

# Relatório

## Levantamento dos instrumentos de contratação de natureza temporária na Administração Pública

(Artigo 19.º da LOE 2016)





# INSTRUMENTOS DE CONTRATAÇÃO DE NATUREZA TEMPORÁRIA NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA - ARTIGO 19.º DA LOE 2016

## Índice

INTRODUÇÃO.....	5
ADMINISTRAÇÃO CENTRAL E SETOR EMPRESARIAL DO ESTADO .....	7
Caracterização e enquadramento dos instrumentos de contratação de natureza temporária abrangidos.....	7
1. Contratos emprego-inserção .....	7
1.1.Caracterização e enquadramento .....	7
1.2. Medidas em curso.....	8
1.3. Análise.....	8
2 Estágios remunerados .....	11
2.1.Caracterização e enquadramento .....	11
2.2. Medidas em curso.....	12
2.3. Análise.....	13
3 Bolsas de investigação .....	16
3.1. Caracterização e enquadramento .....	16
3.2. Medidas em curso.....	17
3.3.Análise.....	18
4 Contratos de prestação de serviço.....	20
4.1. Caracterização e enquadramento .....	20
4.2. Medidas em curso.....	22
4.3. Análise.....	22
5 Contratos de trabalho a termo resolutivo .....	30
5.1.Caracterização e enquadramento .....	30
5.2. Medidas em curso.....	31
5.3. Análise.....	32
ANEXO - ADMINISTRAÇÃO LOCAL E SETOR EMPRESARIAL LOCAL .....	47
1 Contratos emprego-inserção .....	47
Análise.....	47
2 Estágios remunerados .....	48
Análise.....	49
3 Contratos de prestação de serviço.....	50
Análise.....	50
4 Contratos de trabalho a termo resolutivo .....	51
Análise.....	51

FONTES DE INFORMAÇÃO E NOTAS METODOLÓGICAS .....	52
1 Fontes de informação .....	52
2 Notas metodológicas adicionais .....	52
3 Glossário .....	53

## INSTRUMENTOS DE CONTRATAÇÃO DE NATUREZA TEMPORÁRIA NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA - ARTIGO 19.º DA LOE 2016

### INTRODUÇÃO

O XXI Governo Constitucional estabeleceu, no seu Programa de Governo, como prioridade, a promoção do emprego e o combate à precariedade laboral. Estabeleceu também a necessidade de valorização do exercício de funções públicas, a importância do rejuvenescimento da administração e a necessidade de promoção da inovação no setor público.

Para a prossecução deste desígnio foi desde logo assumida a necessidade de definição de uma estratégia plurianual de combate à precariedade nos termos do artigo 19.º da Lei n.º 7-A/2016, de 30 de março, que aprovou o Orçamento do Estado para o ano de 2016 (LOE2016).

Consequentemente através do Despacho n.º 9943/2016, de 26 de julho, subscrito pelo Secretário de Estado das Autarquias Locais, o Secretário de Estado Adjunto, do Tesouro e das Finanças, a Secretária de Estado da Administração e do Emprego Público, a Secretária de Estado da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior e o Secretário de Estado do Emprego, publicado em DR, 2.ª Série, n.º 150/2016, de 5 de agosto de 2016, foi então constituído, com efeitos a partir de 3 de junho 2016, um grupo de trabalho com a missão de proceder ao levantamento dos instrumentos de contratação previstos no artigo 19.º da LOE2016 e de estabelecer uma metodologia de recolha da informação e análise, tendo por referência dados existentes e reportados à data de referência de 30 de junho de 2016, tendo em vista a apresentação de um relatório.

Nos termos do artigo 19º da LOE2016 é determinado que deve ser promovido um levantamento de todos os instrumentos de contratação, nomeadamente contratos emprego inserção, estágios, bolsas de investigação ou contratos de prestação de serviços utilizados pelos serviços, organismos e entidades da Administração Pública (AP) e do Setor Empresarial do Estado (SEE).

A análise do levantamento dos diversos instrumentos utilizados pelas autarquias locais e demais entidades do subsector local consta de modo autónomo no presente relatório, em Anexo.

Apesar de o artigo 19º da LEO2016 não determinar o levantamento das situações de trabalhadores contratados a termo resolutivo foi, contudo, considerado pelo Grupo de Trabalho que um exercício deste tipo ficaria incompleto se não incluísse este instrumento de contratação.

Em cumprimento da missão estabelecida o presente relatório consubstancia um levantamento do número de situações de recurso pelos serviços, organismos e entidades da AP e do SEE a instrumentos de contratação de natureza temporária, incluindo uma caracterização dos instrumentos e alguma análise desagregada por áreas setoriais de atividade e respetivas medidas em curso.

Contudo, ainda não é possível identificar em concreto qual a dimensão de precariedade existente na AP e no SEE, na medida em que a sua identificação estará associada à indevida utilização dos instrumentos contratuais utilizados pela AP e pelo SSE. Tal avaliação só poderá ser feita com precisão no contexto de cada serviço.

Nos termos do artigo 25.º da Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro, que aprova o Orçamento de Estado para 2017 (LOE2017), o Governo, na sequência do levantamento dos instrumentos de contratação utilizados pelos serviços, organismos e entidades da AP e do SEE, apresentará à Assembleia da República, até ao final do primeiro trimestre de 2017, um programa de regularização extraordinária dos vínculos precários na Administração Pública para as situações do pessoal que desempenhe funções que correspondam a necessidades permanentes dos serviços, com sujeição ao poder hierárquico, de disciplina ou direção e horário completo, sem o adequado vínculo jurídico.

Para este efeito, o próximo passo a desenvolver consiste na identificação das situações em que a utilização de instrumentos de contratação temporária esteja associada a necessidades de carácter permanente.

Até ao final do primeiro trimestre, os serviços com recurso a instrumentos de contratação de natureza temporária deverão fazer uma análise detalhada das necessidades futuras de emprego público.

Esta avaliação deverá incluir uma projeção das saídas voluntárias (por ex. aposentação); as cessações dos contratos de natureza temporária que venham a ocorrer, no caso em que cessam as necessidades temporárias para as quais foram celebrados; e a delimitação dos fatores que determinam a dimensão adequada do mapa de pessoal do serviço.

Nesta avaliação deve também ser equacionada a necessidade de novas qualificações na Administração Pública e a gestão integrada de algumas qualificações que estão subjacentes aos Centros de Competência previstos no Programa de Governo.

Assim, será criada em cada Ministério uma Comissão de Avaliação que ficará encarregue de analisar e avaliar as situações em concreto em que trabalhadores com vínculos precários estão a satisfazer necessidades permanentes, de modo a apresentar um programa de regularização extraordinária dos vínculos precários na Administração Pública.

## **ADMINISTRAÇÃO CENTRAL E SETOR EMPRESARIAL DO ESTADO**

### **Caracterização e enquadramento dos instrumentos de contratação de natureza temporária abrangidos.**

#### **1. Contratos emprego-inserção**

##### **1.1. Caracterização e enquadramento**

O «Contrato emprego-inserção» e o «Contrato emprego-inserção+» são medidas reguladas pela Portaria n.º 128/2009, de 30 de janeiro, alterada pelas portarias n.ºs 294/2010, de 31 de maio, 164/2011, de 18 de abril e 378-H/2013, de 31 de dezembro e n.º 20-B/2014, de 30 de janeiro.

As medidas Contrato Emprego-Inserção (CEI) e Contrato Emprego-Inserção + (CEI+) são medidas que visam, através da realização de atividades que satisfaçam necessidades sociais ou coletivas temporárias a nível local ou regional, manter os desempregados em contacto com o mercado de trabalho, preservando e melhorando as suas competências socioprofissionais.

São entidades promotoras as entidades coletivas, públicas ou privadas sem fins lucrativos, designadamente serviços públicos que desenvolvam atividades relevantes para a satisfação de necessidades sociais ou coletivas, autarquias locais e entidades de solidariedade social, podendo ainda candidatar-se as entidades coletivas privadas do setor empresarial local que sejam totalmente participadas pelos municípios, pelas associações de municípios, independentemente da respetiva tipologia, e pelas áreas metropolitanas.

Os CEI têm como destinatários desempregados beneficiários de subsídio de desemprego ou subsídio social de desemprego, destinando-se os CEI+ a desempregados beneficiários do rendimento social de inserção e desempregados com características que dificultem a sua inserção no mercado de trabalho (desempregados de longa duração, vítimas de violência doméstica e famílias monoparentais ou em que ambos os cônjuges estejam desempregados).

A sua implementação compreende algumas restrições que pretendem assegurar que as atividades desenvolvidas não configuram o preenchimento ou a substituição de postos de trabalho, designadamente:

- A duração máxima do projeto, definida com o limite de 12 meses (não podendo o mesmo destinatário ser afeto a projetos sucessivos apresentados pela mesma entidade);

- O impedimento de o mesmo desempregado poder ser afeto a projetos promovidos por entidades com os quais estabeleceu (nos 12 meses anteriores à apresentação da candidatura), uma prestação de trabalho a qualquer título.

Assim atendendo à caracterização das medidas CEI e CEI+ , as quais não visam a ocupação de postos de trabalho, situação que deve ser demonstrada, fundamentada e comprovada nas candidaturas; atendendo à duração máxima dos projetos; à natureza das entidades elegíveis bem como à dos beneficiários que nelas podem ser integrados, conclui-se que a ocupação temporária que resulta deste instrumento não pode corresponder a necessidades permanentes dos serviços.

## 1.2. Medidas em curso

O Programa do XXI Governo Constitucional (2015-2019) prevê o reforço da fiscalização para combater o abuso e a ilegalidade da utilização de medidas de emprego como as dos contratos de emprego-inserção para a substituição de trabalhadores sendo certo que, para o efeito, nos termos do artigo 15.º da referida Portaria o IEFP I.P. pode, durante a execução das medidas, realizar ações de acompanhamento, verificação ou auditoria.

De referir que a medida Contrato Emprego Inserção registou uma diminuição gradual e consistente ao longo de 2016, ano em que o número de beneficiários abrangidos foi o mais baixo desde a regulação da medida, em 2009.

Este facto não é alheio à opção escorada pelo Governo de priorização de medidas ativas de emprego orientadas para a efetiva reintegração no mercado de trabalho dos trabalhadores que se encontram em situação de desemprego.

## 1.3. Análise

Para efeitos do presente Relatório são consideradas as seguintes modalidades de contratos emprego-inserção:

Tipos de instrumento de contratação		Modalidade	
Designação	Sigla	Designação	Sigla
Emprego-Inserção	EI	Contrato Emprego-Inserção	CEI
		Contrato Emprego-Inserção+	CEI+



## Administração Central

### Nº de contratados com Contrato Emprego-Inserção na administração central segundo a modalidade a 30 de junho de 2016

Área Admin.	Âmbito	Emprego-Inserção			
		Contrato Emprego-Inserção	Contrato Emprego-Inserção+	TOTAL	
				Nº	Peso
Administração Central	Órgão de soberania	15	-	15	0,8%
	Administração Direta	696	21	717	39,1%
	Administração Indireta	1 032	51	1 083	59,1%
	Associação Pública	3	1	4	0,2%
	Outras Estruturas	8	7	15	0,8%
	<b>Total</b>	<b>1 754</b>	<b>80</b>	<b>1 834</b>	<b>100,0%</b>

### Nº de contratados com Contrato Emprego-Inserção na administração central por tipo de entidade segundo a modalidade a 30 de junho de 2016

Área Admin.	Tipo de entidade	Emprego-Inserção			
		Contrato Emprego-Inserção	Contrato Emprego-Inserção+	TOTAL	
				Nº	Peso
Administração Central	Direção Regional	22	5	27	1,5%
	Direção-Geral	255	11	266	14,5%
	Entidade Regional de Turismo	7	6	13	0,7%
	Estabelec. de Educação e Ensino Básico e Secundário	225	4	229	12,5%
	Estrutura de Missão e Estrutura Atípica	129	13	142	7,7%
	Forças Armadas	100	0	100	5,5%
	Forças de Segurança	66	-	66	3,6%
	Inspeção-geral	13	-	13	0,7%
	Instituto Público - Unidade hospitalar (a)	8	-	8	0,4%
	Instituto Público - Outros (b)	769	20	789	43,0%
	Órgão Consultivo	1	-	1	0,1%
	Tribunal	15	-	15	0,8%
	Unidade Orgânica de Ensino e Investigação (c)	144	21	165	9,0%
	<b>Total</b>	<b>1 754</b>	<b>80</b>	<b>1 834</b>	<b>100,0%</b>

Notas: (a) Unidades hospitalares do tipo I.P.; (b) Institutos Públicos que não estão incluídos em (a) e (c); (c) Unidades orgânicas de ensino e investigação incluindo as que são do tipo I.P.

**Nº de contratados com Contrato Emprego-Inserção na administração central por tipo de financiamento segundo a modalidade a 30 de junho de 2016**

Área Admin.	Tipo de financiamento	Emprego-Inserção			
		Contrato Emprego-Inserção	Contrato Emprego-Inserção+	TOTAL	
				Nº	Peso
Administ. Central	Receitas Próprias	2	1	3	0,2%
	Fundos Comunitários e Receitas Próprias	1 752	79	1 831	99,8%
	<b>Total</b>	<b>1 754</b>	<b>80</b>	<b>1 834</b>	<b>100,0%</b>

**Setor Empresarial do Estado**

**Nº de contratados com Contrato Emprego-Inserção no setor empresarial do Estado por tipo de entidade segundo a modalidade a 30 de junho de 2016**

Área Admin.	Tipo de entidade	Emprego-Inserção			
		Contrato Emprego-Inserção	Contrato Emprego-Inserção+	TOTAL	
				Nº	Peso
Sector Empresarial do Estado	Entidade Pública Empresarial - do SNS	239	56	295	100,0%
	<b>Total</b>	<b>239</b>	<b>56</b>	<b>295</b>	<b>100,0%</b>

## 2 Estágios remunerados

### 2.1. Caracterização e enquadramento

No âmbito das políticas de juventude foi criado um programa anual de estágios profissionais na administração central do Estado (PEPAC), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2010, de 19 de março, que visa proporcionar uma nova oportunidade para os jovens à procura de primeiro emprego, jovens licenciados em situação de desemprego e jovens que, embora se encontrem empregados, exerçam uma ocupação profissional não correspondente à sua área de formação e nível de qualificação. Esta medida resulta, assim, de uma aposta na promoção da empregabilidade, valorizando as qualificações e competências dos jovens licenciados, mediante o contacto com as regras, boas práticas e sentido de serviço público.

