

PARECER JURÍDICO N.º 23 / CCDR-LVT / 2012

Validade • Parcialmente Válido

JURISTA

MARTA ALMEIDA TEIXEIRA

ASSUNTO GESTÃO DOS RECURSOS HUMANOS

QUESTÃO

- A autarquia pretende obter esclarecimento relativamente a várias questões suscitadas no âmbito do Orçamento de Estado para 2012, aprovado pela Lei n.º 64-B/2011, de 30 de dezembro (adiante LOE para 2012).

(Gestão dos recursos humanos; Lei de Orçamento de Estado para 2012)

PARECER

Questão 1: *Face ao disposto no n.º 5 do art.º 26.º da Lei n.º 64-B/2011 que aprova o OE para 2012, para além da verificação dos requisitos constantes no n.º 2 do art.º 35.º da Lei n.º 12-A/2008, o parecer prévio vinculativo do órgão executivo do município a que alude o n.º 4 do mesmo art.º 35.º, deve ser precedido também da confirmação de inexistência de pessoal em situação de mobilidade especial apto para o desempenho das funções em causa. Pergunta-se:*

a) O parecer prévio vinculativo é aplicável quer se trate de nova contratação quer de renovação?

A celebração ou a renovação, em 2012, de contratos de aquisição de serviços com idêntico objeto e, ou, contraparte de contrato vigente em 2011, pelas autarquias locais, carecem de parecer prévio vinculativo, salvo se a situação se subsumir a das exceções constantes no n.º 6, da referida norma (cfr. n.º 4, do art. 26.º da LOE para 2012).

O disposto no n.º 8, do art. 26.º, da LOE para 2012, apenas adapta alguns aspetos do n.º 4 desta disposição legal, às autarquias locais, precisando, designadamente que, o parecer prévio vinculativo é da competência do órgão executivo.

No mesmo sentido, vão as orientações da Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), constantes no n.ºs 4 e 6, da parte IV, relativa à aquisição de serviços, do documento "FAQ's - LOE 2012", disponível em www.dgaep.gov.pt, que transcrevemos parcialmente:

"4. Que situações estão dispensadas da aplicação do artigo 26.º do LOE 2012?"

Poderão ser dispensadas as seguintes situações:

a) A celebração ou a renovação de contratos de aquisição de serviços essenciais previstos no n.º 2 do artigo 1.º da Lei n.º 23/96, de 26 de julho, alterada pelas Leis n.ºs 12/2008, de 26 de fevereiro, 24/2008, de 2 de junho, 6/2011, de 10 de março, e 44/2011, de 22 de junho, ou de outros contratos mistos cujo tipo contratual preponderante não seja o da aquisição de serviços ou em que o serviço assuma um carácter acessório da disponibilização de um bem;

b) A celebração ou a renovação de contratos de aquisição de serviços por órgãos ou serviços adjudicantes ao abrigo de acordo quadro;

c) A celebração ou a renovação de contratos de aquisição de serviços por órgãos ou serviços abrangidos pelo âmbito de aplicação da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, alterada pela Lei n.ºs 64-A/2008, de 31 de dezembro, 3-B/2010, de 28 de abril, 34/2010, de 2 de setembro, 55-A/2010, de 31 de dezembro, e 64-B/2011, de 30 de dezembro, entre si ou com entidades públicas empresariais;

d) As renovações de contratos de aquisição de serviços, nos casos em que tal seja permitido, quando os contratos tenham sido celebrados ao abrigo de concurso público em que o critério de adjudicação tenha sido o do mais baixo preço.

Nota: o tipo de contrato administrativo em que se consubstancia a aquisição de serviços não se confunde com empreitadas de obras públicas, aquisições de bens, concessões, locação de bens ou parcerias público-privadas.

(...)

» 6. O artigo 26.º da LOE 2012 aplica-se a celebrações e renovações?

Sim, o artigo 26.º da LOE 2012 aplica-se quer a celebrações quer a renovações."

PARECER JURÍDICO N.º 23 / CCDR-LVT / 2012

b) Caso se trate de renovação também terá de se verificar a inexistência de pessoal em situação de mobilidade especial?

Como se referiu, tanto a celebração como a renovação, em 2012, de contratos de aquisição de serviços com idêntico objeto e, ou, contraparte de contrato vigente em 2011, pelas autarquias locais, carecem de parecer prévio vinculativo, salvo se a situação se subsumir numa das exceções constantes no n.º 6, do art. 26.º da LOE para 2012.

Ora, a emissão do parecer prévio vinculativo depende da verificação dos seguintes requisitos (cfr. n.º 4 e 8, do art. 26.º, da LOE para 2012):

- a) Verificação do disposto no n.º 4 do artigo 35.º da [Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro](#)¹ (adiante LVCR), e **da inexistência de pessoal em situação de mobilidade especial apto para o desempenho das funções subjacentes à contratação em causa**; (sublinhado nosso)
- b) Confirmação de declaração de cabimento orçamental;
- c) Verificação do cumprimento da redução dos valores pagos, nos termos do n.º 1, do art. 26.º da LOE para 2012.

Determinando a parte final do n.º 8, do art. 26.º, da LOE para 2012, que os termos e tramitação do parecer prévio das autarquias locais, são regulados pela portaria referida no n.º 1, do art. 6.º do [Decreto – Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro](#), alterado pela [Lei n.º 3-B/2010, de 28 de abril](#).

Portaria que, até à presente data, ainda não foi publicada.

Foi, no entanto, publicada a [Portaria n.º 9/2012, de 10 de janeiro](#), que regulamenta os termos e a tramitação do parecer prévio vinculativo dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública, previsto no n.º 4, do art. 26.º, da LOE para 2012 e nos n.ºs 4 e 5, do art. 35.º, da LVCR.

Prevendo-se no n.º 3, do art. 3.º da referida portaria, que a obrigação de demonstração de inexistência de pessoal em situação de mobilidade especial entra em vigor nos termos e nas condições previstos na portaria a que se refere o n.º 2, do art. 53.º da Lei n.º 53/2006, de 7 de dezembro², que, até à presente data, ainda não foi publicada.

Em face do exposto e, pese embora a circunstância de a portaria referida no n.º 1, do art. 6.º do Decreto – Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, ainda não ter sido publicada, e de a Portaria 9/2012, de 10 de janeiro, não ser aplicável às autarquias locais, o facto é que, em termos práticos, só será possível a demonstração da inexistência de pessoal em situação de mobilidade, depois de ser publicada e de entrar em vigor a Portaria a que se refere o n.º 2, do art. 53.º da [Lei n.º 53/2006, de 7 de dezembro](#), já que, só nesse momento estará regulamentada esta obrigação.

