

Dúvidas frequentes sobre o programa de regularização dos vínculos precários no setor público

23 Maio, 2017

O programa de regularização dos precários do Estado arrancou no dia 18 de maio de 2017 e chegou ao fim em abril de 2023. Apresentamos as respostas às dúvidas que possam surgir sobre a concretização deste processo, há muito defendido pelo SEP. Esta é uma informação oficial do website deste programa.

1 – A quem se destina o programa de regularização extraordinária dos vínculos precários na Administração Pública e no setor empresarial do Estado (PREVPAP)?

Aos trabalhadores da Administração direta e indireta do Estado que, em algum momento do período de 1 de janeiro de 2017 a 4 de maio de 2017, tenham exercido funções sujeitas a poder hierárquico, de disciplina e direção, e a horário de trabalho, bem como a trabalhadores do setor empresarial do Estado, quando em ambos os casos as funções em causa correspondam a necessidades permanentes e os trabalhadores não tenham vínculo jurídico adequado.

2 – Há carreiras que não são abrangidas?

Sim. O PREVPAP não abrange carreiras em relação às quais exista legislação reguladora da integração extraordinária de pessoal que exerça funções correspondentes a necessidades permanentes. Estão nesta situação os docentes com contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo, dos estabelecimentos públicos de educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário da rede do Ministério da Educação.

Também não abrange situações em que o trabalhador, por força de legislação específica, tenha um vínculo de duração limitada. É nomeadamente o caso dos militares das Forças Armadas que prestam serviço efetivo em regime de contrato.

3 – Os trabalhadores da Administração Local também podem aceder ao PREVPAP?

Não. Nas autarquias locais, a regularização extraordinária dos vínculos precários vai ter procedimentos ajustados às suas especificidades. O procedimento referido neste site não se aplica a trabalhadores das autarquias locais.

4 – Como é que os trabalhadores podem aceder ao programa?

Os trabalhadores podem requerer a avaliação da sua situação através da apresentação de um requerimento. Se não o fizerem, os dirigentes máximos dos órgãos, serviços ou entidades devem comunicar as situações

suscetíveis de serem abrangidas e que não tenham sido objeto de requerimento. Os dirigentes incluem nessas comunicações as situações que as associações sindicais e as comissões de trabalhadores lhes transmitam e que igualmente correspondam a necessidades permanentes e sem o adequado vínculo laboral.

5 – As pessoas que estão a exercer funções ao abrigo de Contratos Emprego-Inserção ou Contratos Emprego-Inserção+ podem requerer a avaliação da sua situação?

Há um procedimento específico em relação a quem exerce funções ao abrigo de Contratos Emprego-Inserção ou Contratos Emprego-Inserção+. Essas pessoas podem ver a sua situação avaliada pelas Comissões de Avaliação Bipartida (CAB) mas ficam dispensadas de apresentar requerimentos. São os dirigentes máximos dos órgãos, serviços ou entidades quem procede ao levantamento e comunica essas situações.

6 – Como é que os trabalhadores podem apresentar os requerimentos?

O requerimento está disponível no [Portal do Governo](#) e no website www.prevpap.gov.pt.

Os trabalhadores podem entregar os requerimentos através do preenchimento do [formulário eletrónico](#). Os requerimentos também podem ser entregues em [papel](#), para o que está também disponível um modelo de requerimento que podem preencher, imprimir e enviar pelo correio à CAB da correspondente área governativa.

7 – Os trabalhadores podem juntar aos requerimentos, seja em formulário eletrónico ou em papel, o “*curriculum vitae*” ou outros documentos?

Não. O formulário eletrónico não permite a junção de documentos e o modelo em papel não a refere. As informações que constam do requerimento e as que o órgão, serviço ou entidade onde o trabalhador desempenha funções prestará em seguida serão suficientes para esclarecer os dois aspetos necessários: se as funções que o trabalhador exerce correspondem a necessidades permanentes e, em caso afirmativo, se o vínculo ao abrigo do qual o trabalhador exerce as funções é adequado.

Se, posteriormente, for necessário utilizar dados relativos à situação laboral do trabalhador existentes no órgão, serviço ou entidade onde desempenha funções, os mesmos podem ser obtidos imediatamente caso o trabalhador, no requerimento, autorize a Comissão de Avaliação Bipartida a aceder aos dados pessoais e demais dados relativos à sua situação laboral existentes no órgão, serviço ou entidade do setor empresarial do Estado onde desempenha funções, ficando o(a) requerente dispensado(a) de eventuais pedidos posteriores relativos a esses dados. Caso não tenha dado essa autorização, poderá ser-lhe solicitado que apresente dados ou documentos posteriormente. Em qualquer uma das situações, não devem ser anexados quaisquer documentos ao requerimento.

