

Título: PROGRAMA CONTRATOS LOCAIS DE DESENVOLVIMENTO SOCIAL - 5ª GERAÇÃO.
COORDENADOR. REMUNERAÇÃO.

Data: 30-10-2025

Parecer N.º: DAJAL-PROC. 68/2025

Informação N.º: I11411-2025-USJAAL/DAJAL

Sobre o assunto mencionado em título, e na sequência do que foi solicitado pelo Município de ..., cumpre a esta Divisão de Apoio Jurídico e à Administração Local (DAJAL), conforme foi superiormente determinado, emitir parecer.

Para melhor compreensão das questões colocadas, transcreve-se o teor do pedido de consulta formulado:

Nos termos do nº 1 do artº 2º da Portaria nº 428/2023, de 12 de dezembro, foi publicado o Despacho nº 514/2024 de 18/01/2024, da Secretaria de Estado da Inclusão, o qual determina que o concelho de ... é elegível no âmbito do Programa CLDS - 5G, sendo alvo de financiamento, categoria II.

A Câmara Municipal de ... é a entidade coordenadora local do CLDS-5G, competindo, nos termos da alínea d) do nº4 do artº 11 da Portaria 428/2023, de 12 de dezembro, enquadrar e proceder a afetação de um coordenador para o CLDS.

Nos termos do artº 13, Portaria 428/2023, as equipas dos CLDS-5G, são constituídas por um coordenador e técnicos superiores para o desenvolvimento das ações.

O coordenador técnico do CLDS-5G deve ter formação superior ou experiência profissional relevante para o exercício destas funções.

A Câmara Municipal pretende afetar um trabalhador do seu mapa de pessoal às funções de coordenador.

A Portaria suprarreferida não define qual a base remuneratória de Coordenador, quer seja um trabalhador com vínculo de contratado por tempo indeterminado, quer seja um contratado para as respetivas funções.

Esta omissão poderia levar ao entendimento de que para o exercício dessas funções o coordenador pudesse auferir diferente remuneração conforme fosse já trabalhador do Município ou contratado para esse efeito.

Sendo certo que não é possível remuneração de trabalho igual com «salário diferente» e não fixada na Lei, é entendimento da CM, que a remuneração em qualquer dos casos (trabalhador do mapa ou contrato) deve ser a remuneração do técnico superior designado para o efeito, se já for trabalhador da autarquia. Havendo contratação no exterior, abertura de procedimento concursal por tempo indeterminado, a respetiva remuneração deverá/poderá ser fixada no âmbito da escala salarial da carreira de técnico superior. Porém esta solução poderia por em causa o referido princípio de igual remuneração para igual funções.

Assim, solicitamos esclarecimento sobre, sendo o Coordenador da Autarquia, vinculado ao mapa de pessoal, contrato de trabalho por tempo indeterminado, o mesmo poderá ser remunerado por montante superior ao escalão remuneratório que igualmente detém?

Informando:

1. A Portaria nº 64/2021, de 17 de março, na redação conferida pela Portaria nº 428/2023, de 12 de dezembro, dispõe o seguinte, no seu artigo 13º, sobre a constituição das equipas técnicas dos Contratos Locais de Desenvolvimento Social:

Artigo 13.º

Constituição de Equipas Técnicas do CLDS

1 - As equipas dos CLDS, são constituídas por um coordenador e técnicos superiores para o desenvolvimento das ações.

2 - O coordenador técnico do CLDS deve ter formação superior ou experiência profissional relevante para o exercício destas funções, um perfil que alie competências de gestão e de trabalho em equipa, bem como experiência na coordenação e na dinamização de parcerias.

3 - A identificação do coordenador técnico do CLDS deve constar do plano de ação, acompanhada do curriculum vitae e da declaração da sua afetação a tempo completo e em regime de exclusividade.

4 - Compete ao coordenador técnico:

- a) Coordenar as diferentes ações do CLDS, assegurar as relações interinstitucionais, dentro e fora do território a intervencionar, bem como realizar os relatórios previstos no presente Regulamento e garantir a execução orçamental;
- b) Gerir os processos administrativos e financeiros de acompanhamento e de monitorização da execução das ações;
- c) Implementar a recolha e a difusão de toda a informação, bem como ativar os recursos necessários à boa execução do CLDS;
- d) Apoiar o processo de dinamização de parcerias no âmbito do desenvolvimento do CLDS, por forma a criar as melhores condições para o cumprimento das metas fixadas no plano de ação;
- e) Proceder à articulação com o CLAS, com vista à apresentação periódica dos resultados das ações do CLDS, bem como dos relatórios previstos, solicitando, para o efeito, a inclusão dos assuntos a tratar nas agendas das respetivas reuniões plenárias;
- f) Promover a articulação e a coerência das atividades do CLDS com as políticas nacionais e europeias, na perspetiva de uma intervenção local integrada e participada e da sustentabilidade do CLDS;
- g) Dinamizar processos de negociação com os interlocutores considerados necessários à concretização dos objetivos do CLDS.