No mesmo sentido, vão as orientações da DGAEP, constantes no n.º 19, da parte IV, relativa à aquisição de serviços, do documento "FAQ's - LOE 2012", disponível em www.dgaep.gov.pt, que transcrevemos parcialmente:

" 19. Já é obrigatória a demonstração de inexistência de pessoal em mobilidade especial?"

A obrigação de demonstração de inexistência de pessoal em situação de mobilidade especial entra em vigor nos termos e condições previstos na Portaria, a publicar, a que se refere o n.º 2 do artigo 33.º-A da Lei n.º 53/2006, de 7 de dezembro, na redação introduzida pela LOE 2012."

c) O requisito sobre a inexistência de pessoal em situação de mobilidade especial aplica-se apenas aos contratos referidos nas alíneas a) e b) do n.º 4 do art. 26.º da Lei n.º 64-B/2011 ou a necessidade de confirmação de pessoal em situação de mobilidade especial aplica-se também a toda e qualquer prestação de serviços?

O disposto no art. 26.º, da LOE para 2012, aplica-se a todas as aquisições de serviços, só a título meramente exemplificativo é que, nesta disposição legal, se referem os contratos de prestação de serviços nas modalidades de tarefa e de avença.

Assim, salvo se subsumirem a uma das situações de dispensa previstas no n.º 6.º, do art. 26.º da LOE para 2012, a renovação e a celebração, pelas autarquias, em 2012, de todos os contratos de aquisição de serviços com idêntico objeto e, ou, contraparte de contrato vigente em 2011, carecem de parecer prévio vinculativo.

¹ Com a redação que lhe foi dada pelos seguintes diplomas, Lei n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro, pelo Decreto – Lei n.º 269/2009, de 30 de setembro, Lei n.º 3-B/1010, de 28 de abril, Lei n.º 34/2010, de 2 de setembro, Lei n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro, e Lei n.º 64-B/2011, de 30 de dezembro.

² Com a redação que lhe foi dada pelas Leis n.ºs 11/2008, de 20 de fevereiro, 64-A/2008, de 31 de dezembro e 64-B/2011, de 30 de dezembro.

PARECER JURÍDICO N.º 23 / CCDR-LVT / 2012

Voltamos a mencionar que, a demonstração da inexistência de pessoal em situação de mobilidade especial apto para o desempenho das funções subjacentes à contratação em causa é um dos requisitos que tem de se encontrar verificado para que seja possível a emissão do parecer vinculativo prévio.

No entanto, em termos práticos, só será possível demonstrar a inexistência de pessoal em situação de mobilidade, depois de ser publicada e de entrar em vigor a Portaria a que se refere o n.º 2, do art. 53.º da Lei n.º 53/2006, de 7 de dezembro, já que, só nesse momento estará regulamentada a obrigação de demonstração de inexistência de pessoal em situação de mobilidade especial.

No mesmo sentido, vão as orientações da DGAEP, constantes no n.º 3, e 19 (transcrito na resposta anterior) da parte IV, relativa à aquisição de serviços, do documento "FAQ's - LOE 2012", disponível em www.dgaep.gov.pt, que transcrevemos parcialmente:

"» 3. A que contratos de aquisição de serviços é aplicável o parecer obrigatório previsto nos n.ºs 4 e 8 do artigo 26.º da LOE 2012?"

O parecer obrigatório aplica-se a todas as aquisições de serviços, designadamente contratos de prestação de serviços nas modalidades de tarefas e avenças e, ou, cujo objeto seja a consultadoria técnica, com as exceções referidas na questão seguinte (FAQ IV)."

d) No caso de a autarquia pretender efetuar um contrato de prestação de serviços na modalidade de tarefa, avença ou consultadoria técnica, para uma atividade cujo objeto não exija ao contratado estar afeto durante um dia normal de trabalho, mas apenas uma ou duas horas, também teremos de confirmar ou não a existência de pessoal em mobilidade especial?

Como já foi referido, o disposto nos n.ºs 1 e 4, do art. 26.º, da LOE para 2012, aplicam-se a todas as aquisições de serviços, com as exceções referidas no n.º 6, da mencionada norma legal.

O contrato de prestação de serviço é aquele em que uma das partes se obriga a prestar à outra certo resultado do seu trabalho intelectual ou manual, com ou sem retribuição (cfr. art.º 1154.º do [Código Civil](#)).

As duas modalidades de contrato de prestação de serviços referidas no art. 26.º da LOE para 2012, atento o disposto no art. 35.º, da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro³ (adiante LVCR), têm o seguinte objeto:

- a) O contrato de tarefa, a execução de trabalhos específicos de natureza excecional, de índole independente e uma duração pré-determinada;
- b) O contrato de avença, prestações sucessivas no exercício de profissão liberal, ou seja, funções próprias de uma determinada profissão liberal, com retribuição certa mensal.

A celebração de qualquer uma destas modalidades de contrato de prestação de serviço, só pode ter lugar quando, cumulativamente:

- a) Se trate de execução de trabalho não subordinado (ou seja, o que, sendo, prestado com autonomia, não se encontra sujeito à disciplina e à direção do órgão ou serviço contratante nem impõe o cumprimento de horário de trabalho) para a qual se revele inconveniente o recurso a qualquer modalidade da relação jurídica de emprego público;
- b) Seja observado o regime legal da aquisição de serviços;
- c) O contratado comprove ter regularizadas as suas obrigações fiscais e com a segurança social.

Atento o facto de a caracterização de trabalho não subordinado implicar o não cumprimento de horário de trabalho, em meu entender, não poderá ser celebrado um contrato de prestação de serviços, seja na modalidade de contrato de tarefa, seja na modalidade de contrato de avença, que implique a prestação de trabalho num determinado horário, sob pena de nulidade (cfr. art. 26.º da LVCR).

No que respeita a esta questão, cumpre ainda referir que, fomos informados, na sequência de reunião realizada no dia 22.03.2012, nas instalações da CCDR – LVT, onde esteve presente a Presidente da Câmara da autarquia, que o que estava subjacente a esta pergunta eram os contratos de prestação de serviços celebrados no âmbito das atividades de enriquecimento curricular, designadamente, no âmbito das atividades físicas e desportivas.

É o [Decreto – Lei n.º 212/2009, de 3 de setembro](#), que estabelece o regime aplicável à contratação de técnicos que asseguram o

³ Com a redação que lhe foi dada pelos seguintes diplomas, Lei n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro, pelo Decreto – Lei n.º 269/2009, de 30 de setembro, Lei n.º 3-B/1010, de 28 de abril, Lei n.º 34/2010, de 2 de setembro, Lei n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro, e Lei n.º 64-B/2011, de 30 de dezembro.

PARECER JURÍDICO N.º 23 / CCDD-LVT / 2012

desenvolvimento das atividades de enriquecimento curricular (AEC) no 1.º ciclo do ensino básico nos agrupamentos de escolas da rede pública, aplicando-se aos técnicos que venham a prestar funções no âmbito das AEC desenvolvidas por parte dos municípios, nos termos da alínea c), do n.º 1, do art. 2.º do [Decreto – Lei n.º 144/2008, de 28 de julho](#)⁴, ainda que os mesmos não tenham celebrado contratos de execução mas assegurem o exercício daquelas atividades.

