



**Câmara Municipal de
Macedo de Cavaleiros**

**Reunião Extraordinária da Câmara Municipal
Data: 2026.02.18**

Reunião Extraordinária - Ata n.º 4/2026

(mandato autárquico 2025/2029)

Início - 09h30min

Local - Salão Nobre dos Paços do Concelho

Termo – 11h30min

Presidente: - *Sérgio David Ramos Borges* (PSD-CDS)

Vereadores:

- *Clementina Augusta Marçal Gemelgo* (PSD-CDS)
- *Cristina Paula Pinto Ribeiro Pires* (PSD-CDS)
- *Leonardo do Nascimento Morais Vila Franca* (PSD-CDS)
- *Benjamim do Nascimento Pereira Rodrigues* (PS)
- *Susana Alexandra Esteves Viana* (PS)
- *Paulo José Castro Rogão* (PS)

Outras Presenças:

- *Rui José Pires Costa, Diretor do Departamento Municipal de Coordenação Estratégica*
- *Ana Paula Peredo Martins, Coordenadora Técnica*
- *Ana Rita Costa Monteiro, Assistente Operacional*



**Câmara Municipal de
Macedo de Cavaleiros**

**Reunião Extraordinária da Câmara Municipal
Data: 2026.02.18**

I. Ordem do Dia

1 – PARECER PRÉVIO PARA CELEBRAÇÃO DE CONTRATO DE AQUISIÇÃO DE SERVIÇOS (AVENÇA) – ARQUITETURA; ART.º 6.º DO DECRETO-LEI N.º 209/2009, DE 3 DE SETEMBRO; ART.º 4.º DA PORTARIA N.º 149/2015, DE 26 DE MAIO – PROPOSTA: DELIBERAÇÃO -----

----- Presente a Proposta do Sr. Presidente da Câmara Municipal de 13.02.2026, que se transcreve: -----

“I- Objeto -----

A presente proposta para emissão de parecer prévio tem por objeto a autorização para a celebração de um contrato de prestação de serviços de arquitetura, na modalidade de contrato de avença, com um licenciado da área de Arquitetura, para apoio técnico especializado à Divisão de Urbanismo da Câmara Municipal, designadamente no âmbito das atribuições previstas no Regulamento da Organização dos Serviços Municipais de Macedo de Cavaleiros (ROSMEC), para instrução do respetivo procedimento de contratação, cuja abertura será oportunamente ordenada através de despacho a elaborar para o efeito, no exercício de competência própria, face ao montante de despesa que infra se discrimina e inerente ao contrato a celebrar. -----

II – Do Enquadramento Legal do pedido de parecer prévio -----

1. Por força do disposto no n.º 2 do artigo 32.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), a celebração de contratos de tarefa e de avença depende de prévio parecer favorável dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública, relativamente à verificação do requisito previsto na alínea a) do n.º 1 do mesmo artigo, sendo os termos e a tramitação desse parecer regulados por portaria dos referidos membros do Governo.-2. Por sua vez, o Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, (cf. Nota rodapé 1,



determina no seu artigo 6.º que, sem prejuízo dos requisitos referidos nas alíneas c) e d) do n.º 2 do artigo 35.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, a celebração de contratos de tarefa e de avença depende de prévio parecer favorável do órgão executivo relativamente à verificação do requisito referido na alínea a) do n.º 2 do mesmo artigo, sendo os termos e a tramitação desse parecer regulados por portaria dos membros do Governo responsáveis pelas áreas locais, das finanças e da Administração Pública. -----

3. Em 26 de maio de 2015 foi publicada a Portaria n.º 149/2015, diploma legal que, conforme decorre do seu artigo 1.º, regulamenta os termos e a tramitação do parecer prévio favorável e da autorização previstos no artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro. -----

4. Nos termos do n.º 1 do artigo 2.º da referida Portaria, os termos e a tramitação nela previstos aplicam-se a todos os contratos de aquisição de serviços, nomeadamente nas modalidades de tarefa e de avença e/ou cujo objeto seja a consultadoria técnica. -----

5. De acordo com o disposto no n.º 1 do artigo 10.º da LTFP, o contrato de prestação de serviço para o exercício de funções públicas é celebrado para a prestação de trabalho em órgão ou serviço sem sujeição à respetiva disciplina e direção, nem a horário de trabalho. -----

6. O contrato de prestação de serviço para o exercício de funções públicas pode revestir a modalidade de contrato de tarefa quando o objeto seja a execução de trabalhos específicos, de natureza excecional, não podendo exceder o termo do prazo contratual inicialmente estabelecido, conforme alínea a) do n.º 2 do artigo 10.º, sendo que, no caso em apreço, se propõe a modalidade de avença, atenta a natureza continuada das necessidades a suprir. -----

III – Fundamentação de facto, áreas de intervenção e natureza dos serviços -----

A necessidade de contratação de um Técnico da área da Arquitetura, em regime de avença, resulta de circunstâncias excecionais e temporárias verificadas na Divisão de Urbanismo do Município. -----

Com efeito, foi autorizada a um dos técnicos superiores da área de Arquitetura a prestação de trabalho em regime de meia jornada. Acresce que desde de 2 de fevereiro de 2026, uma Técnica



Superior de Arquitetura afeta à Divisão de Urbanismo cessou funções nessa unidade orgânica, por assumir funções dirigentes noutra município. -----
Simultaneamente, encontra-se em implementação uma nova orgânica municipal, na qual são atribuídas à Divisão de Urbanismo novas e reforçadas competências, designadamente nos domínios dos Planos Municipais de Ordenamento do Território, Sistemas de Informação Geográfica, trânsito, sinalização, estacionamento e toponímia, o que implica, de forma inevitável, um acréscimo significativo do volume e da complexidade do trabalho técnico a desenvolver. -----

Durante este período, a Divisão de Urbanismo contará apenas com o Chefe de Divisão em regime de tempo inteiro e com um Técnico Superior de Arquitetura em regime de meio tempo, o que se revela manifestamente insuficiente para assegurar, com eficácia e dentro dos prazos legalmente estabelecidos, o exercício das competências legal e regulamentarmente atribuídas. – Neste contexto, propõe-se a celebração de um contrato de prestação de serviços de arquitetura, na modalidade de avença, por se revelar indispensável para garantir a continuidade, regularidade e qualidade técnica da atividade municipal no domínio do urbanismo e ordenamento do território. -----

Os serviços a contratar revestem natureza de carácter continuado e consistem, designadamente, nas seguintes funções: -----

1. Apoio técnico especializado à Divisão de Urbanismo no exercício das competências previstas no ROSMEC; -----
2. Análise, apreciação e informação técnica de projetos de arquitetura e de processos urbanísticos, no âmbito do Regime Jurídico da Urbanização e Edificação; -----
3. Apoio na elaboração de pareceres técnicos no domínio do urbanismo, ordenamento do território e edificação; -----
4. Apoio técnico na elaboração, acompanhamento e revisão de instrumentos de gestão territorial e outros planos municipais; -----



5. Colaboração técnica em matérias relacionadas com trânsito, sinalização, estacionamento e toponímia; -----

6. Apoio técnico à decisão dos órgãos municipais, no âmbito das suas competências urbanísticas.-----

As funções a desempenhar serão exercidas com autonomia técnica, sem subordinação jurídica, não estando sujeitas a horário de trabalho nem integrando necessidades permanentes de pessoal, pelo que não se revela adequada a constituição de um vínculo de emprego público. -----
mais se refere que, à presente data, não existem recursos humanos disponíveis na estrutura municipal que permitam suprir, de forma adequada e eficiente, as necessidades acima descritas.-

IV – Valor e demais condições contratuais -----

Atendendo à natureza e extensão dos serviços a prestar, bem como à inexistência de recursos internos suficientes, propõe-se a contratação em regime de avença pelo prazo de 12 meses, no valor de 19.980,00 € (dezanove mil novecentos e oitenta euros), acrescido de IVA à taxa legal em vigor, a pagar mensalmente após a emissão da respetiva fatura, no valor unitário de 1.665,00 € (mil seiscientos e sessenta e cinco euros). -----

A execução do contrato terá início após a respetiva assinatura. -----

V – Do pedido de autorização -----

Assim, considerando as razões de facto e de direito acima enunciadas, propõe-se ao órgão municipal que: -----

a) Ao abrigo do disposto na Portaria n.º 149/2015, de 26 de maio, e no n.º 1 do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, seja emitido parecer prévio favorável à celebração de contrato de aquisição de serviços de arquitetura, na modalidade de avença, nos termos da presente proposta; -----

b) A contratação dos serviços objeto do presente parecer prévio seja assegurada pela Unidade de Administração e Finanças – Secção de Contabilidade e Contratação.” -----