Um dos objetivos é valorizar profissionalmente os jovens estagiários, promover a sua integração no mercado de trabalho, possibilitando-lhes o exercício de funções adequadas às suas qualificações, e potenciar o desenvolvimento de atividades profissionais inovadoras, de novas formações e de novas competências profissionais, contribuindo assim para os objetivos do Plano Tecnológico e para a modernização dos serviços da AP.

De facto, o desenvolvimento do estágio profissional em organismo da AP permite ao estagiário desenvolver outras aptidões, numa experiência em contexto real de trabalho, os seus conhecimentos teóricos, passando a ter uma concretização de carácter prático com reconhecido valor, e potenciam-se as qualificações dos estagiários, a sua capacidade de inovação e os seus conhecimentos.

Considerando estas linhas orientadoras, o programa permite que jovens licenciados que tenham até 30 anos de idade, realizem estágios profissionais remunerados em serviços e organismos da AP, promovendo-se a sua integração no mercado de trabalho, possibilitando-lhes o exercício de funções adequadas às suas qualificações.

Em termos práticos o estagiário é integrado nas entidades que promovem os estágios, estando sujeito, com as necessárias adaptações, às regras aplicáveis aos respetivos serviços e organismos, designadamente quanto à duração e horário de trabalho, aos descansos diários e semanal e ao regime de faltas.

A conclusão do estágio “não tem como efeito a constituição de uma relação jurídica de emprego público ou qualquer outro tipo de vinculação com o Estado”<sup>1</sup>. Contudo, a lei prevê uma série de benefícios para os estagiários que tenham sido avaliados com uma classificação de, pelo menos, 14 valores.

Assim, em primeiro lugar, os estagiários podem candidatar-se, no período de dois anos após o termo do estágio, aos procedimentos concursais, publicitados pela entidade promotora onde realizaram o estágio ou por entidade do mesmo ministério, para ocupação de posto de trabalho da carreira de técnico superior cujas características funcionais se identifiquem com a atividade desenvolvida durante o estágio, não dispensando a verificação dos demais requisitos legais de admissão, podendo ainda optar

---

<sup>1</sup> Artigo 18º, nº 2, do Decreto-Lei nº 18/2010, de 19 de março

pela aplicação dos métodos de seleção previstos no n.º 2 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, devendo essa opção ser manifestada por escrito aquando da apresentação da candidatura a tais procedimentos.

Em segundo lugar, em caso de igualdade de classificação em procedimento concursal de recrutamento, os estagiários têm preferência na lista de ordenação final.

Em terceiro lugar, se o estagiário, na sequência do respetivo procedimento concursal, vier a constituir uma relação jurídica de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, vê reduzido o período experimental de 240 para 180 dias.

Finalmente, o programa prevê ainda que 1% dos estagiários em cada Ministério com as melhores classificações finais de estágio fiquem isentos do pagamento de propinas, se concorrerem e forem selecionados para frequentar o Curso de Estudos Avançados em Gestão Pública (CEAGP), promovido pela Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA).

No âmbito do PEPAC foram consideradas as dificuldades de inserção profissional de pessoas com deficiência, estabelecendo-se, para estas, uma quota mínima de acesso e o limite de idade de 35 anos para a sua candidatura.

Encontra-se atualmente em curso a 3ª edição do PEPAC, regulamentada pela Portaria n.º 198/2015, de 6 de julho, que fixou um contingente de 1437 vagas de estágio. Decorridos os períodos de candidatura e de seleção de candidatos foram atribuídos 880 estágios durante as 5 fases de colocação.

Em 2015/2016 o MNE levou a cabo um Programa de Estágios Profissionais nas suas Embaixadas, Missões e Consulados (o PEPAC-MNE)<sup>2</sup>. O número de estágios disponibilizados foi de 130. Uma nova edição terá lugar em 2017 estando já estabelecido o número de estágios a disponibilizar: 85.

Importa, ainda, assinalar que no âmbito da área governativa Ciência, Tecnologia e Ensino Superior existem estágios remunerados que são realizados ao abrigo dos regulamentos internos das próprias instituições e que têm como objetivo proporcionar formação especializada complementar em ambiente real de trabalho.

## **2.2. Medidas em curso**

A 3ª edição do PEPAC ainda está a decorrer pois que o início dos estágios foi decorrendo de acordo com os calendários de colocação (houve 5 fases de colocação para permitir a colocação em vagas que ficaram em aberto na fase anterior). A Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA) acompanha a execução do PEPAC.

Dos 880 estágios atribuídos apenas 782 foram iniciados (1 deles só no final do ano de 2016). Nos restantes casos registaram-se desistências dos candidatos ou não há informação por parte das entidades promotoras.

---

<sup>2</sup> Portaria n.º 259/2014, de 15 de dezembro

A taxa de execução dos estágios é bastante variável (entre 25% e 89,6%) devido a desistência dos estagiários antes do início ou durante o período de estágio. Até ao momento houve 57 cessações e 28 suspensões de estágios, pelo que estão em execução 696.

O plano de estágio integra uma sessão de formação inicial. Na corrente edição a formação inicial foi ministrada na modalidade de *e-learning*, em 9 sessões que decorreram entre abril e agosto de 2016.

O PEPAC pode ser objeto de financiamento europeu através do programa Garantia Jovem. Contudo os requisitos de admissão exigidos por este programa e os estabelecidos para o PEPAC não são coincidentes e consequentemente a corrente edição não foi objeto de candidatura a financiamento. Está em curso o estudo de soluções para assegurar a compatibilização possível e necessária. Não há ainda decisões em concreto sobre o lançamento de uma nova edição do PEPAC mas o estudo prévio está em fase de preparação.

Em 2015/2016 o MNE levou a cabo um Programa de Estágios Profissionais nas suas Embaixadas, Missões e Consulados (o PEPAC-MNE)<sup>3</sup>. O número de estágios disponibilizados foi de 130. Uma nova edição terá lugar em 2017 estando já estabelecido o número de estágios a disponibilizar: 85<sup>4</sup>. Os estágios têm início no dia 1 de setembro de 2017.

No que diz respeito à empregabilidade na administração pública gerada através do PEPAC apenas há dados sobre o impacto dos estagiários PEPAC na admissão ao Curso de Estudos Avançados em Gestão Pública (CEAGP): 8 na 13ª Edição; 3 na 14ª Edição; 8 na 15ª Edição; 34 na 16ª Edição (em curso).

### 2.3. Análise

Para efeitos do presente Relatório são consideradas as seguintes modalidades de estágios remunerados:

Tipos de instrumento		Modalidade	
Designação	Sigla	Designação	Sigla
Estágios Remunerados	ER	Programa de Estágios Profissionais na Administração Central	PEPAC
		Programa de Estágios Profissionais na Administração Local	PEPAL
		Outro *	Outro

Nota: (\*) - Estágios Remunerados realizados ao abrigo dos regulamentos internos das instituições da área da Ciência Tecnologia e Ensino Superior.

Nota: (\*\*) - Programa de Estágios Profissionais na Administração Local será abordado no capítulo III, «Anexo - Administração Local e Setor Empresarial Local».

<sup>3</sup> Portaria n.º 259/2014, de 15 de dezembro

<sup>4</sup> Portaria n.º 331-A/2016, de 22 de dezembro

## Administração Central

Nº de estágios remunerados na administração central (PEPAC e outro) por âmbito segundo a modalidade a 30 de junho de 2016

Área Admin.	Âmbito	Estágios Remunerados (ER)			
		PEPAC	ER - Outros	TOTAL	
				Nº	Peso
Administração Central	Administração Direta	328	-	328	41,4%
	Administração Indireta	371	77	448	56,5%
	Associação Pública	4	13	17	2,1%
	<b>Total</b>	<b>703</b>	<b>90</b>	<b>793</b>	<b>100,0%</b>

Nº de estágios remunerados na administração central por tipo de entidade segundo a modalidade a 30 de junho de 2016

Área Admin.	Tipo de entidade	Estágios Remunerados (ER)			
		PEPAC	ER - Outros	TOTAL	
				Nº	Peso
Administração Central	Direção Regional	20	-	20	2,5%
	Direção-Geral	242	-	242	30,5%
	Estrutura de Missão e Estrutura Atípica	15	-	15	1,9%
	Forças de Segurança	15	-	15	1,9%
	Inspeção-geral	16	-	16	2,0%
	Instituto Público, exceto U. O. Ensino e Investigação (a)	329	-	329	41,5%
	Secretaria-geral	30	-	30	3,8%
	Unidade Orgânica de Ensino e Investigação (b)	36	90	126	15,9%
	<b>Total</b>	<b>703</b>	<b>90</b>	<b>793</b>	<b>100,0%</b>

Notas: (a) Instituto Público exceto orgânicas de ensino e investigação do tipo I.P.; (b) Unidades orgânicas de ensino e investigação incluindo as que são do tipo I.P.

**Nº estágios remunerados na administração central por área governativa  
segundo a modalidade a 30 de junho de 2016**

Área Admin.	Área governativa	Estágios Remunerados (ER)			
		PEPAC	ER - Outros	TOTAL	
				Nº	Peso
Administração Central	Presidência do Conselho de Ministros	11	-	11	1,4%
	Administração Interna	37	-	37	4,7%
	Agricultura, Florestas e Desenvolvimento Rural	43	-	43	5,4%
	Ambiente	21	-	21	2,6%
	Ciência, Tecnologia e Ensino Superior	47	90	137	17,3%
	Cultura	20	-	20	2,5%
	Defesa Nacional	16	-	16	2,0%
	Economia	17	-	17	2,1%
	Educação	4	-	4	0,5%
	Finanças	6	-	6	0,8%
	Justiça	192	-	192	24,2%
	Mar	10	-	10	1,3%
	Planeamento e das Infraestruturas	29	-	29	3,7%
	Saúde	100	-	100	12,6%
	Trabalho, Solidariedade e Segurança Social	150	-	150	18,9%
	<b>Total</b>	<b>703</b>	<b>90</b>	<b>793</b>	<b>100,0%</b>

**Nº de estágios remunerados na administração central por tipo de  
financiamento segundo a modalidade a 30 de junho de 2016**

Área Admin.	Tipo de financiamento	Estágios Remunerados (ER)			
		PEPAC	ER - Outros	TOTAL	
				Nº	Peso
Administração Central	Orçamento de Estado	680	-	680	85,8%
	Fundos Comunitários	-	2	2	0,3%
	Receitas Próprias	20	88	108	13,6%
	Orçamento de Estado e Receitas Próprias	3	-	3	0,4%
	<b>Total</b>	<b>703</b>	<b>90</b>	<b>793</b>	<b>100,0%</b>

### **3 Bolsas de investigação**

#### **3.1. Caracterização e enquadramento**

A evolução sustentada do sistema científico e tecnológico nacional tem vindo a ser caracterizada por um crescimento dos recursos humanos qualificados, no âmbito do qual se destaca a prioridade dada à formação avançada e à valorização das atividades científicas e tecnológicas.

Neste âmbito, foi determinante a aposta no financiamento seletivo da formação avançada e da qualificação de recursos humanos, mediante a concessão de bolsas de investigação, enquadradas por um conjunto de regras, designadamente, dos direitos e deveres dos respetivos bolseiros, bem como sobre as condições de prossecução das atividades inerentes à atribuição da bolsa.

As bolsas de investigação têm o seu enquadramento genérico plasmado no Estatuto do Bolseiro de Investigação, aprovado em anexo à Lei n.º 40/2004, de 18 de agosto, e alterado pelo Decreto-Lei n.º 202/2012, de 27 de agosto, pela Lei n.º 12/2013, de 29 de janeiro, e pelo Decreto-Lei n.º 89/2013, de 9 de julho, prevendo-se, no âmbito da sua regulamentação específica, várias tipologias de bolsas, variáveis em função do seu objeto, da sua durabilidade e dos montantes dos respetivos subsídios.

Considerando por referência os regulamentos de bolsas de investigação da Fundação para a Ciência e a Tecnologia, I.P., destacam-se as bolsas de pós-doutoramento, as bolsas de doutoramento, as bolsas de investigação, as bolsas de iniciação científica, as bolsas de gestão de ciência e tecnologia e as bolsas de técnico de investigação.

As bolsas de pós-doutoramento e de doutoramento configuram situações de efetiva realização de trabalhos avançados de investigação científica ou de formação científica avançada, enquanto as bolsas de investigação e as bolsas de iniciação científica têm como objeto o reforço da formação científica, inserindo os bolseiros em projetos de investigação.

As bolsas de gestão de ciência e tecnologia visam, sobretudo, proporcionar formação complementar no âmbito da gestão de programas, na observação e monitorização do sistema científico e tecnológico ou do ensino superior, e as bolsas de técnico de investigação destinam-se à formação complementar especializada de técnicos para apoio ao funcionamento e manutenção de equipamentos e infraestruturas de caráter científico, bem como outras atividades relevantes para o sistema científico e tecnológico nacional.

Para o efeito do presente levantamento serão consideradas as bolsas de pós-doutoramento, as bolsas de investigação, as bolsas de gestão de ciência e tecnologia e as bolsas de técnico de investigação.

Para além do regime estabelecido no Estatuto do Bolseiro de Investigação - e, e.g., dos regulamentos da Fundação para a Ciência e a Tecnologia, I.P., quando está em causa o financiamento por parte desta entidade -, podem existir bolsas de investigação conferidas no âmbito de regulamentos internos das instituições, com regras próprias e financiamentos de natureza diversa.

Note-se que, as bolsas de investigação revestem a natureza de subsídios atribuídos por entidades de natureza pública e ou privada, destinados exclusivamente a financiar a realização de atividades de natureza científica, tecnológica e formativa.



Os beneficiários destas bolsas, designados por bolseiros, direcionam toda a sua atividade para a prossecução do objetivo da atribuição da bolsa, não sendo legalmente considerados trabalhadores por conta de outrem ou trabalhadores independentes. Neste sentido, os contratos de bolsa não geram relações de natureza jurídico-laboral nem de prestação de serviços, não adquirindo o bolseiro a qualidade de trabalhador em funções públicas.

### 3.2. Medidas em curso

Sendo um dos objetivos do Programa do XXI Governo Constitucional «reforçar o sistema científico e tecnológico nacional e contrariar a precariedade dos seus investigadores», foram tomadas medidas com vista à adoção de um regime jurídico de estímulo à contratação de investigadores doutorados, visando reforçar o emprego científico.

