



MUNICÍPIO DA NAZARÉ
Câmara Municipal

INFORMAÇÃO

ASSUNTO: Proposta de recrutamento de 22 trabalhadores/as para a carreira/categoria de Assistente Operacional, através da reserva de recrutamento, com contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado - Domínio da descentralização de competências	INFORMAÇÃO N.º: 511/DAF/2022
	NIPG: 16977/22
	DATA: 2022/12/16

DELIBERAÇÃO:

Deliberado em reunião de câmara realizada em/...../.....,

O PRESIDENTE DA CÂMARA MUNICIPAL

Walter Manuel Cavaleiro Chicharro, Dr.

DESPACHO:

À Reunião
16-12-2022

Walter Manuel Cavaleiro Chicharro, Dr.
Presidente da Câmara Municipal da Nazaré

CHEFE DE DIVISÃO:

À Dra. Paula Veloso
Para inserir na "ordem do dia" da próxima
reunião da Câmara Municipal, conforme
Despacho do Sr. Presidente.
16-12-2022

Helena Poia

Chefe da Divisão Administrativa e Financeira

Exmo. Sr. Presidente da Câmara Municipal

Coloca-se à consideração de V. Exa. o encaminhamento da presente informação/proposta à primeira reunião da Câmara Municipal, do ano 2023, para apreciação e votação.

A mesma versa sobre o seguinte:

A) DO CONTEXTO

É facto notório e conhecido que a Câmara Municipal, ao longo dos últimos anos, tem vindo a efetuar reforços de assistentes operacionais, para desempenhar funções nos diversos estabelecimentos de ensino do Concelho.

Esse apoio, adicional ao rácio legal, mas fundamental ao bom e desejável funcionamento das escolas, tem sido contratualizado sob a forma de contratos de prestação de serviços (vulgo, avenças).

No que respeita ao nosso mapa de pessoal, apenas temos vindo a efetuar o recrutamento que se insere nos limites do rácio comunicado pela Direção-Geral dos Estabelecimentos Escolares (adiante, DGEstE) – que, como sabemos, fica muito aquém do número de trabalhadores que, de facto, prestam o seu serviço e funções de assistentes operacionais nas escolas do Concelho.

Por esta última razão, ponderou-se a possibilidade de recorrer à exceção prevista na Lei do Orçamento de Estado, relativa aos Municípios impedidos de contratar o poderem fazer, nas áreas da descentralização de competências.

Essa possibilidade existiu na LOE de 2021 (artigo 61.º), na LEO de 2022 (artigo 47.º) e na proposta aprovada pela Assembleia da República para a LOE para 2023, a saber:

Artigo 30.º

Recrutamento de trabalhadores nos municípios em situação de saneamento ou de rutura

- 1 - Os municípios que, a 31 de dezembro de 2022, se encontrem na situação prevista no n.º 1 do artigo 58.º da Lei n.º 73/2013, de 3 de setembro, na sua redação atual, estão impedidos de proceder à abertura de procedimentos concursais, à exceção dos que decorram da conclusão do PREVPAP e das necessidades de recrutamento de trabalhadores no âmbito do processo de descentralização de competências ao abrigo da Lei n.º 50/2018, de 16 de agosto, e respetivos diplomas setoriais

Assim, iniciámos este processo, solicitando a opinião/parecer da DGEstE, no sentido de aferir se a Câmara Municipal apenas podia integrar, no seu mapa de pessoal, os trabalhadores constantes do ratio, ou se podia recrutar os postos de trabalho que entende necessários ao cumprimento das competências que o Município aceitou cumprir – cfr. Doc. N.º 1.

A resposta da DGEstE (Doc. N.º 2) foi esclarecedora, indicando-nos que, e passo a transcrever:

“[...] é n/ entendimento que na lógica da correspondência entre o exercício das competências previstas no DL 21/2019, o recrutamento, seleção e gestão do pessoal não docente, de todos os níveis e ciclos de ensino, constitui uma competência funcional e decisória das câmaras municipais.”

