sem o vínculo jurídico adequado nas entidades referidas em 1. reconhecidas pelo órgão competente:

- 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;
- nos casos de exercício de funções no período entre 1 de janeiro de 2017 e 4 de maio de 2017, ao abrigo de contratos de emprego-inserção e contratos de emprego-inserção +, as que tenham exercido as mesmas funções, durante algum tempo nos 3 anos anteriores à data de início do procedimento concursal de regularização;
- no caso de exercício de funções ao abrigo de contratos de estágio 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 de início do procedimento concursal de regularização.

FAQ.II.2. A lei abrange os trabalhadores que exerçam ou tenham exercido funções que correspondam ao conteúdo funcional de carreiras não revistas ou subsistentes (por exemplo as de informática e de fiscal municipal)?

Sim.

FAQ.II.3. Pode considerar-se que o sócio gerente de uma de sociedade unipessoal que preste serviços (avença) numa entidade da administração local pode ser abrangido pelo PREVPAP?

Não. Excepcionalmente pode ser abrangido quando esteja subjacente o exercício de funções sujeitas a poder hierárquico, de disciplina e direção, e a horário de trabalho (trabalho subordinado) e que essas funções correspondam a necessidades permanentes das entidades.

FAQ.II.4. Os contratos de estágio PEPAL devem ser considerados em sede de regularização extraordinária, incluindo-se na previsão normativa da alínea c) do n.º1 do artigo 3.º?

Não. Excepcionalmente as pessoas que tenham realizado contrato de estágio no âmbito do PEPAL podem ser abrangidas pelo âmbito da regularização, desde que os contratos tenham sido celebrados com a exclusiva finalidade de suprir a carência de recursos humanos essenciais para a satisfação de necessidades permanentes.

III. RECONHECIMENTO DE FUNÇÕES EXERCIDAS COM VÍNCULO INADEQUADO E CORRESPONDENTES A NECESSIDADES PERMANENTES

FAQ.III.1. O que é uma necessidade permanente?

A legislação não define o que seja 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 de órgãos ou serviços da Administração Pública, ou do Código do Trabalho no caso de entidades do setor empresarial do Estado.

- A celebração de contratos de utilização de trabalho temporário, ao abrigo do Código do Trabalho.

FAQ.III.2. Como se avalia se o vínculo jurídico é adequado?

A avaliação do vínculo jurídico ao abrigo do qual a pessoa exerce funções só será 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 determinado trabalhador, 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, constatar-se-á que 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 o trabalhador exerce as funções em causa sem dependência de poderes de direção e disciplina e sem horário de trabalho na entidade da administração 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.

FAQ.III.3. Como considerar os trabalhadores cujas funções visam o cumprimento de contratos interadministrativos de delegação de competências entre a administração central e local ou entre entidades da administração local

Nestes casos, em concreto, deve atender-se a que um contrato interadministrativos de delegação de competências pode cessar nos termos legalmente previstos.

Sem prejuízo da decisão que os órgãos executivos venham a tomar no âmbito das competências atribuídas pelo regime especial da legislação em causa podem existir duas situações distintas, com tratamento diferenciado:

- **trabalhadores com contrato a termo resolutivo que se encontram a prestar trabalho na entidade delegatária ao abrigo de contratos de delegação de competências** - a avaliação de que as funções exercidas pelos trabalhadores correspondem a necessidades permanentes e que o vínculo é inadequado competirá à entidade delegante, e, assim, a eventual regularização da respetiva situação.
- **trabalhadores contratados pela entidade delegatária para cumprimento dos compromissos decorrentes do referido contrato** - afigura-se que as funções exercidas pelos mesmos na entidade não correspondem a necessidades permanentes dessa entidade uma vez que com o termo do contrato interadministrativo essa necessidade deixa de existir para a entidade delegatária.

FAQ.III.4. A quem compete o reconhecimento de que as funções exercidas satisfazem necessidades permanentes, sem vínculo adequado?

Nas autarquias locais compete ao órgão executivo. Assim, nos municípios à câmara municipal e nas freguesias à junta de freguesia.