Para assegurar necessidades temporárias de serviço no âmbito das AEC, os municípios celebram, contratos de trabalho a termo resolutivo, a tempo integral ou parcial, com técnicos especialmente habilitados para o efeito, contratos que se regem pelo disposto na LVCR e no Regime de Contrato Trabalho em Funções Públicas (RCTFP), aprovado pela [Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro](#)⁵, com as especificidades previstas no Decreto – Lei n.º 212/2009, de 3 de setembro (*ex vide* art. 3.º).

Referem-se, a título meramente exemplificativo, as seguintes especificidades:

- Contrato de trabalho celebrado tem por objeto a realização de AEC (n.º 1, do art. 4.º);
- Contrato de trabalho a termo resolutivo tem a duração mínima de 30 dias, caducando no termo do ano escolar a que respeita (n.º 2, do art. 4.º);
- A celebração do contrato de trabalho é precedida de um processo de seleção, que tem como suporte uma aplicação informática concebida pela Direção – Geral dos Recursos Humanos da Educação (n.ºs 1 e 2, do art. 6.º);
- A utilização da aplicação informática para a divulgação e a inscrição do processo de seleção é obrigatória, sem prejuízo da utilização e outros suportes (n.º 3, do art. 6.º);
- A realização do processo de seleção é previamente publicitada, pelo município, em jornais de expansão nacional e regional, através de um anúncio que indique a data da divulgação da oferta de trabalho (n.º 5, do art. 6.º);
- Terminado o período de inscrição, o município procede ao apuramento e seleção dos candidatos à contratação, é elaborada uma lista de ordenação (art. 7.º).

As normas a observar pelos estabelecimentos públicos de educação e ensino nos quais funciona a educação pré-escolar e o 1.º ciclo do ensino básico no período de funcionamento dos respetivos estabelecimentos bem como na oferta das atividades de enriquecimento curricular e de animação e de apoio à família, encontram-se definidas no [Despacho n.º 14460/2008, de 15 de maio](#), publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 100, de 26 de maio de 2008, alterado e republicado pelo [Despacho n.º 8683/2011](#), do Gabinete do Secretário de Estado Adjunto e da Educação, publicado no Diário da República, 2.ª Série, do, n.º 122, de 28 de junho de 2011.

Ao abrigo do disposto no ponto 14., do referido despacho, as autarquias locais podem ser promotoras das AEC, estando obrigadas, em matéria de recrutamento e contratação dos respetivos técnicos, a utilizar os mecanismos previstos no Decreto – Lei n.º 212/2009, de 3 de setembro.

Em face do exposto, conclui-se que, para assegurar necessidades temporárias de serviço no âmbito das AEC no 1.º ciclo do ensino básico nos agrupamentos de escolas da rede pública, desenvolvidas por parte dos municípios, nos termos da alínea c), do n.º 1, do art. 2.º do Decreto – Lei n.º 144/2008, de 28 de julho, estes celebram, contratos de trabalho a termo resolutivo, a tempo integral ou parcial, com técnicos especialmente habilitados para o efeito, contratos que se regem pelo disposto na LVCR e no RCTFP, com as especificidades previstas no Decreto – Lei n.º 212/2009, de 3 de setembro e no Despacho n.º 14460/2008, de 15 de maio, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 100, de 26 de maio de 2008.

e) No caso da resposta à alínea anterior ser positiva como se procede à respetiva contratação?

A resposta a esta questão fica prejudicada atentas as considerações constantes na resposta à questão anterior.

Questão 2: *Recrutamento de trabalhadores nas autarquias locais*

2.1. Face ao controlo, limitações, prioridades e suspensões referidas na LOE para 2012, nomeadamente, art.ºs 39.º e 46.º, e considerando que esta Câmara Municipal se encontra em saneamento financeiro. Pergunta-se:

⁴ Com a redação que lhe foi dada pelas Leis n.ºs 3-B/2010, de 28 de abril, 55-A/2010, de 31 de dezembro e 64-B/2011, de 30 de dezembro.

⁵ Com a redação que lhe foi dada pelos seguintes diplomas, Lei n.º 3-B/2010, de 28 de abril, Decreto - Lei n.º 124/2010, de 17 de novembro e Lei n.º 64-B/2011, de 30 de dezembro.

PARECER JURÍDICO N.º 23 / CCDD-LVT / 2012

a) *Pode a Câmara Municipal abrir o procedimento concursal para recrutamento para lugares previstos no Mapa de Pessoal não providos, nomeadamente de técnicos superiores e encarregado operacional, limitando a área de recrutamento a candidatos que possuam relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado?*

Se, em face do mapa de pessoal, se verificar que se encontram em funções trabalhadores insuficientes, pode ser promovido o recrutamento dos necessários à ocupação dos postos de trabalho em causa, sem prejuízo das verbas orçamentais afetas a despesas com pessoal que se destinam a suportar o encargo com o recrutamento de trabalhadores necessários à ocupação de postos de trabalho previstos, e não ocupados, nos mapas de pessoal aprovados (*ex vide* n.º 2, do art. 6.º, conjugado com a alínea b), do n.º 1, do art. 7.º, ambos da LVCR e com o art. 5.º do Decreto – Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro⁶).

O recrutamento para constituição de relações jurídicas de emprego público por tempo indeterminado, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas, inicia-se sempre de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida (cfr. n.º 3, do art. 6.º, da LVCR).

No que respeita à abertura de procedimento concursal para preenchimento de um posto de trabalho para a categoria de encarregado operacional cumpre mencionar o seguinte.

O n.º 1 e alínea c), do n.º 2, do art. 24.º, da Lei n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro (LOE para 2011), disposições que foram mantidas em vigor pelo n.º 1, do art. 20.º da LOE para 2012, vedam a prática de quaisquer atos que consubstanciem valorizações remuneratórias dos titulares dos cargos e demais pessoal, entre outros, das autarquias locais, designadamente, a abertura de procedimentos concursais para categorias superiores de carreiras pluricategoriais, gerais ou especiais, ou, no caso das carreiras não revistas e subsistentes, incluindo carreiras e corpos especiais, para as respectivas categorias de acesso, incluindo procedimentos internos de seleção para mudança de nível ou escalão.

O conteúdo funcional da categoria de Encarregado Operacional da carreira geral de Assistente Operacional inclui:

- Funções de coordenação dos assistentes operacionais afetos ao seu sector de atividade, por cujos resultados é responsável;
- Realização das tarefas de programação, organização e controlo dos trabalhos a executar pelo pessoal sob sua coordenação;
- Substituição do encarregado geral nas suas ausências e impedimentos.

