



DIREÇÃO-GERAL DA QUALIFICAÇÃO
DOS TRABALHADORES EM FUNÇÕES PÚBLICAS

Sistema de Requalificação

Lei n.º 80/2013, de 28 de novembro

Centro de Estudos Judiciários
Maio 2014

Âmbito de aplicação objetivo

(artigo 3.º da Lei n.º 80/2013)

- Todos os órgãos e serviços da administração direta e indireta do Estado
- Instituições de ensino superior públicas
- Serviços da administração autárquica (Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro)
- Órgãos e serviços da administração regional (adaptação por diploma próprio)

Âmbito de aplicação subjetivo

(artigo 2.º da Lei n.º 80/2013)

- Trabalhadores que exercem funções públicas, independentemente da modalidade de constituição da relação jurídica de emprego público ao abrigo da qual exercem funções
- Trabalhadores cujo regime aplicável conste de lei especial, nos termos da Lei n.º 12 -A/2008, de 27 de fevereiro

Colocação em situação de requalificação

➡ Movimentos de reorganização (artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 200/2006, de 25 de Outubro)

Extinção de serviços – cessação de todas as atividades sem transferência de atribuições ou competências

Fusão de serviços – transferência total de atribuições e competências de um ou mais serviços que se extinguem, para um ou mais serviços existentes ou a criar

Reestruturação de serviços – alteração da natureza jurídica ou de atribuições, competências ou estrutura orgânica interna

➡ Racionalização de efetivos – alteração no número de efetivos, carreiras ou áreas funcionais dos RH necessários ao adequado funcionamento do serviço ou por motivos decorrentes de desequilíbrio económico – financeiro estrutural e continuado (artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 200/2006 e artigo 4.º da Lei n.º 80/2013)

Processo de extinção

Todas as operações e decisões necessárias à cessação das atividades, à mobilidade geral ou à colocação em situação de requalificação dos RH e à reafetação de outros recursos
(n.º 1 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 200/2006)

- Decorre após a entrada em vigor do diploma que a determina, sob a responsabilidade do dirigente máximo (n.º 2 e n.º 4 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 200/2006)
- Decorre igualmente o período de mobilidade voluntária dos trabalhadores (BEP) (artigo 5.º da Lei n.º 80/2013)
- Cessam funções os trabalhadores que se encontrem no serviço extinto em período experimental, regime de comissão de serviço ou mobilidade (artigo 6.º e cfr n.º 7 do artigo 16.º da Lei n.º 80/2013)
- Os trabalhadores do serviço extinto que exerçam funções noutro serviço num dos regimes referidos mantêm -se no exercício dessas funções (n.º 2 do artigo 6.º da Lei n.º 80/2013 e cfr n.º 7 do artigo 16.º da Lei n.º 80/2013)
- Os trabalhadores do serviço extinto em qualquer situação de licença sem vencimento ou remuneração mantêm-se nessa situação, aplicando-se-lhes o respetivo regime e sendo colocados em situação de requalificação quando cessar a licença (artigo 7.º da Lei n.º 80/2013)

Processo de fusão

Todas as operações e decisões necessárias à transferência total das atribuições e competências do serviço, à reafetação e eventual colocação em situação de requalificação de RH e à reafectação dos restantes recursos (n.º 1 do artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 200/2006)

- Decorre após a entrada em vigor do diploma que a determina, sob a responsabilidade do dirigente máximo do serviço integrador com a colaboração dos titulares de idênticos cargos dos serviços extintos (n.º 2 e n.º 4 do artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 200/2006)
- No caso de pluralidade de integradores, é designado o responsável pela coordenação do processo de fusão, por despacho do(s) membro(s) do Governo da tutela (n.º 3 do artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 200/2006)
- Os trabalhadores do(s) serviço(s) extinto(s) em qualquer situação de licença sem vencimento ou remuneração mantêm-se nessa situação, aplicando-se-lhes o respetivo regime e sendo colocados em situação de requalificação quando cessar a licença (n.º 2 do artigo 7.º da Lei n.º 50/2013)

Processo de reestruturação

Todas as operações e decisões necessárias à concretização das alterações introduzidas na natureza jurídica, atribuições, competências ou estrutura orgânica interna do serviço, à reafetação dos seus recursos e à eventual colocação de RH em situação de requalificação (n.º 1 do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 200/2006)