Os mapas de pessoal das câmaras municipais preveem os postos de trabalho do pessoal não docente dos agrupamentos de escolas e escolas não agrupadas da rede escolar pública do Ministério da Educação localizados nos respetivos territórios, necessários ao respetivo funcionamento.

[...] as autarquias, enquanto entidades que integram a administração local, são recetoras de competências concretizando, assim, uma ação funcional consubstanciada nos princípios da subsidiariedade, da descentralização administrativa e da autonomia do poder local. E é a partir destes princípios, alicerçados no princípio da legalidade *in strictu sensu*, que a regulamentação acima indicada norteia a atuação das autarquias quer em matéria de gestão do pessoal não docente, quer noutras áreas de competências.”

(sublinhado e negrito meus)

C) SOBRE A NECESSIDADE

Para reforçar a afirmação de que, de facto, a dotação máxima de referência do pessoal não docente, constante da Portaria 272-A/2017, de 13 de setembro, não é adequada às reais necessidades de funcionamento das escolas, foi solicitado parecer ao Coordenador do Gabinete de Educação, Dr. Júlio Estrelinha que, pela sua pertinência, se reproduz:

“Parecer sobre a necessidade de aceder à reserva de recrutamento e colocar no mapa 22 AO do AE para assegurar o correto funcionamento dos estabelecimentos de ensino

Todas as escolas do AEN excedem o rácio relativamente ao pessoal não docente previsto na Portaria 272-A/2017. Os números previstos na portaria estão efetivamente longe de ser os adequados e suficientes para fazer face às necessidades, o que motiva a contratação de reforço suplementar por parte da autarquia para garantir que os serviços prestados decorram dentro da normalidade e, sobretudo, em segurança.

Se as escolas contassem apenas com o pessoal não docente que está prevista pelos rácios dos normativos legais, nomeadamente para o ensino Pré-Escolar e 1ºCiclo, ciclos de ensino em que os alunos têm muito pouca autonomia e carecem de muito apoio e vigilância, seria completamente impossível responder às necessidades reais de cada uma das escolas do concelho, nomeadamente, não seria possível assegurar alguns dos serviços e/ou atividades de cariz pedagógico, refeitório e apoio à família, bem como garantir as questões de segurança destes alunos.

No geral, os critérios de afetação regulamentados, assentam num cálculo manifestamente insuficiente e obsoleto, que não está de acordo com a realidade do funcionamento/serviços das escolas tal como estão hoje em dia organizadas e com o que o atual modelo educativo exige.

Estes critérios foram pensados para dar resposta ao modelo educativo da arquitetura das escolas do Estado Novo, dotados de um único espaço de

recreio comum que permitia que apenas uma ou duas AO conseguissem estabelecer contato visual com todos os alunos que lá brincavam e assim garantir a sua vigilância, em que as refeições não eram asseguradas pela escola, em que o horário letivo ocupava a maior parte do tempo, em que não existiam AEC nem outras atividades pedagógicas complementares ou educativas, nem serviços de Apoio à Família de tempo pós letivo, nem bibliotecas integradas no edifício escolar, nem piscinas ou atividades aquáticas integradas na componente letiva dirigidas a alunos com nenhuma ou pouca autonomia, nem refeitório com confeção não contratualizada que exige a disponibilidade de muitas AO durante o período de almoço, nem transportes cujos normativos legais exigem o acompanhamento de 1 AO por cada 30 alunos, nem necessidade de acompanhar os alunos em deslocações pedonais (até ao pavilhão por ex).

Acresce que a tipologia dos modernos edifícios escolares (Centros Escolares), possuem características que derivam das suas especificidades arquitetónicas, que impõem a necessidade de muitos mais funcionários para se poder garantir a vigilância e a segurança efetiva dos alunos. Este item será mesmo um dos que maior influência terá no desfasamento que existe entre a quantidade de pessoal não docente que resulta do rácio previsto pela portaria e as reais necessidades.