Acresce que, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 5, do art. 49.º, da LVCR, "*A previsão, nos mapas de pessoal, de postos de trabalho que devam ser ocupados por encarregados operacionais da carreira de assistente operacional depende da necessidade de coordenar, pelo menos, 10 assistentes operacionais do respectivo sector de actividade*".

Atento o exposto, em meu entender, a categoria de encarregado operacional é uma categoria superior da carreira geral de assistente operacional.

Pelo que, atento o previsto na alínea c), do n.º 2, do art. 24.º da LOE para 2011, a abertura de procedimento concursal para preenchimento de um posto de trabalho para a categoria de encarregado operacional da carreira geral de assistente operacional está vedada.

No que se refere ao recrutamento à abertura de procedimento concursal para preenchimento de um posto de trabalho para a categoria de técnico superior, convém mencionar o seguinte.

Não existem normas na LOE para 2012 que, explicitamente, vedem a abertura de procedimento concursal se destinado à constituição de relações jurídicas por tempo indeterminado, determinado ou determinável, para a carreira de técnico superior, destinado a candidatos que possuam uma relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida.

Assim, desde que respeitadas todas as normas legais relativas a procedimentos concursais e realizados os correspondentes processos, estes podem ser abertos.

Entre as normas legais que têm de ser respeitadas, aquando da abertura de procedimentos concursais com vista à constituição de relações jurídicas por tempo indeterminado, determinado ou determinável, destinado a candidatos que possuam uma relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida, mencionam-se, a título exemplificativo, o disposto no art. 33.º-A, da Lei n.º 53/2006, de 7 de dezembro e no art. 48.º da LOE para 2012.

O art. 33.º-A, da Lei n.º 53/2006, de 7 de dezembro, prevê que nenhum dos serviços abrangidos pelo âmbito de aplicação do art. 2.º deste diploma (que inclui os serviços da administração autárquica, direta e imediatamente no que respeita ao reinício de funções em

⁶ Com a redação que lhe foi dada pela Lei n.º 3-B/2010, de 28 de abril.

PARECER JURÍDICO N.º 23 / CCDR-LVT / 2012

serviço de pessoal colocado em mobilidade especial, secção onde se insere o referido art. 33.º-A), pode recrutar pessoal por tempo indeterminado, determinado ou determinável que não se encontre integrado no mapa de pessoal para o qual se opera o recrutamento antes de executado procedimento prévio de recrutamento de pessoal em situação de mobilidade especial para os postos de trabalho em causa, que é fixado por Portaria.

No entanto, como já referido, esta portaria, até à presente data, ainda não se encontra publicada, pelo que, o disposto no referido art. 33.º-A, ainda não produz efeitos, pois está dependente da entrada em vigor da referida portaria (cfr. n.º 5, do 38.º, da LOE para 2012).

A este respeito transcrevem-se as orientações da Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), constantes no n.ºs 1 e 2, do documento "FAQ's – Procedimento Concursal", disponível em www.dgaep.gov.pt:

"» 1. Está ou não condicionada a decisão do dirigente máximo da entidade empregadora pública de proceder ao recrutamento de novos trabalhadores?

Sim. Previamente à abertura de qualquer procedimento concursal o dirigente máximo da entidade empregadora pública, tem que executar procedimento de recrutamento de pessoal em situação de mobilidade especial para os postos de trabalho em causa.

(Artigo 33.º-A, n.º 1, aditado à Lei n.º 53/2006, de 7 de dezembro, pelo n.º 2 do artigo 38.º da Lei n.º 64-B/2011, de 30 de dezembro)

Nota: Esta disposição, introduzida pela LOE 2012, produz efeitos com a entrada em vigor da Portaria que regulamentar o procedimento prévio de recrutamento de pessoal em situação de mobilidade especial.

(Artigo 38.º, n.º 5, da Lei n.º 64-B/2011, de 30 de dezembro)

» 2. A Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, com as alterações introduzidas pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de Abril, é aplicável a que carreiras?

A Portaria é aplicável directamente às carreiras de regime geral (assistente operacional, assistente técnico e técnico superior).

Subsidiariamente é também aplicável às carreiras especiais, nos termos da lei."

Acresce que, a autarquia tem sempre, no que respeita ao recrutamento, de ter em atenção o cumprimento do disposto no art. 48.º, da LOE para 2012, que estabelece, através de percentagens, os objetivos de redução do número de trabalhadores das autarquias locais, sob pena de, no caso de incumprimento, haver lugar a uma redução das transferências do Orçamento do Estado para a autarquia no montante equivalente ao que resultaria em termos de poupança, com a efetiva redução de pessoal.

b) Visando evitar um acréscimo de despesas com o pessoal, por aumento do número de trabalhadores, caso existam na autarquia trabalhadores com aptidão para preencher esses postos, qual a forma legal de obter a sua colocação nesses lugares?

Se, aberto pela autarquia um procedimento concursal para recrutamento de um posto de trabalho, independentemente da carreira ou, da categoria, qualquer trabalhador, mesmo que da autarquia, pode, em princípio, concorrer ao mesmo, desde que, reúna todos os requisitos exigidos e que não exista nenhuma disposição legal que o impeça.

A este respeito refere-se que, o n.º 10, do art. 24.º, da LOE para 2011, determinava que só os trabalhadores com remuneração igual ou superior à que resultava do disposto no art. 26.º deste diploma legal, se podiam candidatar, entre outros, aos procedimentos concursais para as carreiras unicategoriais, ou para as categorias inferiores de carreiras pluricategoriais.

Ora, esta norma não foi mantida em vigor pelo LOE para 2012, pelo que, entende a Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), nos n.ºs 8 e 9, da parte I, relativa a remunerações, do documento "FAQ's - LOE 2012", disponível em www.dgaep.gov.pt, o seguinte:

"» 8. Em procedimentos concursais que se circunscrevam a trabalhadores detentores de uma prévia relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, mantém-se o impedimento à candidatura de trabalhadores que, na sua carreira e categoria de origem, auferam remuneração inferior à que pode ser proposta pela entidade empregadora pública nos termos do artigo 26.º da LOE 2011?

Não.

O artigo 20.º da LOE 2012 manteve em vigor os artigos 24.º e 26.º da LOE 2011, relativos à proibição de valorizações remuneratórias e à determinação do posicionamento remuneratório, respetivamente.

Contudo, aquele artigo 20.º da LOE 2012 não manteve em vigor os n.ºs 8 a 10 do artigo 24.º da LOE 2011.

PARECER JURÍDICO N.º 23 / CCDD-LVT / 2012

Ora, atendendo a que o impedimento à candidatura de trabalhadores que auferissem remunerações inferiores às que podem ser propostas de acordo com o artigo 26.º da LOE 2011 se encontrava estabelecido no n.º 10 do artigo 24.º da LOE 2011 cuja vigência não foi mantida, conclui-se que no presente ano de 2012 esse impedimento deixou de existir.