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

Nas áreas metropolitanas compete à comissão executiva metropolitana e nas comunidades intermunicipais ao conselho intermunicipal sob proposta do secretariado executivo intermunicipal.

Nas associações de municípios de fins específicos e nas associações de freguesias ao órgão executivo.

FAQ.III.5. O processo de regularização nas entidades está associado ao levantamento dos vínculos precários efetuado pela DGAL junto das entidades?

Não. Para efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 17.º da Lei n.º 112/2017, de 29 de dezembro (lei que estabelece os termos de regularização prevista no programa de regularização extraordinária dos vínculos precários na administração pública) o levantamento referido no n.º 2 foi concluído pela DGAL em 31 de outubro de 2017, tal como previsto no n.º 6 da Resolução de Conselho de Ministros n.º 32/2017.

O levantamento, tendo decorrido com independência de decisão dos órgãos com competências no âmbito do diploma de regularização extraordinária, não vincula as decisões que venham as ser tomadas pelos órgãos competentes das entidades que prestaram a informação e bem assim os das que não responderam ao levantamento.

FAQ.III.6. Na administração local como se inicia o procedimento de regularização? Os trabalhadores têm de apresentar requerimento? Quem deve proceder à sua apreciação?

O diploma prevê o reconhecimento pelo órgão executivo dos postos de trabalho que cumpram os requisitos. Não se encontrando regulamentado como se inicia o procedimento, caberá ao órgão executivo decidir se o mesmo inclui uma fase de apresentação de requerimento por parte dos trabalhadores e, caso inclua, qual a sua tramitação e quem procede à sua análise, para posterior decisão pelo mesmo órgão

Independentemente da decisão sobre a possibilidade de apresentação de requerimento, compete ao órgão executivo a identificação de todas as situações abrangidas pelo procedimento de regularização automática e bem assim notificar todos os interessados no procedimento concursal.

Os trabalhadores poderão apresentar requerimento nos termos gerais previstos no Código do Procedimento Administrativo.

FAQ.III.7. É obrigatória a constituição de CAB (Comissão de Avaliação Bipartida) no âmbito da Administração Local?

Não. O diploma apenas refere a possibilidade de ser adotado o procedimento previsto na Portaria n.º 150/2017, de 3 de maio, garantindo, designadamente, a constituição das Comissões de Avaliação Bipartidas, com as adequadas adaptações.

A existência de CAB, bem como a sua composição, deverá ser decidida pelo órgão executivo devendo procurar-se assegurar uma representatividade adequada da entidade empregadora e de estruturas representativas dos trabalhadores.

FAQ.III.8. Qual o prazo para a decisão dos órgãos executivos das entidades?

Nas entidades abrangidas pela LGTFP e relativamente aos seus trabalhadores, o reconhecimento de que as funções exercidas correspondem a necessidades permanentes embora com vínculo jurídico inadequado, deve estar concluído no prazo necessário para a abertura dos procedimentos concursais, incluindo deliberação do órgão deliberativo em matéria de alteração do mapa de pessoal se necessário, que deve ocorrer em termos gerais até 30 dias a contar da data da entrada em vigor da presente lei.

Considerando que com a entrada em vigor da presente lei os órgãos e serviços da administração local iniciam os procedimentos de avaliação de situações a submeter ao programa de regularização extraordinária dos vínculos precários, a eventual impossibilidade de cumprimento do prazo referido para dar início ao procedimento concursal, deve ser expressamente fundamentada.

Na regularização extraordinária no âmbito do setor empresarial local, o processo de decisão dos órgãos executivos das entidades públicas participantes deve estar concluído por forma a assegurar o cumprimento do prazo de conclusão do procedimento de regularização nas empresas locais, que termina em 31 de maio de 2018.

FAQ.III.9. É possível contestar a deliberação do órgão executivo?

Sim. Os trabalhadores podem opor-se à deliberação do órgão executivo através de reclamação regulada pelo Código do Procedimento Administrativo, ou, pelos meios contenciosos de impugnação.

FAQ.III.10. Com o reconhecimento de que as funções exercidas correspondem a necessidades permanentes dos serviços com vínculo inadequado os trabalhadores que cumprem os requisitos são automaticamente integrados?