**Câmara Municipal de
Macedo de Cavaleiros**

**Reunião Extraordinária da Câmara Municipal
Data: 2026.02.18**





----- **A Sr.^a Vereadora Cristina Pires** no uso da palavra fez a seguinte intervenção: “Na reunião anterior, o Sr. Vereador Paulo Rogão, afirmou que em relação à fundamentação de facto da nossa proposta sobre o técnico que solicitou o regime de meia-jornada, este só poderia exercer funções nesse regime se tivesse um filho menor de 12 anos com deficiência. -----
Importa esclarecer que a questão em análise não era a situação do trabalhador em meia-jornada, mas sim a deliberação de uma avença destinada a colmatar a sua ausência. A referência da meia-jornada seria apenas como justificação para a necessidade dessa avença, tal como a outra justificação que nós demos relativamente à arquiteta. Portanto, estamos perante um trabalhador em funções públicas, aplicando-se a Lei nº 35 /2014 e o art.º 114-A da Lei de Trabalho em Funções Públicas que remete para o regime de parentalidade prevista no Código de Trabalho. O art.º 55 do Código de Trabalho é claro, tal como o viu o Sr. Vereador, qualquer trabalhador com filho menor de 12 anos tem direito a exercer funções em regime de meia-jornada independentemente da deficiência. A exigência da deficiência apenas se aplica para a extensão do direito além dessa idade. Na reunião anterior, este Executivo, não dispondo do diploma legal e confiando nas interpretações jurídicas do Sr. Vereador, retirou o ponto com prudência, que não deveríamos ter feito porque bastava uma alteração. Feita a sua verificação, constatamos que a interpretação apresentada por V. Ex.^a não correspondia à referida Lei. Sendo Jurista, Sr. Vereador, seria expectável maior rigor, pois essa leitura incorreta levou à retirada de um ponto que estava legalmente sustentado, como bem sabe, e que tinha impacto direto na organização dos serviços. Portanto, o que estava em causa era a deliberação da avença, o erro na interpretação da Lei acabou por atrasar uma decisão, que poderia ter sido tomada sem qualquer impedimento legal.” -----

----- **O Sr. Vereador Paulo Rogão** no uso da palavra fez a seguinte intervenção: “Qual o fundamento para ter sido concedido o regime de meia jornada ao técnico da área de arquitetura da Câmara Municipal? -----



parece que, neste caso, não o foi. -----

2. Face às funções que determinam esta contratação e elas encontram-se definidas na proposta, a solução de contrato de avença não é aplicável ao caso em apreço, porque: -----

a) As tarefas elencadas revestem-se de execução de trabalho subordinado, violando, objetivamente, o regime jurídico deste tipo de contrato de prestação de serviços regulado pelo Anexo I à Lei n.º 35/2014, pois a avença caracteriza-se por trabalho autónomo; -----

b) Porque o avençado não está sujeito ao poder de direção, disciplina e cumprimento de horário de trabalho da Câmara Municipal, quando as tarefas descritas assim o exigem; -----

c) Porque o avençado está impedido legalmente de aceder e trabalhar nas plataformas informáticas do Urbanismo da Câmara Municipal; -----

d) E, por fim, porque, naturalmente, o avençado não conhece o modo de funcionamento e tramitação dos processos instituído na Autarquia, o que não vem agilizar os processos. -----

Sr. Presidente da Câmara, para estas situações, tal como resulta do disposto no artigo 57.º, n.º 1, alínea d) do Anexo I à Lei n.º 35/2014, o contrato a celebrar é em funções públicas a termo resolutivo e nunca uma prestação de serviços em regime de avença. -----

Sr. Presidente da Câmara, perante o exposto e face a estes circunstancialismos, cumpra-se a Lei e estamos disponíveis para aprovar a celebração de um contrato a termo resolutivo certo, o qual terminará na data da cessação do regime de meia jornada. E estamos disponíveis para votar favoravelmente um contrato a termo resolutivo certo porque, efetivamente, face à sua decisão, há escassez de recursos técnicos. Caso mantenham a intenção deste tipo de contratação, votaremos contra.” -----

----- **A Sr.ª Vereadora Cristina Pires** fez a seguinte intervenção: “O direito à meia jornada é legalmente consagrado e não pode ser indeferido sobre a justificação que isso implicaria a contratação de um novo técnico. Negar o pedido seria ilegal e inconstitucional, segundo o art.º 68.º da Constituição da República Portuguesa, o art.º 68.º protege a Lei da Maternidade e a Paternidade como valores sociais, portanto, eminentes. E nós, ao indeferirmos este pedido,



**Câmara Municipal de
Macedo de Cavaleiros**

**Reunião Extraordinária da Câmara Municipal
Data: 2026.02.18**

----- **A Sr.^a Vereadora Cristina Pires** responde: “ Porque o técnico teria menores de 12 anos.”-----

----- **O Sr. Vereador Paulo Rogão** continua: “Qual foi o parecer do Chefe de Divisão sobre o pedido de meia jornada, pois como responsável pelos recursos humanos daquela Unidade Orgânica, deduzo que se tenha pronunciado? -----

Sobre o assunto oferece-me dizer o seguinte: -----

1. Se o cessar de funções naquele serviço para ir desempenhar cargo de dirigente noutra entidade não é controlável pelo Sr. Presidente da Câmara, ao invés, a concessão do regime de meia jornada já o é, ou seja, a decisão do seu deferimento já é um poder discriminatório do decisor, devendo ter sempre em conta o superior interesse público municipal. -----

O que é isto de superior interesse público municipal? -----

Saber se a decisão que venha a ser tomada não vem prejudicar/afetar os superiores interesses da Câmara Municipal ou, no limite, dos nossos concidadãos. -----

No caso concreto isso não foi tido em conta. Vejamos. O deferimento deste regime àquele trabalhador traz, desde logo, inconvenientes ao serviço, pois o normal funcionamento do serviço de urbanismo sai afetado porque, efetivamente, os recursos técnicos humanos que ficam disponíveis não são suficientes. Este aspeto não foi acautelado. Por outro lado, a decisão tomada também feriu o superior interesse público municipal na sua vertente financeira. Sim, esta também conta, uma vez que aquela decisão vem trazer encargos extra aos cofres da Câmara Municipal. A Câmara Municipal vai continuar a pagar 60% da remuneração ao trabalhador em regime de meia jornada, mas os 40% da remuneração que deixa de pagar são substancialmente inferiores aos 24.575€ que irá custar esta avença. -----

Como vemos, Sr. Presidente da Câmara existiam motivos suficientes é válidos para, à luz da Lei, indeferir este pedido de regime de meia jornada. -----

Aberto este precedente, imagine que começam a surgir pedidos similares? Como vai decidir? --

Quando se tomam decisões, estas devem ser devidamente avaliadas e ponderadas, o que me



**Câmara Municipal de
Macedo de Cavaleiros**

**Reunião Extraordinária da Câmara Municipal
Data: 2026.02.18**

estamos a interferir, a votar ilegalmente e inconstitucionalmente num pedido de um trabalhador.” -----

DELIBERAÇÃO: A Câmara Municipal deliberou, por maioria, aprovar a proposta do Sr. Presidente da Câmara Municipal de 13.02.2025. -----

-----*Votação: 4 votos a favor (Sérgio Borges, Clementina Gemelgo, Cristina Pires e Leonardo Vila Franca e 3 votos contra (Benjamim Rodrigues, Paulo Rogão e Susana Viana).* -----

Os Srs. Vereadores Benjamim Rodrigues, Paulo Rogão e Susana Viana fizeram a seguinte declaração de voto: **“Os vereadores do Partido Socialista** votam contra a contratação de um técnico de arquitetura, em regime de avença e por conseguinte contra o pedido de parecer solicitado com fundamento na não defesa do superior interesse público municipal ao conceder o regime de meia jornada com sérios prejuízos para o serviço de urbanismo da Câmara Municipal e oneração do erário público municipal e, também, por inadequação da modalidade do contrato proposto, por clara violação do disposto no artigo 57.º, n.º 1, alínea d) do Anexo I à Lei n.º 35/2014, com as consequências legais daí resultantes.”-----

**2 – PROPOSTA DE ALTERAÇÃO AO MAPA DE PESSOAL DE 2026:
DELIBERAÇÃO** -----

----- Presente a Proposta da Sra. Vereadora Cristina Pires de 13.02.2026, que se transcreve: ---
“I. Enquadramento e base legal -----

Nos termos do regime aplicável à gestão de recursos humanos na Administração Pública e dos princípios da legalidade, da boa administração, da eficiência, da racionalidade financeira, da continuidade do serviço público e da adequação do vínculo às funções exercidas, compete à



**Câmara Municipal de
Macedo de Cavaleiros**

**Reunião Extraordinária da Câmara Municipal
Data: 2026.02.18**

Câmara Municipal elaborar e aprovar a proposta de mapa de pessoal e respetivas alterações, a submeter à apreciação e aprovação da Assembleia Municipal, enquanto órgão deliberativo do Município. -----

O mapa de pessoal constitui instrumento estruturante de planeamento e gestão dos recursos humanos municipais, devendo refletir, de forma rigorosa, atualizada e fundamentada, as necessidades permanentes e efetivas dos serviços, em articulação com o orçamento municipal e com as opções estratégicas de organização interna do Município. -----

II. Fundamentação da alteração ao Mapa de Pessoal -----

A auscultação dos dirigentes dos diversos serviços municipais permitiu identificar a existência de carências estruturais, permanentes e reiteradas de recursos humanos em áreas nucleares da atuação do Município, designadamente nas obras municipais, setor de candidaturas, educação e ambiente. -----

Estas carências não assumem natureza conjuntural ou excecional, antes se revelando regulares, previsíveis e contínuas ao longo dos anos, comprometendo a capacidade do Município para assegurar, com qualidade, eficiência e estabilidade, o exercício das suas atribuições legais e o normal funcionamento dos serviços. -----

Para suprir tais insuficiências, o Município recorreu em alguns sectores nomeadamente na educação e ambiente, de forma reiterada, a trabalhadores integrados em programas de inserção socioprofissional promovidos pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional. -----

Sem prejuízo da relevância destes programas enquanto instrumentos de política ativa de emprego, a sua utilização continuada para assegurar atividades municipais permanentes revela-se juridicamente desajustada e organizacionalmente insustentável, atenta a natureza transitória, excecional e precária dos vínculos subjacentes, que não configuram relações jurídicas de emprego público nem garantem estabilidade, continuidade funcional ou consolidação de competências. -----