» 9. De acordo com o artigo 26º da LOE 2011, que posicionamento remuneratório pode ser proposto aos candidatos aprovados nos procedimentos concursais que se circunscrevam a trabalhadores detentores de uma prévia relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, nos casos em que a determinação desse posicionamento se efetue por negociação?

Na fase de negociação do posicionamento remuneratório, aos candidatos aprovados no procedimento concursal pode ser proposta:

a) a primeira posição remuneratória, a segunda no caso de se tratar da carreira geral de técnico superior ou a terceira no caso de se tratar da carreira especial de inspeção; ou

b) a posição remuneratória a que corresponda uma remuneração igual ou imediatamente inferior à da sua categoria de origem, no caso de auferirem já remuneração superior à que resultaria da alínea anterior."

Nestes termos, concluímos que, se, na autarquia houver trabalhadores que reúnam todos os requisitos exigidos, salvo a existência de um qualquer impedimento legal, não descortinamos qualquer objeção à sua candidatura.

Aceite a candidatura dos trabalhadores da autarquia, estes ficam como todos os outros candidatos que não são trabalhadores da autarquia, sujeitos às normas legais que regulamentam os procedimentos concursais.

c) *Porque é imprescindível recrutar pessoas para determinadas áreas poderá, a Câmara, fundamentadamente, propor à Assembleia Municipal que autorize a abertura de procedimentos concursais para essas áreas, desde que se verifiquem os requisitos legais mencionados no n.º 2, do art. 46.º, da Lei n.º 64-B/2011, sendo neste caso a área de recrutamento aberta a quem tem vínculo à administração e a quem não tem, e desde que seja obtido o parecer favorável dos membros do governo responsáveis pelas finanças e administração local, como refere o art. 43.º da Lei n.º 55-A/2010?*

Só em caso de impossibilidade de ocupação de todos ou de alguns por trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida, é que o órgão pode proceder ao recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida (cfr. n.º 6, do art. 6.º da LVCR).

Se o procedimento concursal se destinar à constituição de relações jurídicas por tempo indeterminado, determinado ou determinável, para a carreira de técnico superior, destinado a candidatos que não possuam uma relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida, em princípio, este procedimento concursal não pode ser aberto, pois tanto o n.º 1, do art. 46.º da LOE para 2012, como o n.º 1, do art. 43.º da LOE para 2011, vedam a abertura de procedimentos concursais com este âmbito de recrutamento.

Nestes termos, verifica-se que, a abertura de procedimento concursal que se destine à constituição de relações jurídicas por tempo indeterminado, determinado ou determinável, para a carreira de técnico superior, destinado a candidatos que não possuam uma relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida, é excecional, tem de ser devidamente fundamentada e a sua autorização está condicionada à verificação de alguns requisitos (*ex vide* n.º 2, do art. 46.º, da LOE para 2012 e no n.º 3, do art. 43.º da LOE para 2011).

Pelo que, se conclui que, desde que respeitados todos os requisitos legais, excecionalmente, a autarquia local pode proceder à abertura de procedimentos concursais destinados a candidatos que não possuam uma relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida.

2.2. Relativamente à confirmação de existência de pessoal em situação de mobilidade especial, pergunta-se:

Até que fase do procedimento concursal para recrutamento de trabalhadores é possível à autarquia deliberar sobre a desistência do mesmo.

Nos termos do n.º 2, do art. 38.º, da [Portaria n.º 83.-A/2009, de 22 de janeiro](#), alterada e republicada pela [Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril](#), excecionalmente, o procedimento concursal pode cessar por ato devidamente fundamentado da entidade responsável pela sua realização, devidamente homologado, desde que ainda não se tenha procedido à notificação da lista de ordenação final aos

PARECER JURÍDICO N.º 23 / CCDR-LVT / 2012

candidatos, no âmbito da audiência dos interessados.

Questão 3: *Dirigentes*

3.1. Face à medida de redução de 15% do n.º de dirigentes em exercício de funções a 31 de dezembro transato, pergunta-se:

- a) Quando da aplicação da referida percentagem não resultar n.º certo, a redução é feita:
 - a. Por defeito?
 - b. Por excesso?
 - c. Por recurso à regra do arredondamento?

Nos termos do disposto no art. 47.º, da LOE para 2012, as autarquias locais têm, até ao final do primeiro semestre do ano de 2012, de reduzir, no mínimo, 15% do número de dirigentes em exercício de funções em 31 de dezembro de 2011, incluindo cargos legalmente equiparados.

Para o efeito, as autarquias locais devem aplicar a seguinte fórmula: número de dirigentes x 15%, sendo que, se o resultado alcançado for um número inferior a 1 cargo dirigente, não existe a obrigatoriedade legal de proceder à redução dos referidos cargos.

Cumpra, reforçar que, a referida taxa de redução de 15% é apenas um indicador mínimo, pelo que, as autarquias locais podem sempre, se tal for possível do ponto de vista organizacional, aplicar uma taxa de redução maior.

No caso de o resultado decorrente da aplicação da referida fórmula for superior a 1 mas não um número certo, não encontramos na lei nenhum critério que nos permita responder de forma clara e inequívoca à pergunta colocada pela autarquia.

Podendo, nestes termos, em teoria, no caso de o resultado consequente da aplicação da fórmula ser superior a um mas não um número certo, a redução pode ser determinada por defeito, por excesso ou por recurso à regra do arredondamento.

Logo, em meu entender, tendo em consideração que este assunto é de importância vital para a organização do município, e qualquer teorização da nossa parte poderia resultar num real prejuízo para a autarquia, fosse por excesso ou por defeito, podendo levar a autarquia ao incumprimento do disposto no art. 47.º, da LOE para 2012, seria oportuno propor à Direção Geral das Autarquias Locais (DGAL) que esta matéria fosse discutida em sede de Reunião de Coordenação Jurídica.

- b) Para a redução de 15% do n.º de dirigentes, os encarregados operacionais e os coordenadores técnicos da carreira de assistente técnica, são contabilizados?

Os cargos dirigentes das câmaras municipais encontram-se elencados no art. 2.º, do [Decreto - Lei n.º 93/2004, de 20 de abril](#)⁷, que procede à adaptação à administração local da [Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro](#)⁸:

- a) Diretor Municipal, que corresponde a cargo de direção superior do 1.º grau;
- b) Diretor de departamento municipal, que corresponde a cargo de direção intermédia do 1.º grau;
- c) Chefe de divisão municipal, que corresponde a cargo de direção intermédia do 2.º grau;
- d) Cargos de direção intermédia de 3.º grau ou inferior, que podem ser previstos na estrutura orgânica.