Na Administração Pública, uma vez criados os lugares necessários nos mapas de pessoal, decorrerão os procedimentos concursais, sendo apenas integrados os que nestes forem aprovados.

No setor empresarial local – ver FAQ.VII.9.

IV. POSTOS DE TRABALHO E MAPAS DE PESSOAL

FAQ.IV.1. Qual o número de postos de trabalho que devem estar previstos no mapa de pessoal?

O número de postos de trabalho a tempo completo a incluir nos procedimentos concursais corresponde ao número de pessoas abrangidas pelo procedimento, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

É considerado um posto de trabalho a incluir nos procedimentos concursais por cada uma das seguintes situações:

1. Quando as mesmas funções tenham sido exercidas por mais de uma pessoa no período entre 1 de janeiro e 4 de maio de 2017.
2. Quando as mesmas funções tenham sido exercidas a tempo parcial, os respetivos períodos normais de trabalho são adicionados para perfazer um posto de trabalho.
3. Quando as mesmas funções tenham sido exercidas ao abrigo de contratos emprego-inserção, contratos emprego-inserção+ ou contratos de estágio, ainda que por mais de uma pessoa nos três anos anteriores à data do início do procedimento concursal.

FAQ.IV.2. É necessário criar os postos de trabalho no número que tenha sido apurado prever no mapa de pessoal?

No mapa de pessoal apenas é necessário aumentar o número de postos de trabalho se o número de postos de trabalho correspondentes a atividades de natureza permanente não ocupados for em número insuficiente e na exata medida.

FAQ.IV.3. Caso os mapas de pessoal não prevejam postos de trabalho em número suficiente pode a respetiva alteração ocorrer já com o ano de 2018 a decorrer?

Sim, se o mapa de pessoal que acompanha o orçamento de 2018 não contemplar os postos de trabalho em número suficiente, o órgão deliberativo, sob proposta do executivo, decide a alteração do mapa de pessoal.

FAQ.IV.4. Como se processa a alteração do mapa de pessoal no âmbito do processo de regularização extraordinária?

A alteração do mapa de pessoal é decidida pelo órgão deliberativo mediante proposta do órgão executivo, acompanhada da respetiva alteração orçamental.

FAQ.IV.5. Quando devem ser aprovados os orçamentos ou as modificações orçamentais que enquadrem os novos postos de trabalho?

Os documentos previsionais adequados devem ser aprovados, nos termos legais aplicáveis, em momento anterior à abertura dos procedimentos concursais no âmbito do processo de regularização.

O orçamento deve, nos termos das regras gerais, de orçamentação das despesas com pessoal, contemplar nas rubricas adequadas a dotação necessária a suportar os encargos relativos aos números de postos de trabalho apurados e incluídos no mapa de pessoal (de acordo com as carreiras e categorias de integração).

Deve-se ter presente a necessidade de modificação orçamental correspondente à reestruturação das carreiras dos trabalhadores que venham a ser contratados no âmbito do presente procedimento.

V. PROCEDIMENTOS CONCURSAIS

FAQ.V.1. No setor empresarial local a regularização dos trabalhadores está sujeito a procedimento concursal?

Não. Sobre a integração destes trabalhadores ver FAQ.VII.9.

FAQ.V.2. Qual o número de postos de trabalho a incluir nos procedimentos concursais?

O número de postos de trabalho que tenham sido apurados nos termos da FAQ.IV.1.

FAQ.V.3. Qual o prazo para a abertura de procedimentos concursais?

Os procedimentos concursais são abertos no prazo de 30 dias a contar da data de entrada em vigor da lei, ou a contar da data em que se completar o prazo de um ano referido na alínea a) do n.º 1 do artigo 3º.

A eventual impossibilidade de cumprimento do prazo referido para dar início ao procedimento concursal, deve ser expressamente fundamentada.

FAQ.V.4. 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.

O procedimento concursal tem caráter urgente, sendo as funções próprias de júri prevaletentes sobre todas as outras.

Sobre a publicitação do procedimento ver FAQ.V.5.

Sobre a aplicação dos métodos de seleção ver FAQ.V.6.

Haverá audiência de interessados após aplicação dos métodos de seleção e antes de ser proferida a decisão final.