8 – Qual é o prazo para apresentar os requerimentos?

Os trabalhadores podem apresentar os requerimentos no período de 11 de maio a 30 de junho de 2017.

9 – O que acontece se o trabalhador apresentar o requerimento fora do prazo, ou não fizer nada?

Terminado o prazo para apresentação dos requerimentos, os dirigentes máximos devem, nos 30 dias seguintes, comunicar as situações suscetíveis de serem abrangidas pelo PREVPAP e que não tenham sido objeto de requerimentos, ou em que os mesmos tenham sido apresentados fora do prazo. É nestas comunicações que os dirigentes incluem as situações que as associações sindicais e as comissões de trabalhadores lhes transmitam.

10 – Será analisada a situação atual do trabalhador ou a do momento em que o respetivo contrato foi celebrado?

Será 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. Por isso, pode suceder que um trabalhador tenha sido inicialmente contratado para a satisfação de uma necessidade temporária, com um vínculo precário e, posteriormente, terminada essa necessidade, tenha continuado a exercer funções agora orientadas para a satisfação de necessidades permanentes.

11 – 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.

12 – Como se avalia se o vínculo jurídico é adequado?

A avaliação do vínculo jurídico ao abrigo do qual o trabalhador 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 do 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 relativamente ao órgão ou serviço da Administração Pública; se assim for, o contrato em causa é adequado ao exercício das funções. Se, pelo contrário, o órgão ou serviço da Administração exercer poderes de direção e disciplina sobre o trabalhador e determinar o horário de trabalho

deste, verifica-se que o vínculo assente no contrato de prestação de serviço não é adequado a esse modo de exercício das funções, o qual, na verdade, corresponde a trabalho subordinado.

Em termos idênticos, quando se trate de entidade do setor empresarial do Estado, 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.

13 – Quem analisa os pedidos constantes dos formulários?

São as Comissões de Avaliação Bipartida (CAB), existentes em todas as áreas de governação e formadas por representantes ministeriais, dos serviços e das associações sindicais.

14 – Como é que o processo vai decorrer?

Logo que receba o requerimento, o presidente da CAB pede ao dirigente máximo do órgão, serviço ou entidade do setor empresarial do Estado que informe se o trabalhador em causa assegura uma necessidade permanente. O dirigente deve responder nos 10 dias úteis seguintes. Em seguida, a CAB emite um parecer sobre se as funções exercidas correspondem a uma necessidade permanente, que pode ser concordante com o entendimento do dirigente máximo ou divergir dele. Os representantes sindicais membros da CAB, com os elementos de informação de que disponham, podem ter um papel especialmente relevante nesta ponderação. Caso se entenda que as funções em causa correspondem a uma necessidade permanente, a CAB avalia se o vínculo ao abrigo do qual as funções são exercidas é adequado a esse exercício.

Os pareceres da CAB carecem de homologação pelo Governo.

As situações de exercício de funções que correspondam a necessidades permanentes e que sejam enquadradas em vínculos jurídicos inadequados constituem as que, na fase seguinte, serão objeto de regularização extraordinária.

15 – Os trabalhadores serão informados do resultado da avaliação das situações de exercício de funções que lhes dizem respeito?

Sim, depois da homologação pelo Governo dos pareceres da CAB. As comunicações serão feitas por correio eletrónico para os trabalhadores que concordem em receber por esta via as notificações decorrentes do pedido de avaliação (o que podem declarar ao preencher o formulário do requerimento); caso contrário, as comunicações serão enviadas pelo correio para a residência dos trabalhadores, indicada no requerimento.

16 – O trabalhador poderá contestar a decisão homologada pelo Governo?

Sim. Os trabalhadores podem opor-se às conclusões resultantes dos pareceres das CAB, depois da homologação ministerial, através de reclamação regulada pelo Código do Procedimento Administrativo, ou de meios contenciosos de impugnação.

17 – E quando terá lugar a regularização das situações?

A terceira e última fase do programa de regularização extraordinária decorrerá em 2018. Na Administração Pública, uma vez criados os lugares necessários nos mapas de pessoal e assim que os órgãos ou serviços tenham as dotações orçamentais adequadas, decorrerão os procedimentos para recrutamento dos trabalhadores, com base em regime a definir em lei da Assembleia da República.