A circunstância de muitos destes trabalhadores terem exercido funções essenciais de forma



continuada ao longo de vários anos demonstra, de forma inequívoca, que as necessidades que satisfazem não são temporárias, mas sim permanentes e estruturais. A manutenção deste modelo traduz um desalinhamento entre a natureza das funções exercidas e o tipo de vínculo utilizado, contrariando princípios basilares da boa administração e da continuidade do serviço público. -- De facto, não obstante o Executivo Municipal reconhecer, de forma transparente, que as despesas com pessoal representam uma parcela significativa das despesas correntes, realidade expressamente assumida aquando da apresentação do orçamento municipal, o reconhecimento deste facto não pode ser interpretado de forma isolada ou simplista, sob pena de se retirar conclusões erradas quanto às opções agora propostas. -----

Com efeito, o peso da despesa com pessoal não resulta exclusivamente da dimensão do mapa de pessoal, mas também - e de forma particularmente relevante - da forma como o trabalho é organizado, distribuído e enquadrado juridicamente. -----

Um modelo assente em muitos vínculos precários, soluções transitórias prolongadas no tempo e elevada rotatividade de trabalhadores tende a gerar ineficiências sistémicas, custos indirectos, perda de produtividade e dificuldades de coordenação, que agravam a despesa global sem produzir ganhos estruturais para a organização. -----

Neste sentido, a crítica ao peso da despesa com pessoal constitui precisamente o ponto de partida para a presente proposta, e não a sua negação. Criticar o modelo vigente e, simultaneamente, nada fazer para o reformar traduzir-se-ia numa contradição política e administrativa. Pelo contrário, agir para corrigir as causas estruturais desse peso excessivo corresponde a uma atitude coerente, responsável e alinhada com os princípios da boa administração. -----

Importa ainda sublinhar que a manutenção de necessidades permanentes assentes em vínculos precários não reduz a despesa de forma sustentável, antes a desloca para formas menos visíveis e menos controláveis, designadamente através da fragmentação das equipas, da constante



**Câmara Municipal de
Macedo de Cavaleiros**

**Reunião Extraordinária da Câmara Municipal
Data: 2026.02.18**

necessidade de integração e formação de novos trabalhadores, da perda de conhecimento institucional, da dificuldade de planeamento e do recurso frequente a soluções de emergência.- A criação ponderada de postos de trabalho permanentes, devidamente fundamentada e integrada no planeamento orçamental, não representa um aumento descontrolado da despesa, mas sim uma opção de racionalização e estabilização estrutural, que permite alinhar funções permanentes com vínculos adequados, melhorar a coordenação estratégica dos serviços, aumentar a eficiência organizacional, reduzir custos indiretos associados à precariedade e conferir maior previsibilidade e controlo à despesa com pessoal a médio prazo. -----

Por outro lado, importa distinguir claramente entre crescimento quantitativo do mapa de pessoal e reorganização qualitativa do modelo de gestão de recursos humanos. A presente proposta não visa um crescimento indiscriminado do número de trabalhadores, mas antes a regularização de situações estruturalmente consolidadas, mediante a substituição progressiva de soluções precárias por vínculos juridicamente adequados, estáveis e planeáveis. -----

Paralelamente, o Executivo Municipal tem vindo a desenvolver um esforço continuado de racionalização e maximização dos recursos humanos existentes, através da reorganização interna dos serviços, redistribuição de tarefas e adaptação funcional dos trabalhadores. -----

Todavia, tais medidas atingiram o seu limite funcional, persistindo desajustes entre funções, cargas de trabalho e perfis profissionais, bem como insuficiências na cobertura de postos essenciais, com particular incidência nas carreiras de assistente técnico e assistente operacional, agravadas pela ocorrência frequente de baixas médicas e ausências prolongadas, especialmente sentidas nos estabelecimentos de ensino e noutros setores operacionais. -----

Neste contexto, o Executivo Municipal entende que manter a situação atual significaria perpetuar um problema estrutural identificado, sendo politicamente incoerente criticar o modelo vigente sem adotar medidas concretas para o corrigir. A presente alteração ao mapa de pessoal constitui, assim, uma resposta responsável, juridicamente adequada e financeiramente sustentada, que materializa, em termos práticos, a necessidade de reformar o modelo de gestão



de recursos humanos do Município. -----

O provimento dos postos de trabalho previstos será efetuado de forma faseada ao longo do ano de 2026 e seguintes, em articulação com a revisão orçamental aprovada, garantindo uma implementação prudente, controlada e compatível com a capacidade financeira do Município. -

III. Discriminação dos postos de trabalho a criar -----

Em concretização da alteração ao Mapa de Pessoal proposta e com base no levantamento técnico efetuado pelos serviços, cuja informação detalhada se encontra anexa à presente proposta, identificam-se os postos de trabalho a criar, bem como as necessidades de mobilidade interna, nos seguintes termos. -----

1. Postos de trabalho a prover -----

Atendendo às carências identificadas nos serviços municipais e à necessidade de reforço da capacidade operacional, técnica e de coordenação, propõe-se a criação dos seguintes postos de trabalho: -----

5 (cinco) postos de trabalho na carreira de Técnico Superior, a afetar preferencialmente a áreas técnicas e de coordenação dos serviços municipais, designadamente à secção de contratação pública e contabilidade, gabinete de desenvolvimento de projetos e candidaturas, serviço de saúde e bem-estar, serviço de apoio ao agricultor ou gabinete de desenvolvimento das pessoas e da organização sem prejuízo de posterior afetação a outros serviços ou unidades orgânicas, em função de necessidades supervenientes do Município. -----

10 (dez) postos de trabalho na carreira de Assistente Técnico, a afetar preferencialmente aos serviços administrativos e de apoio técnico, designadamente secção de recursos humanos, gabinete de apoio ao empreendedor e ao empresário, serviço de apoio ao agricultor, gabinete de desenvolvimento das pessoas e da organização, gabinete de apoio às freguesias, sem prejuízo de posterior afetação a outros serviços ou unidades orgânicas, em função de necessidades supervenientes do Município. -----



13 (treze) postos de trabalho na carreira de Assistente Operacional, a afetar preferencialmente aos serviços operacionais da educação e parque escolar, nomeadamente estabelecimentos de ensino e serviços de apoio logístico, divisão municipal de ambiente e serviços urbanos sem prejuízo de posterior afetação a outros serviços municipais, em função de necessidades supervenientes que venham a ser identificadas. -----

Os postos acima identificados destinam-se a reforçar áreas operacionais e administrativas essenciais ao funcionamento regular dos serviços municipais, em particular nos setores com maior pressão funcional e défice estrutural de recursos humanos. -----

2. Mobilidades internas previstas -----

Paralelamente à criação de novos postos de trabalho, e no âmbito de uma gestão integrada e racional dos recursos humanos, encontram-se previstas mobilidades internas, com o objetivo de ajustar perfis profissionais às funções efetivamente exercidas, nos seguintes termos: -----

2 (duas) mobilidades da carreira de Assistente Técnico para Técnico Superior, a afetar preferencialmente a áreas técnicas especializadas; -----

1 (um) posto de trabalho com funções de Coordenador Técnico, a afetar preferencialmente a serviços com necessidade de coordenação técnica e operacional, sem prejuízo de posterior afetação a outros serviços municipais, em função das necessidades organizacionais. -----

2 (duas) mobilidades da carreira de Assistente Operacional para Assistente Técnico, a afetar preferencialmente a serviços administrativos; -----

1 (um) posto de trabalho com funções de Encarregado Geral, a afetar preferencialmente aos serviços operacionais com funções de coordenação, sem prejuízo de posterior afetação a outros serviços municipais, em função das necessidades do Município. -----

1 (um) posto de trabalho com funções de Encarregado, a afetar preferencialmente aos serviços operacionais, sem prejuízo de posterior afetação a outros serviços municipais, em função das necessidades identificadas. -----



Estas mobilidades visam promover uma melhor adequação entre competências, responsabilidades e funções, contribuindo para o reforço da eficiência organizacional, da motivação dos trabalhadores e da estabilidade dos serviços. -----

IV. Enquadramento financeiro e orçamental -----

Os encargos financeiros decorrentes da presente alteração ao Mapa de Pessoal, incluindo a criação dos novos postos de trabalho e as mobilidades internas previstas, encontram-se integralmente suportados pela revisão ao orçamento municipal, cuja aprovação se apresenta à presente Reunião de Câmara, a qual assegura o necessário cabimento e compromisso da despesa nas rubricas adequadas da despesa com pessoal. -----

A presente proposta foi elaborada em estrita articulação com a referida revisão orçamental, garantindo-se que o impacto financeiro associado se encontra devidamente quantificado, previsto e acomodado no orçamento municipal em vigor, não colocando em causa o equilíbrio orçamental nem os limites legais aplicáveis à despesa com pessoal. -----

Deste modo, a alteração ao mapa de pessoal agora proposta respeita os princípios da sustentabilidade financeira, da legalidade orçamental e da boa gestão dos recursos públicos, constituindo uma opção financeiramente responsável, planeada e compatível com a capacidade financeira do Município. -----

V. Proposta de deliberação -----

Nestes termos, propõe-se que a Câmara Municipal delibere: -----

1. Aprovar a alteração ao Mapa de Pessoal para o ano de 2026, nos termos da fundamentação apresentada e cujo mapa atualizado se anexa; -----
2. Submeter a presente proposta à Assembleia Municipal, para efeitos de apreciação e aprovação, nos termos legais; -----
3. Determinar que o provimento dos postos de trabalho seja efetuado de forma faseada ao longo do ano de 2026 e seguintes, em função das necessidades dos serviços e da disponibilidade orçamental.” -----