Assim e em articulação com o regime aplicável aos bolseiros de investigação, foi recentemente publicado o Decreto-Lei n.º 57/2016, de 29 de agosto, em que consta o compromisso de promover a atração e a fixação de recursos humanos qualificados, incluindo o estímulo à abertura de oportunidades de emprego e o desenvolvimento de percursos profissionais de doutorados, juntamente com a promoção do rejuvenescimento dos recursos humanos, mantendo-se a atribuição de bolsas de pós-doutoramento exclusivamente para formação avançada, e estabelecendo-se a título transitório, a obrigatoriedade de abertura de procedimentos concursais para a contratação de doutorados nas instituições públicas, ou dotadas de financiamento público, em que os bolseiros de pós-doutoramento exerçam funções há mais de três anos, seguidos ou interpolados (*vide* artigo 23.<sup>o5</sup>).

A adoção deste regime jurídico, ao estabelecer a obrigatoriedade de abertura de procedimentos concursais para a contratação de doutorados nas instituições públicas, ou dotadas de financiamento público, em que os bolseiros de pós-doutoramento exerçam funções há mais de três anos, seguidos ou interpolados, e ao tornar a contratação no regime regra para a constituição destes vínculos, formaliza o emprego científico após o doutoramento, devolvendo a natureza de formação avançada às bolsas de pós-doutoramento.

Por último, importa referir que o número de bolsas de investigação levantado pelo presente relatório refere-se a 30 de junho de 2016. Ora, tendo o Decreto-Lei n.º 57/2016, de 29 de agosto, entrado em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação, o mesmo produzirá os devidos efeitos nos meses subsequentes no que diz respeito à celebração de contratos de trabalho com os investigadores doutorados, os quais por consequência deixam de ser bolseiros.

---

<sup>5</sup> «1 – No prazo de um ano a contar da data da entrada em vigor do presente decreto-lei, as instituições devem proceder à abertura de procedimentos concursais para a contratação de doutorados, ao abrigo do presente regime, para o desempenho das funções realizadas por bolseiros doutorados que celebraram contratos de bolsa na sequência de concurso aberto ao abrigo do Estatuto do Bolseiro de Investigação, e que desempenham funções em instituições públicas há mais de três anos, seguidos ou interpolados, ou estejam a ser financiados por fundos públicos há mais de três anos, igualmente seguidos ou interpolados.  
2 – Os procedimentos concursais são realizados pelas instituições em que os bolseiros desempenham funções.  
3 – A remuneração a atribuir no âmbito das contratações previstas no presente artigo é a correspondente ao nível 28 da TRU.  
4 – Nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 1, sempre que o contratado seja bolseiro doutorado financiado diretamente pela FCT, I. P., há mais de três anos, os encargos resultantes da respetiva contratação são suportados por esta, através de contrato a realizar com a instituição de acolhimento do bolseiro, a qual assume a posição de instituição contratante ao abrigo do presente decreto-lei.»

### 3.3. Análise

Para efeitos do presente Relatório são consideradas as seguintes modalidades de bolsas de investigação:

Tipos de instrumento		Modalidade	
Designação	Sigla	Designação	Sigla
Bolsas de Investigação	BI	Bolsas de Pós-Doutoramento	BPD
		Bolsas de Investigação	BI
		Bolsas de Gestão de Ciência e tecnologia	BGCT
		Bolsas de Técnico de Investigação	BTI

#### Administração Central

Nº de contratados com bolsas de investigação na administração central por âmbito segundo a modalidade a 30 de junho de 2016

Área Admin.	Âmbito	Bolsas de Investigação				TOTAL	
		Bolsas de Pós-Doutor.	Bolsas de Investig.	Bolsas Gest. Ciência e Tecnol.	Bolsas de Técnico de Investig.	Nº	Peso
Administração Central	Administração Direta	-	-	25	-	25	0,7%
	Administração Indireta	391	1 103	623	177	2 294	62,6%
	Associação Pública/Fundação	210	934	162	37	1 343	36,7%
	<b>Total</b>	<b>601</b>	<b>2 037</b>	<b>810</b>	<b>214</b>	<b>3 662</b>	<b>100,0%</b>

Nº de contratados com bolsas de investigação na administração central por tipo de entidade segundo a modalidade a 30 de junho de 2016

Área Admin.	Tipo de entidade	Bolsas de Investigação				TOTAL	
		Bolsas de Pós-Doutor.	Bolsas de Investig.	Bolsas Gest. Ciência e Tecnol.	Bolsas de Técnico de Investig.	Nº	Peso
Administ. Central	Direção-Geral	-	-	22	-	22	0,6%
	Instituto Público, exceto U. O. Ensino e Investigação (a)	-	-	72	5	77	2,1%
	Secretaria-geral	-	-	3	-	3	0,1%
	Unidade Orgânica de Ensino e Investigação (b)	601	2 037	713	209	3 560	97,2%
	<b>Total</b>	<b>601</b>	<b>2 037</b>	<b>810</b>	<b>214</b>	<b>3 662</b>	<b>100,0%</b>

Notas: (a) Unidades hospitalares do tipo IP; (b) Unidades orgânicas de ensino e investigação incluindo as que são do tipo IP; Instituto Público exceto (a) e (b): todas as outras entidades do tipo IP.

**Nº de contratados com bolsas de investigação na administração central por tipo de financiamento segundo a modalidade a 30 de junho de 2016**

Área Admin.	Tipo de financiamento	Bolsas de Investigação					
		Bolsas de Pós-Doutor.	Bolsas de Investig.	Bolsas de Gest. Ciência e Tecnol.	Bolsas de Técnico de Investig.	TOTAL	
						Nº	Peso
Administração Central	Orçamento de Estado	244	210	103	17	574	15,7%
	Orçamento Municipal	2	8	1	1	12	0,3%
	Fundos Comunitários	125	612	93	29	859	23,5%
	Receitas Próprias	72	549	447	139	1 207	33,0%
	Orçamento de Estado e Fundos Comunitários	77	249	112	13	451	12,3%
	Orçamento de Estado e Receitas Próprias	2	-	-	-	2	0,1%
	Orçamento de Estado, Fundos Comunitários e Receitas Próprias	61	321	29	15	426	11,6%
	Orçamento de Estado e Gulbenkian	-	2	-	-	2	0,1%
	Fundos Comunitários e Receitas Próprias	16	74	24	-	114	3,1%
	Outros	2	12	1	-	15	0,4%
	<b>Total</b>		<b>601</b>	<b>2 037</b>	<b>810</b>	<b>214</b>	<b>3 662</b>

## 4 Contratos de prestação de serviço

### 4.1. Caracterização e enquadramento

O contrato de prestação de serviço, definido no artigo 1154.º do Código Civil, “... é aquele em que uma das partes se obriga a proporcionar à outra certo resultado do seu trabalho intelectual ou manual, com ou sem retribuição”.

Por seu lado, o contrato de trabalho é, nos termos do artigo 1152.º do Código Civil “... aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade intelectual ou manual a outra pessoa, sob a autoridade e direção desta”. O Código do Trabalho (CT) contém, no seu artigo 11.º, uma noção semelhante: “Contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob autoridade destas”.

Assim, a distinção entre contrato de prestação de serviço e contrato de trabalho assenta em dois elementos essenciais: o objeto e o relacionamento entre as partes.

No contrato de prestação de serviço, o prestador obriga-se à obtenção de um determinado resultado com autonomia e sem subordinação à direção da outra parte, ao passo que o objeto do contrato de trabalho consiste no exercício de uma determinada atividade ou função, com subordinação.

O relacionamento entre as partes no âmbito de um contrato de prestação de serviço caracteriza-se pela existência de uma quase total autonomia do prestador do serviço, obrigando-se à obtenção de um determinado resultado num determinado período de tempo. Já quanto ao relacionamento entre as partes de um contrato de trabalho, o exercício de uma atividade ou função pressupõe a existência de subordinação jurídica do trabalhador ao empregador, ou seja, o poder de este último conformar a atividade do trabalhador através de emissão de ordens, diretivas e instruções, designadamente sobre o tempo e modo de exercício.

No âmbito da aplicação da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) o seu artigo 6.º, n.º 1 estipula que o trabalho em funções públicas pode ser prestado mediante vínculo de emprego público (nas modalidades de contrato de trabalho em funções públicas, de nomeação ou de comissão de serviço) ou através de contrato de prestação de serviço.

Nos termos do artigo 10.º da LTFP é previsto que o “... contrato de prestação de serviço para o exercício de funções públicas é celebrado para a prestação de trabalho em órgão ou serviço sem sujeição à respetiva disciplina e direção, nem horário de trabalho” e reveste as modalidades de tarefa ou de avença.

O contrato de tarefa tem como objeto a execução de trabalhos específicos, de natureza excecional, não podendo exceder o termo do prazo contratual inicialmente estabelecido.

O contrato de avença tem como objeto a execução de prestações sucessivas no exercício de profissão liberal, com retribuição certa mensal, podendo ser feito cessar, a todo o tempo, por qualquer das partes, mesmo quando celebrado com cláusula de prorrogação tácita, com aviso prévio de 60 dias e sem obrigação de indemnizar.

A celebração de contratos de tarefa e de avença apenas pode ter lugar quando se trate da execução de trabalho não subordinado, para a qual se revele inconveniente o recurso a qualquer modalidade de vínculo de emprego público, seja observado o regime legal de aquisição de serviços e seja comprovada pelo prestador de serviços a regularidade da sua situação fiscal perante a segurança social dependendo, ainda, a sua celebração de parecer prévio favorável dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública (Cfr. artigo 32.º da LTFP).

O preenchimento de requisitos, cumulativos, que permitam a celebração de contratos de tarefa e avença e a necessidade de parecer prévio para sua celebração pelos membros do Governo competentes são garantia de que a generalidade destes contratos cumprem a lei e não se destinam à satisfação de necessidades permanentes dos serviços, com sujeição ao poder hierárquico, de disciplina ou direção e horário completo.

A LTFP comina com o regime da nulidade os contratos de prestação de serviço para o exercício de trabalho em funções públicas em que exista subordinação jurídica, sem prejuízo da produção plena dos seus efeitos durante o tempo em que tenham estado em execução. Em qualquer caso não podem dar origem à constituição de um vínculo de emprego público.

Em suma, a celebração de contratos de prestação de serviço, nas modalidades de tarefa e de avença, por parte dos órgãos, serviços e entidades da AP assume um carácter verdadeiramente excepcional, por um lado, e, por outro, estão vocacionados para execução de trabalhos específicos (com carácter pontual) ou para a execução de prestações sucessivas no exercício de profissão liberal, nos casos em que estas funções não possam ou não devam ser asseguradas por trabalhadores com adequado vínculo de emprego público.

As prestações de serviço reportadas pelas entidades públicas no Sistema de Informação da Organização do Estado (SIOE) referem-se ao número de pessoas singulares com contratos de prestação de serviço, e respetivos encargos, nas modalidades de tarefa ou avença. Atente-se que uma mesma pessoa singular poderá ter celebrado mais do que um contrato de prestação de serviço.

Por seu lado o Código do Trabalho (CT), aplicável ao Setor Empresarial do Estado, estabelece a presunção de existência de um contrato de trabalho quando, na relação entre a pessoa que presta uma atividade e outra ou outras que dela beneficiam, se verificarem algumas das características previstas no n.º 1 do seu artigo 12.º, sendo certo que a Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto, instituiu mecanismos de combate à utilização indevida de contrato de prestação de serviço em relações de trabalho subordinado.

## 4.2. Medidas em curso

No âmbito da LOE2017 e no que se refere ao objetivo de assegurar a existência de verdadeiras prestações de serviço e combate ao seu uso excessivo é de destacar que se mantem no artigo 51º, sob a epígrafe de “Contratos de prestações de serviço na modalidade de tarefa e avença” e em linha com o estipulado no artigo 32º da LTFP, a necessidade de parecer prévio vinculativo do membro do Governo responsável pela área das finanças para a celebração ou renovação de contratos de aquisição de serviços na modalidade de tarefa ou avença.

Ainda nesta matéria, acresce o artigo 34º da LOE2017, que sob a epígrafe “substituição da subcontratação de empresas por contratação de profissionais de saúde” estipula que o Governo substitui gradualmente o recurso a empresas de trabalho temporário e de subcontratação de profissionais de saúde pela contratação, em regime de vínculo de emprego público, dos profissionais necessários ao funcionamento dos serviços de saúde.

## 4.3. Análise

Para efeitos do presente Relatório são consideradas as seguintes modalidades de prestação de serviço:

Tipos de instrumento de contratação		Modalidade	
Designação	Sigla	Designação	Sigla
Prestações de Serviços	PS	Avença	AV
		Tarefa	TAR

### Administração Central

Nº de prestadores de serviço na administração central por âmbito segundo a modalidade a 30 de junho de 2016

Área Admin.	Âmbito	Prestadores de Serviço			
		Avença	Tarefa	TOTAL	
				Nº	Peso
Administração Central	Órgão de soberania	5	2	7	0,1%
	Administração Direta	683	369	1 052	11,7%
	Administração Indireta	1 415	4 815	6 230	69,1%
	Entidade Independente	77	5	82	0,9%
	Associação Pública	177	1 458	1 635	18,1%
	Outras Estruturas	7	3	10	0,1%
	<b>Total</b>	<b>2 364</b>	<b>6 652</b>	<b>9 016</b>	<b>100,0%</b>

**Nº de prestadores de serviço na administração central por tipo de entidade segundo a modalidade a 30 de junho de 2016**

Área Admin.	Tipo de entidade	Prestadores de Serviço			
		Avença	Tarefa	TOTAL	
				Nº	Peso
Administração Central	Agrupamento de Centros de Saúde	46	-	46	0,5%
	Associação, Cooperativa e Fundação	28	90	118	1,3%
	Centro de Formação Profissional	129	1 147	1 276	14,2%
	Direção Regional	34	15	49	0,5%
	Direção-Geral	62	52	114	1,3%
	Entidade Administrativa Independente	77	5	82	0,9%
	Estabelec. de Educação e Ensino Básico e Secundário	32	193	225	2,5%
	Estrutura de Missão e Estrutura Atípica	65	38	103	1,1%
	Forças Armadas	288	8	296	3,3%
	Forças de Segurança	109	-	109	1,2%
	Gabinete de Membros do Governo	2	-	2	0,0%
	Instituto Público - Unidade hospitalar (a)	130	60	190	2,1%
	Instituto Público - Outros (b)	1 060	4 572	5 632	62,5%
	Órgão Consultivo	2	-	2	0,0%
	Secretaria-geral	7	-	7	0,1%
	Serviços externos MNE	129	72	201	2,2%
	Tribunal	2	2	4	0,0%
	Unidade Orgânica de Ensino e Investigação (c)	162	398	560	6,2%
<b>Total</b>		<b>2 364</b>	<b>6 652</b>	<b>9 016</b>	<b>100,0%</b>