- Decorre após a entrada em vigor do ato que a determina, sob a responsabilidade do dirigente máximo do serviço (n.º 2 do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 200/2006)
- Decorre sob a responsabilidade do dirigente máximo do serviço reestruturado com a colaboração dos titulares de idênticos cargos dos serviços integradores, no caso de reestruturação com transferência de atribuições ou competências (n.º 3 do artigo 6.º e n.º 2 do artigo 5.º ambos do Decreto-Lei n.º 200/2006)
- No caso de pluralidade de integradores, é designado o responsável pela coordenação do processo de reestruturação, por despacho do(s) membro(s) do Governo da tutela (n.º 3 do artigo 6.º e n.º 3 do artigo 5.º ambos do Decreto-Lei n.º 200/2006)

Processo de racionalização de efetivos

Todas as operações e decisões necessárias à avaliação dos recursos humanos do serviço para efeitos de eventual decisão sobre o reconhecimento do seu desajustamento face a objetivos, atribuições, atividades e necessidades de funcionamento e sobre a sua colocação em situação requalificação (n.º 1 do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 200/2006)

- Decisão fundamentada em conclusões e recomendações de relatórios de auditoria ou estudos de avaliação organizacional ou em resultados de ações de racionalização e simplificação administrativas (n.º 2 e n.º 3 do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 200/2006)
- No caso de motivos decorrentes de desequilíbrio económico–financeiro estrutural e continuado, após demonstração em relatório fundamentado e na sequência de processo de avaliação, de que os efetivos se encontram desajustados face às necessidades das atividades que prossegue e aos recursos financeiros que estruturalmente lhe possam ser afetos (n.º 2 do artigo 4.º da Lei n.º 80/2013)
- Pode ainda ocorrer por motivo de redução de postos de trabalho ou necessidades transitórias decorrentes do planeamento e organização da rede escolar (n.º 2 do artigo 4.º da Lei n.º 80/2013)

Processo de
racionalização de
efetivos decorrente
de desequilíbrio
económico-
financeiro estrutural
e continuado
(n.º 2 do artigo 4.º da Lei
n.º 80/2013)

- Competência do dirigente máximo do órgão ou serviço que deve fundamentar, instruir e submeter superiormente o processo
- Colhe o parecer técnico da entidade responsável pelo programa orçamental (n.º 3 do artigo 4.º da Lei n.º 80/2013)
- Constatação de que os efetivos existentes estão desajustados face às necessidades do órgão ou serviço e face às disponibilidades orçamentais existentes:
 - Processo de avaliação (Ex. mapas de pessoal; Quadro de Avaliação e Responsabilização (QUAR); planos de atividades; balanços Sociais; avaliações/auditorias de entidades externas; estudos de avaliação organizacional; outros instrumentos de gestão)
 - Demonstração em relatório fundamentado (Ex. alterações nos objetivos da entidade; libertação de tarefas em função da concentração de responsabilidades ao abrigo dos serviços partilhados ou centralizados; alterações tecnológicas, com aumento da informatização dos serviços; reorganização e/ou simplificação de procedimentos; diminuição do volume de trabalho, nomeadamente, por alterações de mercado)
- Despacho do membro do Governo responsável pela gestão do programa orçamental

Procedimento

- Elaboração de mapa comparativo entre o número de efetivos existentes e o número de postos de trabalho necessários para assegurar a prossecução das atribuições e realização de objetivos (número fundamentado e em conformidade com disponibilidades orçamentais) (n.º 2 do artigo 9.º da Lei n.º 80/2013)
- Os mapas de efetivos incluem os trabalhadores que exercem funções em período experimental, comissão de serviço ou mobilidade, excluindo aqueles que exerçam funções noutra serviço ou se encontrem em situação de licença sem vencimento ou remuneração (n.º 6 do artigo 9.º da Lei n.º 80/2013)
- Os mapas são aprovados pelos respetivos membros do Governo (LVCR) (n.º 5 do artigo 9.º da Lei n.º 80/2013)
- As comissões de serviço do pessoal dirigente seguem o regime constante do seu estatuto próprio (n.º 7 do artigo 9.º da Lei n.º 80/2013)
- Se o número de postos de trabalho necessários for inferior ao número de efetivos existentes no serviço há lugar à colocação de pessoal em situação de requalificação, sendo igualmente promovidas as diligências legais necessárias à cessação das relações jurídicas de emprego público constituídas por tempo determinado ou determinável de que o serviço não careça (n.ºs 8 e 9 do artigo 9.º da Lei n.º 80/2013)