Nesta norma, não se encontram elencados nem os coordenadores técnicos, nem os encarregados operacionais, pelo que, não existindo nenhum ato legislativo, regulamento ou ato legislativo que fixe a equiparação destes cargos a cargos de dirigentes, não se torna possível considera-los como cargos de dirigentes da administração local.

Acresce que, nos termos e para os feitos da LVCR (cfr. arts. 42.º, 43.º, 44.º e do anexo), a categoria de encarregado operacional é uma categoria superior da carreira geral de assistente operacional e que a categoria de encarregado operacional é uma categoria superior da carreira de assistente técnico, ou seja, são categorias de carreiras de trabalhadores da função pública, não podendo estas, em nosso entender, subsumir-se ao conceito de dirigente.

O raciocínio ora explanado encontra suporte na solução jurídica uniforme 15., da Reunião de Coordenação Jurídica, de 27.01.2010,

⁷ Com a redação que lhe foi dada pelos Decretos – Lei n.ºs 104/2006, de 7 de junho e 305/2009, de 23 de outubro.

⁸ Diploma que aprova o estatuto do pessoal dirigente e organismos da administração central, regional e local do Estado

PARECER JURÍDICO N.º 23 / CCDR-LVT / 2012

que se transcreve:

" 15. Qual é o estatuto do coordenador de equipa de projecto?"

Solução interpretativa: O coordenador de equipa de projecto não é um cargo dirigente e mantém o estatuto do lugar de origem.

Fundamentação: O coordenador de equipa de projecto previsto no artigo 11.º do Decreto – Lei n.º 305/2009, de 23 de Outubro, não consta do elenco de cargos dirigentes das câmaras municipais (vide o artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 93/2004, de 20 de Abril, na redacção dada pela 2.ª parte do artigo 17.º do Decreto – Lei n.º 305/2009), nem lhe foi fixado por acto legislativo qualquer estatuto, ou sequer admitida a fixação de tal estatuto por regulamento ou acto administrativo."

c) Estarão os dirigentes nomeados em regime de substituição, no decurso do ano civil de 2011, abrangidos pela norma de proibição de valorização remuneratória prevista no art. 24.º, da Lei n.º 55-A/2010 e com aplicação direta no corrente ano por força da LOE para 2012 (Lei n.º 64-B/2011)? Se assim for, terão que receber pela categoria de origem apesar de estarem a desempenhar funções num cargo dirigente?

A proibição de valorização remuneratória prevista no n.º 1, e na alínea a), do n.º 2, do art. 24.º, da LOE para 2011 (mantidas em vigor pelo n.º 1, do art. 20.º, da LOE para 2012), não abrange o possível aumento de remuneração que, quem sendo trabalhador em funções públicas, tem direito quando é nomeado dirigente em regime de substituição.

Nos termos do art. 31.º, da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, republicada pela Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro, a remuneração do pessoal dirigente é estabelecida em diploma próprio, sendo certo que, o pessoal dirigente pode, mediante autorização expressa no despacho de designação, optar pelo vencimento ou retribuição base da sua função, cargo ou categoria de origem, não podendo, contudo, em caso algum, exceder o vencimento do base do Primeiro – Ministro.

Assim, quem seja nomeado dirigente tem direito a uma determinada remuneração, não consistindo esta uma valorização remuneratória.

3.2. No ano de 2011 foram nomeados dirigentes em regime de substituição, tendo sido proferido despacho no prazo de 60 dias, determinando a abertura de procedimento concursal para os respetivos cargos. Tendo sido desenvolvidos os contatos para constituição dos respetivos júris. Pergunta-se:

a) A nomeação desses dirigentes encontra-se legal ou já deveriam estar posicionados na categoria de origem?

Os cargos dirigentes podem ser exercidos em regime de substituição nos casos de:

- Ausência ou impedimento do respetivo titular quando se preveja que estes condicionalismos persistam por mais de 60 dias; ou
- Vacatura do lugar (n.º 1, do art. 27.º, da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro).

A substituição de cargos dirigentes cessa quando se verificar uma das seguintes situações:

- Na data em que o titular retome funções; ou
- Passados 90 dias sobre a data da vacatura do lugar, salvo se estiver em curso procedimento tendente à designação de novo titular (n.º 3, do art. 27.º, da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro);
- A qualquer momento, por decisão da entidade competente ou a pedido do substituto, logo que deferido (n.º 4, do art. 27.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro).

Cumprе mencionar que, o n.º 2, do art. 6.º, da Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro, estabelece uma prorrogação excepcional do prazo previsto no n.º 3 do artigo 27.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, relativamente às designações em regime de substituição efetuadas após 21 de junho, com o limite de 31 de dezembro de 2013, até à ocorrência de qualquer uma das seguintes situações:

- a. Até à designação do novo titular do cargo, a qual segue o procedimento concursal aprovado pela presente lei;
- b. Até à extinção ou reorganização da respetiva unidade ou estrutura orgânica.

b) Em 2012 o despacho inicial da abertura de concurso para dirigentes vai ter de ser reformulado face à redução de 15% imposta pelo orçamento de estado?

PARECER JURÍDICO N.º 23 / CCDR-LVT / 2012

Não tendo sido, até à presente data, publicitado o concurso, em meu entender, este terá de respeitar a redução prevista no art. 47.º, da LOE para 2012.

Para efeitos da resposta a esta pergunta, vamos partir do princípio, que o despacho inicial da abertura de concurso para dirigentes (que atento o exposto na pergunta 3.2 nos parece ser o mesmo onde foram nomeados dirigentes em regime de substituição os dirigentes) não padece nem de nenhum vício, nem de nenhuma ilegalidade.

Atentos os referidos pressupostos, entendemos que, a figura jurídica a que se pode subsumir a realidade ora apresentada é a revogação, considerando-se esta, como ato administrativo destinado a fazer cessar os efeitos jurídicos de um ato administrativo anterior.

No caso, a revogação de um ato válido, prevista no art. 140.º, do [Código de Procedimento Administrativo](#) (adiante CPA).

Mais concretamente, a revogação do ato administrativo que determinou a abertura de procedimento concursal para ocupação do cargo dirigente (ou dos cargos dirigentes) que, em virtude a aplicação da percentagem vai deixar de existir.

Precisando, o despacho em análise prevê a abertura de vários procedimentos concursais para a ocupação de diversos cargos dirigentes, ou seja, reúne num único documento diversos atos administrativos, pelo que, o que terá, se a autarquia assim o entender, de ser revogado é o ato administrativo que determinou a abertura do procedimento para o cargo dirigente que vai deixar de existir, em face da obrigação legal de redução de, pelo menos 15%, do número de dirigentes em exercício de funções em 31 de dezembro de 2011.

c) *Quais as implicações, de agora, se retirar do âmbito do procedimento um ou mais lugares de dirigentes que haviam sido nomeados?*

Como já acima referido, no caso dos cargos de dirigentes em regime de substituição, a comissão pode cessar, designadamente, a qualquer momento, por decisão da entidade competente ou a pedido do substituto, logo que deferido.