**Notas:** (a) Unidades hospitalares do tipo I.P.; (b) Institutos Públicos que não estão incluídos em (a) e (c); (c) Unidades orgânicas de ensino e investigação incluindo as que são do tipo I.P

**Nº de prestadores de serviço na administração central por área governativa segundo a modalidade a 30 de junho de 2016**

Área Admin.	Área governativa	Prestadores de Serviço			
		Avença	Tarefa	TOTAL	
				Nº	Peso
Administração Central	Órgãos de Soberania e Entidades Independentes	64	7	71	0,8%
	Presidência do Conselho de Ministros	15	372	387	4,3%
	Administração Interna *	130	21	151	1,7%
	Agricultura, Florestas e Desenvolvimento Rural	36	30	66	0,7%
	Ambiente	3	1	4	0,0%
	Ciência, Tecnologia e Ensino Superior *	204	427	631	7,0%
	Cultura	26	-	26	0,3%
	Defesa Nacional *	294	8	302	3,3%
	Economia *	395	-	395	4,4%
	Educação	74	228	302	3,3%
	Finanças	7	-	7	0,1%
	Justiça	259	128	387	4,3%
	Negócios Estrangeiros *	134	72	206	2,3%
	Planeamento e das Infraestruturas	2	1	3	0,0%
	Saúde *	259	219	478	5,3%
	Trabalho, Solidariedade e Segurança Social *	307	4 153	4 460	49,5%
	Outras entidades sem Fins Lucrativos	155	985	1 140	12,6%
<b>Total</b>	<b>2 364</b>	<b>6 652</b>	<b>9 016</b>	<b>100,0%</b>	

Notas:

(\*) - Ver explicação mais detalhada na fundamentação por área governativa

**Nº de prestadores de serviço na administração central por tipo de financiamento segundo a modalidade a 30 de junho de 2016**

Área Admin.	Tipo de financiamento	Prestadores de Serviço			
		Avença	Tarefa	TOTAL	
				Nº	Peso
Administração Central	Orçamento de Estado	1 900	4 953	6 853	76,0%
	Fundos Comunitários	4	3	7	0,1%
	Receitas Próprias	102	327	429	4,8%
	Orçamento de Estado e Receitas Próprias	6	-	6	0,1%
	Fundos Comunitários e Receitas Próprias	-	2	2	0,0%
	Dado não disponível	352	1 367	1 719	19,1%
	<b>Subtotal</b>	<b>2 364</b>	<b>6 652</b>	<b>9 016</b>	<b>100,0%</b>



## Fundamentação por área governativa

### Negócios Estrangeiros

De entre os contratos registados (206), existem no âmbito dos serviços periféricos externos (chancelarias das embaixadas e postos consulares, e nas residências oficiais), na data de referência, 141 contratos de prestação de serviço, na modalidade de avença, para exercício de funções administrativas e técnicas bem como de cozinheiros, motoristas, jardineiros e serviços de limpeza.

O recurso à celebração deste tipo de contratos visou - e visa - satisfazer necessidades urgentes, resultantes, na sua grande maioria, da cessação de funções de trabalhadores do mapa único de pessoal dos serviços externos. Em 2017, este número foi reduzido para 97 contratos.

No âmbito dos serviços internos existem atualmente 2 contratos de avença:

Um, na área consultadoria e assessoria técnica de “*senior legal consultant*” para as questões do Direito Internacional Público, no Departamento de Assuntos Jurídicos do MNE. As funções em causa traduzem-se na prestação de consultoria especializada em e Direito Internacional Público e no acompanhamento e preparação das participações portuguesas ao nível internacional, nesta matéria.

Outro, na área de consultoria técnica informática da rede de comunicações classificadas com a União Europeia e a OSCE, bem como toda a rede informática que sustenta o sistema eletrónico de comunicações telegráficas entre o MNE e a sua rede diplomática no estrangeiro e ligação às entidades do MNE que integram a rede informática do Governo (CEGER).

No Camões, Instituto da Cooperação e da Língua, IP, existem 3 contratos de avença para exercício de funções que não podem ser asseguradas com recurso aos trabalhadores que integram o mapa de pessoal deste Instituto. As referidas prestações de serviço consubstanciam-se na execução de serviços especializados na área da comunicação e imprensa, serviços centrados na sistematização, conceção e produção de informação para uma edição sobre a ação cultural externa e de serviços referentes à organização e gestão do depósito de edições, documentação e exposições.

Na Agência para o Investimento e Comércio Externo de Portugal, EPE (AICEP, EPE) existem 22 prestadores de serviços cujas contratações foram motivados pelo aumento de solicitações decorrentes do Programa “Portugal 2020”, de solicitações dada a integração da AICEP, EPE, no perímetro do Estado em janeiro de 2015, da satisfação de necessidade de apoio no Serviço de Estrangeiros e Fronteiras (SEF) no que concerne aos denominados “Vistos Gold”.

### Defesa Nacional

De entre os contratos registados (302) é de referir que o Estado-Maior-General das Forças Armadas (EMGFA) tem em vigor 243 contratos de avença e um contrato de tarefa, com incidência especial no

Hospital das Forças Armadas (HFAR). Estes contratos de prestação de serviço são justificados com base na insuficiência de recursos humanos do HFAR, motivada pela recente reorganização desta entidade e decorrentes da aposentação de pessoal, da transição de pessoal militar para as situações de reserva, reforma e disponibilidade e de regresso de pessoal aos ramos de origem das Forças Armadas, sem substituição.

Por seu lado, o Exército tem em vigor 44 (quarenta e quatro) contratos de prestação de serviço, na modalidade de avença, considerados necessários às atividades estritamente operacionais das unidades militares.

### **Administração Interna**

De entre os contratos registados (151), a GNR regista 57 trabalhadores com contrato de prestação de serviço, na modalidade de avença. Destes, 40 respeitam a profissionais de saúde que, em regra, mantêm um vínculo contratual com outro organismo, e exercem funções esporádicas no Centro Clínico da GNR e 17 desempenham funções análogas às de técnico superior, nas seguintes áreas: assistência social, tradução, relações públicas, antropologia, psicologia, direito e arquitetura.

Relativamente aos Serviços Sociais da GNR foi necessário proceder à celebração de 27 contratos de prestação de serviço, na modalidade de avença para áreas extremamente sensíveis, nomeadamente, serviços de auditoria, de informática, jurídicos, de contabilidade, de aprovisionamento, entre outros, no sentido de responder às fortes exigências externas e internas e com o intuito de melhorar os serviços prestados garantindo um nível elevado de eficiência.

Na PSP existem 18 contratos com médicos de clínica geral e 26 contratos de tarefa relativos a docentes, destinados à satisfação de necessidades letivas urgentes e inadiáveis, para ministrar em pequenos cursos, mestrados não integrados, pós-graduações e outros de muito curta duração, no Instituto Superior de Ciências Policiais e de Segurança Interna.

### **Ciência, Tecnologia e Ensino Superior**

De entre os contratos registados (631), existem diversos contratos de prestação de serviços que titulam situações de muito curta duração e de carácter pontual ou ocasional, que não configuram a satisfação de necessidades permanentes das instituições da área governativa Ciência, Tecnologia e Ensino Superior, nem são suscetíveis de gerar relações jurídico-laborais, como é o caso, designadamente, da contratação de especialistas e profissionais que prestam a sua colaboração como oradores em seminários e palestras, ou preletores ocasionais de determinada temática, no quadro das atividades da instituição, designadamente de ministração dos respetivos graus académicos.

### **Trabalho, Solidariedade e Segurança Social**

De entre os contratos registados (4460) no que respeita à área governativa do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, 3.888 prestações de serviço registadas na modalidade de tarefa referem-se à contratação de formadores pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional, IP, (IEFP, IP), entre os

quais cerca de 400 com horário completo, considerando-se para o efeito uma média de 30h semanais. Importa referir que se requer que as ações formativas sejam flexíveis e ajustáveis às variações conjunturais do mercado de emprego e às dinâmicas empresariais, pelo que se exige do perfil ou habilitações dos formadores a mesma adaptabilidade.

Para além da ação formativa, cerca de 200 profissionais nas áreas de serviço social, orientação profissional, orientação reconhecimento e validação de competências e de mediação pessoal e social, asseguram atividades de suporte e acompanhamento à formação e respetivos formandos, com quem são estabelecidas prestações de serviço na modalidade de tarefa.

De referir, ainda, outras atividades conexas que, pela sua natureza, são apenas passíveis de executar com recurso a contratos de prestação de serviço, como as atividades de membro de júri de certificação de competências ou de avaliação de provas de aptidão profissional, conceptor de provas, mediador de cursos de formação, cuja necessidade de contratação tem que ser ajustado ao número variável de formandos, de ações a desenvolver e de processos de reconhecimento, validação e certificação de competências.

Relativamente à modalidade de avença, as 307 prestações de serviço registadas referem-se a pessoal médico contratado para a realização de atos médicos no âmbito dos serviços de verificação de incapacidades, da competência do Instituto de Segurança Social, I.P.

### **Saúde**

De entre os contratos registados (478), na área da Saúde e no que respeita aos contratos de prestação de serviço observa-se que esta realidade assume alguns contornos específicos. Atento o peso relativo das horas de prestação de serviços, segundo o grupo de pessoal, conforme Balanço Social do Serviço Nacional de saúde (SNS), conclui-se que, na sua maioria, têm subjacente a prática de atos médicos, sendo residual nos outros grupos profissionais, conforme decorre do quadro seguinte:

<b>Quadro 1 - Percentagem de horas de prestação de serviços por grupo profissional</b>	
Médico	66%
Enfermeiro	7%
Técnico de Diagnóstico e Terapêutica	6%
Técnico Superior de Saúde	1%
Técnico Superior	4%
Assistente técnico	4%
Assistente operacional	11%
Dirigente	0,0%
Informático	0,2%
Outro pessoal	1%
<b>Total Geral</b>	<b>100%</b>
<b>Fonte:</b> Balanço social do MS e SNS 2015	
<b>Nota:</b> No ano 2015 foram realizadas cerca de 4,8 milhões de horas através de contratos de prestação de serviços.	
Não contempla as PPP, H. de Loures e H. de Cascais.	

Porém, no caso específico do grupo de pessoal médico, o recurso ao regime de prestação de serviço apresenta-se como uma das únicas formas de assegurar, em muitos casos, a prestação de cuidados de saúde, em situações de urgência e emergência. Com efeito, para além da escassez generalizada destes profissionais de saúde altamente qualificados, em particular em determinadas especialidades, como sucede com a Anestesiologia, Medicina Interna, Ginecologia/Obstetrícia, há ainda a dispensa de trabalho noturno e em serviço de urgência que os médicos com mais, respetivamente, de 50 e 55 anos de idade podem declarar.

Assim, e face à exiguidade dos médicos existentes, quer em termos de mapa de pessoal, quer em termos até de sistema de saúde, para além de estarem em causa, maioritariamente, funções destinadas a assegurar o funcionamento de serviços de urgência, o recurso ao regime de prestação de serviços acaba por constituir a única forma de os serviços poderem garantir a prestação de cuidados de saúde que, nos termos da Constituição, incumbe ao Estado assegurar.

### **Economia**

De entre os contratos registados nesta área (395), no Turismo de Portugal, IP, os 393 prestadores de serviços são formadores externos a desempenhar de funções na rede de 12 Escolas de Hotelaria e Turismo no ano letivo 2015/2016.

No Laboratório Nacional de Energia e Geologia, I.P, existem dois contratos de avença cujos fundamentos são os seguintes:

- Um dos contratos diz respeito à aquisição de serviços de técnico de manutenção de instalações laboratoriais, destinando-se a assegurar a execução de trabalhos de manutenção das instalações laboratoriais, indispensáveis à concretização das atividades de todos os projetos em curso na área do aproveitamento energético, por processos termoquímicos, bem como a execução de atividades de preparação de combustíveis e resíduos utilizados nos projetos em curso, nomeadamente moagem, crivagem e peletização e manutenção dos respetivos equipamentos. A gestão técnica das centrais de gases essenciais a todas as atividades laboratoriais desenvolvidas na área do aproveitamento energético por processos termoquímicos e na caracterização dos combustíveis e resíduos utilizados e dos produtos obtidos;
- O outro contrato respeita à contratação de um Técnico Oficial de Contas (TOC), para apoiar e assegurar a planificação, organização e execução da contabilidade segundo o Plano Oficial de Contabilidade Pública (POCP), respeitando as normas legais, os princípios contabilísticos vigentes e orientações das entidades com competências em matéria de normalização contabilística. O serviço em questão afigura-se insuscetível de ser prestado através de trabalho subordinado, uma vez que, dado o seu carácter altamente especializado, deverá ser prestado com total autonomia e independência técnica, não se encontrando o prestador sujeito, na sua atividade, à disciplina ou hierarquia, nem tendo sido fixado qualquer horário de trabalho.

Nota:

As prestações de serviço reportadas pelas entidades públicas no Sistema de Informação da Organização do Estado (SIOE) referem-se ao número de pessoas singulares com contratos de prestação de serviço, e respetivos encargos, nas modalidades de tarefa ou avença (SIOE, - <http://www.sioe.dgaep.gov.pt>). Atente-se que uma mesma pessoa singular poderá ter celebrado mais do que um contrato de prestação de serviço.

## Setor Empresarial do Estado

Nº de prestadores de serviço no setor empresarial do Estado por tipo de entidade segundo a modalidade a 30 de junho de 2016

Área Admin.	Tipo de entidade	Prestadores de Serviço			
		Avença	Tarefa	TOTAL	
				Nº	Peso
Sector Empresarial do Estado	Sociedade Anónima e Agrup. Compl. de Empresas	3	1	4	0,1%
	Entidade Pública Empresarial - do SNS	429	1 169	1 598	41,9%
	Entidade Pública Empresarial - exceto do SNS	105	26	131	3,4%
	Sociedade Anónima, Sociedade por Quotas e ACE	345	1 740	2 085	54,6%
	<b>Total</b>	<b>882</b>	<b>2 936</b>	<b>3 818</b>	<b>100,0%</b>

## 5 Contratos de trabalho a termo resolutivo

### 5.1. Caracterização e enquadramento

Nos termos do artigo 30.º n.º 2 da LTFP, “o recrutamento deve ser feito por tempo indeterminado ou a termo, consoante a natureza permanente ou transitória da atividade” sendo que o regime jurídico do contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo se encontra regulado nos artigos 56.º a 67.º da LTFP.