Métodos de seleção a utilizar
(Artigo 10.º da Lei n.º 80/2013)

Avaliação do
desempenho

Trabalhadores da mesma carreira
objeto de avaliação no último ano
pelo mesmo sistema

Avaliação de
competências

Em qualquer situação

Despacho do dirigente fixando o universo de trabalhadores abrangidos e o âmbito de aplicação por carreira, área de atividade, nível habilitacional ou área de formação e área geográfica



Listas nominativas por ordem decrescente, notificadas por escrito aos interessados

Aplicação dos métodos de seleção

Avaliação do desempenho (artigo 11.º da Lei n.º 80/2013)

- Última avaliação qualitativa
- Última avaliação quantitativa
- Avaliação «Resultados»
- Última avaliação anterior
- Tempo relevante na carreira
- Tempo no exercício de funções públicas

Avaliação de competências (artigo 12.º da Lei n.º 80/2013)

- Avaliação de competências profissionais relevantes
- Experiência profissional relevante

Audição do trabalhador

Possibilidade de prestação de provas
Avaliação do nível de adaptação aos PTs

Colocação na situação de requalificação

- A possibilidade de colocação em situação de requalificação abrange todos os trabalhadores com vínculo por tempo indeterminado com a AP (n.º 4 do artigo 15.º da Lei n.º 80/2013)
- Apenas os trabalhadores com nomeação à data da entrada em vigor da LVCR (1 de março de 2008) podem permanecer nesta situação sem limites – Para os restantes o limite é 1 ano, findo o qual o vínculo cessa (n.ºs 4 e 5 do artigo 15.º da Lei n.º 80/2013)
- O trabalhador mantém a categoria, escalão, índice ou posição e nível remuneratórios detidos na origem, à data da colocação em requalificação (n.º 1 do artigo 20.º da Lei n.º 80/2013)
- O trabalhador em SR não perde essa qualidade quando exerça funções por tempo determinado ou determinável, designadamente através de instrumentos de mobilidade (n.º 3 do artigo 20.º da Lei n.º 80/2013)

Fases

1.ª Fase (17.º da Lei n.º 80/2013)

- 12 meses seguidos ou interpolados após a colocação em SR
- Reforço das capacidades profissionais do trabalhador
- Melhores condições de empregabilidade
- Identificação de capacidades, motivações e vocações
- Orientação profissional
- Elaboração e execução de plano de requalificação (formação profissional) e a avaliação dos resultados obtidos



processo de desenvolvimento profissional
individualmente acompanhado e profissionalmente
orientado

2.ª Fase (n.º 6 do artigo 17.º da Lei n.º 80/2013) – Sem termo pré-definido
Enquadramento específico não aplicável

Remuneração

(artigo 18.º da Lei n.º 80/2013)

1.ª fase

- 60% (remuneração base mensal)
- Com o limite máximo de 3 IAS's (1.257,66€)

2.ª fase

- 40% (remuneração base mensal)
- Com o limite máximo de 2 IAS's (838,44€)

A remuneração não pode ser inferior à retribuição mínima mensal garantida
(sem prejuízo do disposto no nº 4 do artigo 22.º da Lei n.º 80/2013)

Direitos 1.ª fase (artigo 21.º da Lei n.º 80/2013)

- Remuneração a que tiver direito sujeita a atualização nos mesmos termos do pessoal em efetividade de funções —→ Garantia da retribuição mínima mensal garantida (RMMG)
- Subsídios de férias e de Natal
- Prestações familiares e restante proteção social (inclui as regalias dos SS da AP e os benefícios da ADSE)
- Férias e licenças
- Apresentação a procedimento concursal
- Realização de um programa de formação específico

Direitos 1ª fase (cont.)

- Contabilização do tempo de permanência em SME/SR, para efeitos de aposentação e de antiguidade na função pública, na carreira e na categoria
- Exercício de funções a título transitório goza dos mesmos direitos do pessoal com idênticas funções da entidade para a qual presta serviço
- Trabalhadores integrados em carreiras especiais podem consolidar a mobilidade em carreira geral (mobilidade intercarreiras)
- Exercício de atividade profissional privada remunerada, nos termos da lei, ou seja, sujeita a autorização prévia

Direitos 1.ª fase (cont.)