Os últimos 10 anos têm sido marcados por um vasto processo de reordenamento da rede escolar pública no concelho da Nazaré, reordenamento esse, que transformou significativamente o parque escolar do nosso concelho, nomeadamente ao nível do ensino Pré-escolar e de 1º Ciclo. Este processo de reorganização da rede procurou integrar os alunos de escolas de Pré-Escolar e 1º CEB em centros escolares ou outros estabelecimentos com melhores condições. A construção do Jardim de Infância do Bairro dos Pescadores e dos Centros Escolares da Nazaré e de Valado dos Frades a que se juntou muito recentemente o Centro Escolar de Famalicão são exemplos vivos deste novo paradigma.

Mas, se é verdade que a construção de um centro escolar por cada uma das três freguesias do concelho, Nazaré, Famalicão e Valado dos Frades, veio permitir dispor de uma oferta equilibrada e de qualidade em termos de edificado dotado com todas as condições para servir da melhor forma as respetivas comunidades educativas onde estão localizados, também é verdade que existe uma clara assimetria quando comparamos estas condições com as da outra escola da rede pública que serve atualmente os alunos dos 2º e 3º ciclos e secundário no nosso concelho, a escola Amadeu Gaudêncio.

De resto, este é um dos assuntos que maior preocupação motiva nas instâncias com responsabilidade em matéria educativa do concelho da Nazaré, e cuja discussão está na ordem do dia com carácter de urgência.

Não fosse esta assimetria e o nosso Município dispunha de uma rede escolar pública moderna e reformulada no seu todo, capaz de impulsionar-nos numa

direção, a direção para um concelho mais qualificado e preparado, dotado de uma educação de igualdade de acesso, de tratamento e de condição.

A Escola Amadeu Gaudêncio apresenta uma elevada taxa de sobreocupação, em virtude de nos últimos anos este edifício ter passado a contar com a oferta de ensino secundário e de ter vindo a aumentar a procura por parte dos alunos relativamente à oferta de salas que o edifício dispõe.

Neste momento, a Escola Amadeu Gaudêncio alberga quase o dobro das turmas para as quais o edifício foi inicialmente projetado, tendo existido a necessidade de nos dois últimos anos letivos o município alugar 7 estruturas modulares para servirem de sala de aula, tendo sido esta a única forma de a escola dar resposta à procura e poder ter iniciado os anos letivos.

Esta sobrelotação dificulta a organização dos tempos letivos em horário normal, não possibilitando, igualmente, a disponibilização de espaços escolares onde possam ser desenvolvidas atividades extracurriculares, as quais permitem consolidar o objetivo estratégico de garantir a Escola a Tempo Inteiro. Não permite também, dado o facto de não existirem salas e outras condições complementares, que o AEN se veja impossibilitado de apostar na oferta de ensino profissional ou CEF.

O edifício encontra-se todo ele bastante degradado e manifestamente desajustado às atuais exigências e funções que são atribuídas à Escola. Esta situação carece, portanto, de uma atenção urgente por parte da tutela, impondo-se uma forte intervenção no edifício e também na rede educativa municipal, ancorada em rigorosos critérios de desenvolvimento e reordenamento da rede escolar, e que está consubstanciado na Carta Educativa do município, documento estratégico que se perfila como um imprescindível instrumento de planeamento estruturante para a definição da política educativa municipal, conferindo, de forma decisiva, a necessária coerência e sentido estratégico à reestruturação dos equipamentos educativos. Contudo, enquanto isso não acontece, todos estes ajustes de recurso de improviso no edifício, também fazem com que a dispersão das salas dentro do recinto da escola, nomeadamente as das estruturas modulares que estão alojadas no espaço de recreio, façam quase que duplicar a necessidade de AO para dar apoio às mesmas, e dar resposta a alunos e professores.

Não podemos deixar de mencionar também um dos serviços mais importantes do processo educativo que também absorve muitos profissionais (AO). Todos os anos, as interrupções letivas, sobretudo as férias de verão dos alunos, são um quebra-cabeças para as respetivas famílias, que em média têm apenas 22 dias úteis das ditas. Paralelamente, sendo o turismo a atividade central da economia local, esta resposta social de apoio à família reveste-se de extrema importância para que os pais estejam em condições de integrar o mercado de trabalho, com total sentimento de confiança relativamente à permanência e ocupação qualitativa das atividades dos seus filhos, contribuindo assim para a grande retoma que todos desejamos e que o país precisa.