Ao contrato de trabalho em funções públicas pode ser aposto termo resolutivo, certo (por tempo determinado) ou incerto (por tempo determinável) aplicando-se subsidiariamente em tudo o que não estiver regulado na LTFP o regime do Código do Trabalho que não seja incompatível com o que esta dispõe (n.ºs 1 e 2 do art.º 56.º da LTFP).

O regime de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo não pode ser afastado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (n.º 3 do art.º 56.º da LTFP) sendo que o artigo 57.º da LTFP elenca taxativamente as situações em que pode ter lugar.

O contrato a termo resolutivo é geralmente admitido para satisfação de necessidades temporárias e pelo tempo estritamente necessário à satisfação dessas necessidades, designadamente, quando visem a substituição de trabalhadores ou se verifique um acréscimo excecional de atividade, sendo adequadamente utilizado em numerosas situações de substituição de trabalhadores ausentes por motivo de baixa médica, licença parental e mobilidade, horários incompletos nas escolas e agrupamentos de escolas, contratação de efetivos militares em regime de voluntariado ou contrato, conforme previsto no Estatuto dos Militares das Forças Armadas ou atividades sazonais como por exemplo o combate aos incêndios, como é referido mais adiante na fundamentação por área governativa.

Do contrato deve constar a indicação do motivo justificativo da aposição do termo, feita pela menção expressa dos factos que o integram, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado. Sendo o contrato a termo certo, deve igualmente constar a data da respetiva cessação (cfr. artigo 58.º da LTFP).

A cessação de contrato a termo, por motivo não imputável ao trabalhador, impede, em regra, nova admissão a termo para o mesmo posto de trabalho, antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo renovações (cfr. artigo 59.º da LTFP).

Quanto à duração, o contrato a termo certo, em regra, não pode exceder três anos, incluindo renovações, nem ser renovado mais de duas. Relativamente ao contrato a termo incerto, este dura todo o tempo necessário para a substituição do trabalhador ausente ou para a conclusão da tarefa ou serviço cuja execução justifica a celebração (cfr. artigo 60.º da LTFP).

O regime de contrato de trabalho em funções públicas a termo certo não está sujeito a renovação automática e não se pode converter, em caso algum, em contrato por tempo indeterminado, sendo nulos os contratos a termo irregulares (cfr. artigos 61.º e 63.º da LTFP)

Importará ainda salientar que o trabalhador contratado a termo tem os mesmos direitos e está adstrito aos mesmos deveres do trabalhador permanente, numa situação comparável, podendo ter preferência na admissão em procedimento concursal de recrutamento nos termos previstos nos artigos 66.º da LTFP.

Considerando que os dados recolhidos no SIOE da DGAEP sobre contratos de trabalho a termo resolutivo se referem a uma data (dia) específico, assume-se que os contratados a termo existentes durante o 1.º semestre são pelo menos iguais aos existentes no último dia do semestre, ou seja, a 30 de junho 2016.

O Código do Trabalho, aplicável às empresas do Setor Empresarial do Estado, regula o regime do contrato a termo resolutivo nos artigos 139.º a 149.º e afasta-se da LTFP em várias matérias de que são exemplo: a possibilidade de afastamento, em regra, do regime de contrato de trabalho a termo resolutivo por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, (art.º 139.º do CT); a enunciação das situações que podem ser consideradas necessidades temporárias é exemplificativa (n.º 2 do art.º 140.º do CT); o contrato a termo certo pode ser renovado até três vezes (n.º 1 do art.º 148.º do CT); a duração do contrato a termo incerto não pode ser superior a seis anos (n.º 4 do art.º 148.º do CT); a conversão, em determinadas circunstâncias, do contrato a termo em contrato sem termo (no n.º 2 do artigo 147.º do CT).

Os dados relativos a contratos a termo resolutivo, apresentados nos quadros seguintes, incluem os contratos de trabalho a tempo completo e a tempo parcial.

## **5.2. Medidas em curso**

As medidas em curso a salientar estão associadas à fundamentação da existência de contratação a termo nas diferentes áreas governativas, explicitando-se em cada contexto o respetivo enquadramento, justificação e eventuais medidas em curso.

### 5.3. Análise

#### Administração Central

N.º de contratados a termo na administração central por âmbito segundo a modalidade a 30 de junho de 2016

Área Admin.	Âmbito	Contratos a Termo			
		N.º contratos a termo	Distribuição percentual dos contratos a termo	N.º total do emprego	Peso dos contratos a termo no total do emprego por âmbito
Administração Central	Administração Direta	40 388	72,2%	285 531	14,1%
	Administração Indireta	13 318	23,8%	78 562	17,0%
	Entidade Independente	12	0,0%	1 017	1,2%
	Associação Pública	2 244	4,0%	10 030	22,4%
	Outras Estruturas	12	0,0%	18 922	0,1%
	<b>Total</b>		<b>55 974</b>	<b>100,0%</b>	<b>394 062</b>

N.º de contratados a termo na administração por tipo de entidade segundo a modalidade a 30 de junho de 2016

Área Admin.	Tipo de Entidade	Contratos a Termo			
		N.º contratos a termo	Distribuição percentual dos contratos a termo	N.º total do emprego	Peso dos contratos a termo no total do emprego por tipo entidade
Administração Central	Agrupamento de Centros de Saúde	3 159	5,6%	21 658	14,6%
	Associação, Cooperativa e Fundação	73	0,5%	418	17,5%
	Centro de Formação Profissional	68	0,1%	1 316	5,2%
	Direção Regional	212	0,4%	3 097	6,8%
	Direção-Geral	459	0,8%	28 565	1,6%
	Entidade Administrativa Independente	12	0,0%	1 017	1,2%
	Entidade Regional de Turismo	7	0,0%	287	2,4%
	Estabelec. de Educação e Ensino Básico e Secundário	25 752	45,5%	167 977	15,3%
	Estrutura de Missão e Estrutura Atípica	412	1,5%	9 050	4,6%
	Forças Armadas	12 693	22,4%	33 484	37,9%
	Forças de Segurança	920	1,6%	45 964	2,0%
	Inspeção-geral	2	0,0%	2 092	0,1%
	Instituto Público - Unidade hospitalar (a)	249	0,4%	2 515	9,9%
	Instituto Público - Outros (b)	732	1,3%	24 628	3,0%
	Órgão Consultivo	3	0,0%	59	5,1%
	Secretaria-geral	9	0,0%	1 801	0,5%
	Unidade Orgânica de Ensino e Investigação (c)	11 212	19,8%	35 235	31,8%
	Outro tipo de entidades	0	0,0%	14 899	0,0%
	<b>Total</b>		<b>55 974</b>	<b>100,0%</b>	<b>394 062</b>

Notas: (a) Unidades hospitalares do tipo I.P.; (b) Institutos Públicos que não estão incluídos em (a) e (c); (c) Unidades orgânicas de ensino e investigação incluindo as que são do tipo I.P.



**N.º de contratados a termo na administração central por área governativa  
segundo a modalidade a 30 de junho de 2016**

Área Admin.	Área governativa	Contratos a Termo			
		N.º contratos a termo	Distribuição percentual dos contratos a termo	N.º total do emprego	Peso dos contratos a termo no total do emprego por área governativa
Administração Central	Órgãos de Soberania e Entidades Independentes	1	0,0%	13 494	0,0%
	Presidência do Conselho de Ministros	20	0,0%	1 480	1,4%
	Administração Interna *	955	1,7%	48 041	2,0%
	Agricultura, Florestas e Desenvolvimento Rural	58	0,1%	5 764	1,0%
	Ambiente	2	0,0%	1 395	0,1%
	Ciência, Tecnologia e Ensino Superior *	11 180	20,0%	37 577	29,8%
	Cultura	113	0,2%	1 964	5,8%
	Defesa Nacional *	12 771	22,8%	35 011	36,5%
	Economia *	145	0,3%	2 778	5,2%
	Educação *	26 133	46,7%	170 407	15,3%
	Finanças	11	0,0%	12 493	0,1%
	Justiça	198	0,4%	14 900	1,3%
	Mar	91	0,2%	838	10,9%
	Negócios Estrangeiros *	109	0,2%	2 776	3,9%
	Planeamento e das Infraestruturas	238	0,4%	2 499	9,5%
	Saúde *	3 609	6,4%	29 941	12,1%
	Trabalho, Solidariedade e Segurança Social	201	0,4%	4 936	4,1%
	Outras entidades sem Fins Lucrativos	139	0,2%	7 768	1,8%
	<b>Total</b>	<b>55 974</b>	<b>100,0%</b>	<b>394 062</b>	<b>14,2%</b>

**Notas:**

(\*) - Ver explicação mais detalhada na fundamentação por área governativa

**Ministério da Educação** - Trata-se especialmente de docentes nos estabelecimentos de ensino básico e secundário, contratados por períodos específicos ou por um ano letivo, ao abrigo do regime especial previsto no estatuto da carreira dos educadores de infância e dos professores dos ensinos básico e secundário.

**Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior** - Refere-se a docentes do ensino superior universitário e do ensino superior politécnico contratados por períodos específicos ou por um ano letivo, ao abrigo do regime especial previsto nos estatutos da carreira docente universitária e da carreira do pessoal docente do ensino superior politécnico.

**Ministério da Defesa Nacional** - Dados relativos às incorporações de militares nos regimes de contrato e de voluntariado, não pertencentes aos quadros permanentes das Forças Armadas.

**Ministério da Saúde** - Trata-se essencialmente médicos, mas também assistentes técnicos e enfermeiros, em agrupamentos de centros de saúde.

**Ministério da Administração Interna** - Dados referentes a contratos de trabalho a termo para as atividades de vigilância da floresta na GNR, no âmbito da prevenção de incêndios durante o verão.

**Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social** - Trata-se essencialmente de docentes nos estabelecimentos de ensino da Casa Pia de Lisboa, contratados por períodos específicos ou por um ano letivo.

## **Fundamentação por área governativa**

### **Negócios Estrangeiros**

De entre os contratos registados nesta área (109), o Camões, Instituto da Cooperação e da Língua, IP, regista 15 contratos a termo resolutivo certo no âmbito de contratação local de docentes da rede de Ensino Português no Estrangeiro, prevista no artigo 32.º Decreto-Lei n.º 165/2006, de 11 de agosto.

Existem ainda 84 contratos de trabalho a termo nos serviços periféricos externos para exercício de funções nos “centros de atendimento”.

### **Defesa Nacional**

Os contratos registados nesta área (12 771) como contratos de trabalho a termo resolutivo no âmbito da Defesa Nacional correspondem, na sua quase totalidade, a efetivos militares que prestam serviço nos ramos das Forças Armadas em regime de voluntariado (RV), em regime de contrato (RC), e em regime de contrato especial (RCE), conforme previsto no artigo 267.º do Estatuto dos Militares das Forças Armadas (EMFAR), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 90/2015, de 29 de maio.

Efetivamente, o RV, RC e o RCE são as formas de prestação de serviço militar alimentadas pela modalidade de recrutamento normal (uma das três modalidades de recrutamento militar previstas no artigo 7.º da Lei do Serviço Militar).

Refira-se, ainda, que a maioria dos militares do Exército e a totalidade das praças deste ramo das Forças Armadas bem como da Força Aérea são compostas por militares provenientes do recrutamento normal. Tendo em conta a consolidação do processo de profissionalização e o fim do serviço militar obrigatório em 2004, o recrutamento normal é o meio gizado, na Lei do Serviço Militar, para assegurar que as Forças Armadas possuem os meios humanos necessários para cumprir a sua missão e assegurar o seu normal funcionamento.

Em suma, a prestação do serviço militar em RV, RC e RCE, não obstante se traduzir no estabelecimento de vínculos de emprego público a termo, não podem ser consideradas como relações laborais precárias no seio da AP, em especial no seio das Forças Armadas ou nos outros serviços da área da Defesa Nacional, mas sim, um instrumento de recrutamento devidamente regulado e indispensável e idóneo para assegurar o bom funcionamento e cumprimento das missões das Forças Armadas.

Por outro lado, o Exército celebrou 3 contratos de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo com professores ao abrigo do protocolo de cooperação entre o Ministério da Defesa Nacional e o Ministério da Educação, de 15 de maio de 2014, no seguimento de concurso de contratação inicial da Direção-Geral da Administração Educativa do Ministério da Educação.

Mantém ainda em vigor 6 contratos de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo para obtenção de grau académico de doutor e posterior contratação por tempo indeterminado, originariamente contratados sob a forma de contrato administrativo de provimento (CAP).

### **Administração Interna**

De entre os contratos registados nesta área (955) destacam-se os 920 contratos de trabalho a termo resolutivo celebrados pela GNR respeitam aos vigilantes florestais que guarnecem as torres de vigia durante a época estival, no período de maio a outubro de cada ano, no âmbito das fases “Bravo” e “Charlie” de combate a incêndios.

Os contratos de trabalho a termo dos Serviços Sociais da GNR assentam na necessidade imperiosa de reforçar as atividades sazonais desenvolvidas durante a época estival, que decorreu entre 1 de março e 31 de outubro na Colónia de Férias da Costa da Caparica e na Colónia Balnear Infantil de Quaios. Esta modalidade de contratação não só se afigura como adequada como é de importância vital para os Serviços Sociais da GNR poderem disponibilizar um conjunto de atividades para os beneficiários, em que sem o recurso a esta modalidade contratual seria impossível de concretizar.

### **Ciência Tecnologia e Ensino Superior**

De entre os contratos registados desta área (11180) importa evidenciar que se reconduzem, maioritariamente, a contratações efetuadas por instituições de ensino superior, tendo como objeto o exercício de atividades de docência. Estas contratações têm fundamento legal no Estatuto da Carreira Docente Universitária (ECDU), na redação dada pelo Decreto-Lei n.º 205/2009, de 31 de agosto, alterado pela Lei n.º 8/2010, de 13 de maio, e no Estatuto da Carreira do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico (ECPDESP), na redação dada pelo Decreto-Lei n.º 207/2009, de 31 de agosto, alterado pela Lei n.º 7/2010, de 13 de maio.

Assim, no que concerne às instituições de ensino superior universitário os contratos a termo resolutivo identificados no SIOE, reportam-se, na sua maioria, ao número de contratos a termo certo enquadrados pelo regime de contratação de professores convidados, assistentes convidados e monitores previsto nos artigos 30.º, 31.º e 32.º e 33.º-A do ECDU. De realçar que, no que respeita aos professores convidados, assistentes convidados, leitores e monitores, a contratação a termo certo é a única via legal aplicável nos termos do respetivo Estatuto.