- Licença sem vencimento ou remuneração, nos termos da lei;
- Direito a requerer cessação do vínculo, estando a pelo menos 5 anos da idade legal de reforma, com uma compensação calculada em uma remuneração base mensal (de referência), por cada ano completo de antiguidade, com o limite de 30 anos

Direitos 2.ª fase (artigo 22.º da Lei n.º 80/2013)

- Todos os direitos previstos para a 1.ª fase com exceção do programa de formação específico
- Exercício da atividade profissional privada remunerada, dispensando autorização (apenas com comunicação)



Sempre que a remuneração privada exceda a RMMG, a remuneração em requalificação é reduzida no correspondente ao valor que exceda a RMMG

Exemplo: Um salário de 800€ no setor privado acarreta uma redução da remuneração em requalificação de 315€ (800€-485€)

Acumulação de funções 2.ª fase (artigo 22.º da Lei n.º 80/2013)

- A redução da remuneração em requalificação tem como limite o valor da RMMG

(Exemplo: A redução de 315€ anterior tem como limite mínimo 485€. Assim, se a remuneração em requalificação for de 500€ (decorrente de um salário de referencia de 1.250€), a redução será apenas de 15€)

- No entanto, se a soma das remunerações (pública e privada), for superior ao valor que o trabalhador auferia a data de colocação em requalificação, o limite da RMMG não é aplicado

(Exemplo: Como a soma da remuneração privada (800€) com a pública (500€) é superior ao salário de referencia (1250€), a remuneração pública corrigida deixa de ter como limite mínimo os 485€)

- Quando o limite da RMMG deixa de ser aplicado, passa a existir outro limite: a soma final das duas remunerações não pode ser inferior à remuneração à data de entrada em requalificação

(Exemplo: Neste caso a redução pode ser superior a 15€, mas a soma da remuneração privada (800€) com a pública não pode ser inferior ao salário de referência (1250€), resultando assim numa remuneração final de 450€ (redução de 50€)

Deveres

(artigo 23.º da Lei n.º
80/2013)

- Os mesmos dos trabalhadores que exercem funções (*exceto os relacionados com o exercício efetivo de funções*)
- Ser opositor a procedimentos concursais abertos para a sua categoria e deles não desistir injustificadamente (justificação – férias e doença, por exemplo) desde que:
 - Sejam abertos para categoria não inferior à detida e,
 - Sejam observadas as regras de mobilidade previstas na lei (cfr. artigo 61.º da LVCR)
- Aceitar o reinício de funções em qualquer modalidade de mobilidade
- Comparecer à aplicação de métodos de seleção
- Frequentar as ações de formação profissional para que for convocado
- Comunicar qualquer alteração relevante da sua situação

Deveres

(Cfr. n.ºs 5 e 6 do artigo 23.º da Lei n.º 80/2013)

- Desistência (injustificada) do procedimento de seleção obrigatório
- Recusa sem fundamentação do reinício de funções em Serviço
- Faltas (injustificadas) aos métodos de seleção
- Recusa ou desistência injustificada à frequência de ações de formação profissional

Procedimento
disciplinar

Pena de
demissão

Cessação e Suspensão (artigo 19.º da Lei n.º 80/2013)

Cessação

- Reinício de funções por tempo indeterminado
- Aposentação ou reforma
- Cessação do CTFP
- Aplicação de pena de demissão ou despedimento

Suspensão

- Reinício de funções por tempo determinado ou determinável
- Reinício de funções em posto de trabalho que só possa ser ocupado por tempo determinado ou determinável
- Decurso período experimental
- Licença sem vencimento ou remuneração

O trabalhador em situação de requalificação pode reiniciar funções em qualquer órgão ou serviço, a título transitório ou por tempo indeterminado, determinado ou determinável, desde que reúna os requisitos legalmente fixados para o efeito
(n.º 1 do artigo 25.º da Lei n.º 80/2013)

Modalidades de Reinício de funções

- No âmbito do procedimento prévio (n.º 7 do artigo 23.º e artigo 24.º ambos da Lei n.º 80/2013)
- Por candidatura aos procedimentos concursais comuns (artigo 25.º da Lei n.º 80/2013)
- Por mobilidade interna (na carreira ou intercarreiras) (artigo 26.º da Lei n.º 80/2013)
- Por acordo de cedência de interesse público (artigos 27.º e 28.º da Lei n.º 80/2013)

