

## AC. EM CÂMARA

### **(05) ABERTURA DE PROCEDIMENTO CONCURSAL COM VISTA AO RECRUTAMENTO EXCECIONAL DE TRABALHADORES:-**

Relativamente ao assunto indicado em título foram apresentadas as propostas que seguidamente se transcrevem:- **A) AUTORIZAÇÃO PARA O RECRUTAMENTO EXCECIONAL DE**

**TRABALHADORES PARA OCUPAÇÃO DE VÁRIOS POSTOS DE TRABALHO DO MAPA DE PESSOAL DA CÂMARA MUNICIPAL DE VIANA DO CASTELO:-**

Pela Vereadora Ana Margarida Silva foi apresentada a proposta que seguidamente se transcreve:- “PROPOSTA –

**AUTORIZAÇÃO PARA O RECRUTAMENTO EXCECIONAL DE TRABALHADORES PARA OCUPAÇÃO DE VÁRIOS POSTOS DE TRABALHO DO MAPA DE PESSOAL DA CÂMARA**

**MUNICIPAL DE VIANA DO CASTELO - CONSIDERANDO QUE:** 1.- O Decreto-Lei n.º 209/2009, de

3 de Setembro, que procedeu à aplicação e adaptação à Administração Local da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro (LVCR), designadamente no que respeita às competências em

matéria administrativa dos respectivos órgãos, determina nos artigos 4.º e 9.º que o recrutamento de trabalhadores necessários à ocupação de todos ou de alguns postos de trabalho

previstos e não ocupados nos mapas de pessoal aprovados nas condições estabelecidas no n.º 2 do artigo 6.º da LVCR são precedidos de aprovação do respectivo órgão executivo (Câmara

Municipal); 2.- O disposto no artigo 66.º da Lei n.º 66-B/2012, de 31 de Dezembro, que aprovou o Orçamento de Estado para 2013 (OE 2013), dispõe no seu n.º 1 que 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 objecto 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, salvo em situações excepcionais devidamente fundamentadas; 3.- Nos termos do n.º 2 do citado artigo, a abertura

de procedimentos concursais só pode ser autorizada pelo órgão deliberativo, sob proposta do respectivo órgão executivo, e desde que se verifiquem os seguintes requisitos cumulativos:

⇒ 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 sector de actividade a que se destina o recrutamento bem como a evolução global dos recursos humanos na autarquia; ⇒ Impossibilidade de 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/20120, de 28 de Abril, 34/2010, de

2 de Setembro, e 55-A/2010, de 31 de Dezembro, ou por recurso a pessoal colocado em situação de mobilidade especial; ⇒ Demonstração de que os encargos com os recrutamentos em causa

estão previstos nos orçamentos dos serviços a que respeitam; ⇒ Cumprimento, pontual e integral, dos 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, 57/2011, de 28 de Novembro; ⇒ Demonstração do cumprimento da medida de redução mínima de trabalhadores; 4.- Nos termos do n.º 8 do artigo 66.º da LOE 2013, esta disposição tem carácter excepcional e prevalece sobre todas as disposições legais, gerais ou especiais, contrárias. Nesta conformidade, proponho: Que, nos termos do n.º 2 do artigo 66.º da LOE 2013, a Câmara Municipal proponha à Assembleia Municipal que autorize a abertura dos seguintes procedimentos concursais para o recrutamento excepcional dos seguintes trabalhadores: I. Um procedimento concursal para preenchimento dos seguintes postos de trabalho:

• Um assistente técnico medidor orçamentista;
• Um assistente técnico iluminador de cena;
• Um assistente técnico de palco;
• Um assistente operacional motorista de transportes colectivos;
• Um assistente operacional electricista;
• Cinco assistentes operacionais jardineiros;
• Dois assistentes operacionais coveiros;
• Três assistentes operacional auxiliares administrativos.

