

PREVPAP - PERGUNTAS FREQUENTES (3.º aditamento)

1. Como são integrados os trabalhadores recrutados na sequência dos procedimentos concursais?

A integração é efetuada mediante a constituição de vínculos de emprego público por tempo indeterminado.
(Cfr. alínea a) do n.º 1 do artigo 8.º da Lei n.º 112/2017)

2. Como se constitui o vínculo de emprego público?

O vínculo de emprego público constitui-se, em regra, por contrato de trabalho em funções públicas.
(Cfr. artigo 7.º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho)

3. A constituição do vínculo de emprego público está sujeita a publicação?

Sim. A constituição do vínculo de emprego público encontra-se sujeita a publicação na 2.ª série do Diário da República.
(Cfr. alínea b) do n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho)

4. A integração do trabalhador, em termos de posicionamento remuneratório, tem em conta a remuneração auferida durante o período em que desempenhou funções a título precário?

Não. A integração do trabalhador em órgãos ou serviços abrangidos pela LTFP não tem em conta a remuneração auferida pelo mesmo durante o período em que desempenhou funções a título precário. O trabalhador é posicionado na 1ª posição remuneratória da categoria base ou da categoria única da carreira de integração, respetivamente, em carreiras pluricategoriais e carreiras unicategoriais. Excecionam-se os trabalhadores recrutados para a carreira/categoria de técnico superior, que são posicionados na 2ª posição remuneratória.
(Cfr. artigo 12.º da Lei n.º 112/2017)

5. Há lugar a período experimental após a constituição do vínculo de emprego público?

Sim. Contudo, o tempo de serviço já prestado é contabilizado para efeitos de duração do decurso do período experimental, sendo o mesmo dispensado quando aquele tempo de serviço seja igual ou superior à duração prevista para o período experimental da carreira de integração.
(Cfr. artigo 11.º da Lei n.º 112/2017)

6. Em que momento se opera a reconstituição da carreira?

Os efeitos da reconstituição da carreira iniciam-se a partir da data de início da atividade constante no contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado a celebrar entre o empregador público e o trabalhador imediatamente após a integração deste na carreira.
(Cfr. artigos 7.º, 8.º e 13.º da Lei n.º 112/2017 e alínea e) do n.º 2 do artigo 40.º da LTFP)

7. O tempo de serviço anterior releva para efeitos de reconstituição da carreira?

Sim. Após a integração na carreira com o correspondente posicionamento remuneratório inicial na base da carreira (ou na 2.ª posição remuneratória no caso da carreira/categoria de técnico superior), o tempo de exercício de funções releva para o desenvolvimento da carreira, designadamente para efeito de alteração do posicionamento remuneratório.
(Cfr. n.º 1 do artigo 13.º da Lei n.º 112/2017)

PREVPAP - PERGUNTAS FREQUENTES (3.º aditamento)

8. Qual o tempo de serviço a ter em conta para efeitos de reconstituição da carreira?

Para efeitos de reconstituição da carreira, apenas deverá ser considerado o período de exercício de funções na situação que deu origem à regularização extraordinária, porquanto foi o único sob o qual existiu um juízo quanto à sua inadequação.

O tempo de serviço relevante para efeitos de reconstituição da carreira nos termos do n.º 1 do artigo 13.º da Lei n.º 112/2017, de 29 de dezembro, é apenas aquele correspondente ao exercício de funções que deu origem à regularização extraordinária, uma vez que o objetivo do programa era a regularização de necessidades permanentes tituladas por vínculo jurídico inadequado.

Assim, pode ser considerado o tempo em que o trabalhador, cumulativamente:

- a) Exerceu as mesmas funções que desempenhou no período entre 1 de janeiro e 4 de maio de 2017;
- b) Esteve ao abrigo de Contrato de Trabalho outorgado pelo Ministério da Educação.

