

## PARECER JURÍDICO N.º 13 / CCDR-LVT / 2013

Validade • **Válido**

JURISTA

ANA AZINHEIRO

ASSUNTO **GESTÃO DOS RECURSOS HUMANOS**

QUESTÃO

A Junta de Freguesia tem duas funcionárias contratadas por tempo indeterminado (uma, em dezembro transato, solicitou reforma pela idade) e uma trabalhadora contratada a termo certo (cujo contrato finda em novembro).

A autarquia pretende ser esclarecida relativamente à percentagem de pessoal contratado por tempo indeterminado ou a termo certo a reduzir face ao disposto na Lei de Orçamento de Estado.

Questiona ainda se pode abrir procedimento concursal para contratação por tempo indeterminado uma vez que já se extinguiu a possibilidade de renovação do contrato a termo certo e se prevê a saída por aposentação de uma das trabalhadoras contratadas por tempo indeterminado.

*(Gestão dos recursos humanos; Redução de pessoal, LOE 2013)*

## PARECER

Chamamos à colação o que de mais relevante nesta matéria refere a Lei de Orçamento de Estado para 2013:

“Artigo 59.º

**Contratos a termo resolutivo**

1 — Até 31 de dezembro de 2013, os serviços e organismos das administrações direta e indireta do Estado, regionais e autárquicas reduzem, no mínimo, em 50 % o número de trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo e ou com nomeação transitória existente em 31 de dezembro de 2012, com exclusão dos que sejam cofinanciados por fundos europeus.

2 — Durante o ano de 2013, os serviços e organismos a que se refere o número anterior não podem proceder à renovação de contratos de trabalho em funções públicas a termo resolutivo e de nomeações transitórias, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

3 — Em situações excecionais, fundamentadas na existência de relevante interesse público, os membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública podem autorizar uma redução inferior à prevista no n.º 1, bem como a renovação de contratos ou nomeações a que se refere o número anterior, fixando, caso a caso, as condições e termos a observar para o efeito e desde que se verifiquem os seguintes requisitos cumulativos:

a) Existência de relevante interesse público na renovação, ponderando, designadamente, a eventual carência de recursos humanos no setor de atividade da Administração Pública a que se destina o recrutamento, bem como a evolução global dos recursos humanos do ministério de que depende o serviço ou organismo;

b) Impossibilidade de satisfação das necessidades de pessoal por recurso a pessoal colocado em situação de mobilidade especial ou a outros instrumentos de mobilidade;

c) Demonstração de que os encargos com as renovações em causa estão previstos nos orçamentos dos serviços ou organismos a que respeitam;

d) Demonstração do cumprimento das medidas de redução mínima, de 2 %, de pessoal, tendo em vista o cumprimento do PAEF, considerando o número de trabalhadores do serviço ou organismo em causa no termo do ano anterior;

e) Parecer prévio favorável do membro do Governo de que depende o serviço ou organismo que pretende uma redução inferior à prevista no n.º 1 e ou realizar a renovação de contrato ou nomeação;

f) Cumprimento, pontual e integral, dos deveres de informação previstos na Lei n.º 57/2011, de 28 de novembro.

...

7 — No caso da administração local, a violação do disposto no presente artigo determina também a redução nas Transferências do Orçamento do Estado para a autarquia no montante equivalente ao que resultaria, em termos de poupança, com a efetiva redução

**PARECER JURÍDICO N.º 13 / CCDR-LVT / 2013**

de pessoal e ou no montante idêntico ao despendido com as renovações de contratos ou de nomeações em causa, ao abrigo do disposto no n.º 3 do artigo 92.º da lei de enquadramento orçamental, aprovada pela Lei n.º 91/2001, de 20 de agosto, alterada e republicada pela Lei n.º 52/2011, de 13 de outubro.

....

9 — No caso dos serviços e organismos das administrações regionais e autárquicas, a autorização a que se refere o n.º 3 compete aos correspondentes órgãos de governo próprios.”

“Artigo 65.º

**Redução de trabalhadores nas autarquias locais**

1 — Durante o ano de 2013, as autarquias locais reduzem, no mínimo, em 2 % o número de trabalhadores face aos existentes em 31 de dezembro de 2012, sem prejuízo do cumprimento do disposto no artigo 59.º

2 — No final de cada trimestre, as autarquias locais prestam à Direção -Geral das Autarquias Locais (DGAL) informação detalhada acerca da evolução do cumprimento dos objetivos de redução consagrados no número anterior.

3 — No caso de incumprimento dos objetivos de redução mencionados no n.º 1, há lugar a uma redução das transferências do Orçamento do Estado para a autarquia em causa no montante equivalente ao que resultaria, em termos de poupança, com a efetiva redução de pessoal prevista naquela disposição no período em causa.

4 — A violação do dever de informação previsto no n.º 2 até ao final do 3.º trimestre é equiparada, para todos os efeitos legais, ao incumprimento dos objetivos de redução do número de trabalhadores previstos no n.º 1.

5 — Para efeitos do disposto no n.º 1, não é considerado o pessoal necessário para assegurar o exercício de atividades objeto de transferência ou contratualização de competências da administração central para a administração local no domínio da educação.

6 — Para efeitos do disposto no n.º 1, são considerados os trabalhadores de empresas locais nas quais o município tenha uma influência dominante, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 19.º da Lei n.º 50/2012, de 31 de agosto, bem como os trabalhadores do município que, ao abrigo de instrumento de mobilidade, desempenham funções nas áreas metropolitanas ou nas comunidades intermunicipais.”