5 - O coordenador técnico, afeto ao CLDS, exerce as suas funções a tempo completo, não podendo acumular com outras funções, ainda que não remuneradas, que sejam conflitantes.

6 - O coordenador técnico pode ser substituído a qualquer momento, devendo tal substituição cumprir os requisitos expressos nos números anteriores.

7 - O não cumprimento do disposto nos números anteriores pode determinar a não elegibilidade da remuneração relativa ao coordenador técnico do CLDS.

8 - Os técnicos dos CLDS, devem possuir formação superior e experiência no desenvolvimento de trabalho com as populações.

9 - Compete aos técnicos dos CLDS, sob a supervisão e orientação do coordenador:

- a) Executar as diferentes ações do CLDS, dentro e fora do território a intervencionar, que estejam no âmbito da sua área de formação e especialização;
- b) Recolher a informação necessária no âmbito dessas ações para os relatórios previstos no presente Regulamento;
- c) Articular diretamente com os destinatários, no atendimento e acompanhamento dos mesmos, com vista à sua integração nas diferentes ações;
- d) Colaborar na recolha da informação necessária à difusão das diferentes ações;
- e) Colaborar no processo de dinamização de parcerias, caso existam, no âmbito do desenvolvimento do CLDS;
- f) Identificar necessidades específicas em termos da implementação das ações do CLDS e reportá-las ao Coordenador.

10 - Os técnicos afetos ao CLDS, podem exercer as suas funções a tempo parcial ou completo, desde que assegurado o tempo previsto de afetação total da equipa ao projeto desenvolvido no respetivo território.

11 - Os técnicos podem ser substituídos, devendo tal substituição cumprir os requisitos expressos nos números anteriores.

12 - Os técnicos dos CLDS devem prestar a sua atividade em regime de contrato de trabalho sem termo, de acordo com a Agenda do Trabalho Digno.

13 - O não cumprimento do disposto nos números anteriores pode determinar a não elegibilidade da remuneração relativa aos técnicos dos CLDS.

14 - Para complemento da intervenção prevista no n.º 8, podem ser contratados recursos externos, para desenvolvimento de ações de natureza específica e com caráter pontual, desde que essa contratação tenha um caráter complementar e não se sobreponha às ações desenvolvidas pelos técnicos.

2. Verifica-se, a partir da leitura das várias normas em que se desdobra este preceito, que as funções do coordenador técnico se distinguem das funções dos técnicos, desde logo, na medida em que àquele estão cometidas competências de supervisão e de orientação destes técnicos - cfr. o nº 4, em contraponto com o nº 9.

Sendo certo que o coordenador técnico é o responsável pela coordenação e gestão das equipas no âmbito do desenvolvimento do CLDS, não contém este preceito qualquer referência à remuneração que lhe deve ser atribuída, seja de forma expressa e direta, seja através de qualquer equiparação remuneratória, expressa ou tácita, a uma carreira ou cargo públicos.

3. Por outro lado, as funções de coordenador técnico têm de ser desempenhadas em regime de tempo completo e em exclusividade, não se vislumbrando impedimento a que as mesmas sejam atribuídas a quem seja detentor de um contrato de trabalho em funções públicas, sobretudo quando seja uma entidade pública a coordenadora local do CLDS-5G, como é o caso - a nosso ver, as regras estabelecidas nos n.ºs 2, 3 e 5 do artigo 13.º não afastam essa possibilidade.⁽¹⁾

4. O que se constata, é que as remunerações do coordenador técnico e dos técnicos são objeto de financiamento no âmbito do CLDS, a não ser que não sejam cumpridas as condições estabelecidas, respetivamente, no n.ºs 1 a 6 e nos n.ºs 8 a 12, do citado artigo 13.º, caso em que podem não ser - ou podem deixar de ser - elegíveis.

5. Neste contexto, tendo em conta a questão concreta colocada, e em jeito de conclusão, pode-se dizer que não se verifica impedimento ao exercício das funções de coordenador técnico por parte de um técnico superior integrado no mapa de pessoal do Município.

Já quanto à remuneração que o trabalhador em funções públicas, enquanto coordenador técnico, pode auferir, somos levados a entender que a mesma deve corresponder à remuneração de que é detentor no seu lugar de origem, porquanto não se poderá recorrer, por ausência de previsão legal, às figuras da comissão de serviço, da mobilidade ou da cedência de interesse público, no âmbito das quais se poderia equacionar, eventualmente, o direito a uma remuneração superior.

(1)Noutra perspetiva, a situação pode encontrar acolhimento no artigo 81.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), anexa à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que dispõe o seguinte:

Artigo 81.º

Exercício de funções afins

1 - A descrição do conteúdo funcional nos termos do artigo anterior não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

2 - Sempre que as funções afins ou funcionalmente ligadas à atividade principal, referidas no número anterior, exijam especiais qualificações, o exercício de tais funções confere ao trabalhador o direito a formação profissional não inferior a 10 horas anuais.

Relator: António Carrilho Velez