

Determinação das regras a aplicar no processo de reconstituição da carreira dos trabalhadores que ingressaram no âmbito da regularização extraordinária dos vínculos precários (PREVPAP)

Considerando:

- 1 . O disposto no n.º 1 do art.º 13.º da Lei n.º 112/2017, de 29 de dezembro, estabelece que 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 efeitos de alteração do posicionamento remuneratório, com ponderação de um critério de suprimento da ausência de avaliação de desempenho em relação aos anos abrangidos, a qual produz efeito a partir do momento de integração na carreira;
- 2 . Que para efeitos de alteração de posicionamento remuneratório, na ausência de avaliação de desempenho, deve ser observado o disposto no artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redacção actual, ou seja, a avaliação deve ser efectuada através de ponderação curricular, com as necessárias adaptações, conforme determina o n.º 2 do art.º 13.º de Lei n.º 112/2017, de 29 de dezembro;
- 3 . Será realizada a reunião do Conselho de Coordenação de Avaliação no dia 21 de março de 2022, que tem como ponto 1 da ordem de trabalhos, a definição dos Critérios de Avaliação por Ponderação Curricular - Reconstituição das Carreiras dos Trabalhadores (PREVPAP);
- 4 . O procedimento a adotar para a reconstituição da carreira, nos termos do n.º 1 e 2 do art.º 13.º da Lei n.º 112/2017, de 29 de dezembro, é:
 - a) A reconstituição da carreira deve ser feita por referência ao tempo de serviço, mas apenas deverá ser considerado o período de exercício de funções ininterruptas, na situação que deu origem à regularização extraordinária, porquanto foi o único sob o qual existiu um juízo quanto à sua inadequação.
 - b) Havendo lugar a alteração de posicionamento remuneratório, essa alteração tem efeito à data da celebração do contrato e integração na carreira;
 - c) Para efeito de alteração do posicionamento remuneratório, e na ausência de avaliação de desempenho, deve ser observado o disposto no artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua actual redacção, isto é, deve atuar como fator de ponderação e suprimento dessa ausência de

avaliação, a ponderação curricular prevista no artigo 43.º da Lei do SIADAP, com as necessárias adaptações;

d) A ponderação curricular traduz-se numa apreciação do currículo do trabalhador, em que são considerados, entre outros componentes:

- As habilitações académicas e profissionais;
- A experiência profissional e a valorização curricular;
- O exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social.

e) Aplica-se o disposto no Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro, que estabelece os critérios a aplicar na realização da ponderação curricular prevista no artigo 43.º do SIADAP, bem como os procedimentos a que a mesma deve obedecer;

f) A 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 prevista pelo SIADAP (quotas);

g) As quotas têm de ser observadas;

h) O suprimimento da ausência de avaliação do trabalhador, feito através da ponderação curricular, deverá resultar numa única avaliação que respeite aos períodos em falta (sejam estes um único ou vários ciclos avaliativos);

i) Releva apenas o tempo de serviço prestado na situação funcional que deu origem ao contrato, sendo de excluir formas interpoladas de desempenho de funções, ao serviço do empregador público onde regulariza o vínculo, ou a diferentes empregadores públicos.

Vizela, 14 de março de 2022

O Presidente da Câmara Municipal

(Victor Hugo Machado da Costa Salgado de Abreu, Dr.)

