

## **Designação de chefe de equipa multidisciplinar na CIM**

Através de e-mail que nos foi reencaminhado pela Direção-Geral das Autarquias Locais e que aqui se dá por integralmente reproduzido, solicita o Primeiro Secretário de Comunidade Intermunicipal (CIM) parecer acerca da possibilidade de um contratado a termo incerto ser designado chefe de equipa multidisciplinar da CIM, tendo em consideração a seguinte situação:

*“ A CIM vai apresentar um pedido de reformulação da equipa afeta ao Pacto para o Desenvolvimento e Coesão Territorial, no seguimento de vários procedimentos de recrutamento que realizou nos últimos meses. A equipa do Pacto será assim composta por técnicos superiores de diversas áreas de formação, todos com vasta experiência na gestão do Quadro comunitário, tendo inclusivamente alguns deles desempenhado funções na Autoridade de Gestão.*

*Todos os colaboradores em causa foram contratados a termo incerto – pelo período correspondente à execução do PDCT.*

*Considerando as características desta equipa, composta integralmente por colaboradores contratados a termo incerto, pretende-se saber se a mesma pode ser chefiada por um chefe de equipa multidisciplinar – previsto no organograma interno da CIM (...) e Mapa de Pessoal, atento o disposto no artigo 9º da lei 77/2015 de 29 de julho.”*

Cumpre, pois, informar.

Nos termos do art.º 107º do Anexo I à Lei nº 75/2013, de 12 de setembro (alterada pela Lei nº 25/2015, de 30 de março, pela Lei nº 69/2015, de 16 de julho e pela Lei nº 42/2016, de 28 de dezembro-LOE 2017), as entidades intermunicipais dispõem de mapa de pessoal próprio (privilegiando-se o recurso ao seu preenchimento através dos instrumentos de mobilidade geral legalmente previstos); por outro lado, aos trabalhadores das entidades intermunicipais é aplicável o regime jurídico do contrato de trabalho em funções públicas.

De acordo com o consignado no nº 3 do art.º 57º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho (alterada pela Lei nº 82-B/2014, de 31/12; Lei nº 84/2015, de 07/08; Lei nº 18/2016, de 20/06 e Lei nº 42/2016, de 28/12), o contrato de trabalho em funções públicas só pode ser celebrado a termo resolutivo incerto nas situações previstas nas alíneas a) a d) e f) a k) do n.º I, a saber:

*“a) Substituição direta ou indireta de trabalhador ausente ou que, por qualquer razão, se encontre temporariamente impedido de prestar serviço;*

*b) Substituição direta ou indireta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo ação de apreciação da licitude do despedimento;*

*c) Substituição direta ou indireta de trabalhador em situação de licença sem remuneração;*

*d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;*

*e) (...)*

- f) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- g) Para o exercício de funções em estruturas temporárias das entidades empregadoras públicas;
- h) Para fazer face ao aumento excecional e temporário da atividade do órgão ou serviço;
- i) Para o desenvolvimento de projetos não inseridos nas atividades normais dos órgãos ou serviços;
- j) Quando a formação, ou a obtenção de grau académico ou título profissional, dos trabalhadores no âmbito das entidades empregadoras públicas envolva a prestação de trabalho subordinado;
- k) Quando se trate de órgãos ou serviços em regime de instalação.”

Acresce referir que o n.º 2 do art.º 60º da LTFP esclarece que “**O contrato a termo incerto dura por todo o tempo necessário para a substituição do trabalhador ausente ou para a conclusão da tarefa ou serviço cuja execução justifica a celebração**”.(sublinhados nossos)

No caso presente, das informações que nos foram facultadas resulta que “os colaboradores em causa foram contratados a termo incerto – pelo período correspondente à execução do PDCT.”