O Centro de Atividades de Tempos Livres 'Criatividade' do Município da Nazaré, em parceria com o Agrupamento de Escolas da Nazaré, é uma resposta social que proporciona atividades de lazer a crianças e jovens a partir dos 3 anos e até aos 12, desenvolvendo-se através de diferentes modelos de intervenção, nomeadamente acompanhamento/inserção, prática de atividades específicas e multi-atividades, visando proporcionar uma diversidade de trajetos educativos, estimular a criação de espaços de pertença, gerir fluxos de informação e favorecer personalidades emocionalmente amadurecidas, que são crescentemente importantes para a obtenção de resultados educativos equilibrados.

No Projeto Criatividade apostamos muito em proporcionar às crianças que o frequentam, um lote alargado de competências e de experiências, levando por isso muito em conta a quantidade e a qualidade dos recursos humanos que integram este serviço, sendo a equipa na sua maioria formada pelos AO que operam nas escolas do AEN, permitindo assim a oferta de recursos humanos com experiência no processo educativo e que já contactam durante todo o ano com a maioria das crianças. Para se desenvolver um trabalho de qualidade às famílias, apoiando-as num momento crucial, o material humano é fundamental para se realizar boas práticas e excelentes experiências.

Decorridos que estão quase três anos desde que o Município da Nazaré assumiu o processo de descentralização de competências em matéria de educação (set. de 2019), recorrendo aquela que tem sido a experiência dos nossos serviços, é possível constatar o seguinte:

O processo de autonomia das escolas não pode estar apenas centrado nas questões relacionadas com a componente pedagógica e de ensino. A melhoria dos restantes serviços prestados pela escola que não passam forçosamente pela componente educativa e pedagógica, têm de ser uma prioridade, para que aquele que é hoje em dia um dos processos mais importantes relacionados com o processo educativo, tornar uma escola humanizada em todas as suas vertentes, de forma a que seja vivenciada pelos alunos e pela comunidade em geral de forma prazerosa, que transmita segurança a todos, que atenda às necessidades dos seus alunos no sentido de lhes facilitar todos os processos de contexto não letivo, que ajude a reforçar os processos relacionados com os vínculos de identidade à escola e por inerência à comunidade.

Acreditamos que quando se eleva esta qualidade do serviço prestado nos estabelecimentos escolares, o processo de empatia e de identidade estabelecidos com a escola por parte dos alunos e da comunidade educativa em geral, influencia sem qualquer sombra de dúvida as performances dos alunos em todos os domínios, incluindo aqueles que mais importam à escola: os resultados escolares.

Estas questões têm sido verdadeiramente levadas em conta pelo Gabinete de Educação, por se considerar que se trata de um fenómeno imprescindível para o desenvolvimento do processo educativo geral e da própria comunidade, bem como para questões relacionadas com os fenómenos que mais costumam

preocupar as escolas e nos preocupam a todos enquanto sociedade: o absentismo, o abandono, os comportamentos desviantes, o bullying, etc..

O município da Nazaré, ao longo da última década tem vindo a revelar uma crescente capacidade de intervenção neste domínio, desenvolvendo know how precioso e colocando ao dispor da Escola uma panóplia de serviços educativos com qualidade que têm ajudado na resolução de importantes problemas escolares e educativos da nossa comunidade, tudo isto assente numa política de proximidade e de investimento nos recursos humanos, na sua formação, porque as mudanças fazem-se em primeira instância com as pessoas, junto dos atores do processo.

Porque se o processo de descentralização tem por principal objetivo permitir decisões de proximidade, com mais e melhor informação sobre os problemas, mais adequadas à realidade de cada território e das pessoas que o compõem, possibilitando o envolvimento da comunidade local e reforçando a responsabilização política dos decisores e o incentivo à boa gestão, então há que atender aos fatores que aqui fizemos exposição.

*O Técnico Superior - Gabinete de Educação
Júlio Estrelinha”*

D) DO NÚMERO DE TRABALHADORES A RECRUTAR

Para se perceber qual seria a efetiva necessidade, quantitativa, de prever (criar) postos para assistentes operacionais, no Gabinete de Educação, foi solicitado ao Setor de Recursos Humanos que informasse da média de avenças, dos últimos 6 anos.