Procedimento Prévio (artigo 24.º da Lei n.º 80/2013, regulamentado pela Portaria n.º 48/2014, de 26 de Fevereiro)

- Procedimento prévio à contratação em regime de prestação de serviços ou recrutamento de trabalhador
 - Declaração indicando quais os trabalhadores com perfil para suprir as necessidades identificadas (n.º 1 do artigo 5.º e artigo 6.º ambos da Portaria n.º 48/2014)
 - Declaração de inexistência (n.º 5 do artigo 24.º da Lei n.º 80/2013 e artigo 7.º da Portaria n.º 48/2014)
- No âmbito deste procedimento, não pode haver exclusão de candidatos indicados ou validados pela entidade gestora (n.º 3 do artigo 24.º da Lei n.º 80/2013)
- Possibilidade de auto-proposta a procedimento prévio por parte dos trabalhadores em SR (n.º 5 do artigo 4.º da Portaria n.º 48/2014)
- Regulamentado pela Portaria nº 48/2014, de 26 de fevereiro (entrada em vigor em 28 de março)

Procedimento Concursal Comum

- Trabalhadores em requalificação podem concorrer a qualquer procedimento concursal para o qual tenham os requisitos
- O INA pode indicar, cumprindo os requisitos da lei, trabalhadores em requalificação para procedimentos concursais (n.ºs 3 e 4 do artigo 23.º da Lei n.º 80/2013)
- Têm preferência no provimento do posto de trabalho quando aprovados no concurso (artigo 54.º da LVCR)

Mobilidade interna (artigo 26.º da Lei n.º 80/2013)

- Formaliza-se através do pedido do serviço onde vai reiniciar funções
- Prazo máximo de 18 meses
- Possibilidade de consolidação, por decisão da entidade, ao fim de 6 meses (para trabalhador inserido na carreira ou não) (n.º 2 do artigo 25.º e n.º 5 do artigo 21.º ambos da Lei n.º 80/2013)
- O trabalhador não pode recusar o reinício de funções desde que o posto de trabalho (em categoria não inferior à detida), se encontre nos limites geográficos previstos para a mobilidade interna (n.º 7 do artigo 23.º da Lei n.º 80/2013)

Cedência de interesse público (artigos 27.º e 28.º da Lei n.º 80/2013)

- Reinício de funções em entidades do setor empresarial do Estado e dos setores empresariais regionais, intermunicipais e municipais, entidades administrativas independentes, entidades reguladoras, associações públicas, fundações públicas de direito público e de direito privado, outras pessoas coletivas da administração autónoma e demais entidades públicas
- Reinício de funções instituições particulares de solidariedade social que celebrem protocolo com a entidade gestora do SR
- Iniciativa do trabalhador, da pessoa coletiva de direito público interessada ou da entidade gestora do sistema de requalificação, não carecendo da concordância do membro do Governo da tutela

Transição

- Os trabalhadores que se encontravam em SME passam para a fase do processo de requalificação correspondente ao tempo que detinham nessa situação (n.º 1 do artigo 47.º da Lei n.º 80/2013)
- Os trabalhadores diretamente colocados na 2.ª fase do processo de requalificação podem pedir a passagem à 1.ª fase para efeitos de acompanhamento e formação (n.º 2 do artigo 47.º da Lei n.º 80/2013)
- Os trabalhadores em situação de licença sem vencimento de longa duração, quando solicitam a cessação, são colocados em requalificação, sem direito a remuneração, excepcionando-se as licenças que preveem o regresso direto e imediato ao serviço (n.ºs 1 e 2 do artigo 35.º da Lei n.º 80/2013)
- Os trabalhadores em licença extraordinária, mantêm-se nessa situação, não havendo lugar à sua prorrogação da licença (n.º 6 do artigo 47.º da Lei n.º 80/2013; cfr. Alínea p) do n.º 9 do artigo 33.º e artigo 38.º ambos da LOE)



DIREÇÃO-GERAL DA QUALIFICAÇÃO
DOS TRABALHADORES EM FUNÇÕES PÚBLICAS

Obrigada