Tendo em consideração a resposta à próxima pergunta, não queremos deixar de transcrever aqui, por pertinente, a solução jurídica uniforme adotada na Reunião de Coordenação Jurídica de 9 de março de 2010:

"14. O que sucede às comissões de serviço dos dirigentes aquando da revisão da organização dos serviços das autarquias locais nos termos do Decreto-Lei n.º 305/2009, de 23 de Outubro?"

Solução interpretativa: As comissões de serviço dos dirigentes cessam com a entrada em vigor da revisão da organização dos serviços, excepto aquelas que forem expressamente mantidas.

Fundamentação: Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 9.º-C do Decreto-Lei n.º 93/2004, de 20 de Abril, e da alínea c) do n.º 1 do artigo 25.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro, «a comissão de serviço dos titulares dos cargos dirigentes cessa por extinção ou reorganização da unidade orgânica, salvo se for expressamente mantida a comissão de serviço no cargo dirigente do mesmo nível que lhe suceda»."

d) *Organização de Serviços – Face à redução do n.º de dirigentes imposta pelo LOE 2012, é obrigatório proceder à reorganização dos serviços em conformidade com o n.º de dirigentes possível a que devem corresponder as respetivas unidades orgânicas?*

O regime jurídico da organização dos serviços das autarquias locais está consagrado no [Decreto – Lei n.º 305/2009, de 23 de outubro](#), onde se estabelece que, a estrutura interna da administração autárquica consiste na disposição e organização das unidades e subunidades orgânicas dos respetivos serviços.

Atenta esta definição de estrutura interna, não vemos como será possível reduzir cargos dirigentes sem se alterar a estrutura interna do município, ou seja, sem alterar a organização das unidades dos respetivos serviços.

Até porque, face à definição de unidade orgânica - unidade liderada por pessoal dirigente -, não será viável que, o município possa prever a existência de uma determinada unidade orgânica na sua estrutura orgânica que, na prática, não exista, porque não é liderada por um dirigente.

Queremos chamar a atenção para o facto de aqui apenas falarmos de unidades orgânicas, porque apenas estas são lideradas por pessoal dirigente, sendo as subunidades orgânicas, unidades lideradas por pessoal com funções de coordenação.

Quando se procede à reorganização de serviços, o processo de reestruturação de serviços decorre, nos termos do [Decreto – Lei n.º](#)

PARECER JURÍDICO N.º 23 / CCDR-LVT / 2012

200/2006, de 25 de outubro, e compreende todas as operações e decisões necessárias à concretização das alterações introduzidas nas respetivas atribuições, competências e estrutura orgânica interna (cfr. art. 5.º do Decreto – Lei n.º 305/200, de 23 de outubro).

Ao abrigo do Decreto – Lei n.º 200/2006, de 25 de outubro, a reestruturação de serviços ocorre quando, por ato próprio, se procede à reorganização de serviços, que se mantêm, tendo por objeto a alteração da sua natureza jurídica ou das respetivas atribuições, competências ou estrutura orgânica interna (*ex vide* n.º 3, do art. 3.º).

Esta modalidade de reorganização pode também ter como objeto subunidades orgânicas que se integrem em serviço ou que dele dependam.

Questão 4: *Trabalho extraordinário*

4.1. Encontrando-se esta autarquia em saneamento financeiro e constando nas medidas de redução da despesa com o pessoal, a redução em abonos respeitantes a trabalho extraordinário, pergunta-se:

Poderá a autarquia recorrer à criação de uma bolsa de horas em tempo para ressarcir os trabalhadores do trabalho extraordinário a efetuar quando necessário e dentro daqueles limites?

Não encontramos, no regime geral aplicável aos trabalhadores em funções públicas, disposições legais que prevejam a possibilidade de criação de uma bolsa de horas em tempo.

O que se encontra regulamentado é o banco de horas que se encontra previsto e regulamentado no art. 208.º do Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, nos seguintes termos:

"1 - Por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, pode ser instituído um regime de banco de horas, em que a organização do tempo de trabalho obedeça ao disposto nos números seguintes.

2 - O período normal de trabalho pode ser aumentado até quatro horas diárias e pode atingir sessenta horas semanais, tendo o acréscimo por limite duzentas horas por ano.

3 - O limite anual referido no número anterior pode ser afastado por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho caso a utilização do regime tenha por objectivo evitar a redução do número de trabalhadores, só podendo esse limite ser aplicado durante um período até 12 meses.

4 - O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho deve regular:

a) A compensação do trabalho prestado em acréscimo, que pode ser feita mediante redução equivalente do tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou ambas as modalidades;

b) A antecedência com que o empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho;

c) O período em que a redução do tempo de trabalho para compensar trabalho prestado em acréscimo deve ter lugar, por iniciativa do trabalhador ou, na sua falta, do empregador, bem como a antecedência com que qualquer deles deve informar o outro da utilização dessa redução.

5 - Constitui contra-ordenação grave a prática de horário de trabalho em violação do disposto neste artigo."

Ora, não existindo, nesta data, normas que permitam implementar uma bolsa de horas aos trabalhadores em funções públicas, nem que a regulamentem, esta, atento o princípio da legalidade, não poderá ser criada, tendo de ser respeitadas, relativamente a esta matéria, as normas legais relativas ao trabalho extraordinário, designadamente, os arts. 158.º e ss do RCTFP, e a cláusula 12.º do Acordo Coletivo de Trabalho n.º 1/2009.

Advertimos, a este respeito para o disposto nos arts. 32.º e 33.º da LOE para 2012, que estabelecem novas regras a aplicar ao trabalho extraordinário e ao descanso compensatório, durante a vigência do PAEF.

CONCLUSÃO

1. A renovação, em 2012, de contratos de aquisição de serviços com idêntico objeto e, ou, contraparte de contrato vigente em 2011, pelas autarquias locais, carece de parecer prévio vinculativo, salvo se a situação se subsumir numa das exceções constantes no n.º 6, da referida norma.