(Cfr. n.º 2 do artigo 2.º e n.º 1 do artigo 13.º da Lei n.º 112/2017)

9. De que forma pode ocorrer a alteração do posicionamento remuneratório devido à contagem do tempo de serviço anterior?

Para efeitos de alteração do posicionamento remuneratório, apenas deverão ser considerados os pontos resultantes das avaliações do desempenho realizadas durante o período de exercício de funções na situação que deu origem ao processo de regularização, contabilizados até ao fim do ciclo avaliativo imediatamente anterior. Assim, ocorrendo a regularização da carreira de um trabalhador no ano civil de 2020, deverão relevar as avaliações do desempenho até ao ciclo avaliativo 2017-2018, inclusive, se tal período corresponder ao exercício de funções na situação que deu origem ao processo de regularização.

10. Como pode ser suprida a ausência de uma avaliação de desempenho válida durante o período ou períodos do exercício de funções?

Na ausência de uma avaliação de desempenho válida durante o período ou períodos do exercício de funções, deve atuar como fator de suprimento dessa ausência de avaliação, a ponderação curricular prevista no artigo 43.º do SIADAP 3, com as necessárias adaptações, que se traduz numa apreciação do currículo do trabalhador, em que são considerados, entre outras componentes: as habilitações académicas e profissionais; a experiência profissional e a valorização curricular, bem como o exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social.

(Cfr. n.º 2 do artigo 13.º da Lei n.º 112/2017, n.º 1 do artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, e n.º 1 do artigo 3.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro)

11. Havendo lugar à ponderação curricular aplica-se o princípio da diferenciação dos desempenhos?

Sim. A avaliação de desempenho por ponderação curricular é expressa através de uma valoração que respeite a escala de avaliação qualitativa e quantitativa e as regras relativas à diferenciação de desempenhos previstas pelo SIADAP 3.

(Cfr. n.º 3 do artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, e n.º 1 do artigo 9.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro)

PREVPAP - PERGUNTAS FREQUENTES (3.º aditamento)

12. A que universo deverá ser aplicado o princípio da diferenciação?

Os avaliados por ponderação curricular devem ocupar o contingente de menções de desempenho consignado no n.º 1 do art 75.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

(Cfr. n.º 2 do artigo 75.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual)

13. Como se processa a alteração da posição remuneratória?

Há lugar a alteração obrigatória para a posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que o trabalhador se encontra, independentemente dos universos definidos nos termos do artigo 158.º, quando aquele, na falta de lei especial em contrário, tenha acumulado 10 pontos nas avaliações do desempenho referentes às funções exercidas durante o posicionamento remuneratório em que se encontra, contados nos seguintes termos:

- a) Seis pontos por cada menção máxima;
- b) Quatro pontos por cada menção imediatamente inferior à máxima;
- c) Dois pontos por cada menção imediatamente inferior à referida na alínea anterior, desde que consubstancie desempenho positivo;
- d) Dois pontos negativos por cada menção correspondente ao mais baixo nível de avaliação.”

Nas avaliações que tiveram lugar até 2012, inclusive, os ciclos avaliativos eram anuais e os pontos contados do seguinte modo:

- a) Três pontos por cada menção máxima;
- b) Dois pontos por cada menção imediatamente inferior à máxima;
- c) Um ponto por cada menção imediatamente inferior à referida na alínea anterior, desde que consubstancie desempenho positivo;
- d) Um ponto negativo por cada menção correspondente ao mais baixo nível de avaliação.

(Cfr. n.º 7 do artigo 156.º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho)

14. Pode haver lugar a mais que uma alteração da posição remuneratória?

Sim. Têm lugar as alterações remuneratórias correspondentes à divisão do número de pontos por 10, sem arredondamento.

15. Os trabalhadores podem fazer "transitar" os dias de férias vencidas e não gozados adquiridos no âmbito da relação laboral anterior para o vínculo de emprego público?

Sim. Encontrando-se o trabalhador previamente vinculado ao abrigo de uma modalidade de emprego público, este poderá “transportar” consigo, para a nova modalidade de emprego público por tempo indeterminado, as férias vencidas e não gozadas referentes ao vínculo anterior. Assim, não haverá lugar ao pagamento de qualquer valor a título de cessação do contrato de trabalho, designadamente de férias vencidas e não gozadas ou férias vincendas.

(Cfr. n.º 1 do artigo 245.º do Código do Trabalho, a contrario sensu)