No que tange às instituições de ensino superior politécnico constata-se que a generalidade das contratações a termo resolutivo respeita a docentes convidados, assistentes convidados e, residualmente, monitores, nos termos dos artigos 8.º, 12.º, 12.º-A e 12.º-C do ECPDESP.

### **Medidas em curso**

Importa salientar que existe um número significativo de docentes com contrato a termo resolutivo enquadrados pelo regime transitório instituído pelo citado Decreto-Lei n.º 207/2009, alterado pela Lei n.º 7/2010 e complementado pelo **Decreto-Lei n.º 45/2016, de 17 de agosto**. Quanto a estes últimos docentes perspetiva-se que, em conformidade com o estabelecido nas normas do regime transitório, após a obtenção do doutoramento, transitem, sem outras formalidades para o regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

Note-se que, as contratações a termo certo de docentes convidados e assistentes convidados, efetuadas pelas instituições de ensino superior, configuram situações excecionais que visam suprir necessidades pontuais ou recrutar especialistas de reconhecido mérito, para as quais a contratação por tempo indeterminado não se afigura ser o instrumento adequado. Ademais, alguns destes docentes convidados não reúnem os requisitos que permitam a sua vinculação por tempo indeterminado, designadamente por possuírem uma outra vinculação por tempo indeterminado no âmbito da Administração Pública. Importa, também, salientar que, em determinadas situações, estes contratados a termo certo desempenham funções em regime de tempo parcial, ou em regime de acumulação de funções, devidamente autorizada, não justificando, por conseguinte, a respetiva contratação por tempo indeterminado.

No âmbito de programas ou projetos de investigação científica e desenvolvimento tecnológico, verifica-se, ainda, a existência de um número considerável de contratos a termo resolutivo, celebrados com doutorados/investigadores e, ou técnicos de apoio às atividades de investigação científica, nos termos da legislação específica aplicável, que, em regra, têm a duração daqueles programas ou projetos.

Os contratos a termo resolutivo celebrados para o desempenho de outras funções, que não sejam de docência, ou do âmbito da investigação científica, configuram situações residuais, justificadas, em grande medida, com o aumento excecional e temporário da atividade do serviço.

## **Educação**

De entre os contratos registados nesta área governativa (26133) destaca-se o seguinte:

### **Pessoal Docente**

O Ministério da Educação utiliza vários mecanismos para proceder ao recrutamento de docentes, através de diferentes procedimentos concursais específicos, aos quais não se aplica a LTFP. O regime de contratação de docentes sempre teve uma regulamentação específica e separada do recrutamento dos trabalhadores em funções públicas da administração central, regional e local.

Esses procedimentos são o concurso de contratação inicial, o concurso de reserva de recrutamento e o concurso de contratação de escola e visam suprir necessidades de recrutamento quando os professores vinculados aos Quadros de Escola (QEs), aos Quadros de Agrupamento (QAs) e aos Quadros de Zona Pedagógica (QZPs) não são suficientes para fazer face às necessidades de docentes em cada ano letivo.

Tal acontece sempre que um docente do quadro exerça outras funções que não a lecionação (contacto com alunos em contexto de sala de aula) ou esteja impedido de exercer funções, a saber:

- Exercício de cargos de gestão na escola;
- Exercício de funções em órgão da administração pública, autarquias, instituições particulares de solidariedade social, etc.;
- Exercício de funções em projetos que não implicam a lecionação;
- Mobilidade por doença;
- Baixas médicas, ou licenças de maternidade e parentalidade;

- Licenças sem remuneração, outras licenças;
- Programa do Sucesso Escolar;
- Outros (por exemplo, tutorias).

Este tipo de situações podem verificar-se todo o ano letivo ou apenas em parte do ano.

Por outro lado, os professores contratados podem ocupar horários completos (25 ou 22 horas letivas consoante sejam, respetivamente, se trate de professores do 1.º ciclo ou de professores de outros ciclos de ensino - 2.º, 3.º ciclo e secundário) ou horários incompletos.

Assim, existem quatro tipos de docentes contratados;

- 1) Em horários anuais completos;
- 2) Em horários anuais incompletos;
- 3) Em horários temporários completos;
- 4) Em horários temporários incompletos.

Refira-se que a colocação de docentes em horários anuais pode processar-se através da contratação inicial (a lista que é publicada pelo ME no fim de agosto), das reservas de recrutamento (que correm todas as semanas ao longo do ano letivo) ou da contratação de escola (concursos ao nível das escolas), mas os horários temporários só são preenchidos através de dois mecanismos de colocação: as reservas de recrutamento e a contratação de escola (ver quadro 3).

Quadro n.º 1

N.º de professores contratados em horários anuais completos nos variados instrumentos de contratação

Horários Anuais e Completos		Total
Contratação de Escola		234
Contratação Inicial		4439*
Reserva de Recrutamento	RR01	482*
	RR02	1520*

(\*) Efeitos a 1 de setembro de 2016

Os horários temporários são, em termos de avaliação quantitativa, voláteis, uma vez que as colocações se caracterizam pelo desconhecimento exato relativamente à data de finalização: têm uma duração mínima de 1 mês e uma duração máxima que pode ir até final do ano letivo (a colocação dura enquanto subsistir a necessidade) pelo que se torna difícil desenvolver um exercício prospetivo quanto à sua duração média.

No que concerne às necessidades temporárias, constituídas por horários incompletos e não anuais, e cuja natureza de substituição exige contratos com duração exígua, apresentam-se do seguinte modo:

Quadro n.º 2

RR	Substituição Doença	Gravidez risco	Parentalidade	Total	% de doença no total
12	355	19	12	430	83%
11	251	21	10	315	80%
10	248	9	21	320	78%
9	171	17	10	244	70%
8	244	33	12	347	70%
7	210	33	19	342	61%
6	213	24	27	419	51%
5	274	36	33	503	54%
4	342	40	41	653	52%
3	624	70	97	1243	50%
<b>TOTAL</b>	<b>2932</b>	<b>302</b>	<b>282</b>	<b>4816</b>	<b>61%</b>
	61%	6%	6%		
	<b>73%</b>			100%	

### Pessoal não docente

No que concerne dados relativos aos contratos atribuídos até à presente data:

- Existem 2950 contratos de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo de 35h, nos termos da alínea h) do n.º 1 do artigo 57.º da LTFP, na categoria de Assistente Operacional: [h) Para fazer face ao aumento excecional e temporário da atividade do órgão ou serviço;]
- Existem 1974 contratos de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo a tempo parcial, de 17h, nos termos da alínea h) do artigo 57º da LTFP, na categoria de Assistente Operacional, sendo 882 até ao final do ano civil e os restantes até ao final do ano letivo

### Medidas em Curso

Pelas razões supra referidas, o recrutamento de docentes através de contratos a termo resolutivo não corresponde, em princípio, a necessidades permanentes do sistema.

Contudo, o Estado português transpôs para o Direito interno, em 2014, a Diretiva 1999/70/CE do Conselho, de 28 de junho de 1999, no sentido de proceder à vinculação dos docentes que celebrassem com o Estado um determinado número de contratos sucessivos, anuais e completos, na mesma disciplina (grupo de recrutamento).

Trata-se do artigo 42.º do Decreto-Lei n.º 132/2012, de 12 de junho, na redação em vigor, que estabelece que sempre que um docente contratado possua em 5 anos 4 renovações de contratos com o Ministério da Educação, em horários completos e anuais no mesmo grupo de recrutamento, é celebrado um contrato de trabalho por tempo indeterminado. Esta consequência legal é operada

independentemente do tipo de necessidade que está subjacente, ou seja não importa se o docente contratado está a suprir uma necessidade temporária ou permanente.

Assim em 2017, seriam abrangidos pelo artigo 42.º para efeitos de integração nos quadros (celebração de contrato de trabalho por tempo indeterminado) cerca de 133 docentes com contrato por tempo determinado (ver quadro n.º 3).

Quadro n.º 3  
N.º de professores contratados que ocorreriam em cada um dos cenários aí representados

HORÁRIOS ANUAIS E COMPLETOS		Nº Docentes
GR	Número de docentes com 2 contratos sucessivos	3244
	Número de docentes com 3 contratos sucessivos	1464
	Número de docentes com 4 contratos sucessivos	399
	Número de docentes com 5 contratos sucessivos	133

No entanto decorreu durante o mês de janeiro de 2017 um processo negocial entre o Ministério da Educação e as estruturas sindicais representativas dos docentes visando alterar o referido Decreto-Lei n.º 132/2012, nomeadamente em dois aspetos relevantes para o âmbito deste relatório:

- O requisito de tempo para que se opere a integração em lugar do Quadro de Zona Pedagógica (n.º 2 do art.º 42.º) que é reduzido de 5 anos ou 4 renovações para 4 anos ou 3 renovações;
- É previsto um concurso externo extraordinário visando a integração, mediante concurso, desde que verificados os requisitos a definir por Portaria dos membros do governo responsáveis pelas áreas das finanças e da educação, prevendo-se que abranja entre 3019 a 3200 docentes.

## Justiça

De entre os contratos registados nesta área (198) o Instituto dos Registos e do Notariado I.P. regista 143 contratos a termo resolutivo, que correspondem às situações dos 143 adjuntos de conservador que tendo concluído o processo de habilitação e de aprovação para o ingresso na carreira de conservador dos registos aguardam a realização e conclusão dos concursos para a integração na carreira.

No Instituto Nacional de Medicina Legal, I.P. existem ainda 45 situações de contratos a termo relativas a médicos, bem como na Direção Geral de Reinserção e Serviços Prisionais registam-se 8 situações de contratos a termo.

## Medidas em curso

No que se refere às situações dos 143 adjuntos de conservador no IRN, I.P. foi autorizada no ano de 2016 a abertura dos necessários concursos para promover o correspondente ingresso na carreira de conservador de registos, os quais estão em curso.

## Saúde

De entre os contratos registados nesta área (3609) importa destacar o seguinte:

Sempre que o Ministério da Saúde conclui estar em causa uma necessidade própria e permanente do serviço ou estabelecimento de saúde, toma medidas para adotar o instrumento legal mais adequado, substituindo empresas de prestação de serviços de saúde pela celebração de contratos de trabalho <sup>(6)</sup>.

No âmbito dos serviços do sector público administrativo, atenta a morosidade que envolve o desenvolvimento de um procedimento de recrutamento e seleção, para garantir os recursos humanos adequados à prestação de cuidados de saúde enquanto os procedimentos concursais seguem o seu percurso e até à sua conclusão, tem-se potenciado o recurso aos instrumentos de mobilidade fixados na lei. Este mecanismo potencia, por vezes, que as entidades cedentes tenham que recorrer à contratação de novos trabalhadores em regime de contrato de trabalho a termo resolutivo para substituição dos trabalhadores cedidos.

No que respeita ao volume dos contratos de trabalho a termo resolutivo que representa a maior dimensão, importa salientar que estão em causa contratos de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto, celebrados, nos termos da lei, para a frequência do internato médico, o que, de forma alguma, se pode confundir com situações precárias.

Ademais, atendendo à data de referência, há que salientar que já se concluiu o processo de colocação que permitiu o recrutamento dos recém-especialistas da primeira época de avaliação final do internato médico de 2016, razão pela qual, desde 30 de junho até 31 de agosto de 2016, alguns dos internos perderam essa qualidade e, nessa medida, já celebraram o correspondente contrato de trabalho por tempo indeterminado ou, quando tal não sucedeu, foram entretanto desvinculados.

## Medidas em curso

Registe-se que a Lei do Orçamento de Estado para 2017 consagra medidas de combate à precariedade quais sejam, por exemplo, as do artigo 34.º em que se prevê que o Governo substitui gradualmente o recurso a empresas de trabalho temporário e de subcontratação de profissionais de saúde pela contratação, em regime de vínculo de emprego público, dos profissionais necessários ao funcionamento dos serviços de saúde ou no artigo 36.º em que se prevê que os serviços e estabelecimentos de saúde integrados no setor público administrativo podem, nos termos a definir no diploma de execução

---

<sup>(6)</sup> Na modalidade que se mostre adequada à natureza das funções e das necessidades a assegurar.



orçamental, proceder ao recrutamento de trabalhadores enfermeiros, mediante celebração de contratos de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, correspondente ao número máximo de postos de trabalho que venha a ser estabelecido por despacho dos membros do Governos responsáveis pelas áreas das finanças e da saúde.

## **Economia**

De entre os contratos registados nesta área (145) é de salientar o seguinte:

A utilização de contratos a termo na Agência para a Competitividade e Inovação, I.P. (IAPMEI, IP) resulta da necessidade de reforço de recursos humanos, face ao acréscimo excecional de atividade verificada pelo envolvimento deste Instituto como organismo intermédio na implementação dos Programas Operacionais do Portugal 2020. Este envolvimento verificar-se-á e durará no âmbito e durante todo o seu período de vigência, incluindo o período de encerramento de contas, sendo, portanto, os contratos celebrados ao abrigo das alíneas f), g) e h) do n.º 1 do artigo 57.º da LTFP.

Os 18 contratos de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto do Instituto do Turismo de Portugal, IP, resultam do preenchimento, via procedimento concursal, de postos de trabalho da carreira e categoria de Técnico Superior para o desempenho de funções diretamente decorrentes das atribuições, competências e atividades cometidas no acompanhamento e execução do Programa Portugal 2020, bem como de postos de trabalho da carreira e categoria de Técnico Superior para o desempenho de funções diretamente decorrentes das atribuições, competências e atividades cometidas ao instituto no acompanhamento e execução do QREN - Quadro de Referência Estratégica Nacional - e que, ao abrigo do disposto no n.º 11 do artigo 83.º do Decreto-Lei n.º 137/2014, de 12 de setembro, transitaram para o desempenho de funções no âmbito do Programa Portugal 2020.

A existência de um contrato de trabalho a termo resolutivo incerto na Turismo do Alentejo, ERT, é justificada pelo aumento excecional de atividade do Núcleo de Promoção Turística e Apoio à Venda em resultado do processo de reestruturação das Entidades Regionais de Turismo operado pela publicação da Lei n.º 33/2013, de 16 de maio, a qual veio fazer coincidir a área regional de Turismo do Alentejo com a NUT II - Alentejo, traduzindo-se na incorporação da NUTS III Lezíria do Tejo (mais onze concelhos que a Turismo do Alentejo, E.R.T., passou a cobrir na sua área de intervenção promocional) e criar uma Delegação em Santarém.