A informação resume-se aos seguintes dados:

N.º DE AVENÇADAS (AO) DO GABINETE DE EDUCAÇÃO AFETAS AOS AEN		Soma de 2017 a 2022	Média de 2017 a 2022
Ano 2017	7	130	21,666
Ano 2018	13		
Ano 2019	13		
Ano 2020	35		
Ano 2021	31		
Ano 2022	31		

Atenta a média obtida, considera-se ajustado recrutar 22 assistentes operacionais.

E) DA RESERVA DE RECRUTAMENTO

De acordo com o disposto no artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, na sua atual redação, compete ao órgão executivo – Câmara Municipal, promover o recrutamento dos/as trabalhadores/as necessários/as à ocupação de postos de trabalho previstos e não ocupados no mapa de pessoal.

Assim, e no que se refere ao Gabinete de Educação, foi promovido um procedimento concursal para constituição de reserva de recrutamento, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado (aviso n.º 29/2022), na carreira/categoria de Assistente Operacional, cuja lista de ordenação final foi homologada pelo Senhor Presidente da Câmara Municipal da Nazaré, a 20 de setembro de 2022.

Por seu turno, o mapa de pessoal da autarquia, para o ano 2023, foi aprovado, na sessão da Assembleia Municipal, do dia 13.12.2022 – e encontram-se previstos os postos de trabalho que, agora, se pretendem ocupar.

F) DA PROPOSTA:

Face ao exposto, e com base no parecer da DGEstE e do Coordenador da Gabinete de Educação (ambos ínsitos à presente informação) propõe-se o recrutamento de 22 (vinte e dois/uas) trabalhadores/as para a carreira/categoria de Assistente Operacional, através da reserva de recrutamento, com contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

Propõe-se ainda que todos/as os/as trabalhadores/as recrutados/as no âmbito da presente informação, e havendo possibilidade de confirmação prévia de todos os requisitos para a constituição do vínculo de emprego público, iniciem funções a 15/01/2023.

À consideração superior.

16-12-2022



Helena Pola

Chefe da Divisão Administrativa e Financeira

Helena Pola

De: Helena Pola <helena.pola@cm-nazare.pt>
Enviado: 25 de agosto de 2022 11:37
Para: 'bruno.m.santos@dgeste.mec.pt'
Cc: 'Walter Chicharro'; 'Manuel Sequeira'; 'Júlio Estrelinha'; 'João José Ribeiro Magueta'
Assunto: Pedido de Parecer

Importância: Alta

Prezado Sr. Delegado Regional de Educação de Lisboa e Vale do Tejo
Dr. Bruno Santos,

Sendo certo que a DGEstE tem por missão garantir a concretização regional das medidas de administração e o exercício das competências periféricas relativas às atribuições do Ministério da Educação, assegurando a orientação, a coordenação e o acompanhamento das escolas, promovendo o desenvolvimento da respetiva autonomia, cabendo-lhe ainda a articulação com as autarquias locais, visando o aprofundamento das interações locais e o apoio ao desenvolvimento das boas práticas na atuação dos agentes locais e regionais da educação, bem como assegurar o serviço jurídico-contencioso decorrente da prossecução da sua missão;

Encarrega-me o Sr. Presidente da Câmara Municipal, Dr. Walter Chicharro, bem como o Sr. Vereador da Educação, Prof. Manuel Sequeira, de lhe transmitir a intenção do Município, no que respeita ao recrutamento de pessoal, no âmbito do processo de descentralização de competências no domínio da Educação, operado pelo Decreto-Lei n.º 21/2019, de 30 de janeiro, na redação vigente;

Permitindo-nos solicitar e muito agradecendo a V. Exa. que, sobre essa matéria, e atentas as competências supra expostas, emita o parecer que entender adequado à situação exposta.