“Artigo 66.º

**Controlo do recrutamento de trabalhadores nas autarquias locais**

1 — As autarquias locais não podem proceder à abertura de procedimentos concursais com vista à constituição de relações jurídicas de emprego público por tempo indeterminado, determinado ou determinável, para carreira geral ou especial e carreiras que ainda não tenham sido objeto de extinção, de revisão ou de decisão de subsistência, destinados a candidatos que não possuam uma relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — Em situações excecionais, devidamente fundamentadas, o órgão deliberativo, sob proposta do respetivo órgão executivo, pode, ao abrigo e nos termos do disposto nos n.os 6 e 7 do artigo 6.º da Lei n.º 12 -A/2008, de 27 de fevereiro, alterada pelas Leis 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, e pela presente lei, autorizar a abertura dos procedimentos concursais a que se refere o número anterior, fixando, caso a caso, o número máximo de trabalhadores a recrutar e desde que se verifiquem os seguintes requisitos cumulativos:

a) Seja imprescindível o recrutamento, tendo em vista assegurar o cumprimento das obrigações de prestação de serviço público legalmente estabelecidas e ponderada a carência dos recursos humanos no setor de atividade a que aquele se destina, bem como a evolução global dos recursos humanos na autarquia em causa;

b) Seja impossível a ocupação dos postos de trabalho em causa nos termos previstos nos n.os 1 a 5 do artigo 6.º da Lei n.º 12 -A/2008, de 27 de fevereiro, alterada pelas Leis 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, e pela presente lei, ou por recurso a pessoal colocado em situação de mobilidade especial ou outros instrumentos de mobilidade;

c) Seja demonstrado que os encargos com os recrutamentos em causa estão previstos nos orçamentos dos serviços a que

## PARECER JURÍDICO N.º 13 / CCDR-LVT / 2013

respeitam;

d) Sejam cumpridos, pontual e integralmente, os deveres de informação previstos no artigo 50.º da Lei n.º 2/2007, de 15 de janeiro, alterada pelas Leis n.os 22 -A/2007, de 29 de junho, 67 -A/2007, de 31 de dezembro, 3 -B/2010, de 28 de abril, 55 -A/2010, de 31 de dezembro, 64 -B/2011, de 30 de dezembro, e 22/2012, de 30 de maio, e na Lei n.º 57/2011, de 28 de novembro;

e) Seja demonstrado o cumprimento das medidas de redução mínima, estabelecidas tendo em vista o cumprimento do PAEF, considerando o número de trabalhadores em causa no termo do ano anterior."

...

Assim sendo, face aos preceitos supra e no que concerne à eventual abertura de procedimento concursal para contratação por tempo indeterminado, importará, previamente, aferir sobre o preenchimento dos requisitos mencionados nos arts 59º, 65º e 66º da [Lei nº 66-B/2012, de 31 de dezembro](#) (LOE 2013).

Cumprirá pois no corrente ano apurar se, até 31 de dezembro de 2013, a autarquia reduz em, pelo menos, 50% o número de trabalhadores com contrato em funções públicas a termo resolutivo, face aos existentes em 31 de dezembro de 2012 e se, globalmente, reduz, pelo menos, em 2% o número de trabalhadores face aos existentes em 31 de dezembro de 2012.

Se a trabalhadora contratada a termo certo, que cessa contrato em novembro de 2013, representar pelo menos 50% do número de contratados a termo resolutivo e se a cessação deste contrato conjuntamente com a cessação do contrato da trabalhadora que sai para a aposentação, permitir alcançar os referidos 2% do nº global de trabalhadores a reduzir, podemos então concluir pelo preenchimento de um dos critérios de recrutamento, patente na alínea e) do nº 2 do artigo 66º da LOE 2013.

Conclui-se portanto que durante o ano de 2013 as autarquias locais continuam a não poder proceder à abertura de procedimentos concursais com vista à constituição de relações jurídicas de emprego público por tempo indeterminado, determinado ou determinável, para carreira geral ou especial e carreiras que ainda não tenham sido objeto de extinção, de revisão ou de decisão de subsistência, destinados a candidatos que não possuam uma relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida e que apenas em situações excecionais, devidamente fundamentadas, o órgão deliberativo, sob proposta do respetivo órgão executivo, pode, ao abrigo e nos termos do disposto nos n.os 6 e 7 do artigo 6.º da [Lei n.º 12 -A/2008, de 27 de fevereiro](#), autorizar a abertura dos procedimentos concursais, fixando, caso a caso, o número máximo de trabalhadores a recrutar e desde que se verifiquem os requisitos cumulativos elencados no nº 2 do artigo 66º da LOE 2013.

## CONCLUSÃO

1. Apenas em situações excecionais, devidamente fundamentadas, o órgão deliberativo, sob proposta do respetivo órgão executivo, pode, ao abrigo e nos termos do disposto nos n.os 6 e 7 do artigo 6.º da Lei n.º 12 -A/2008, de 27 de fevereiro, autorizar a abertura dos procedimentos concursais, fixando, caso a caso, o número máximo de trabalhadores a recrutar mediante verificação dos requisitos cumulativos elencados no nº 2 do artigo 66º da LOE 2013.

2. Se a trabalhadora contratada a termo - que cessará contrato em 2013 - representar pelo menos 50% do número de contratados a termo resolutivo e se a cessação desse contrato e do contrato em funções públicas por tempo indeterminado da trabalhadora que segue para aposentação, representarem um mínimo de 2% do nº global de trabalhadores a reduzir, podemos então concluir pelo preenchimento de um dos critérios para o recrutamento excecional a que alude a alínea e) do nº 2 do artigo 66º da LOE 2013.

## LEGISLAÇÃO

- Lei n.º 12 A/2008, de 27 de fevereiro,
- Lei nº 66-B/2012, de 31 de dezembro