O conteúdo funcional bem como os requisitos habilitacionais e outros encontram-se previstos no mapa de pessoal oportunamente aprovado. Tendo em vista a constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, podem candidatar-se também candidatos que não possuam uma relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente constituída. A presente proposta fundamenta-se e tem por base o seguinte: a) Os postos de trabalho encontram-se previstos na modalidade de contrato de trabalho por tempo indeterminado (CTI) e não ocupado no mapa de pessoal do município com a caracterização dele constante. b) O interesse público no preenchimento dos postos de trabalho em apreço resulta das informações dos respectivos serviços, dando-se assim cumprimento ao requisito previsto na alínea a) do n.º 2 do artigo 66.º da LOE 2012. c) No que respeita ao requisito da alínea b) do n.º 2 do artigo 66.º da LOE 2013, verifica-se, face aos procedimentos já abertos, que, na maioria dos casos, não é possível a ocupação dos postos de trabalho por aplicação e cumprimento do disposto nos n.ºs 2 a 5 do artigo 6.º da LVCR. Na verdade, a experiência demonstrou que nem sempre é possível recrutar apenas trabalhadores com relação jurídica de emprego público constituída por tempo indeterminado ou se encontrem colocados na situação de mobilidade especial. Mais se acrescenta que não é possível a consulta à GERARP (entidade gestora da mobilidade), uma vez que ainda não foi publicada a portaria que fixa o modelo de declarações de inexistência, conforme o previsto no n.º 7 do artigo 33-A da Lei n.º 53/2006, de 7 de Dezembro, alterada 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, pelo que esta entidade tem vindo a pronunciar-se pela

impossibilidade de emissão da referida declaração. Em face do exposto, conclui-se estar fundamentado o recurso ao recrutamento de trabalhadores sem relação jurídica de emprego público mediante procedimento único por razões, designadamente, de celeridade, economia processual, aproveitamento dos actos, natureza permanente das necessidades e, bem assim, numa lógica de contenção da despesa, até porque, a admissibilidade deste procedimento não invalida nem escusa da observância dos requisitos e prioridades legais. d) Relativamente ao requisito da alínea c) do n.º 2 do artigo 66.º da LOE 2013, os encargos com os recrutamentos em causa estão contemplados no orçamento aprovado pela Assembleia Municipal a 27 de Dezembro do ano findo. e) A demonstração do cumprimento pontual e integral dos deveres de informação previstos no artigo 50.º da Lei n.º 2/2007, de 15 de Janeiro, na sua redacção actual, comprova-se pelos mapas anexos. f) Quanto à demonstração do cumprimento da medida de redução mínima de trabalhadores da autarquia, comprova-se pelo mapa em anexo.

### Lei n.º 64 - B 2011 de 30 Dezembro OE 2012 - Redução Pessoal

VALOR EFETIVO		Art. 48º	Valor Reduzido até 31-12-2012	Objetivo	
31-12-2011	31-12-2012	Redução ≥ 3%		Superado	
1039	1003	Valor Redução	36	12	
803		24			

Redução: 1039 - 236 (acordo de execução com ME) = 803

MOVIMENTO DE PESSOAL ANO DE 2012			
Entradas de trabalhadores		Saída de trabalhadores	
Contratação a termo	91	Aposentação	29
Contratação p/ tempo indeterminado	109	Caducidade contrato	192
Regresso de licença	0	Denúncia de contrato	10
		Licença sem vencimento	4
		Falecimento	1
	200		236