Desde logo, invocamos o teor do disposto no n.º 1 do artigo 42.º do citado Diploma legal, *in fine*:

Artigo 42.º

Mapas de pessoal

1 - Os mapas de pessoal das câmaras municipais preveem os postos de trabalho do pessoal não docente dos agrupamentos de escolas e escolas não agrupadas da rede escolar pública do Ministério da Educação localizados nos respetivos territórios, **necessários ao respetivo funcionamento.**

(sublinhado nosso)

Por outro lado, não desconhecemos o n.º 3 dessa mesma norma, quando se refere à dotação máxima de referência do pessoal não docente, que, em articulação com o prescrito no artigo 54.º, determina a transferência para o Município dos valores reportados ao financiamento das despesas com o pessoal não docente (adiante, PND).

Focando-nos, agora, na parte da previsão deste último normativo, salientamos a expressão “de referência”.

Isto para lhe expor a seguinte situação:

Por pura necessidade de garantir o pleno e adequado funcionamento dos estabelecimentos de ensino afetos ao Agrupamento de Escolas da Nazaré e, sempre (repetimos, sempre) por solicitação direta do seu Diretor,

Prof. João Magueta, a Câmara tem vindo a assegurar a contratação de PND que em muito ultrapassa o *ratio* definido para o AEN.

Concelho	UO	Designação UO	Necessários por AE/ENA		Necessários por Concelho	
			AO	AT	AO	AT
			Total	Total	Total	Total
Nazaré	170306	AE Nazaré	47	9	47	9

À data, e para além dos critérios ínsitos à Portaria, temos contratado o seguinte pessoal (que não integra o Mapa de Pessoal da Câmara Municipal):

- 6 Técnicos Superiores (Coordenadora das AEC's, Coordenador Municipal das Atividades do Desporto Escolar, Nutricionista para os refeitórios escolares, que, recorde-se, estão em gestão direta; e 3 Técnicas afetas ao projeto de combate ao Insucesso Escolar); e
- 30 Assistentes Operacionais (distribuídos pelos 3 Centros Escolares, pela Escola Básica e Secundária e por 1 Jardim de Infância).

Perante esta realidade, que apenas faz sentido no âmbito da correta prossecução do que se entende ser a boa gestão das escolas e o número de trabalhadores necessários à adequada organização e funcionamento dos estabelecimentos de ensino e do próprio processo educativo;

Porque, de facto, este pessoal está indissociavelmente afeto à área da Educação, integrados na gestão efetiva e permanente das Escolas do nosso Concelho;

Porque sabemos que, como nós, priorizam estas questões e almejam a existência e sucesso do sistema educativo;

E porque cremos que, quando a Portaria n.º 73-A/2021, de 30 de março, menciona “fórmula de cálculo para a determinação da dotação máxima de referência do pessoal não docente, por agrupamento de escolas”, se reporta a um número “de referência”, não limitativo da existência de mais trabalhadores – é esta a nossa interpretação;

Vimos solicitar o vosso parecer sobre se entendem que a Câmara Municipal apenas pode integrar, no seu mapa de Pessoal, os trabalhadores constantes do ratio;

Ou se podemos recrutar os postos de trabalho que entendermos necessários ao cumprimento das competências que aceitámos cumprir – independentemente de não recebermos qualquer apoio financeiro adicional de V. Exas.

É que, é importante realçar que o que dispêndemos com a manutenção destes trabalhadores é já despesa afeta ao nosso orçamento municipal, ainda que em rubricas gerais de prestação de serviços (e não nas despesas com pessoal) – situação que, a par com a cessação de contratos precários, pretendíamos cessar/regularizar.

E, portanto, conhecedores que somos da exigência de não existir o aumento da despesa pública global e de ser promovida a eficiência da gestão dos recursos, sabemos que esta medida acautelaria tais intentos.

Acresce referenciar, por fim, que este pedido se centra na **impossibilidade** de a Câmara Municipal da Nazaré, atenta a sua situação financeira e os compromissos assumidos junto do Fundo de Apoio Municipal (FAM), poder recrutar trabalhadores para o seu Mapa – a não ser nas áreas da descentralização de competências.

Não pretendemos usar (e, muito menos, abusar) desta prerrogativa excepcional se, de todo, não for o correto.