As candidaturas e notificações preferencialmente efetuadas por correio eletrónico.

FAQ.V.5. Como é que é publicitado o procedimento concursal?

O aviso de abertura do procedimento concursal é apenas publicitado:

- na Bolsa de Emprego Público e,

- na página eletrónica do órgão ou serviço.

Deve o dirigente máximo notificar todos os interessados por notificação pessoal, correio eletrónico, ou por correio postal registado os que se encontrem ausentes do serviço em situação legalmente justificada, ou que tenham cessado funções.

FAQ.V.6. Qual o método de seleção a aplicar no procedimento concursal?

Ao procedimento concursal 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 possa haver mais de um opositor no recrutamento para o mesmo posto de trabalho, é ainda aplicável a entrevista profissional de seleção.

FAQ.V.7. Informação a prestar à tutela sobre os procedimentos concursais

A comunicação prevista no n.º 2 do artigo 9.º da Lei é efetuada à DGAL nos termos a definir no decreto-lei de execução do Orçamento do Estado para 2018.

VI. OPOSITORES AOS PROCEDIMENTOS CONCURSAIS

FAQ.VI.1. Quem pode concorrer aos procedimentos concursais para regularização extraordinária?

Podem ser opositores aos procedimentos concursais as pessoas que se encontrem nas situações referidas no n.º 1 do artigo 3.º e que exerceram as funções correspondentes aos postos de trabalho reconhecidos pelo órgão executivo.

Podem ser opositores aos procedimentos concursais para preenchimento dos postos de trabalho determinados de acordo com o n.º 2 do artigo 4.º:

- Na situação referida na alínea a) ,isto é, resultantes da agregação de funções exercidas por mais de uma pessoa durante o período de referência, as pessoas que tenham exercido as mesmas funções no período indicado, ou parte dele, e durante pelo menos um ano à data do início do procedimento concursal.

- Na situação referida na alínea b), isto é, resultantes da agregação de funções exercidas a tempo parcial por mais de uma pessoa durante o período de referência as pessoas que tenham exercido as mesmas funções a tempo parcial no período indicado, ou parte dele, e durante pelo menos um ano à data do início do procedimento concursal.
- Na situação referida na alínea c), isto é, resultantes da agregação de funções exercidas ao abrigo de contratos emprego-inserção, contratos emprego-inserção+ ou contratos de estágio, as pessoas que tenham exercido as mesmas funções ao abrigo dos contratos referidos nos três anos anteriores à data do início do procedimento concursal.

FAQ.VI.2. Os estagiários PEPAL podem ser opositores aos procedimentos concursais?

Não. Excecionalmente podem ser opositores aos procedimentos concursais as pessoas que tenham realizado contrato de estágio no âmbito do PEPAL abrangidos pelo âmbito da regularização, ou seja, cujos contratos tenham sido celebrados com a exclusiva finalidade de suprir a carência de recursos humanos essenciais para a satisfação de necessidades permanentes, reconhecidos como tal.

FAQ.VI.3. Qual o prazo para a apresentação de candidaturas ao procedimento concursal?

O prazo para apresentação de candidaturas é 10 dias úteis.

FAQ.VI.4. Qual a forma de apresentação de candidaturas ao procedimento concursal?

As candidaturas (assim como as notificações dos opositores ao procedimento) são preferencialmente efetuadas por correio eletrónico.

VII. INTEGRAÇÃO NA CARREIRA

FAQ.VII.1. Como se opera o processo de integração nas entidades abrangidas pela LGTFP?

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.

FAQ.VII.2. Quem é que pode ser integrado?

Nas entidades abrangidas pela LGTFP só podem ser integrados os candidatos possuidores dos requisitos gerais e especiais legalmente exigidos para ingresso nas carreiras e categorias postas a concurso.

FAQ.VII.3. Qual a carreira e categoria de integração das pessoas recrutadas através do procedimento concursal?

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

FAQ.VII.4. O trabalhador recrutado tem de realizar período experimental?

Sim, com a duração definida para o período experimental da respetiva da carreira.