**Câmara Municipal de
Macedo de Cavaleiros**

**Reunião Extraordinária da Câmara Municipal
Data: 2026.02.18**

----- **A Sr.^a Vereadora Cristina Pires** no uso da palavra fez a seguinte intervenção: “Permitam-me esclarecer a questão que foi levantada na reunião anterior quanto à alegada ilegalidade da criação de um lugar de Coordenador sem que exista formalmente a Secção. O mapa de pessoal, nos termos dos artigos 29.º e 30.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, é um instrumento de previsão dos postos de trabalho necessários ao funcionamento permanente do Município. Não é um instrumento de organização estrutural, nem altera o organograma, nem cria secções. -----

A organização interna dos serviços é matéria distinta, regulada através do Regulamento Municipal. -----

Estamos, portanto, perante dois atos autónomos: O mapa de pessoal é um instrumento de planeamento de recursos humanos e o regulamento da organização dos serviços municipais é um instrumento de organização estrutural. -----

A lei não impõe qualquer precedência obrigatória entre ambos. -----

O artigo 88.º da Lei n.º 35/2014 prevê expressamente a possibilidade da criação de lugar de Coordenador Técnico sempre que o serviço integre pelo menos 10 assistentes técnicos, não exigindo, em momento algum, a prévia criação formal de uma Secção. -----

Ora, o serviço em causa (expediente geral e arquivo) integra 11 assistentes técnicos, preenchendo plenamente o requisito legal. -----

Não estamos a nomear ninguém, nem a criar automaticamente qualquer cargo dirigente. Estamos apenas a prever um posto de trabalho no mapa de pessoal, o que é legal, adequado e está conforme ao princípio da boa gestão. -----

Assim, não existe qualquer ilegalidade, mas sim uma opção legítima de organização e planeamento, sustentada na lei e orientada pelo interesse público.” -----

----- **O Sr. Diretor do Departamento Municipal de Coordenação Estratégica** no uso da palavra fez a seguinte intervenção: “Havia aqui uma questão de alguma informação que se tentou, da minha parte, fazer e que levou a que ficasse aqui no ar uma confusão entre má gestão,



entre alguma ilegalidade e alguma falta de dimensão estratégica do mapa pessoal. Obviamente se aproveitou esta oportunidade só para clarificar esse aspeto e eu vou pedir desculpa, mas sou obrigado a clarificar, as alterações e para mim é muito simples fundamentar, um a um os postos de trabalho. Vou promover aqui o exercício por setores que é mais fácil. Mas só queria fazer aqui um enquadramento anterior, porque há uma história nos mapas de pessoal após eleições que é importante nós salvuardarmo-nos. -----

Há oito anos foi inaugurada uma forma de gestão pública autárquica, inovadora, mas confesso que a mim me arrepiou. Após essas eleições retiraram-se as categorias a vários trabalhadores do município, e saliente-se não foram mudados só de sítio por motivos de falta de legalidade do ato. Este tipo de atuação permitiu libertar vagas para, entre outros, prover no curto prazo e sem ter de alterar o mapa vigente, dois postos de trabalho de categoria de encarregado operacional. Volvidos uns anos, o Tribunal Administrativo deu razão aos trabalhadores e tiveram de ser recolocados nas suas categorias e indemnizados pelo Município. Nunca foi suscitada pela oposição política à data da sentença ter transitado em julgado a questão sobre a legalidade do provimento dos postos de trabalho não vagos à data. Nem é essa a intenção agora desta intervenção, é só para fundamentar que não se quis levantar aqui questões que foram objeto de apuramento e que irão seguir trâmites, e esperemos que não, trâmites legais e disciplinares, possivelmente. -----

Aqui no Serviço de Proteção Civil houve uma mobilidade interna de uma trabalhadora de Ação Social para a Proteção Civil, que neste momento continua a fazer passagem da matéria da ação social, e já começa a colaborar na Proteção Civil, para lhe darmos dignidade e a Proteção Civil não ter só o Coordenador. E depois temos o encarregado operacional que se colocou aqui, aproveitando as competências individuais e amplamente conhecidas do trabalhador. Ele na altura é um trabalhador que foram suscitadas algumas questões que estão a ser apuradas para eventual, instrução de um processo de averiguações, há questões que estão a ser agora fundamentadas e a ética e a prudência manda-nos, que ele não continuasse nas mesmas funções.



Na Proteção Civil não foi o primeiro sítio que lhe foi apresentado. Na altura foi-lhe apresentado ir para onde havia necessidade, para os jardineiros, mas olhando um bocadinho aquilo que é a experiência e a competência do trabalhador, e aquilo que são as novas tarefas da Proteção Civil, achamos que a dignidade do trabalho e o direito a ela, que se deve ter como princípio de atuação, aqui estava garantido. Porquê? Porque ele gosta, tem experiência, e faz como encarregado operacional de equipas em situações de emergência, em situações de resposta rápida, ele rapidamente consegue coordenar equipas, porque tem essa experiência. Aqui foi esta a motivação da mudança do encarregado de um lado para o outro. Nessa Secção de Apoio aos Órgãos Municipais surge aqui um novo lugar a prover por mobilidade intercarreiras de uma Assistente Operacional para a categoria de Assistente Técnico, que achamos justo, até porque a pessoa já faz funções administrativas neste momento. Por auscultação dos serviços de informática, foi também percebido que há muito trabalho e cada vez mais, porque as inovações são permanentes, que havia a necessidade de preencher com o novo especialista em sistemas de tecnologia de informação. Vamos ver como corre o ano de 2026, e havendo possibilidades orçamentais para o facto, pusemos este lugar em aberto. No Gabinete de Apoio ao Empreendedor e Empresário tivemos para aqui uma mobilidade interna, motivada por duas situações, mas uma delas uma confusão entre o papel do trabalhador e o papel da ação política, que foram levantadas graves questões sobre a atuação do Executivo, na altura do orçamento e tem que ser apurados os factos dessa situação e que motivaram a opinião da trabalhadora, e que fundamentam o que ela disse. Sendo que lhe foi proposto um desafio, de uma vez que é uma empresária conhecida com a sua situação regular, estudar o desafio que se apresenta na zona industrial e que se apresenta no mercado. Obviamente não foi um caso que fosse objeto de prazo, porque eu já lá estive 4 vezes, mas estamos a falar de uma situação de horário especial, por razões pessoais e familiares, e ficamos a aguardar que nos dê a indicação da sua visão para completarmos aquilo, que é a nossa ideia para essas duas áreas. -----

Obviamente que surge a necessidade na área da gestão pública, na contratação e contabilidade



que foi sinalizado também pelo Chefe da Unidade a seguir. Na Secção dos Recursos Humanos há cargos a prover e no Aprovisionamento, já de concursos em curso, e que já estavam no mapa anterior. Depois, e aí sim confesso que aproveitei aqui para colocar a estratégia, que há para o novo Serviço de Expediente Geral e Arquivo. Qual é o objetivo aqui? Como já está feito nos operacionais, este é um serviço que vai gerir, dentro de uma unidade de suporte, todos os serviços na área operacional de limpeza dos edifícios municipais. E aqui nós detetamos uma situação de carência de assistentes operacionais. Uma vez que temos usado por recurso a uma entidade externa, uma Empresa, para limpar o Mercado, o SidUp e os Meios Aéreos. -----
E como eu já disse que a estratégia de colocar os operacionais aqui, é que depois vão ser distribuídos, a gestão é feita aqui na Unidade, e eles vão ser alocados tendencialmente onde houver as necessidades., por exemplo, agora diminuíram as necessidades do Mercado, vão ser alocados a outros edifícios, como já se está a fazer. -----
Nos Assistentes Técnicos a estratégia é a mesma, ia fazer-se por mobilidade interna não se conseguiu. Qual a ideia? Há Assistentes Técnicos, aqui é a dimensão estratégica que ia ser levada a cabo e vai ser levada a cabo durante o ano, há uma dimensão de Assistentes Técnicos que é do próprio serviço, que trabalham e prosseguem os fins do serviço, e há Assistentes Técnicos que colaboram na ação administrativa e hoje é preferencialmente o suporte a este serviço, no seguinte tendencialmente para outro, e faz-se aqui uma gestão das mobilidades internas muito mais simples e facilitada. E é esse o espírito. Para isso desenhou-se aqui um cargo de Coordenador Técnico, e ressalvo que não era preciso sequer, estar cá ressalvado por reformas que vão acontecer, mas no imediatismo que possa surgir necessidade antes da eventual reforma de Coordenadores Técnicos, ou de mobilidade intercarreiras, temos aí pedidos de Coordenadores de mobilidade intercarreiras, pusemos o lugar, até porque a transparência assim o motiva. -----
Depois temos no Serviço de Inclusão Social, necessidades que foram salientadas, na agricultura um novo serviço, e destaco aqui na fiscalização sanitária a necessidade da enfermagem