(a) Ana Margarida Silva.”. A Câmara Municipal deliberou aprovar a transcrita proposta, e ao abrigo do disposto no do n.º 2 do artigo 66.º da LOE 2013, submeter a mesma à aprovação da Assembleia Municipal. Esta deliberação foi tomada por maioria com os votos favoráveis do Presidente da Câmara e dos Vereadores Vítor Lemos, Ana Margarida Silva, Luís Nobre, Maria José Guerreiro a abstenção dos Vereadores Carvalho Martins e Mário Guimarães, e o voto contra dos Vereadores Ana Palhares e Aristides Sousa. **B) - AUTORIZAÇÃO PARA O RECRUTAMENTO EXCECIONAL DE TRABALHADORES PARA OCUPAÇÃO DE POSTO DE TRABALHO PREVISTO E NÃO OCUPADO NO MAPA DE PESSOAL DOS SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS DE SANEAMENTO BÁSICO DE VIANA DO CASTELO** - Face ao artigo 66º la lei do Orçamento de estado para 2013 (Lei nº 66-B/2012 de 31 de Dezembro), em situações excecionais, devidamente fundamentadas, o órgão deliberativo, sob proposta do órgão executivo, pode autorizar a abertura de procedimentos concursais. Considerando o exposto, pretendem estes Serviços Municipalizados propor autorização para o recrutamento na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, dos postos de trabalho previstos e

não ocupados no mapa de pessoal, a efetuar através procedimentos concursais comuns, nos termos do artigo 6º e artigos 50 e seguintes da Lei 12-A/2008 de 27 de Fevereiro de acordo com os seguintes fundamentos. Desde o ano 2007 os Serviços Municipalizados têm vindo a reduzir o seu nº de efetivos, registando-se em 31 de Dezembro do ano transato, 231 trabalhadores com contrato individual de trabalho.

2008	2009	2010	2011	2012
241	240	236	237	231

Este decréscimo do número de trabalhadores verificado até finais de 2012, justifica-se quer pelo aumento do número de aposentações que ocorreram principalmente ao longo do último ano, quer pela política de contenção de efetivos continuada e prosseguida nos últimos anos. Não obstante esta significativa redução verifica-se que no corrente ano subsistem 22 pedidos de aposentação, cuja decisão ainda se aguarda. Nesta perspetiva estes Serviços Municipalizados cumpriram com a meta de redução de 2% do nº de trabalhadores relativamente aos existentes em 31 de Dezembro de 2011 de acordo com o artigo 48º nº 1 b) da Lei do Orçamento de Estado para 2012, bem como, os deveres de informação previstos no artigo 50.º da Lei n.º 2/2007 de 15 de janeiro, e na Lei n.º 57/2011, de 28 de novembro foram cumpridos, pontual e integralmente. **Um posto de trabalho - Técnico Superior (Geografia e Planeamento) -** Atualmente os SMSBVC dispõem de um técnico superior com competências no domínio dos sistemas de informação geográfica cujo contrato de trabalho por tempo determinado está prestes a caducar. Face a esta saída, os Serviços Municipalizados não dispõem de quadros superiores que lhes permitam dar continuidade ao trabalho até ao presente desenvolvido na plataforma SIG, dada a área específica em causa, bem como não é possível o recurso a pessoal ao abrigo de qualquer outro instrumento de mobilidade por inexistência nesta entidade, de trabalhadores com qualificação nesta área de intervenção. De acordo com o manual de funções existente nesta entidade, para esta área de intervenção compete ao licenciado em geografia e planeamento:- ⇒Atualização de cadastro de infraestruturas na plataforma SIG existente nos SMSBVC; ⇒Operacionalização da plataforma SIG existente nos SMSBVC e melhoria da sua performance; ⇒Georreferenciação e análise dos Pontos de Consumo (Consumidores e Instalações); ⇒Emissão de relatórios de apoio à gestão de topo (análise Geográfica de vs. Software Comercial); ⇒Modelação Hidráulica de Redes; ⇒Gestão e otimização de redes (Network Analyst); ⇒Análise e Compilação de dados Estatísticos ERSAR; ⇒Gestão e Manutenção do Portal SIG (MuniSIG Web e ArcGis online); ⇒Delimitação e análise das áreas de Telecontagem e Telegestão; ⇒Desenvolvimento do portal de gestão das infraestruturas de água, águas residuais e resíduos sólidos urbanos; Tratando-se de uma necessidade permanente torna-se necessário recrutar um trabalhador que possa operar com ferramentas que permitem trabalhar com informação espacial (geográfica), integrando e sobrepondo vários tipos de informação, e disponibilizando á entidade informação, fiável e em tempo útil, consubstanciada em mapas, relatórios ou gráficos potenciando assim um elevado retorno de investimento da referida plataforma. Estando este lugar previsto no mapa de pessoal foram os encargos com o recrutamento que ora se propõe, previstos no Orçamento dos Serviços Municipalizados para 2013. **Um posto de trabalho - Técnico de Segurança e Saúde no Trabalho -** Atualmente os SMSBVC não dispõem de um técnico com competências no domínio da Segurança e Saúde no Trabalho com contrato de Trabalho em funções

Públicas bem como não é possível o recurso a pessoal ao abrigo de qualquer outro instrumento de mobilidade por inexistência nesta entidade, de trabalhadores com qualificação nesta área de intervenção. A alínea e) do nº 5 do artigo 8º do Decreto-Lei n.º 194/2009 de 20 de Agosto, veio estabelecer a obrigatoriedade das entidades gestoras, que sirvam mais de 30 000 habitantes, promoverem e manterem um sistema de gestão de segurança e saúde no trabalho. Estando os SMSBVC a implementar o sistema de certificação de Gestão de Segurança, segundo as normas OHSAS 18001:2007 / NP 4397:2008, justifica-se a necessidade da presença de um técnico de segurança e saúde no trabalho, para acompanhar e assegurar o cumprimento dessas mesmas normas. Neste sentido revela-se imprescindível, para a implementação das referidas normas o recrutamento de um técnico de segurança e saúde no trabalho, no sentido de fomentar no terreno, o cumprimento dos princípios gerais inerentes as atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho com vista a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores, tendo em conta o preceituado no artigo 158º e seguintes do Regulamento do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (Lei nº59/2008, de 11 de Setembro). De acordo com o manual de funções existente nesta entidade, para esta área de intervenção compete ao Técnico de Segurança e Saúde no Trabalho:- ⇒ Colaborar no planeamento e na implementação do sistema de gestão de prevenção da empresa; ⇒ Colaborar na identificação de perigos e avaliação de riscos dos postos de trabalho e atividades dos SMSB VC; ⇒ Colaborar na implementação de medidas de prevenção e de proteção; ⇒ Colaborar na conceção de locais, postos e processos de trabalho; ⇒ Verificar o cumprimento das regras e procedimentos de segurança a adotar pelos colaboradores; ⇒ Apoiar a distribuição dos Equipamentos de Proteção Individual (EPI's) pelos colaboradores; ⇒ Sensibilizar os colaboradores de SMSB VC para as questões de segurança e saúde no trabalho; ⇒ Intervir nos processos de investigação dos acidentes de trabalho; ⇒ Apoiar a verificação de segurança dos equipamentos de trabalho; ⇒ Intervir nos meios de deteção e combate a incêndio e as atividades de resposta a situações de emergência; ⇒ Participar na consulta e informação aos colaboradores de SMSB VC em matéria de SST; Estando este lugar previsto no mapa de pessoal foram os encargos com o recrutamento que ora se propõe, previstos no Orçamento dos Serviços Municipalizados para 2013. **Dois postos de trabalho – Assistente Operacional (lubrificador e mecânico)** - O setor de manutenção dos Serviços Municipalizados possui uma frota automóvel de 20 viaturas pesadas 42 viaturas ligeiras 6 viaturas elétricas, 2 máquinas varredoras, 3 tratores agrícolas e 128 equipamentos elétricos e mecânicos. Atualmente os SMSBVC dispõem de um lubrificador e um mecânico cujos contratos de trabalho por tempo determinável estão prestes a caducar, bem como não é possível o recurso a pessoal ao abrigo de qualquer outro instrumento de mobilidade. De referir ainda que no âmbito das carreiras de assistente operacional, a este setor de manutenção está afeto um outro mecânico, um eletricista auto, um lavador de viaturas, um serralheiro, um pintor, um motorista de pesados e um encarregado. Dada a necessidade de se manter o parque automóvel operacional ininterruptamente, a mão-de-obra existente neste setor tem-se mostrado manifestamente insuficiente. Deste modo e considerando que a atividade desenvolvida pelo mesmo se traduz, no cumprimento de Planos de Manutenção Preventiva e Curativa de viaturas e máquinas, condição esta essencial para a prossecução do interesse público, tendo em vista a garantia da qualidade dos serviços que se prestam, e da proteção dos interesses da população de Viana do Castelo, é fundamental o recrutamento de um mecânico e de um