Contudo, o tempo de serviço prestado na situação de exercício de funções a regularizar é contabilizado para efeitos de duração do período experimental, sendo o mesmo dispensado quando aquele tempo de serviço for igual ou superior à duração definida para o período experimental da respetiva carreira.

FAQ.VII.5. Qual a posição remuneratória a atribuir aos trabalhadores recrutados no âmbito destes procedimentos concursais?

A posição remuneratória nas carreiras pluricategoriais corresponde à 1ª posição remuneratória da categoria de base da carreira.

Nas carreiras unicategoriais, corresponde à 1ª posição remuneratória da categoria única da carreira ou à 2ª posição remuneratória da categoria única da carreira geral de técnico superior.

FAQ.VII.6. O tempo de serviço anterior à integração do trabalhador é contado para efeitos de reconstituição de carreira?

Sim. 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, com 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.

FAQ.VII.7. Como proceder em caso de ausência de avaliação de desempenho para efeitos de alteração de posicionamento remuneratório?

Na ausência de avaliação de desempenho e para efeitos de alteração de posicionamento remuneratório deve ser observado o disposto no artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, alterada pelas Leis n.ºs 64-A/2008, de 31 de dezembro, 55-A/2010, de 31 de dezembro, e 66-B/2012, de 31 de dezembro, com as necessárias adaptações.

FAQ.VII.8. 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.

FAQ.VII.9. Como se processa a regularização das situações em entidades abrangidas pelo Código do Trabalho?

Decorre do artigo 14.º que apenas há que realizar uma regularização formal das situações, tendo esta regularização que estar concluída até 31 de maio de 2018.

Tratando-se de relações laborais abrangidas pelo Código do Trabalho, no setor empresarial local, a decisão da respetiva câmara municipal nos termos do n.º 4 do artigo 2.º, obriga as mesmas entidades a proceder imediatamente à regularização formal das situações, conforme os casos e nomeadamente mediante o reconhecimento:

- da existência de contratos de trabalho, nomeadamente por efeito da presunção de contrato de trabalho, e por tempo indeterminado por se tratar da satisfação de necessidades permanentes;
- de que os contratos de trabalho celebrados com termo resolutivo ao abrigo dos quais essas funções são exercidas se consideram desde o seu início sem termo, ou se converteram em contratos de trabalho sem termo, de acordo com o artigo 147.º do Código do Trabalho;

- de que, havendo trabalho temporário prestado à entidade em causa com base em contrato de utilização de trabalho temporário celebrado fora das situações de admissibilidade, o trabalhador se considera vinculado à mesma entidade por contrato de trabalho sem termo, de acordo com o n.º 3 do artigo 176.º do Código do Trabalho.

FAQ.VII.10. Nas entidades abrangidas pelo Código do Trabalho quando deve estar concluído o procedimento de regularização?

O processo de regularização tem que se encontrar concluído até 31 de maio de 2018.

FAQ.VII.11. Qual a retribuição a atribuir nos casos de reconhecimento formal 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 estabelecido 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.

VIII. REGIME TRANSITÓRIO DE PROTEÇÃO

FAQ.VIII.1. Qual o regime transitório de proteção dos vínculos laborais existentes à entrada em vigor da Lei das pessoas abrangidas pela regularização extraordinária?

Os vínculos laborais existentes, que não sejam regulados pelo Código do Trabalho, dos trabalhadores que exercem funções reconhecidas como satisfazendo necessidades permanentes dos serviços e cujos vínculos são inadequados, são prorrogados até à conclusão dos correspondentes procedimentos concursais.

Os vínculos laborais reconhecidos, que não sejam regulados pelo Código do Trabalho, que tiverem cessado pelo decurso do prazo antes da entrada em vigor desta lei iniciam nova vigência até à conclusão dos correspondentes procedimentos concursais.

IX. PUBLICITAÇÃO DE INFORMAÇÃO

FAQ.IX.1. Que informação referente ao processo de regularização extraordinária de vínculos precários deve ser publicitada? Por que entidades e de que modo?

Deve ser publicitada, no sítio da internet da entidade da administração local, a informação referente aos postos de trabalho reconhecidos pelo órgão executivo como satisfazendo necessidades permanentes sem vínculo adequado.