**Câmara Municipal de
Macedo de Cavaleiros**

**Reunião Extraordinária da Câmara Municipal
Data: 2026.02.18**

veterinária foi salientada, porque o veterinário municipal vai ter porta aberta, quer-se que durante este ano tenha o mais rápido possível, porta aberta para atendimento público, e se houver alguma diligência que ele seja chamado é necessário alguém com alguma capacidade de resposta não necessariamente ao nível da medicina veterinária, mas com alguma capacidade de resposta, daí termos provido já no mapa anterior e mantido neste, a enfermagem veterinária. Nas águas e saneamento falamos com o dirigente e foi-nos sinalizado aqui bastantes necessidades. Nós tivemos já uma entrada, e entretanto, já acordado com outros serviços há mobilidades, afetações que vão ser feitas por acordo dos trabalhadores que vão acrescentar aqui valor, para além de ter surgido no serviço de saneamento aqui uma necessidade que nos permite prover o lugar, foi uma reforma que já ocorreu e vagou o lugar. No ambiente e serviços urbanos foi sinalizado a necessidade de dar suporte ao Chefe de Divisão, numa área de gestão e o resto ser provido com recursos a mobilidades. Na Divisão de Cultura e Turismo temos os casos a regularizar dos concursos que estão a decorrer sejam eles dos Técnicos da AEC`s, sejam Assistentes Técnicos, e temos aqui os novos serviços de desporto com carência de provimento, em algumas áreas e também os concursos da AEC`s de educação física, que estão aqui nesta divisão. Na Educação temos os concursos da AEC`s e eventuais possibilidades de educação de infância, que já tinham transitado do ano anterior, e que foram considerados neste também e temos os casos dos assistentes operacionais, que eu gostaria de concretizar e dar resposta, porque há aqui uma situação que foi suscitada pela escola de Morais dando nota que em setembro vagou um lugar, não podemos dizer um posto de trabalho porque não é caracterizável, assim a entrada de pessoas de centro de emprego em Morais, e foi proposto continuar até a fim de dezembro por ato único, ato isolado. E a senhora, muito revoltada, combinou com as colegas de trabalho da escola de Morais a ameaçar os serviços que fechavam a escola por falta de condições e de operacionais para dar resposta. Obviamente que isso alarmou, a nossa resposta foi imediata, ir ver aos recursos humanos que projetos tínhamos em abertos e havia um projeto para pessoas com subsídio de desemprego e percebeu-se junto da Junta Freguesia, junto da



**Câmara Municipal de
Macedo de Cavaleiros**

**Reunião Extraordinária da Câmara Municipal
Data: 2026.02.18**

escola se havia alguém em Morais e conseguiu-se uma pessoa que estivesse a receber subsídio e proveu-se a vaga. A senhora que esteve lá veio falar com a chefe de divisão e conseqüentemente comigo, porque a chefe de divisão veio ter comigo aqui, tivemos uma reunião com ela e percebemos a frustração dela. Porquê? Porque lhe foi garantido que depois do ato isolado que servia para os 90 dias que tem que estar fora dos processos de centro de emprego depois em janeiro, ela retomar os processos de centro de emprego. Isto configura situações gravíssimas, para além de que nunca foi feito nenhum projeto para ela poder em janeiro retomar esse exercício, e ainda bem, digo eu agora. A senhora explicou-nos, e entretanto foi percebido que havia vários casos assim e não se sanou porque a escola sinalizou muitas dificuldades e deu-se a resposta no imediato numa situação muito transitória até junho, com o compromisso de uma vez que nos últimos anos temos dezenas senão centenas de “falsos postos de trabalho”, que não garantem a dignidade da função, que nós não fazemos provas psicológicas para pessoas para trabalharem com crianças, e porque são continuados. Há pessoas que estão nestes programas de centro de emprego ainda do tempo que eu cá estive nos recursos humanos, e já lá vão mais de 13 anos e achamos que dar resposta, e regularizar estas situações por concurso, entrando quem entrar é a forma de fazermos uma boa gestão dos dinheiros públicos, até porque alguns estavam em prestações de serviço, essas pessoas não podem voltar a entrar pelos programas de centro de emprego. Vai ser feito um levantamento junto dos serviços, de todas as situações de projetos de centro de emprego que foram interrompidos, e que deram origem a atos únicos ou a prestações de serviço e que a seguir voltaram a vir pelo centro de emprego. Isto porque temos de nos salvaguardar, toda a atividade do IEFP é apoio europeu e quando estamos a falar de fundos convém que as coisas fiquem claras. -----

Depois, temos o Encarregado Geral Operacional que irá coordenar 3 operacionais. O operacional que o Dr. Paulo referiu que está sem coordenar ninguém, obviamente que já tinha sido falado porque não há dignidade em nenhuma função e ele há 8 anos que foi retirada essa dignidade funcional, obviamente tem que voltar a ter coordenação, porque é esse o princípio do



**Câmara Municipal de
Macedo de Cavaleiros**

**Reunião Extraordinária da Câmara Municipal
Data: 2026.02.18**

trabalho do encarregado operacional, e há aqui uma situação ainda que é preciso acautelar, que é quem é que pode operar a máquina na limpeza urbana. Obviamente que isto já está conversado estamos a ver a melhor solução para a substituição na limpeza urbana, e naquilo que é o objetivo para a Divisão de Obras que contém uma dimensão estratégica da unidade logística e transportes que eu vou descrever já para também sabermos qual foi o objetivo, da criação desta Unidade, não foi a manutenção do cargo dirigente mas ser estratégica. A Unidade Logística e Transportes tem o armazém e o parque de máquinas como na leitura do Regulamento se percebe. O objetivo é que seja a Unidade controladora da pós-aquisições e de salientar as necessidades que vão surgindo e, havia duas situações que se detetaram, uma coordenadora não pode coordenar um assistente técnico sendo marido e mulher, por Código de Trabalho essa situação é vedada e segundo aspeto que foi o que mais motivou, esta unidade de logística e transportes quer que se faça esta gestão, em que o seu dirigente terá à disposição a atuação do encarregado geral transversal entre a logística, transporte, cantoneiros de vias, as diversas áreas de atuação e terá três encarregados um a prover e dois na área das obras, dos cantoneiros, das pequenas obras de edifícios e outro na área de transportes e logística. -----

O armazém que é a próxima fase da nossa estratégia desta área que é liderada pelo engenheiro Vítor, é passarmos a ter uma ligação muito direta à contratação e à contabilidade por forma a levarmos ao limite aquilo que é a segregação de funções, ou seja, levarmos ao limite na segregação de serviços que assim garantimos também que aquilo que se diz e muitas das vezes é o “diz que disse” e se limite a gestão dos dinheiros públicos. -----

Depois temos na área do planeamento urbano sinalizado pelo Arquiteto, a necessidade de uma pessoa e depois os concursos administrativos que estão a decorrer. Acho que carecia esta fundamentação porque não há aqui intenção nenhuma de mudar as pessoas, só por mudar, todas elas foram ouvidas as que foram mudadas e algumas foram ouvidas e ainda não foram mudadas, isto é um instrumento dinâmico para ser utilizado durante o ano de 2026, e deve espelhar no meu entender aqui a nossa estratégia mas também deve espelhar uma sinceridade



que se pretende, salvaguardando a questão ética, que obviamente apurados os factos tenham relevância disciplinar como iriam ter e não queria tê-los trazido aqui, a isso fui obrigado, mas mesmo com descrição claro que nós temos que gerir os dinheiros públicos. -----
Olhando para as contratações, para a boa gestão para aquele dinheiro que foi gasto no somatório estamos a falar de postos de trabalho: temos 328 providos acabando com o grosso daquilo que é o trabalho precário, e dar dignidade aquilo que são as funções operacionais e técnicas, no município, a estratégia passa por ter o possível aqui na nossa contratação. Estes 71 postos, grosso modo são um misto entre concursos a decorrer, e que irão culminar e que ainda hoje irão ter mais uma fase e que a breve prazo estarão providos e que segundo a informação que tivemos os serviços financeiros têm cabimento financeiro, que nós durante o ano de 2026, mais para a parte final iremos procurar dar resposta à maioria, ou a grande parte delas, se não com recurso a contratação foi este o espírito que esteve por trás do mapa pessoal e que acho que na nota que colocamos, podia às vezes não ser claro e acima de tudo também esclarecer aquilo que foi solicitado na última reunião.” -----

----- **O Sr. Vereador Paulo Rogão** após esta intervenção do Sr. Diretor começou por dizer: “ Nós mais uma vez sugerimos a retirada desta proposta de alteração do mapa de pessoal para 2026 porque ela viola grosseiramente, o Regime Jurídico da Lei n.º 35/2014, e põe em questão a sustentabilidade financeira da Câmara Municipal. Mas se quiserem manter esta proposta, o Órgão funciona democraticamente e portanto se não o retiram avançamos. E porque nesta proposta se faz alusão a que uma das soluções de facto, e até foram evidenciadas pelo Sr. Diretor, será combater o recurso aos Programas do Instituto de Emprego, eu pergunto: hoje quantos trabalhadores a Câmara tem do Instituto de Emprego? -----

----- **O Sr. Diretor do Departamento Municipal de Coordenação Estratégica** respondeu: “Aquilo que eu posso responder hoje é que está uma confusão muito grande em termos de contratação. Neste momento, existem vários tipos de contratação fora da aplicação da Lei n.º 35/2014, ou seja, estamos a falar de pessoas por serviço de emprego, estamos a falar de pessoas



por atos isolados e estamos a falar de pessoas por prestação de serviço, e estamos a falar de contratação de empresas. São o misto de pessoas que prestam serviços neste momento no Município, e que no cômputo geral se pretende diminuir ou acabar. Não consigo neste momento precisar o número, por que não são situações todas elas tratadas nos recursos humanos há situações tratadas na contabilidade.” -----

----- **O Sr. Vereador Paulo Rogão** prosseguiu dizendo: “ 1. Esta proposta prevê a criação de mais 31 postos de trabalhos no mapa de pessoal, assim distribuídos: 5 Técnicos Superiores (TS) / 1/ Coordenador Técnico / 10 Assistentes Técnicos (AT), 1 / Encarregado Geral Operacional / 1 / Encarregado Operacional e 13 Assistentes Operacionais (AO). A este número acrescem 4 mobilidades internas. -----