Os 6 contratos de trabalho a termo certo na carreira de assistente técnico, para o exercício de funções de Técnico de Informação Turística na Turismo do Algarve, ERT, são enquadrados no âmbito da alínea e) do n.º 2 do artigo 140.º do CT (“atividade sazonal ou outra cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respetivo mercado, incluindo abastecimento de matéria-prima”).

A Região de Turismo do Algarve dispõe de uma rede de 21 postos de turismo, localizados em todos os concelhos do Algarve, com funcionamento contínuo, onde acolhe e presta informação turística a quem nos visita, sendo o período entre a Páscoa e novembro aquele que regista maior atividade, com conseqüente necessidade de reforço de recursos humanos para corresponder às expectativas dos

visitantes. O Técnico de Informação Turística exerce funções como: atendimento e acolhimento de turistas em vários idiomas sobre temas como história, geografia, cultura, gastronomia, artesanato, etc. Assegura a divulgação de material informativo da entidade e efetua vendas de produtos que contribuem para a promoção do turismo, entre outras.

Os 2 contratos de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo existentes no Laboratório Nacional de Energia e Geologia, I.P. (LNEG, IP) têm enquadramentos distintos:

Um dos contratos foi celebrado ao abrigo do regime jurídico de contratação de doutorados no âmbito do Programa Investigador FCT, previsto no Decreto-Lei n.º 28/2013, de 19 de fevereiro, e Regulamento n.º 203/2013, de 2 de julho; o outro contrato foi celebrado ao abrigo da figura de investigador convidado de acordo com as disposições previstas no Decreto-Lei n.º 36/2013, de 11 de março (cfr. artigo 34.º) e Decreto-Lei n.º 124/99, de 20 de abril.

## Setor Empresarial do Estado

### Nº de contratados a termo no setor empresarial do Estado por tipo de entidade segundo a modalidade a 30 de junho de 2016

Área Admin.	Tipo de Entidade	Contratos a Termo			
		N.º contratos a termo	Distribuição percentual dos contratos a termo	N.º total do emprego	Peso dos contratos a termo no total do emprego por tipo entidade
Sector Empresarial do Estado	Sociedade Anónima e Agrup. Compl. de Empresas	36	0,3%	753	4,8%
	Associação, Cooperativa e Fundação	892	6,4%	5 221	17,1%
	Entidade Pública Empresarial - do SNS	10 336	73,8%	91 283	11,3%
	Entidade Pública Empresarial - exceto do SNS	265	1,9%	7 096	3,7%
	Sociedade Anónima, Sociedade por Quotas e ACE	2 485	17,7%	41 849	5,9%
	Outro tipo de entidades	0	0,0%	446	0,0%
	<b>Total</b>	<b>14 014</b>	<b>100,0%</b>	<b>146 648</b>	<b>9,6%</b>

Nota: Entidade Pública Empresarial do SNS (Serviço Nacional de Saúde): essencialmente médicos, mas também assistentes operacionais (auxiliares) e enfermeiros, em Centros Hospitalares e Unidades Locais de Saúde E.P.E.s.

## Fundamentação do Setor Empresarial do Estado

### Saúde

Em geral (excecionado o grupo de pessoal médico que é tratado de forma autónoma), os contratos de trabalho a termo resolutivo que presentemente se encontram em execução no âmbito de entidades públicas empresariais integradas no SNS revestem, na sua esmagadora maioria, a modalidade de contrato de trabalho a termo resolutivo incerto.

A utilização desta tipologia de contrato fundamenta-se na necessidade de assegurar a substituição de trabalhadores temporariamente ausentes, designadamente por mobilidade, bem como licenças no âmbito da proteção da parentalidade e de situações de doença, quer em virtude de acidentes de trabalho, quer, em particular, em virtude de um elevado número de situações de gravidez de risco.

Note-se, pelas razões acima referidas (excecionado uma vez mais o grupo de pessoal médico), que o número mais elevado de contratos de trabalho a termo resolutivo se verifica no âmbito do grupo profissional de enfermagem e dos trabalhadores com funções equiparadas aos anteriormente designados auxiliares de ação médica, maioritariamente composto por mulheres jovens, fator que influencia a ocorrência de um igualmente elevado número ausências ou redução do tempo de trabalho no âmbito da proteção da parentalidade, nomeadamente licenças, faltas e dispensas para amamentação/aleitamento, horário flexível, dispensa da realização de trabalho noturno, circunstâncias estas que, por sua vez, acabam por implicar a substituição e ou o reforço do número de trabalhadores.

Ainda com interesse para o enquadramento que aqui se impõe, importa observar que em resultado da situação particular que envolve a prestação de cuidados de saúde, quer em termos de penosidade, quer pelos fatores de risco que lhe estão associados, é elevada a taxa de absentismo no setor da saúde, fator que, associado à morosidade que subjaz à realização das necessárias juntas médicas, pode implicar que os trabalhadores permaneçam numa situação de ausência temporária durante um largo período temporal, não raras vezes durante três anos, o que implica, durante este período, que a sua substituição seja assegurada através do recurso ao regime do contrato de trabalho a termo resolutivo incerto.

No que respeita aos contratos de trabalho a termo resolutivo certo observa-se que, na sua maioria, se destinam a garantir a execução de tarefas ocasionais ou serviços determinados, precisamente definidos e não duradouros, nomeadamente para fazer face aos planos de contingência da gripe, bem como do calor elevado.

Por último, e dada a especificidade que caracteriza a atividade desenvolvida (distribuída por diferentes áreas de prestação de serviços aos seus associados, em que o volume e tipologia dos mesmos varia em função das necessidades a cada momento manifestadas), o SUCH - Serviço Utilização Comum dos Hospitais <sup>(7)</sup> encontra-se organizado em termos de contratação definitiva para responder a um determinado nível fixo de procura, tendo que recorrer a uma bolsa dinâmica e flexível de contratações a termo, sempre que esta resposta se manifesta insuficiente, no prosseguimento de uma gestão de recursos mais racional e otimizada. Acresce a enorme rotatividade e absentismo dos trabalhadores afetos a estas diferentes áreas de produção (+ de 70%), exigindo o recurso sistemático às substituições temporárias.

Neste contexto, dos atuais 801 contratos de trabalho a termo resolutivo do SUCH, 792 são nas áreas operacionais de prestação de serviços aos seus associados, 759 operacionais, dos quais 117 para substituição de baixas/licenças, 8 chefias operacionais e 25 técnicos superiores. Pelo que,

---

<sup>(7)</sup> Criado pelo Decreto-Lei n.º 46.668, de 24 de novembro, constitui uma associação de entidades hospitalares públicas e privadas e de instituições particulares de solidariedade social que se dedicam à promoção e proteção da saúde, qualificando-se pelas suas finalidades estatutárias e pelo regime de intervenção estadual a que está submetido, como uma associação privada sem fins lucrativos, cuja finalidade principal é a prestação de certos serviços aos seus associados, tendo em vista um funcionamento mais ágil e eficiente desses mesmos serviços em regime materialmente de cooperação e entreajuda, sem apelo a recursos exteriores, podendo, ainda, desenvolver atividades em todas as áreas de apoio das instituições e serviços que integram o sistema de saúde português, sejam ou não seus associados.

residualmente, apenas 9 contratos a termo resolutivo estão alocados às áreas de apoio e suporte, e mesmo estes, em reforço às necessidades de resposta conjunturais das áreas de prestação.

Em complemento à informação agora prestada e dado o elevado número de categorias utilizadas no SUCH, sem correspondência com as existentes na Administração Pública, apresentam-se os dados sistematizados no quadro infra, com a informação por grupo profissional, também este adaptado aos grupos constantes do quadro de referência, de modo a facilitar a sua leitura e compreensão.

GRUPO PROFISSIONAL	TIPO DE CONTRATO	FUNDAMENTO LEGAL	TOTAL
ASSISTENTE OPERACIONAL, OPERÁRIO, AUXILIAR	TERMO CERTO	ACRÉSCIMO EXCECIONAL DE ATIVIDADE DA EMPRESA	474
		CONTRATAÇÃO DE TRABALHADOR REFORMADO	2
		DESEMPREGADO LONGA DURAÇÃO	2
		SUBSTITUIÇÃO DE TRABALHADORES DE FÉRIAS	153
		LICENÇA PARENTAL	2
		PRIMEIRO EMPREGO	8
	TERMO INCERTO	SUBSTITUIÇÃO DE BAIXA	111
		SUBSTITUIÇÃO DE BAIXA E LICENÇA PARENTAL	5
ASSISTENTE TÉCNICO, TÉCNICO DE NÍVEL INTERMÉDIO, PESSOAL ADMINISTRATIVO	TERMO CERTO	ACRÉSCIMO EXCECIONAL DE ATIVIDADE DA EMPRESA	3
		PRIMEIRO EMPREGO	2
INFORMÁTICO	TERMO CERTO	ACRÉSCIMO EXCECIONAL DE ATIVIDADE DA EMPRESA	1
DIRIGENTE INTERMÉDIO DE 3º GRAU E SEGUINTES	TERMO CERTO	ACRÉSCIMO EXCECIONAL DE ATIVIDADE DA EMPRESA	8
TÉCNICO SUPERIOR	TERMO CERTO	ACRÉSCIMO EXCECIONAL DE ATIVIDADE DA EMPRESA	23
		DESEMPREGADO LONGA DURAÇÃO	1
		LICENÇA PARENTAL	1
	PRIMEIRO EMPREGO	4	
	TERMO INCERTO	SUBSTITUIÇÃO DE BAIXA	1
			<b>801</b>

## Finanças

O universo de 265 trabalhadores contratados a termo que se encontravam a prestar trabalho na Caixa Geral de Depósitos (CGD), 27 são contratos de trabalho a termo incerto e 238 a termo certo.

Os contratos de trabalho a termo incerto correspondem a substituições de trabalhadores ausentes por motivo de parentalidade ou doença, que não podem ser supridas por recursos internos.

No que concerne aos contratos de trabalho a termo certo, 120 estão vocacionados para o denominado apoio sazonal, ou seja, o reforço do quadro de pessoal da rede comercial na época de verão, em locais

de maior afluxo turístico e de emigrantes que, juntamente com o período de férias dos trabalhadores efetivos, justificam esta necessidade de contratação. Esta situação tem a duração, em geral, de três meses.

Os restantes 118 contratados a termo certo visam colmatar necessidades temporárias de serviço ou reforçar áreas estratégicas ao nível dos departamentos centrais. Nestes casos, a opção pela contratação a termo justifica-se pelo facto de não estarem avaliadas as necessidades permanentes da empresa face às reestruturações de serviços e revisão de processos em curso, com o necessário ajustamento dos quadros de pessoal.

### **Ambiente**

Relativamente à Carrisbus o vínculo contratual dos trabalhadores ao seu serviço distribui-se da seguinte forma:

- 38 trabalhadores com contrato de trabalho por tempo indeterminado;
- 92 trabalhadores da Carris que se encontram cedidos à Carrisbus, com contrato de trabalho por tempo indeterminado na empresa de origem;
- 18 trabalhadores com contrato de trabalho a termo incerto;
- 21 trabalhadores com contrato de trabalho a termo certo, 18 dos quais resultam de um pedido de autorização excecional para contratação, efetuado em 2015, com deferimento pela tutela em conformidade com o pedido.

Os contratos de trabalho a termo incerto e a termo certo foram celebrados com fundamento no acréscimo excecional de atividade da CARRISBUS por forma a dar cumprimento aos contratos de prestação de serviço de manutenção de veículos a que a empresa se encontra vinculada.

### **Negócios Estrangeiros**

A AICEP, EPE, regista 54 contratos de trabalho a termo resolutivo certo ou incerto para responder ao aumento de solicitações decorrentes do Programa “Portugal 2020”, ao aumento de solicitações dada a sua integração no perímetro do Estado em janeiro de 2015 e à satisfação de necessidades de apoio no SEF no que concerne aos chamados “Vistos Gold”.

### **Cultura**

A contratação a termo resolutivo certo ou incerto de 57 (cinquenta e sete) trabalhadores pelo Organismo de Produção Artística, EPE, é imprescindível para concretização de espetáculos, tendo em conta que se trata de uma entidade pública empresarial que tem por objeto a prestação de um serviço público na área da cultura músico-teatral, compreendendo designadamente a música, a ópera e o bailado.

Deste universo 54 trabalhadores pertencem à área artística (músicos/bailarinos/coralistas) e foram contratados ao abrigo da Lei n.º 4/2008, de 7 de fevereiro, e 3 trabalhadores pertencem às áreas de suporte, e foram contratados ao abrigo da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Código do Trabalho), para substituição de trabalhadores ausentes. Todos estes contratos foram celebrados ao abrigo da Lei n.º 4/2008, de 7 de fevereiro, que aprovou o regime dos contratos de trabalho dos profissionais de espetáculos, resulta das necessidades inerentes a cada temporada, designadamente:

Necessidades pontuais de contratação: Esta variação decorre, essencialmente, das necessidades de cada produção específica (se obriga ao recrutamento de cantores solistas, se necessita de mais instrumentistas para reforçar a Orquestra Sinfónica Portuguesa e em que naipes, se necessita de mais tenores ou baixos no Coro do TNSC, se é necessário reforçar o Corpo de Baile CNB ou recrutar Bailarinos Principais, se é imprescindível substituir trabalhadores ausentes por doença/lesionados para o bom funcionamento do respetivo corpo artístico, se obriga ao recrutamento de técnicos de palco, ajudantes ou colaboradores especializados para cada espetáculo, etc.). A contratação destes profissionais é efetuada, em regra, por períodos não superiores a um mês.

Necessidades de contratação resultantes da temporada programada: As que resultam das necessidades de reforço das áreas artística/técnico-artística de cada temporada, identificadas de acordo com a sua especificidade (ex.º: se os corpos/elencos artísticos têm que ser compostos por mais elementos para cumprir a programação estabelecida, se, pelos trabalhos previstos, a área técnica tem que ser reforçada). São ainda consideradas as necessidades de substituição de trabalhadores das áreas referidas por ausência prolongada. Este tipo de contratação é efetuado por períodos mais longos (geralmente por semestre ou por temporada - de 01/09 a 31/08).

## ANEXO - ADMINISTRAÇÃO LOCAL E SETOR EMPRESARIAL LOCAL

A autonomia do poder local traduz-se no exercício de um conjunto de poderes, atribuídos às autarquias locais, com vista a assegurar o desempenho das suas atribuições a diferentes níveis, nomeadamente orçamental e em matéria de recrutamento e gestão de pessoal.