PARECER JURÍDICO N.º 23 / CCDR-LVT / 2012

2. A demonstração da inexistência de pessoal em situação de mobilidade especial apto para o desempenho das funções subjacentes à contratação em causa é um dos requisitos que tem de se encontrar verificado para que seja possível a emissão do parecer vinculativo prévio.
3. No entanto, em termos práticos, só será possível demonstrar a inexistência de pessoal em situação de mobilidade, depois de ser publicada e de entrar em vigor a Portaria a que se refere o n.º 2, do art. 53.º da Lei n.º 53/2006, de 7 de dezembro, já que, só nesse momento estará regulamentada a obrigação de demonstração de inexistência de pessoal em situação de mobilidade especial.
4. O disposto no art. 26.º aplica-se a todas as aquisições de serviços, só a título meramente exemplificativo é que, nesta disposição legal, se referem os contratos de prestação de serviços nas modalidades de tarefa e de avença.
5. Atento o facto de a caracterização de trabalho não subordinado implicar o não cumprimento de horário de trabalho, em meu entender, não poderá ser celebrado um contrato de prestação de serviços, seja na modalidade de contrato de tarefa, seja na modalidade de contrato de avença, que implique a prestação de trabalho num determinado horário, sob pena de nulidade.
6. Para assegurar necessidades temporárias de serviço no âmbito das AEC no 1.º ciclo do ensino básico nos agrupamentos de escolas da rede pública, desenvolvidas por parte dos municípios, estes celebram, contratos de trabalho a termo resolutivo, a tempo integral ou parcial, com técnicos especialmente habilitados para o efeito, contratos que se regem pelo disposto na LVCR e no RCTFP, com as especificidades previstas no Decreto – Lei n.º 212/2009, de 3 de setembro e no Despacho n.º 14460/2008, de 15 de maio, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 100, de 26 de maio de 2008.
7. O recrutamento para constituição de relações jurídicas de emprego público por tempo indeterminado na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas inicia-se sempre de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida.
8. Atento o previsto na alínea c), do n.º 2, do art. 24.º da LOE para 2011, a abertura de procedimento concursal para preenchimento de um posto de trabalho para a categoria de encarregado operacional da carreira geral de assistente operacional está vedada.
9. Não existem normas na LOE para 2012 que, explicitamente, vedem a abertura de procedimento concursal com vista à constituição de relações jurídicas por tempo indeterminado, determinado ou determinável, para a carreira de técnico superior, destinado a candidatos que possuam uma relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida, pelo que, desde que respeitadas todas as normas legais e processos relativos a procedimentos concursais, estes podem ser abertos.
10. Se, na autarquia houver trabalhadores que reúnam todos os requisitos exigidos, salvo a existência de um qualquer impedimento legal, não descortinamos qualquer objeção à sua candidatura.
11. A abertura de procedimento concursal que se destine à constituição de relações jurídicas por tempo indeterminado, determinado ou determinável, para a carreira de técnico superior, destinado a candidatos que não possuam uma relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida, é excecional, tem de ser devidamente fundamentada e a sua autorização está condicionada à verificação de certos requisitos, designadamente, os constantes no n.º 2, do art. 46.º, da LOE para 2012 e no n.º 3, do art. 43.º da LOE para 2011.
12. Excecionalmente, o procedimento concursal pode cessar por ato devidamente fundamentado da entidade responsável pela sua realização, devidamente homologado, desde que ainda não se tenha procedido à notificação da lista de ordenação final aos candidatos, no âmbito da audiência dos interessados.
13. No caso de o resultado decorrente da aplicação da referida fórmula, prevista no art. 47.º, da LOE para 2012, ser superior a 1 mas não um número certo, não encontramos na lei nenhum critério que nos permita responder de forma clara e inequívoca à autarquia, podendo, nestes termos, em teoria, a redução ser determinada por defeito ou, por excesso ou por recurso à regra do arredondamento, pelo que, tendo em consideração a importância deste assunto para a organização do município, e que

PARECER JURÍDICO N.º 23 / CCDR-LVT / 2012

qualquer teorização da nossa parte poderia resultar num real prejuízo para a autarquia, podendo levar a um incumprimento do disposto no art. 47.º, da LOE para 2012, penso que seria oportuno propor à Direção Geral das Autarquias Locais (DGAL) que esta matéria fosse discutida em sede de Reunião de Coordenação Jurídica.

14. O encarregado operacional e o encarregado operacional não podem ser considerados cargos dirigentes da câmara municipal, por um lado, porque não constam do elenco de cargos dirigentes das câmaras municipais, por outro lado, porque são carreiras superiores, da carreira de assistente operacional e de assistente técnico, respetivamente.
15. Não se considera valorização remuneratória, para efeitos de aplicação do disposto do n.º 1, e da alínea a), do n.º 2, do art. 24.º, da LOE para 2011, o possível aumento remuneratório que um trabalhador em funções públicas terá quando for nomeado para um cargo dirigente.
16. Os cargos dirigentes podem ser exercidos em regime de substituição nos casos de ausência ou impedimento do respetivo titular quando se preveja que estes condicionalismos persistam por mais de 60 dias ou, no caso de vacatura do lugar, cessando:
 - Na data em que o titular retome funções; ou
 - Passados 90 dias sobre a data da vacatura do lugar, salvo se estiver em curso procedimento tendente à designação de novo titular;
 - A qualquer momento, por decisão da entidade competente ou a pedido do substituto, logo que deferido.
17. Não tendo sido, até à presente data, publicitado o concurso para ocupação de cargos dirigentes, em meu entender, este terá de respeitar a obrigação legal de redução de, pelo menos 15%, do número de dirigentes em exercício de funções em 31 de dezembro de 2011.
18. Se a autarquia assim o entender, terá de ser revogado o ato administrativo que determinou a abertura do procedimento concursal para o cargo dirigente que vai deixar de existir, em face da obrigação legal referida no número anterior.
19. Atenta a definição de estrutura interna e de unidade orgânica, não vemos como será possível reduzir cargos dirigentes sem se alterar a estrutura interna do município, ou seja, sem alterar a organização das unidades dos respetivos serviços.
20. Não existindo, nesta data, normas que permitam implementar uma bolsa de horas aos trabalhadores em funções públicas, nem que a regulamentem, esta, atento o princípio da legalidade, não poderá ser criada, tendo de ser respeitadas, relativamente a esta matéria, as normas legais relativas ao trabalho extraordinário.

LEGISLAÇÃO

- Lei n 64-B/2011, de 30 de dezembro
- Lei nº 12-A/2008, de 27 de fevereiro
- Decreto – Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro
- Lei n.º 3-B/2010, de 28 de abril.
- Portaria n.º 9/2012, de 10 de janeiro
- Lei n.º 53/2006, de 7 de dezembro
- Código Civil
- Decreto – Lei n.º 212/2009, de 3 de setembro,
- Decreto – Lei n.º 144/2008, de 28 de julho
- Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro

PARECER JURÍDICO N.º 23 / CCDR-LVT / 2012

- Despacho n.º 14460/2008, de 15 de maio,
- Despacho n.º 8683/2011, de 28 de junho de 2011.
- Lei n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro
- Portaria n.º 83.º-A/2009, de 22 de janeiro
- Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril
- Decreto - Lei n.º 93/2004, de 20 de abril
- Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro
- Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro
- Código de Procedimento Administrativo
- Decreto – Lei n.º 305/2009, de 23 de outubro
- Decreto – Lei n.º 200/2006, de 25 de outubro
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro