

O Executivo Municipal deliberou, por unanimidade
e em minuto
 aprovar

O Presidente da Câmara Municipal
Jos António
 Data 28.11.22



APRESENTADO EM REUNIÃO DE 22/11/28
 O SECRETÁRIO

[Signature]

PROPOSTA

- ORÇAMENTAÇÃO E GESTÃO DAS DESPESAS COM PESSOAL PARA O ANO DE 2023 –

Considerando que:

1. O disposto no Decreto-Lei nº209/2009, de 3 de setembro, na sua atual redação, que adapta à administração autárquica o disposto da Lei nº12-A/2008, de 27 de fevereiro (Lei de Vínculos Carreiras e Remunerações – LVCR),, entretanto parcialmente revogada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), regula, entre outras matérias, as questões relacionadas com a gestão de recursos humanos;
2. Apesar da revogação da LVCR, os nºs 2 e 3, do artigo 42º, da LTFP mantém em vigor os regulamentos publicados ao abrigo da legislação revogada, quando exista igual habilitação legal na LTFP e, todas as referências efetuadas a esses diplomas revogados, entendem-se feitas para as correspondentes normas da LTFP;
3. Estabelece então o nº2 do artigo 2º do Decreto-Lei nº209/2009, de 3 de setembro, na sua atual redação, que as referências feitas na LVCR (agora LTFP), ao membro do Governo ou ao dirigente máximo do serviço ou organismo, consideram-se efetuadas, nos municípios, ao presidente da Câmara Municipal;
4. O Decreto-Lei nº209/2009, de 3 de setembro, atribui ao órgão executivo uma panóplia de competências relacionadas com a gestão de recursos humanos em função do mapa de pessoal e com a orçamentação e gestão das despesas com pessoal (artigos 4º, 5º, 7º, 8º e 13º) que, na LGTFP se encontram atribuídas ao dirigente máximo do serviço;
5. No concreto, e no que à orçamentação e gestão das despesas com pessoal compete:
 - a) Estatui o nº2 do artigo 5º daquele Decreto-Lei, em matéria de orçamentação e gestão das despesas com pessoal que, *“Compete ao órgão executivo decidir sobre o montante máximo de cada um dos encargos: a) Com recrutamento de trabalhadores necessários à ocupação de postos de trabalho previstos, e não ocupados nos mapas de pessoal e, ou; b) Com alterações do posicionamento remuneratório na categoria dos trabalhadores que se mantenham em exercício de funções; c) Com a atribuição de prémios de desempenho dos trabalhadores do órgão ou serviço”*;
 - b) Conexamente:
 - Estabelece o artigo 7º do mesmo diploma, sob a epígrafe *“Alteração do posicionamento remuneratório: opção gestionária”* que *“Tendo em consideração as verbas destinadas a suportar o tipo de encargos previstos na alínea b) do nº2 do artigo 5º, o órgão executivo delibera sobre os encargos a suportar decorrentes de alterações de posicionamento remuneratório na categoria dos trabalhadores do órgão ou serviço”* fixando *“fundamentadamente, aquando da elaboração do orçamento, o montante máximo, com as desagregações necessárias dos encargos que o órgão se propõe suportar, bem como o universo das carreiras e categorias onde as alterações do posicionamento podem ter lugar”*;
 - Estatui ainda o artigo 13º do mesmo Decreto-Lei, relativamente à alínea c) do nº2 do artigo 5º que o órgão executivo fixa *“fundamentadamente, o universo dos cargos e o das*

carreiras e categorias onde a atribuição de prémios de desempenho pode ter lugar, com as desagregações necessárias do montante disponível em função de tais universos”.

6. Ainda relativamente à opção gestionária prevista naquele artigo 13º, o Decreto-Lei nº53/2022, de 12 de agosto, que estabelece as normas de execução do Orçamento do Estado para o ano de 2022 prevê na alínea a) do nº5 do artigo 135º que “Os dirigentes máximos dos órgãos e serviços podem, cumpridos os requisitos legalmente previstos e de acordo com as verbas orçamentais previstas para o efeito, autorizar dentro da dotação inicialmente aprovada para o efeito” alterações de posicionamento remuneratório por opção gestionária “com um limite de 5% do total de trabalhadores, até ao limite de uma posição remuneratória”. Considerando que o Município da Louçã tem atualmente 288 trabalhadores, apenas 14 podem beneficiar de alteração de posicionamento remuneratório, por opção gestionária.

Face ao exposto, **PROPÕE-SE** que a Câmara Municipal delibere:

a) Para efeitos do estabelecido na alínea a) do nº2 do artigo 5º do Decreto-Lei nº209/2009, de 3 de setembro, na sua atual redação, a afetação, no ano de 2023, do montante máximo de 309.782,20 € (trezentos e nove mil, setecentos e oitenta e dois euros e vinte cêntimos) para **recrutamento de trabalhadores necessários à ocupação dos postos de trabalho previstos e não ocupados**, de acordo com o mapa de pessoal a aprovar.

b) Para efeitos do estabelecido na alínea b) do nº2, do artigo 5º do Decreto-Lei nº209/2009, de 3 de setembro, na sua atual redação, relativamente a valorizações remuneratórias, a afetação, para esse ano, do montante máximo de:

- **50.000,00 €** (cinquenta mil euros) para **alterações de posicionamento remuneratório obrigatório**;

- **25.000,00 €** (vinte e cinco mil euros) para **alteração de posicionamento remuneratório por opção gestionária**, nos termos definidos nos nºs 1 a 6 do artigo 156º da LTFP e na alínea a) do nº5 do artigo 135º do Decreto-Lei nº53/2022, de 12 de agosto, de acordo com a seguinte desagregação:

Carreira	Categoria	Montante máximo
Técnico Superior	Técnico superior	10.000,00 €
Assistente Técnico	Coordenador Técnico	2.200,00 €
	Assistente Técnico	3.800,00 €
Assistente Operacional	Encarregado Operacional	2.000,00 €
	Assistente Operacional	7.000,00 €

As alterações de posicionamento remuneratório das carreiras não revistas/subsistentes far-se-ão pela integração destas nas carreiras/categorias acima indicadas, tendo em conta a equiparação do grau de complexidade das mesmas.



No caso de se verificar saldo que em alguma das categorias, o remanescente transitará para a categoria abaixo de acordo com o seguinte procedimento: o remanescente que resultar na categoria de técnico superior transita para a categoria de coordenador técnico, por sua vez, o remanescente que resultar da categoria de coordenador técnico transita para a categoria de assistente técnico e assim sucessivamente até à categoria de assistente operacional.

Considerando que a alteração de posicionamento remuneratório apenas pode abranger, no máximo, 14 trabalhadores, é ainda proposta a seguinte distribuição:

- Máximo de 4 trabalhadores da carreira/categoria de técnico superior;
- Máximo de 5 trabalhadores da carreira de assistente técnico, sendo o máximo de 1 trabalhador para a categoria de coordenador técnico e o máximo de 4 para a categoria de assistente técnico;
- Máximo de 5 trabalhadores da carreira de assistente operacional, sendo o máximo de 1 trabalhador para a categoria de encarregado operacional e o máximo de 4 para a categoria de assistente operacional.

Lousã, 21 de novembro de 2022

O Presidente da Câmara Municipal

Luís Miguel Correia Antunes



Informação n.º 19199**Data: 23/11/2022****Processo: 2022/150.20.200/1****Remetente:** Sara Sofia Correia Mendes**Destinatário:** Presidente da Câmara

Assunto: Orçamentação e gestão das despesas com pessoal para o ano de 2023.

Exmo. Senhor Presidente da Câmara

Os nº1 do artigo 29º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei nº35/2014, de 20 de junho, estabelece que *"Os órgãos e serviços preveem anualmente o respetivo mapa de pessoal, tendo em conta as atividades, de natureza permanente ou temporária, a desenvolver durante a sua execução"*.

Por sua vez, o nº1 do artigo 31º prevê que o orçamento dos órgãos ou serviços deve prever os encargos relativos a remunerações, relativos aos postos de trabalho previstos nos mapas de pessoal aprovados e para os quais se preveja recrutamento, os encargos com alterações do posicionamento remuneratório e os encargos relativos a prémios de desempenho.

Referem ainda os nºs 2 e 3 que *"Compete ao dirigente máximo do órgão ou serviço decidir sobre o montante máximo de cada um dos tipos de encargos, podendo optar, sem prejuízo do disposto no n.º 7 do artigo 156.º, pela afetação integral das verbas orçamentais correspondentes a apenas um dos tipos"* e que *"A decisão referida no número anterior é tomada no prazo de 15 dias após o início da execução do orçamento, devendo discriminar as verbas afetas a cada tipo de encargo"*.

Por sua vez, o Decreto-Lei que adapta à Administração Local aquela disposição legal - Decreto-Lei nº209/2009, de 3 de setembro, na sua atual redação - refere no nº2 do artigo 5º que compete ao órgão executivo decidir sobre o montante máximo de cada um dos seguintes encargos:

- a) Com o recrutamento de trabalhadores necessários à ocupação de postos de trabalho previstos, e não ocupados, nos mapas de pessoal aprovados e, ou;
- b) Com alterações do posicionamento remuneratório na categoria dos trabalhadores que se mantenham em exercício de funções;
- c) Com a atribuição de prémios de desempenho dos trabalhadores do órgão ou serviço.



Relativamente à alínea b) anterior, prevê ainda os nºs 1 e 2 do artigo 7º daquele Decreto-Lei (sob a epígrafe "Alteração do posicionamento remuneratório: opção gestionária") que o órgão executivo fixa, fundamentadamente, aquando da elaboração do orçamento, o montante máximo, com as desagregações necessárias, dos encargos que o órgão se propõe suportar, bem como o universo das carreiras e categorias onde as alterações do posicionamento remuneratório na categoria podem ter lugar.

Face ao exposto, e tendo em consideração a proposta de Mapa de Pessoal para o ano de 2023 e as orientações superiores emanadas, foi elaborada a proposta de orçamentação e gestão das despesas com pessoal para o ano de 2023, que se anexa, que se **propõe** que seja remetida à próxima reunião da Câmara Municipal onde será presente a proposta de Orçamento Municipal, para aprovação, nos termos previstos no nº1 do artigo 31º da LTFP, com as adaptações à Administração Local operadas pelo nº2 do artigo 5º do Decreto-Lei nº209/2009, de 3 de setembro, na sua atual redação, e ainda considerando o disposto no artigo 7º do mesmo Decreto-Lei.

À consideração superior.

A Chefe da Divisão de Administração e Finanças
(em regime de substituição)

Assinado por: **SARA SOFIA CORREIA MENDES**
Num. de Identificação: 11221510
Data: 2022.11.23 16:46:26+00'00'

Relatório do Documento interno n.º 19199 de 23/11/2022

DOCUMENTO N.º: **REMETENTE:FUNC.:** SARA SOFIA CORREIA MENDES
DATA DOC.: 00/00/0000 **TIPO DE DOCUMENTO:** INFORMAÇÃO
REF. DOC.: **LIVRO DE REGISTO:**CORRESPONDÊNCIA GERAL
REGISTADO: Sara Mendes
ATUALIZADO: Sara Mendes

ASSUNTO

Orçamentação e gestão das despesas com pessoal para o ano de 2023.

Detalhes do Documento

1. Original Enviado para Serv: Gabinete de Apoio à Presidência - Secretária

PROCESSO N.º 2022/150.20.200/1
CLASSIFICAÇÃO 150.20.200 - Planeamento de necessidades de recursos humanos
OBSERVAÇÕES

Movimentos

(2) Movimentado no dia 23/11/2022 17:57 para Serv: Gabinete de Apoio à Presidência - Secretária

Efetuada por Func.: 271 - Luís Miguel Correia Antunes(Luís Antunes)
Motivo: À Reunião de Câmara do dia 28 de novembro de 2022.

(1) Movimentado no dia 23/11/2022 16:49 para Serv: Presidente da Câmara

Efetuada por Func.: 1245 - Sara Sofia Correia Mendes(Sara Mendes)
Motivo: Registo original!

Anexos do documento

Tipo doc.: Documento de Apoio | Data: 23/11/2022 | Observações: Proposta de orçamentação das despesas com pessoal.

Documentos do Processo

Interno n.º 19199 do dia 23/11/2022

Remetente: Func.: Sara Sofia Correia Mendes
Livro de registo: Correspondência Geral
Tipo documento: Informação

Interno n.º 19178 do dia 23/11/2022

Remetente: Func.: Sara Sofia Correia Mendes
Livro de registo: Correspondência Geral
Tipo documento: Informação