Com a aprovação do Orçamento do Estado para 2016, o Governo devolveu a autonomia e as responsabilidades das autarquias locais no combate à precariedade laboral, através do uso dos seus instrumentos em matéria de recrutamento e gestão de trabalhadores, face ao anterior recurso a instrumentos alternativos, como os contratos emprego inserção e os estágios remunerados, criados e geridos pela Administração Central (IEFP, I.P.) e financiados por fundos europeus.

A Administração Local deve poder usar os mecanismos de limitação da precariedade que venham a ser definidos por lei, devendo a Direção-Geral das Autarquias Locais proceder a um levantamento junto das autarquias locais, até 31 de outubro de 2017, das funções desempenhadas ao abrigo dos instrumentos de contratação a que se refere o presente relatório, e a existência de necessidades permanentes de serviço.

No presente anexo, apresentam-se os resultados do levantamento dos instrumentos de contratação no subsetor local, à data de 30 de junho de 2016.

### 1 Contratos emprego-inserção

#### Análise

Nº de contratados com Contrato Emprego-Inserção na administração local por tipo de entidade segundo a modalidade a 30 de junho de 2016

Área Admin.	Tipo de entidade	Emprego-Inserção			
		Contrato Emprego-Inserção	Contrato Emprego-Inserção+	TOTAL	
				Nº	Peso
Administração Local	Município	5 031	3 033	8 064	63,3%
	Freguesia	2 648	2 017	4 665	36,6%
	Associação; Cooperat; Fundação; Comunid Intermunic.	6	3	9	0,1%
	<b>Total</b>	<b>7 685</b>	<b>5 053</b>	<b>12 738</b>	<b>100,0%</b>

Nº de contratados com Contrato Emprego-Inserção na administração local por tipo de financiamento segundo a modalidade a 30 de junho de 2016

Área Admin.	Tipo de financiamento	Emprego-Inserção			
		Contrato Emprego-Inserção	Contrato Emprego-Inserção+	TOTAL	
				Nº	Peso
Administ.	Fundos Comunitários e Receitas Próprias	7 685	5 053	12 738	100,0%
Local	<b>Total</b>	<b>7 685</b>	<b>5 053</b>	<b>12 738</b>	<b>100,0%</b>

### Setor Empresarial Local

Nº de contratados com Contrato Emprego-Inserção no setor empresarial local por tipo de entidade segundo a modalidade a 30 de junho de 2016

Área Admin.	Tipo de entidade	Emprego-Inserção			
		Contrato Emprego-Inserção	Contrato Emprego-Inserção+	TOTAL	
				Nº	Peso
Sector Empresarial Local	Empresa Municipal e Intermun; Entid. Empres. Municip.	77	47	124	63,9%
	Serviço Municipalizado	41	20	61	31,4%
	Sociedade Anónima e Sociedade por Quotas	7	2	9	4,6%
	<b>Total</b>	<b>125</b>	<b>69</b>	<b>194</b>	<b>100,0%</b>

## 2 Estágios remunerados

### Caracterização e enquadramento

O regime jurídico do programa de estágios profissionais na administração local (PEPAL) consta do Decreto-Lei nº 166/2014, de 6 de novembro. Tem por objetivo proporcionar aos jovens uma experiência profissional e formativa em contexto real de trabalho, visando a melhoria do seu perfil de empregabilidade e, ao mesmo tempo, familiarizando-os com as regras, as práticas da administração local e promovendo o sentido de serviço público. Pretende, também, fomentar o contato, designadamente dos que não trabalham, não estudam, nem se encontram em formação, com outros trabalhadores e atividades evitando o risco do seu isolamento, desmotivação e marginalização.

O PEPAL insere-se no espírito da «Garantia Jovem» lançada no plano europeu.

Os estágios da edição em curso do programa são financiados pelo Fundo Social Europeu através do eixo prioritário 2 - Promover a sustentabilidade e a qualidade do Emprego do Programa Operacional Inclusão Social e Emprego (POISE), eixo que acolhe de facto o financiamento das ações da iniciativa emprego jovem.



A 1.ª edição do PEPAL remonta a 2007 (ano de realização dos primeiros estágios), estando atualmente em curso a 5.ª edição.

Em matéria de benefícios, tal como sucede com o PEPAC, os estagiários que tenham obtido aproveitamento com avaliação não inferior a 14 valores:

- Têm preferência na lista de ordenação final dos candidatos, em caso de igualdade de classificação, no âmbito dos procedimentos concursais a que se candidatem, publicitados pela entidade promotora onde realizaram o estágio e para ocupação de posto de trabalho da carreira de técnico superior cujas características funcionais se identifiquem com a atividade desenvolvida durante o estágio, e se candidatem, nos termos legais, a procedimento concursal de recrutamento publicitado no período de dois anos após o termo do estágio.
- Beneficiam da redução, para 180 dias, do período experimental previsto na alínea c) do n.º 1 do artigo 49.º da LTFP se, na sequência de procedimento concursal e no período de dois anos após o termo do estágio, vierem a constituir uma relação jurídica de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, no âmbito de carreiras gerais.

## Análise

**Nº de estágios remunerados na administração local (PEPAL) por tipo de entidade segundo a modalidade a 30 de junho de 2016**

Área Admin.	Tipo de entidade	Estágios Remunerados (ER)	
		N.º	Peso
Administração Local	Município	1 002	95,6%
	Freguesia	29	2,8%
	Associação; Cooperat; Fundação; Comunid Intermunic.	17	1,6%
	<b>Total</b>	<b>1 048</b>	<b>100,0%</b>

**Nº de estágios remunerados na administração local (PEPAL) por tipo de financiamento segundo a modalidade a 30 de junho de 2016**

Área Admin.	Tipo de financiamento	Estágios Remunerados (ER)	
		N.º	Peso
Administ. Local	Fundos Comunitários (92%) e Orçamento Municipal (8%)	1 048	100,0%
	<b>Total</b>	<b>1 048</b>	<b>100,0%</b>

## Setor Empresarial Local

Nº de estágios remunerados no setor empresarial local (PEPAL) por tipo de entidade segundo a modalidade a 30 de junho de 2016

Área Admin.	Tipo de Entidade	Estágios Remunerados (ER)	
		N.º	Peso
Sector Empresarial Local	Empresa Municipal e Intermun; Entid. Empres. Municip.	1	100,0%
	<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>100,0%</b>

## 3 Contratos de prestação de serviço

### Análise

Nº de prestadores de serviço na administração local por tipo de entidade segundo a modalidade a 30 de junho de 2016

Área Admin.	Tipo de entidade	Prestadores de Serviço			
		Avença	Tarefa	TOTAL	
				Nº	Peso
Administração Local	Município	2 066	563	2 629	45,5%
	Freguesia	2 235	743	2 978	51,6%
	Área Metropolitana	2	-	2	0,0%
	Associação; Cooperat; Fundação; Comunid Intermunic.	73	90	163	2,8%
	<b>Total</b>	<b>4 376</b>	<b>1 396</b>	<b>5 772</b>	<b>100,0%</b>

Nº de prestadores de serviço na administração local por tipo de financiamento segundo a modalidade a 30 de junho de 2016

Área Admin.	Tipo de financiamento	Prestadores de Serviço			
		Avença	Tarefa	TOTAL	
				Nº	Peso
Administ. Local	Orçamento Municipal	4 301	1 306	5 607	97,1%
	Dado não disponível	75	90	165	2,9%
	<b>Subtotal</b>	<b>4 376</b>	<b>1 396</b>	<b>5 772</b>	<b>100,0%</b>

## Setor Empresarial Local

### Nº de prestadores de serviço no setor empresarial local por tipo de entidade segundo a modalidade a 30 de junho de 2016

Área Admin.	Tipo de entidade	Prestadores de Serviço			
		Avença	Tarefa	TOTAL	
				Nº	Peso
Sector Empresarial Local	Empresa Municipal e Intermun; Entid. Empres. Municip.	222	154	376	68,2%
	Serviço Municipalizado	19	2	21	3,8%
	Sociedade Anónima e Sociedade por Quotas	47	107	154	27,9%
	<b>Total</b>	<b>288</b>	<b>263</b>	<b>551</b>	<b>100,0%</b>

## 4 Contratos de trabalho a termo resolutivo

### Análise

### Nº de contratados a termo na administração local por tipo de entidade segundo a modalidade a 30 de junho de 2016

Área Admin.	Tipo de Entidade	Contratos a Termo			
		N.º contratos a termo	Distribuição percentual dos contratos a termo	N.º total do emprego	Peso dos contratos a termo no total do emprego por tipo entidade
Administração Local	Município	2 807	61,9%	94 734	3,0%
	Freguesia	1 378	30,4%	11 529	12,0%
	Área Metropolitana	5	0,1%	56	8,9%
	Associação; Cooperat; Fundação; Comunid Intermunic.	342	7,5%	1 294	26,4%
	<b>Total</b>	<b>4 532</b>	<b>100,0%</b>	<b>107 613</b>	<b>4,2%</b>

## Setor Empresarial Local

### Nº de contratados a termo no setor empresarial local por tipo de entidade segundo a modalidade a 30 de junho de 2016

Área Admin.	Tipo de Entidade	Contratos a Termo			
		N.º contratos a termo	Distribuição percentual dos contratos a termo	N.º total do emprego	Peso dos contratos a termo no total do emprego por tipo entidade
Sector Empresarial Local	Empresa Municipal e Intermun; Entid. Empres. Municip.	1 494	69,5%	8 704	17,2%
	Serviço Municipalizado	91	4,2%	5 425	1,7%
	Sociedade Anónima e Sociedade por Quotas	564	26,2%	2 612	21,6%
	Outro tipo de entidades	0	0,0%	385	0,0%
	<b>Total</b>	<b>2 149</b>	<b>100,0%</b>	<b>17 126</b>	<b>12,5%</b>

## FONTES DE INFORMAÇÃO E NOTAS METODOLÓGICAS

### 1 Fontes de informação

Para efeitos do presente Relatório procedeu-se ao levantamento da informação, segundo a **tipologia dos instrumentos de contratação**, pelas seguintes entidades responsáveis pela recolha de informação:

- **Contratos emprego-inserção:** dados fornecidos pelo IEFP, IP;
- **Estágios remunerados:** dados sobre PEPAC fornecidos pela INA, relativos a entidades da administração central, complementados com outros tipos de estágios fornecidos pela Secretaria-Geral da Educação e Ciência; dados sobre o PEPAL fornecidos pela Direção-Geral das Autarquias Locais (DGAL), referentes a entidades da administração local;
- **Bolsas de investigação:** dados fornecidos pela Secretaria-Geral da Educação e Ciência;
- **Contratos de prestação de serviço:** dados fornecidos pela DGAEP, com base no registo efetuado pelas entidades públicas no Sistema de Informação da Organização do Estado (SIOE), complementados com dados do IEFP, IP; informação sobre fontes de financiamento proveniente da Secretaria-Geral da Educação e Ciência;
- **Contratos a termo resolutivo:** dados fornecidos pela DGAEP, registados pelas entidades públicas no SIOE.

### 2 Notas metodológicas adicionais

Em resumo, para cada tipo de contratação são consideradas as seguintes modalidades:

Tipos de instrumento de contratação		Modalidade	
Designação	Sigla	Designação	Sigla
Emprego-Inserção	EI	Contrato Emprego-Inserção	CEI
		Contrato Emprego-Inserção+	CEI+
Estágios Remunerados	ER	Programa de Estágios Profissionais na Administração Central	PEPAC
		Programa de Estágios Profissionais na Administração Local	PEPAL
		Outro	Outro
Bolsas de Investigação	BI	Bolsas de Pós-Doutoramento	BPD
		Bolsas de Investigação	BI
		Bolsas de Gestão de Ciência e tecnologia	BGCT
		Bolsas de Técnico de Investigação	BTI
Prestações de Serviços	PS	Avença	AV
		Tarefa	TAR
Contratos a Termo	CT	Contratos a Termo	CTr

As **bolsas de investigação**, com o regime jurídico constante do EBI, revestem a natureza de subsídios atribuídos por entidades de natureza pública e ou privada, destinados exclusivamente a financiar a

realização de atividades de natureza científica, tecnológica e formativa, não gerando relações de natureza jurídico-laboral nem de prestação de serviços.

**As prestações de serviço** reportadas pelas entidades no SIOE referem-se ao número de pessoas singulares com contrato de prestação de serviço, e respetivos encargos, nas modalidades de tarefa ou avença (fonte: SIOE - <http://www.sioe.dgaep.gov.pt>). Atente-se que uma mesma pessoa singular poderá ter celebrado mais do que um contrato de prestação de serviço.

No levantamento realizado os dados recolhidos reportam-se à data de 30 de junho de 2016.

### 3 Glossário

AICEP, EPE - Agência para o Investimento e Comércio Externo de Portugal, EPE

AP - Administração Pública

BGCT - Bolsas de Gestão de Ciência e Tecnologia

BI - Bolsas de investigação

BPD - Bolsas de Pós-Doutoramento

BTI - Bolsas de Técnico de Investigação

CEAGP - Curso de Estudos Avançados em Gestão Pública

CEI - Contratos emprego-inserção

CEI+ - Contratos emprego-inserção +

CPS - Contratos de prestação de serviço

CT - Código do Trabalho

CTTR - Contratos de trabalho a termo resolutivo, certo e incerto

DGAEP - Direção-Geral da Administração e do Emprego Público

DGAL - Direção-Geral das Autarquias Locais

EBI - Estatuto do Bolseiro de Investigação

EMFAR - Estatuto dos Militares das Forças Armadas

ER - Estágios remunerados

GT - Grupo de Trabalho

IAPMEI, IP - Agência para a Competitividade e Inovação, IP

IEFP, IP - Instituto do Emprego e Formação Profissional, IP

INA - Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas

LOE 2016 - Lei do Orçamento do Estado para o ano de 2016

LTFP - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

PEPAC - Programa de Estágios Profissionais na Administração Central do Estado

PEPAL - Programa de Estágios Profissionais na Administração Local

POCP - Plano Oficial de Contabilidade Pública

POISE - Programa Operacional Inclusão Social e Emprego

PPP - Parceria Público-Privada

RC - Regime de Contrato

RCE - Regime de Contrato especial

RV - Regime de Voluntariado

SCTN - Sistema Científico e Tecnológico Nacional

SEF - Serviço de Estrangeiros e Fronteiras

SEE - Sector Empresarial do Estado

SNS - Serviço Nacional de saúde

SIOE - Sistema de Informação da Organização do Estado

TOC - Técnico Oficial de Contas

### ***O Grupo de Trabalho***