De acordo com a informação disponível em <https://www.portugal2020.pt/Portal2020/pactos-para-o-desenvolvimento-e-coesao-territorial-apresentacao-de-candidaturas> , os Pactos para o Desenvolvimento e Coesão Territorial são “Promovidos por iniciativa de comunidades intermunicipais e de áreas metropolitanas e ancorados nas Estratégias Integradas de Desenvolvimento Territorial (EIDT), estabelecidas ao nível das NUTS III” e “serão implementados, em todo o território do Continente, recorrendo ao instrumento regulamentar dos Investimentos Territoriais Integrados (ITI). Abrangem as intervenções das entidades municipais e intermunicipais essenciais à implementação da respetiva EIDT reconhecida, podendo integrar a participação de outros copromotores associados, desde que estes manifestem acordo explícito para tal, na fase de apresentação e aprovação”.

II – A questão que nos incumbe analisar consiste em saber se um contratado a termo incerto pode ser designado chefe de equipa multidisciplinar da CIM.

De facto, as alíneas b) e e) do art.º 5º da Lei 77/2015 de 29 de julho estabelecem que ao secretariado executivo intermunicipal compete, respetivamente: “criar equipas multidisciplinares, dentro dos limites fixados, designar o respetivo chefe de equipa e determinar o seu estatuto remuneratório” e “conformar a estrutura interna das unidades orgânicas e das equipas de projeto e multidisciplinares, cabendo-lhe ainda a afetação ou reafetação do pessoal do respetivo mapa”.

Por seu turno, o art.º 9º do mesmo diploma legal determina o seguinte:

“Artigo 9.º

*Estrutura matricial*

*I - A estrutura matricial é adotada sempre que as áreas operativas dos serviços se possam desenvolver essencialmente por projetos, devendo agrupar-se por núcleos de competências ou de produto bem identificados, visando assegurar a constituição de equipas multidisciplinares com base na mobilidade funcional.*

**2 - A designação das chefias das equipas multidisciplinares é feita de entre efetivos do serviço e publicada no Diário da República, juntamente com uma nota relativa ao currículo académico e profissional do designado.**

**3 - Aos chefes das equipas multidisciplinares podem ser cometidas as competências fixadas para os titulares dos cargos dirigentes.**

**4 - A remuneração dos chefes das equipas multidisciplinares é estabelecida por equiparação à remuneração dos cargos de direção intermédia de 1.º grau ou inferior.” (sublinhados nossos)**

Ora, sobre a densificação e interpretação do consignado no nº 2 deste normativo, já se pronunciou a Coordenadora da Unidade de Apoio Jurídico e Auxílios do Estado desta CCDRN, nos seguintes termos:

*“A área de recrutamento assenta num conceito equívoco que é do «efetivo». Se considerarmos efetivo todo aquele que ocupa um posto de trabalho no mapa de pessoal da entidade por via de um contrato de trabalho em funções públicas (qualquer que seja a modalidade) então um contratado a termo incerto está em condições de ser nomeado neste cargo.”*

*No entanto tal nomeação pode conflitar com a própria natureza e regime destes contratos temporários tendo em conta o disposto no nº 3 do artº 57º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (que só permite a contratação a termo incerto com os fundamentos previstos nas alíneas para as quais remete). Assim, a nomeação como chefe de equipa multidisciplinar pode não ser compatível com o próprio objeto do contrato a termo.”*

No caso presente, desconhecemos em que alínea do nº 3 do art. 57º da LTFP se estribou a contratação do trabalhador em causa.

No entanto, admitindo que este trabalhador ocupa um posto de trabalho no mapa de pessoal da CIM e que o contrato a termo resolutivo incerto que celebrou se fundamentou numa das alíneas do nº 3 do art.º 57º da LGTFP (com exclusão da alínea e)), afigura-se-nos que a respetiva designação como Chefe de Equipa Multidisciplinar poderá ser admissível, na medida em que quer a sua contratação, quer a sua designação enquanto tal acompanharão a execução e a vigência do correspondente Pacto para o Desenvolvimento e Coesão Territorial (cfr. alíneas b) e e) do art.º 5º da Lei 77/2015 de 29 de julho).