2. Esta proposta em concreto não se encontra fundamentada face ao que impõe o artigo 29.º do Anexo I à Lei n.º 35/2014, em concreto, não evidencia as reais necessidades dos serviços. Não estão especificadas as 31 necessidades que se traduzem nos 31 novos postos de trabalho. Os termos utilizados são vagos face ao que exige o normativo antes referido e às implicações futuras desta decisão. Como resulta da lei, a alteração do mapa de pessoal que implique o aumento de postos de trabalho necessita de justificar, factualmente, as reais necessidades que os serviços atravessam e não necessidades que se perspetivam vir a ter no futuro. Esta proposta como a que acompanhou o orçamento em dezembro assenta, na sua maioria, em necessidades que não se verificam. -----

Vejam alguns exemplos desta proposta. -----

3. Elencam a necessidade de um especialista de sistemas e tecnologias de informação. A Câmara Municipal dispõe de 3 especialistas e dois técnicos de informática. Porquê mais um e para quê? Qual a efetiva necessidade deste técnico? Outros exemplos poderiam ser dados. Na carreira de Assistente Técnico igual raciocínio e na carreira de Assistente Operacional, que atividades vão contratar? Jardineiros, motoristas, eletricitas, operacionais de limpeza. Que atividades? Não se encontra especificado. -----



Passa por isto a necessidade, a caracterização e a justificação que a Lei obriga e que não existe. -

4. Um lugar de Encarregado Operacional. Como se justifica mais um posto de trabalho se, recentemente, foi colocado um Encarregado num serviço (serviço de proteção civil) que não tem Assistentes Operacionais para coordenar – coordena-se a ele próprio apenas - e existe um outro Encarregado em igual circunstância, coordenando-se a ele próprio, pois conduz a varredora da limpeza urbana? -----

Como prevemos a necessidade de mais um posto de Encarregado se temos dois que poderiam ser afetos à hipotética necessidade que possa existir? -----

5. Quanto ao Encarregado Geral Operacional, a situação é mais complexa. -----

Distribuo e fica a fazer parte desta minha intervenção e desta ata, o parecer jurídico da CCDRN que é claro quanto à impossibilidade de se criar e preencher um posto de trabalho desta natureza, face à circunstância de como os serviços atuais da Câmara Municipal se encontram estruturados.

Não é verdade o que se refere na proposta quando se menciona que este encarregado geral operacional irá coordenar os 3 encarregados operacionais da divisão de obras. Sr. Presidente da Câmara, como bem sabe, não existem três encarregados na unidade orgânica da divisão de obras. Só existe um. -----

6. Quanto ao coordenador técnico, reitero a prévia necessidade de alterar a estrutura orgânica da Câmara Municipal, pois a mesma, apenas, contempla 11 seções. -----

O número de trabalhadores que diz vir a coordenar não corresponde à verdadeira. O serviço que refere vir a afetar este coordenador técnico não tem o número de trabalhadores que diz ter, sendo que a coordenação é para assistentes técnicos e não para coordenar assistentes operacionais. Há, objetivamente, violação da regra da densidade exigível por Lei. -----

7. Esta proposta não está financeiramente suportada no orçamento, tal como determina o artigo 29.º, n.º 5 do Anexo I à Lei n.º 35/2014. -----

Dizer-se, como se disse na última reunião, que esta proposta só é para concretizar a partir de



**Câmara Municipal de
Macedo de Cavaleiros**

**Reunião Extraordinária da Câmara Municipal
Data: 2026.02.18**

setembro de 2026, então perguntamos: -----

Qual a pressa em propor em fevereiro novo aumento de postos de trabalho? -----

Qual a real necessidade destes postos de trabalho, e se são para preencher no último trimestre do ano? -----

----- **O Sr. Diretor do Departamento Municipal de Coordenação Estratégica** começou por dizer “em termos de necessidades, aquilo que eu fundamentei com a aquisição de serviços que existe na Educação e que é em número, e que foi número mínimo e que não corresponde sequer nem de perto nem de longe, àquilo que era o passado recente em termos de Centro de Emprego e não responde às reais necessidades do Serviço da Educação, e obviamente, que nos fica mais caro essa situação e a urgência que se tem aqui é para podermos iniciar procedimentos que estejam concluídos com todos os seus âmbitos e todo o seu processo administrativo, a começarem o mais tardar em setembro. A ideia é começar em setembro e sobre o cabimento estes lugares têm todos cabimento, foi dada essa informação pelo serviço financeiro, foi alterado o orçamento em conformidade com essa expectativa, obviamente que a expectativa tem consequências porque nós não podemos meter ninguém antes. Em termos de coordenador técnico, a nossa estratégia passa por um coordenador técnico para prosseguir aquilo que foi descrito no início, e que não vou repetir, naquela estratégia de coordenar os assistentes técnicos, que à data serão superiores àquilo que a Lei prevê, e conforme diz o artigo que cita na sua metade/ou assistentes técnicos, e serviços equiparados a secções ou 10 assistentes técnicos necessidade de coordenar 10 assistentes técnicos. A necessidade do Encarregado Geral Operacional pela estratégia de serviço que se pretende, na Divisão de Obras, haja aquela distribuição também lá para setembro, no início do último trimestre do ano, também há a expectativa de ser provido este lugar pela necessidade nessa altura, coordenar os 3 encarregados operacionais. Mas ressalvo que na descrição daquilo que é a fundamentação teórica do mapa de pessoal, o mapa de pessoal é um instrumento de gestão dinâmico atualizável e que tem de prever os lugares a prover durante o ano de 2026, e que os fundamentos à data do provimento têm de



se verificar, não é a data de eles estarem orçamentados e acompanhar o orçamento inscritos em mapa de pessoal que é um exercício de previsão.” -----

----- **O Sr. Vereador Paulo Rogão** prosseguiu “ 8. Por último e de não somenos importância: a proposta não cumpre o disposto no artigo 29.º, n.º 5 do Anexo I à Lei n.º 35/2014, que passo a ler, com as devidas adaptações à administração local: “(..) 5 – As alterações ao mapa de pessoal que impliquem um aumento de postos de trabalho carecem de autorização prévia da assembleia municipal, de cabimento orçamental e do reconhecimento da sua sustentabilidade futura pelos serviços financeiros da Câmara Municipal.” -----

Vejam os o impacto financeiro das alterações ao mapa de pessoal que se traduzem no aumento de 71 postos de trabalho, proposto em 2 meses, por este executivo municipal. -----

Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação = 1 -----

Técnicos Superiores = 28 -----

Coordenador Técnico = 1 -----

Assistente Técnico = 20 -----

Encarregado Geral Operacional = 1 -----

Encarregado Operacional = 1 -----

Assistentes Operacionais = 19 -----

A este número acrescem 6 mobilidade internas a preencher: 2 de Assistente Técnico para Técnico Superior / 2 de Assistente Operacional para Assistente Técnico. -----

Qual o impacto financeiro do aumento de mapa de pessoal em 71 novos postos de trabalho? 1.155.484€ /ano, com aumento em cada ano por força de atualizações de vencimentos. Este valor é obtido da remuneração base e da contribuição da entidade e não contabilizei 15 postos de trabalho de TS - AEC's. Neste valor também não foi contabilizando o subsídio de refeição (estimado acima de 75.000€/ano), nem seguro de pessoal. -----

Vejam agora a sustentabilidade desta proposta: -----



**Câmara Municipal de
Macedo de Cavaleiros**

**Reunião Extraordinária da Câmara Municipal
Data: 2026.02.18**

- i) No orçamento da despesa para 2026, a rubrica de despesas com pessoal está orçamentada em 10.073.449,33€, a que acrescerá o montante de 165.674,42€, previsto na revisão ao orçamento, destinado a esta alteração do mapa de pessoal. -----
- ii) Para pessoal, a previsão de despesas é de 10.239.123,75€. -----
- iii) No orçamento da receita para 2026, a receita corrente – FEF corrente – é de 10.381.526€. O FEF corrente é quase todo gasto com despesas de pessoal. -----
- iv) As restantes despesas correntes para funcionamento dos serviços correspondem, face ao orçamento, a cerca de 13.000.000€ e são asseguradas, por igual montante, pela receita corrente própria que arrecada a Câmara Municipal resultante da sua atividade e produção, ou seja, não é certa, nem segura. -----
- v) Esta proposta global de aumento do mapa de pessoal para mais 71 postos de trabalho não tem, objetivamente, sustentabilidade futura.” -----

----- **O Sr. Diretor do Departamento Municipal de Coordenação Estratégica** respondeu “temos que salvaguardar aqui algumas questões de jogarmos com os números, os concursos de encarregado e encarregado geral são mobilidades não são novos provimentos, logo o impacto orçamental é diferente de novas entradas, das novas entradas nós temos uma opção política clara que é deixarmos como estamos porque fica bem, e o Centro de Emprego é a solução, e numa terra de oportunidades por termos infelizmente cada vez menos população, e os serviços não se justificam ou encerram, ou se degradam porque não se justificam, ou há uma aposta em ter este pessoal que não pode ter um empréstimo para comprar um carro, para comprar uma casa não tem ordenado o mínimo se tiver 15 faltas ao serviço é excluído do programa e substituído, sem dinheiro e é esta a situação que estamos e existe necessidade, porque os números dos últimos 20 anos, para não dizerem que é gestão atual, é que e vocês verificaram isso na entrada, e o Dr. Paulo falou isso, efetivamente há necessidades que são permanentes, e se há necessidades permanentes o Executivo tem a oportunidade neste momento de assegurar que essas necessidades são desempenhadas por trabalhadores com a sua entrada