lubrificador para fazer face á manutenção do parque automóvel. De acordo com o manual de funções existente nesta entidade, para esta área de intervenção compete ao lubrificador:- ⇒ Proceder à lubrificação por pressão e ou gravidade dos pontos de máquinas ou equipamentos onde haja atrito, utilizando ferramentas apropriadas, óleos e massas lubrificantes com vista à conservação e normal funcionamento; ⇒Estuda, de acordo com esquemas ou instruções recebidos, o processamento de trabalho a executar; ⇒Prepara o material e ferramentas a utilizar; ⇒Coloca tabuleiros ou baldes nos locais indicados para recolha de desperdícios de óleo ou massa; ⇒Desaperta os bujões de limpeza utilizando diversas ferramentas; ⇒Limpa com trapos e desentope os bicos e outras peças de lubrificação e deixa escorrer o óleo inutilizado; ⇒Verifica e enche até à altura requerida os níveis de óleo existentes nos diversos órgãos das máquinas; ⇒Muda lubrificantes nos copos, apoios, rolamentos, embraiagens, articulações, carters e outros órgãos, utilizando almotolias, pistolas ou seringas de pressão; ⇒Remove a massa usada com trapos; ⇒Aperta os bujões com ferramenta apropriada; ⇒Retira os tabuleiros ou baldes que contêm os desperdícios; ⇒Por vezes, é incumbido de fazer pequenas afinações, apertar peças com folga ou chamar a atenção do encarregado para defeitos detetados a fim de serem reparados. ⇒Assegurar o desenvolvimento das atividades de forma segura garantindo o cumprimento dos requisitos de segurança estabelecidos internamente; De acordo com o manual de funções existente nesta entidade, para esta área de intervenção compete ao mecânico: ⇒Deteta as avarias mecânicas. ⇒Repara, afina, monta e desmonta órgãos de viaturas ligeiras e pesadas a gasolina ou a diesel, bem como outros equipamentos motorizados ou não. ⇒Executa outros trabalhos de mecânica geral. ⇒Afina, ensaia e conduz em experiência as viaturas reparadas. ⇒Faz a manutenção e controlo de máquinas e motores. ⇒Assegurar o desenvolvimento das atividades de forma segura garantindo o cumprimento dos requisitos de segurança estabelecidos internamente; ⇒Assegurar a minimização dos impactes ambientais decorrentes das suas atividades através da correta gestão dos resíduos produzidos e do consumo de recursos. ⇒Gestão de resíduos do serviço de manutenção, manutenção preventiva e curativa dos equipamentos existentes. Estando estes lugares previstos no mapa de pessoal, foram os encargos com o recrutamento que ora se propõe, previstos no Orçamento dos Serviços Municipalizados para 2013.". A Câmara Municipal deliberou aprovar a transcrita proposta, e ao abrigo do disposto no do n.º 2 do artigo 66.º da LOE 2013, submeter a mesma à aprovação da Assembleia Municipal. Esta deliberação foi tomada por maioria com os votos favoráveis do Presidente da Câmara e dos Vereadores Vítor Lemos, Ana Margarida Silva, Luís Nobre, Maria José Guerreiro a abstenção dos Vereadores Carvalho Martins e Mário Guimarães, e o voto contra dos Vereadores Ana Palhares e Aristides Sousa.

**18 de Fevereiro de 2013**