Depois, somos a crer que esta questão também já se tenha colocado com outros Municípios.

Pelo que, e face a tudo o exposto, solicitamos que nos informem o que, sobre o assunto, entendem ser o aplicável.

Respeitosamente,



Helena Pola

Chefe de Divisão

Divisão Administrativa e Financeira

Município da Nazaré | Câmara Municipal

Av. Vieira Guimarães nº54, 2450 - 951 Nazaré

Tlm.: +351 912 110 778 | Tel: +351 262 550 010

cm-nazare.pt

RE: Pedido de Parecer

Bruno Miguel Santos (DGEstE-DSRLVT) <bruno.m.santos@dgeste.mec.pt>

7 de setembro de 2022 às 02:34

Para: Helena Pola <helena.pola@cm-nazare.pt>

Cc: Walter Chicharro <walter.chicharro@cm-nazare.pt>, Manuel Sequeira <manuel.sequeira@cm-nazare.pt>, Júlio Estrelinha <julio.estrelinha@cm-nazare.pt>, João José Ribeiro Magueta <joao.magueta@aen.pt>

Exma. Sra. Chefe de Divisão.

Exma. Sra. Dra. Helena Pola.

Na sequência do exposto infra, é n/ entendimento que na lógica da correspondência entre o exercício das competências previstas no DL 21/2019, o recrutamento, seleção e gestão do pessoal não docente, de todos os níveis e ciclos de ensino, constitui uma competência funcional e decisória das câmaras municipais.

Para o efeito, importa tomar em consideração o disposto no artigo 42.º do DL 21/2019 ao referir o seguinte quanto à fixação do mapa de pessoal.

Os mapas de pessoal das câmaras municipais preveem os postos de trabalho do pessoal não docente dos agrupamentos de escolas e escolas não agrupadas da rede escolar pública do Ministério da Educação localizados nos respetivos territórios, necessários ao respetivo funcionamento.

Os critérios e a fórmula de cálculo para a determinação da dotação máxima de referência do pessoal não docente, por agrupamento de escolas ou escola não agrupada, é definida por portaria dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças, das autarquias locais, da administração pública e da educação.

Por sua vez, refere o artigo 54.º do mesmo diploma que o financiamento das despesas com o pessoal não docente é calculado de acordo com os encargos que resultam da aplicação, em cada município, dos critérios de afetação fixados pela portaria mencionada no n.º 3 do artigo 42.º.

Ora, a regulamentação em causa é a que se encontra aprovada pela Portaria n.º 272-A/2017 que regulamenta os critérios e a respetiva fórmula de cálculo para a determinação da dotação máxima de referência do pessoal não docente, por agrupamento de escolas ou escolas não agrupadas.

A portaria em causa regulamenta os critérios de afetação de pessoal não docente dos agrupamentos de escolas e escolas não agrupadas do Ministério da Educação, fixando regras de dotação máxima de referência quer dos assistentes técnicos quer dos assistentes operacionais (e nenhuma outra categoria profissional).

Através dos dispositivos legais acima indicados, as autarquias conhecem o quadro regulamentar relativo à execução das competências funcional e decisional relativamente ao pessoal não docente. Bem como, também conhece o quadro legal que fixa a determinação do mapa de pessoal não docente das escolas - assistentes técnicos e assistentes operacionais - e conseqüente formato legal de contratação a seguir.

É com base neste enquadramento legal que as autarquias, enquanto entidades que integram a administração local, são recetoras de competências concretizando, assim, uma ação funcional consubstanciada nos princípios da subsidiariedade, da descentralização administrativa e da autonomia do poder local. E é a partir destes princípios, alicerçados no princípio da legalidade *in strictu sensu*, que a regulamentação acima indicada norteia a atuação das autarquias quer me matéria de gestão do pessoal não docente, quer noutras áreas de competências.

Ao dispor.

Atentamente,

Bruno Miguel Santos

Delegado Regional de Educação de Lisboa e Vale do Tejo



Praça de Alvalade, 12 1749-070
Lisboa, PORTUGAL TEL + 351 218
433 945

FAX + 351 218 465 785
www.dgeste.mec.pt