Câmara Municipal de
Macedo de Cavaleiros

Reunião Extraordinária da Câmara Municipal
Data: 2026.02.18

verdadeiramente legitimada, e com a avaliação psicológica com os conhecimentos técnicos, operacionais verificados, e depois esses números referem números de contratação, mas há muitas coisas que foram feitas ao arripio dos recursos humanos, nomeadamente da Lei n.º 35/2014, porque a aquisição de serviços de limpeza para 3 edifícios não está no Mapa de Pessoal.” -----

----- **O Sr. Vereador Paulo Rogão** concluiu dizendo “sugerimos, mais uma vez a retirada desta proposta e uma correta ponderação da aprovada em dezembro transato.” -----

DELIBERAÇÃO: A Câmara Municipal deliberou, por maioria, aprovar a proposta da 1.ª Alteração ao Mapa de Pessoal para o ano de 2026, nos termos propostos e, para os efeitos do n.º 1, alínea o) do artigo 25.º do Anexo I à Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na redação atual, submetê-la a aprovação da Assembleia Municipal. -----

----- Votação: quatro (4) votos a favor (Sérgio Borges, Clementina Gemelgo, Cristina Pires e Leonardo Vila Franca), três (3) votos contra (Benjamim Rodrigues, Paulo Rogão e Susana Viana) -----

Declaração de voto: “ **Os vereadores do Partido Socialista** votam contra a proposta de alteração do mapa de pessoal pelos seguintes fundamentos: -----

1. A proposta de criação de 31 postos de trabalho não se encontra fundamentada nos termos da Lei n.º 35/2014, no que respeita à caracterização e justificação das necessidades de recrutamento, tal como resulta do disposto no artigo 28.º do citado diploma legal. -----

2. Alegar como alegam que o aumento de postos de trabalho visa evitar o recurso aos programas do IEFPP, a fundamentação é irrealista e infundada, pois dos 71 postos de trabalho criados e a criar, apenas 19 são elegíveis nestes programas, como sejam aqueles que correspondem à carreira de assistente operacional. -----




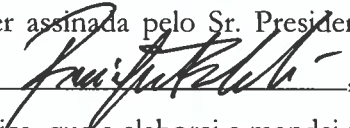
Câmara Municipal de
Macedo de Cavaleiros

Reunião Extraordinária da Câmara Municipal
Data: 2026.02.18

3. No que concerne à criação do posto de coordenador técnico, **a proposta viola o disposto no artigo 88.º, n.º 3 do Anexo I à Lei n.º 35/2014**, no que se refere à regra da densidade. ----
4. No que concerne à criação do posto de trabalho de encarregado geral operacional, conforme parecer entregue da CCDRN que fica a fazer parte desta declaração de voto, **a proposta viola o disposto no artigo 88.º, n.º 4 do Anexo I à Lei n.º 35/2014**, no que se refere à regra da densidade. -----
5. No que concerne à criação do posto de trabalho de encarregado operacional, **a proposta viola o disposto no artigo 88.º, n.º 5 do Anexo I à Lei n.º 35/2014**, no que se refere à regra da densidade. -----
6. **A proposta não tem cabimento orçamental, nem sustentabilidade futura** pelos motivos antes aduzidos.” -----

II. Encerramento

Não havendo mais assuntos a tratar, o Sr. Presidente, às onze horas e trinta minutos, declarou a reunião encerrada.-----

Para constar, se lavrou a presente Ata que vai ser assinada pelo Sr. Presidente da Câmara,  e por mim, , Diretor do Departamento Municipal de Coordenação Estratégica, que a elaborei e mandei transcrever. ----

ASSUNTO:	Encarregado operacional. Encarregado geral operacional. Regra de densidade. Mobilidade intercategorias.
Parecer n.º:	INF_DSAJAL_LIR_ 7116/2023
Data:	16.06.2023

Pelo Ex.mo Senhor Presidente de Câmara Municipal, representado pela sua Interlocutora junto desta Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional, foi solicitado parecer acerca da "mobilidade de um encarregado operacional para encarregado geral operacional", tendo em consideração o seguinte:

1. O lugar de encarregado geral operacional, está contemplado no mapa de pessoal e orçamento;
2. O Departamento de Obras, Urbanismo e Meio Ambiente, tem 3 encarregados operacionais no departamento e 29 assistentes operacionais;
3. Desses 3 encarregados operacionais, pretende este Município passar um encarregado operacional, em regime de mobilidade para encarregado geral operacional, ficando um lugar de encarregado operacional vago no mapa de pessoal.

De acordo com a LTFP, n.º 4 do artigo 88.º, os requisitos exigidos para encarregado geral operacional, é ter 3 encarregados operacionais do respetivo setor de atividade.

A questão que se coloca é se esta mobilidade, para encarregado geral operacional pode ser feita desta forma?"

Cumpra, pois, informar:

I

O artigo 88.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LTFP)¹ estabelece:

¹ Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; alterada pela Lei n.º 84/2015, de 7 de agosto, Lei n.º 18/2016, de 20 de junho, Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro, pela Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, Lei n.º 70/2017, de 14 de agosto, pela Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, com a redação introduzida pela Declaração de Retificação n.º 28/2017, de 2 de outubro, pela Lei n.º 49/2018, de 14 de agosto pela Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro, pelo Decreto-Lei n.º 6/2019, de 14 de janeiro, pela Lei n.º 2/2020, de 31 de março, pelo Decreto-Lei n.º 51/2022, de 26 de julho e pelo Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro.

**Artigo 88.º*

Enumeração e caracterização das carreiras gerais

1 - São gerais as carreiras de:

- a) Técnico superior;*
- b) Assistente técnico;*
- c) Assistente operacional.*

2 - A caracterização das carreiras gerais, em função do número e designação das categorias em que se desdobram, dos conteúdos funcionais, dos graus de complexidade funcional e do número de posições remuneratórias de cada categoria, consta do anexo à presente lei, da qual faz parte integrante.

*3 - A previsão, nos mapas de pessoal, de postos de trabalho que devam ser ocupados por **coordenadores técnicos da carreira de assistente técnico** depende da existência de **unidades orgânicas flexíveis com o nível de secção ou da necessidade de coordenar, pelo menos, 10 assistentes técnicos do respetivo setor de atividade.***

*4 - A previsão, nos mapas de pessoal, de postos de trabalho que devam ser ocupados por **encarregados gerais operacionais da carreira de assistente operacional** depende da necessidade de coordenar, pelo menos, **três encarregados operacionais do respetivo setor de atividade.***

*5 - 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 respetivo setor de atividade.**^{2, 3}*

² **Negritos nossos.**

³ **Sobre o significado da expressão "setor de actividades", constante do n.º 5 do art.º 49º da LVCR no âmbito da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro (LVCR) e da legislação que a antecedeu, esta Direção de Serviços emitiu a informação que a seguir se transcreve:**

"(...) Ora, sector de actividades não é carreira, mas sim o grupo de actividades em que os operários trabalham - águas, mercados e feiras, limpeza etc.

Não há, pois, sectores de actividades por profissões, mas sectores de actividades, entendendo estes como grupos de actividades em que os operários trabalham, podendo uma mesma profissão verificar-se no sector das águas e no da limpeza, por exemplo.

Analisada esta questão das regras de densidade, como questão prévia, na reunião de Coordenação Jurídica entre as Comissões de Coordenação Regional e a DGAA, em 8 e 9 de Julho de 1996, foi perfilhado o seguinte entendimento:

"Pelos presentes foi dito que por "sector de actividades" podemos considerar os serviços de água e saneamento, higiene e limpeza, obras, etc."

Assim, o sector de apoio técnico (sector da Direcção dos serviços técnicos de águas e esgotos que dá apoio às divisões pertencentes àquela direcção) não é um sector de actividades específico, como o da água, da limpeza, dos mercados, dos transportes, etc, mas trata-se de um sector de apoio que abrange, de acordo com o organigrama desses Serviços as actividades das oficinas, do parque automóvel e da manutenção preventiva geral.

O n.º 5 do art.º 49.º da LVCR dispõe o seguinte:

*"5 - 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.**"*

A lei não esclarece na realidade o que se entende por "sector de actividade".

Em anotação a este normativo, Paulo Veiga e Moura e Cátia Arrimar⁴ defendem o seguinte:

“3. A caracterização das carreiras gerais consta do Anexo I à presente lei. A carreira de técnico superior é uma carreira unicategorial, enquanto que as carreiras de assistente técnico e assistente operacional são carreiras pluricategoriais, não obstante a previsão das categorias superiores nos mapas de pessoal e o conseqüente acesso às mesmas só poder efetuar-se se estiverem preenchidas as regras de densidade previstas nos n.ºs 3, 4 e 5. O incumprimento destas regras e a conseqüente previsão no mapa de tais categorias e o preenchimento dos respectivos lugares representa, a nosso ver, a prática de actos que enfermam de anulabilidade.

4. Tenha-se presente que as regras de densidade constantes do presente artigo reportam-se menos ao número de trabalhadores providos nessa categoria e mais ao número de trabalhadores do respectivo sector de actividades, o que significa que só pode ser aberto um concurso de acesso às categorias superiores de tais carreiras quando haja um determinado número de trabalhadores no respectivo sector de actividades. Exemplificando-se, dir-se-á que para se prever no mapa e poder preencher um lugar de encarregado operacional da área funcional de canalização não basta que haja necessidade de coordenar 10 trabalhadores que sejam ou exerçam as funções de assistente técnico⁵, sendo antes necessário que estes 10 assistentes (...) estejam providos ou exerçam funções na área funcional de canalização.”

