

B)231.



MUNICÍPIO DE SETÚBAL  
CÂMARA MUNICIPAL

REUNIÃO N.º 17/2022

PROPOSTA N.º 16/2022/DRH

Realizada em 17/08/2022

DELIBERAÇÃO N.º 2871/2022

**ASSUNTO: RECRUTAMENTO DE TRABALHADORES PARA OCUPAÇÃO DE POSTOS DE TRABALHO TITULADOS POR CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO PREVISTOS E NÃO OCUPADOS NO MAPA DE PESSOAL DO MUNICÍPIO DE SETÚBAL PARA O ANO DE 2022, AO ABRIGO E NOS TERMOS DO DISPOSTO NOS ARTIGOS 30.º, N.º 4, DA LEI GERAL DO TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS (LTFP), APROVADA EM ANEXO À LEI N.º 35/2014, DE 20 DE JUNHO, E 4.º, N.º 1, DO DECRETO-LEI N.º 209/2009, DE 3 DE SETEMBRO**

O Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, alterado pelas Leis n.ºs 3-B/2010, de 28 de abril, 66/2012, de 31 de dezembro, e 80/2013, de 28 de novembro, que procedeu à aplicação e adaptação à Administração Autárquica do disposto na Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro – substituída pela atual Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, determina, no n.º 1 dos artigos 4.º e 9.º, que sendo insuficiente o número de trabalhadores em funções, o recrutamento de trabalhadores necessários à ocupação de todos ou alguns dos postos de trabalho previstos e não ocupados no mapa de pessoal aprovado são precedidos de aprovação do respetivo órgão executivo sempre que se pretenda promover o recrutamento de trabalhadores que não possuam uma relação jurídica de emprego público constituída por tempo indeterminado.

Tais necessidades não podem objetivamente ser satisfeitas por recurso a reservas de recrutamento constituídas no próprio organismo, na medida em que inexistem sendo certo que correspondem a necessidades permanentes e consubstanciam situações de imprescindibilidade de recrutamentos tendo em vista assegurar o cumprimento de obrigações de prestação de serviço público legalmente estabelecidas sem os quais e do ponto de vista organizacional ficariam seriamente comprometidas.

Por seu turno, nos termos da legislação aplicável e no sentido de permitir, atendendo os princípios constitucionais da economia, eficácia e eficiência da gestão da administração pública, autorizar os recrutamentos, através dos correspondentes procedimentos concursais comuns destinados a abranger candidatos que não possuam uma relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente constituída, nas condições previstas no artigo 30.º, n.º 4, da LTFP, na redação dada pela Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, é condição necessária e essencial que, pelo órgão executivo autárquico competente, seja autorizado os correspondentes procedimentos concursais comum destinado à admissão de Trabalhadores e correspondentes a necessidades de recrutamento para as carreiras, categorias e áreas funcionais para o desenvolvimento das atividades programadas para o corrente ano de 2022 e que a seguir se individualizam.

Neste circunstancialismo:

- a) Considerando que o Município de Setúbal, não se encontra em situação de saneamento ou rutura financeira, conforme o previsto no artigo 47.º da Lei n.º 12/2022, de 27 de junho (que aprovou o Orçamento de Estado para o ano de 2022);
- b) Considerando imprescindível o recrutamento, na medida que visa assegurar o cumprimento de obrigações de prestação de serviço público legalmente estabelecidas, ponderada a carência dos recursos humanos nos setores de atividade a que se destinam os recrutamentos, *agravada com a saída de uma Técnica Superior (Ergonomia, Higiene e Segurança), para a ACT – Autoridade para as Condições do Trabalho, com efeitos a 1 de setembro de 2022*; a aposentação de três Assistentes Operacionais (jardineiros), durante o 1º semestre do ano em curso, e tendo em conta a evolução global dos recursos humanos do município;
- c) Considerando que, por referência à Lei n.º 50/2018, de 16 de agosto, diploma que estabelece o quadro da transferência de competências para as autarquias locais e entidades intermunicipais e concretiza os princípios da subsidiariedade, da descentralização administrativa e da autonomia do poder local;
- d) Considerando os efeitos do artigo 43.º do Decreto-Lei n.º 21/2019, de 30 de janeiro, na sua atual redação, que concretiza o quadro de transferência de competências para os órgãos municipais e as entidades intermunicipais no domínio da educação, com início a 1 de abril de 2022 no Município de Setúbal;
- e) E sendo impossível a ocupação de todos os postos de trabalho em causa por trabalhadores com vínculo de emprego público previamente constituído, ou seja, que possuam uma relação jurídica de emprego público previamente constituída por tempo indeterminado, ou por recurso, com as devidas adaptações, a pessoal colocado em situação de valorização profissional (requalificação / mobilidade especial) ou a outros instrumentos de mobilidade;

**Proponho o seguinte:**

1.- Que, no âmbito do orçamento e mapa de pessoal aprovados para o corrente ano de 2022, a Câmara Municipal de Setúbal aprove o recrutamento de trabalhadores sem relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida a efetuar através da abertura de procedimentos concursais comuns, ao abrigo e nos termos dos artigos 30.º, n.º 4, da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação dada pela Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, 4.º, n.º 1, e 9.º, n.º 1, ambos do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, e do regime constante da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, para ocupação dos seguintes postos de trabalho a recrutar por contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado nas carreiras, categorias e atividades nas áreas funcionais que se referem, cuja caracterização dos correspondentes postos de trabalho é a que se encontra descrita no Mapa de Pessoal próprio do Município de Setúbal aprovado para o corrente ano de 2022:

- I. Carreira e Categoria de **Técnico Superior**, num total de 2 postos de trabalho, a que corresponde a remuneração base mensal de € 1268,04 (posição 2, nível remuneratório 16 da Tabela Remuneratória Única (TRU), aprovada pela Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro, atualizada nos termos do Decreto-Lei nº 109-A/2021, de 7 de dezembro e revalorizada através do Decreto-Lei nº 51/2022, de 26 de julho, para a execução de atividades nas áreas funcionais e com a formação académica na área de:

Referência a): Técnico Superior (Ergonomia, Higiene e Segurança): 2 postos de trabalho;

- II. Carreira e Categoria de **Assistente Operacional**, num total de 3 postos de trabalho, a que corresponde a remuneração base mensal de € 705,00 (posição 4, nível remuneratório 4 da Tabela Remuneratória Única (TRU), aprovada pela Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro, atualizada nos termos do Decreto-Lei n.º 109-A/2021, de 7 de dezembro e revalorizada através do Decreto-Lei n.º 51/2022, de 26 de julho, para a execução de atividades nas áreas funcionais de:

Referência a): Assistente Operacional (Jardineiro): 3 postos de trabalho.

2.- Assim, nos termos e para cumprimento do disposto no n.º 3 do artigo 30.º da LTFP, os candidatos deverão possuir uma relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida.

Contudo, em caso de impossibilidade de ocupação de todos ou alguns dos postos de trabalho por candidatos com vínculo de emprego público previamente constituído, conforme o disposto no n.º 4 do mesmo artigo e diploma legal, nos procedimentos concursais que venham a ser publicitados no Diário da República, 2.ª série, e na Bolsa de Emprego Público (BEP), o recrutamento efetua-se, sem prejuízo das preferências legais legalmente estabelecidas, pela seguinte ordem:

- a) Candidatos aprovados com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida;
- b) Candidatos aprovados com relação jurídica de emprego público constituída por tempo determinado ou determinável (contratos a termo resolutivo certo ou incerto);
- c) Candidatos aprovados sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida.

3.- Para fundamentar a autorização com vista ao recrutamento de pessoal de entre indivíduos sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida ou de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público constituída por tempo determinado ou determinável, com referência ao n.º 4 do artigo 30.º da LTFP, presta-se a seguinte informação pertinente:

- I. No que respeita à verificação de que não existe pessoal em situação de valorização profissional (requalificação / mobilidade especial), em cumprimento do previsto no n.º 2 do artigo 24.º da Lei n.º 80/2013, de 28 de novembro, que prevê um tipo de procedimento exclusivamente destinado ao recrutamento de pessoal em situação de requalificação (mobilidade especial), operado através da Portaria n.º 48/2014, de 26 de fevereiro, "As Autarquias Locais não têm de consultar a Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA) no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de valorização profissional (requalificação) ", com o perfil profissional pretendido, assumindo cada organismo a posição de entidade gestora da requalificação nas autarquias (EGRA) enquanto esta não se encontrar ainda constituída, o que é efetivamente aqui o caso, de acordo com solução interpretativa uniforme da Direção-Geral das Autarquias Locais (DGAL), de 15 de maio de 2014, devidamente homologada por Despacho n.º 2556/2014-SEAP, de 10 de julho de 2014, do Senhor Secretário de Estado da Administração Pública;

- II. Não se afigura adequado, neste caso, o recurso ao instrumento de mobilidade na categoria para recrutar tais trabalhadores, atentas as atividades a exercer, na medida em que a experiência demonstrou que, através de procedimentos concursais comuns, entretanto, abertos, não foi possível recrutar apenas trabalhadores na situação de mobilidade ou através de quaisquer outros instrumentos de mobilidade e, em especial, em determinadas áreas específicas de atividade como é efetivamente aqui o caso. Aliás são conhecidas as dificuldades de recrutamento em determinadas áreas de atividade quando efetuadas apenas com recurso a trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida;
- III. Tem sido observado e cumprido pontual e integralmente os deveres de informação (SIIAL), na parte que se refere à evolução dos dados relativos à caracterização dos recursos humanos (evolução dos efetivos), tal como se encontra previsto na Lei n.º 57/2011, de 28 de novembro, alterada pela Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro;
- IV. Com efeito, o fluxo de entradas para novos postos de trabalho, nos últimos três anos, com vista a garantir a sustentabilidade das despesas com pessoal, encontra-se diretamente relacionado com o fluxo de saídas definitivas ocorridas por desligamento do serviço por aposentação, reforma, denúncia, demissão, despedimento, falecimento, bem como outras situações de desvinculação definitiva legalmente equiparadas;
- V. O total dos efetivos de pessoal relativamente aos últimos três anos, com referência ao dia 31 de dezembro, e de acordo com os dados entregues através do SIIAL e constantes do Balanço Social, apresenta a seguinte factualidade: No ano de 2019, o total de 1443 trabalhadores; no ano de 2020, o total de 1458 trabalhadores; no ano de 2021, o total de 1470 trabalhadores.

**Mais se propõe a aprovação em minuta da parte da ata referente a esta deliberação**

O TÉCNICO

O CHEFE DE DIVISÃO

O DIRECTOR DO DEPARTAMENTO

O PROPONENTE

APROVADA / REJEITADA por : — Votos Contra; — Abstenções; 17 Votos a Favor.

*Aprovada em minuta, para efeitos do disposto no n.º 3 do art.º 57 da lei 75/13, de 12 de setembro*

O RESPONSÁVEL PELA ELABORAÇÃO DA ACTA

O PRESIDENTE DA CÂMARA