II

Por seu turno, os artigos 92.º e seguintes da LTFP regulam sobre a figura da mobilidade que constitui uma *“vicissitude modificativa da relação jurídica de emprego público”*.

Assim, acerca das *“Situações de mobilidade”*, o artigo 92.º determina o seguinte:

Contudo, resulta do ali disposto que é necessário que o encarregado coordene. Coordenar implica organizar, distribuir o trabalho. O encarregado chefia um grupo de trabalho, detém um certo poder de direcção sobre uma determinada equipa.

Assim, não nos parece que baste a regra de densidade ser apenas aferida pelo número de trabalhadores integrados na carreira de assistente operacional.

É ainda necessário que relativamente a um determinado grupo de trabalhadores, o encarregado seja o responsável pela coordenação do trabalho.

Nesta conformidade, a aplicação da regra de densidade tem a ver com o modelo de organização de trabalho que for adoptado pela autarquia.”

Ora, a regra de densidade constante do n.º 5 do art.º 49.º da LVCR, também se encontra prevista atualmente do n.º 5 do art.º 88.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LTFP), pelo que se nos afigura que a informação acabada de citar mantém atualidade e se aplica, com as devidas adaptações, ao caso presente.

⁴ In *“Comentários à Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas”*, Coimbra Editora, 1º volume pág.344.

⁵ Julgamos estar perante uma *“gralha”*, pelo que onde se lê *“assistente técnico”* deverá ler-se *“assistente operacional.”*

⁶ Neste sentido, vd. Paulo Veiga e Moura e Cátia Arrimar, op. cit. pág. 347.

"1 - Quando haja conveniência para o interesse público, designadamente quando a economia, a eficácia e a eficiência dos órgãos ou serviços o imponham, os trabalhadores podem ser sujeitos a mobilidade.

2 - A mobilidade é devidamente fundamentada e pode abranger:

- a) Mobilidade dentro da mesma modalidade de vínculo de emprego público por tempo indeterminado ou entre ambas as modalidades;*
- b) Mobilidade dentro do mesmo órgão ou serviço ou entre dois órgãos ou serviços;*
- c) Mobilidade relativa a trabalhadores em efetividade de funções ou relativa a trabalhadores em situação de requalificação;*
- d) Mobilidade a tempo inteiro ou a tempo parcial.*

3 - O disposto na presente lei não prejudica a existência de outros regimes de mobilidade, nomeadamente no âmbito de carreiras especiais."

Acresce que, de acordo com o n.º 1 do artigo 93.º deste diploma, a mobilidade reveste a forma de mobilidade na categoria e de mobilidade intercarreiras ou categorias. Por seu turno, os números 3 e 4 do mesmo normativo esclarecem que a *"mobilidade intercarreiras ou categorias opera-se para o exercício de funções não inerentes à categoria de que o trabalhador é titular e inerentes:*

- a) A categoria superior ou inferior da mesma carreira; ou*
- b) A carreira de grau de complexidade funcional igual, superior ou inferior ao da carreira em que se encontra integrado ou ao da categoria de que é titular.*

4 - A mobilidade intercarreiras ou categorias depende da titularidade de habilitação adequada do trabalhador e não pode modificar substancialmente a sua posição."

Na situação em análise está em causa uma mobilidade intercategorias definida por Paulo Veiga e Moura e Cátia Arrimar⁷ como aquela em que se *"está perante uma mobilidade funcional vertical, embora já não se possa dizer que o trabalhador passa a executar funções que integram o conteúdo funcional de outra carreira. Na verdade, na mobilidade intercategorias o trabalhador mantém-se a exercer funções próprias da carreira em que está provido, passando apenas a executar as funções que são específicas de uma determinada categoria dessa mesma carreira, sejam elas de uma categoria superior ou inferior.*

Só pode, como tal, haver mobilidade intercategorias quando a respetiva carreira seja pluricategorial e, portanto, a cada categoria corresponda um conteúdo funcional diferente, o que, aliás, é pressuposto para a criação de uma carreira pluricategorial (...)."

⁷ Op. cit. pág. 349 e seguintes.

Ora, tal como já foi transmitido por esta Direção de Serviços, em parecer elaborado em 23.10.2015:

“As condições gerais impostas por lei para a sujeição de um trabalhador a mobilidade têm vindo a ser por nós sistematizadas da seguinte forma:

- é sempre determinada pela «conveniência para o interesse público, designadamente quando a economia, a eficácia e a eficiência dos órgãos ou serviços o imponham» (n.º 1 do art. 92.º, LTFP), pelo que, podendo embora ser requerida pelo trabalhador, não é ditada pelo seu particular interesse, o qual só poderá ter acolhimento se e na medida em que coincida com o interesse público, nos termos que resultam do citado artigo;*
- a demonstração da conveniência para o interesse público na mobilidade deve, aliás, constar da fundamentação exigida pelo n.º 2 do artigo citado;*
- a mesma demonstração da existência de interesse público na mobilidade parece exigir que o posto de trabalho de destino do trabalhador a sujeitar a mobilidade se encontre previsto em mapa de pessoal - na medida em que é neste documento previsional que estão identificados os postos de trabalho que se consideram necessários para desenvolver as atividades, de natureza permanente ou temporária, que o empregador público tem de levar a efeito (cfr. art. 29.º LTFP).”*

Salientamos, ainda que, no caso em apreço, a mobilidade só merecerá enquadramento legal se se verificar a regra de densidade prevista no n.º 4 do artigo 88.º da LTFP. De facto, quanto às regras a que obedece a criação dos postos de trabalho que devam ser ocupados por encarregados gerais operacionais, este normativo determina que a sua previsão *“depende da necessidade de coordenar, pelo menos, três encarregados operacionais do respetivo setor de atividade.”*

Acresce referir que, do ponto de vista do trabalhador, a concretização da mobilidade depende ainda da titularidade de habilitação adequada (cf. artigo 86.º, n.º 1, alínea a) e anexo à LTFP)⁸ e não pode modificar substancialmente a sua posição⁹.

⁸ Na situação em análise, não estando em causa um ingresso, mas sim uma situação de mobilidade intercategorias, acompanhamos os Autores citados - op. cit. pág. 351 - quando referem que a *“mobilidade intercategorias ou intercarreiras só pode ocorrer quando o trabalhador a colocar em situação de mobilidade seja detentor das habilitações académicas e profissionais necessários para exercer as funções próprias da categoria ou carreira em causa, o que significa, por um lado, que só pode ser colocado nesta modalidade de mobilidade quem já possuir os requisitos para poder ingressar na respectiva categoria ou carreira através de um procedimento concursal e, por outro, que nada impede que ocorra uma mobilidade entre carreiras especiais e carreiras gerais (...)”*

⁹ Sobre a expressão *“não pode modificar substancialmente a sua posição”*, importa referir que o facto de não existir contiguidade entre os graus de complexidade da carreira de origem e da carreira de destino não constitui causa para que a mobilidade não possa verificar-se. Na verdade, por ofício de fevereiro de 2015, a Direção-Geral das Autarquias Locais transmitiu ter sido alterado o entendimento aprovado na Reunião de Coordenação Jurídica de janeiro de 2010, nos termos e com os fundamentos constantes da Informação Técnica n.º 1-000049-2015, passando a considerar-se o seguinte:

Assim, embora a mobilidade intercategorias de encarregado operacional para encarregado geral operacional tenha enquadramento legal – se se se encontrarem reunidos os requisitos legais exigidos nos artigos 92.º e 93.º da LTFP –, a verdade é que só poderá estar previsto e preenchido no mapa de pessoal um posto de trabalho de encarregado geral operacional, se se garantir o cumprimento da mencionada regra de densidade, isto é, se se verificar a necessidade de coordenar, pelo menos, três encarregados operacionais do respetivo setor de atividade (cf. n.º 4 do artigo 88.º da LTFP).

No entanto, no caso presente, resulta dos dados facultados que o *“Departamento de Obras, Urbanismo e Meio Ambiente, tem 3 encarregados operacionais no departamento e 29 assistentes operacionais”*, o que significa que – partindo do pressuposto de se encontrarem previstos no mapa de pessoal da consulente –, só poderiam estar atualmente providos 2 (e não 3) postos de trabalho de encarregado operacional.

De facto, um dos encarregados operacionais só coordenará 9 (e não 10) assistentes operacionais do respetivo setor de atividade, pelo que, não se verificando o cumprimento da regra de densidade prevista no n.º 5 do artigo 88.º da LTFP, esse posto de trabalho de encarregado operacional não poderá estar ocupado.

Atentando no exposto, afigura-se-nos que fica prejudicada a apreciação do questionado.

A. Na expressão “a mobilidade entre carreiras não pode modificar substancialmente a sua posição” (artigo 93.º/4 da LTFP) consideramos, s.m.o., que o legislador não exige qualquer requisito de proximidade funcional (carreira de grau de complexidade contíguo seja ele superior ou inferior), nem pretende restritamente salvaguardar uma desvalorização do estatuto profissional do trabalhador na medida em que essa garantia o legislador regulou-a noutro preceito tornando obrigatória a aceitação do trabalhador quando esteja em causa uma carreira de grau de complexidade inferior (art. 94.º/2 da LTFP). O que está em causa é uma salvaguarda (uma não modificação) do vínculo de emprego público por tempo indeterminado e da carreira de origem do trabalhador;

B. (...).”