



## MUNICÍPIO DE SETÚBAL CÂMARA MUNICIPAL

REUNIÃO N.º

PROPOSTA N.º 12/2025/DRH\_DIGAT

Realizada em

DELIBERAÇÃO N.º

*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 DA CARREIRA NÃO REVISTA DE BOMBEIRO SAPADOR, NOS TERMOS DO DISPOSTO NOS ARTIGOS 30.º, N.º 3, 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, 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 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, atendendo os princípios constitucionais da economia, eficácia e eficiência da gestão da administração pública, os recrutamentos, através dos correspondentes procedimentos concursais internos de acesso limitado, nos termos do disposto no artigo 13º do Decreto-Lei nº 106/2002, de 13 de abril, na sua atual redação, conjugado com o nº 2 do artigo 28 do Decreto-Lei nº 204/98, de 11 de Julho, adaptado à Administração Local pelo Decreto-Lei nº 238/99, de 25 de junho, e artigo 41º da Lei nº 35/2014, de 20 de junho, destinados, apenas, a abranger candidatos que possuam uma relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente constituída, nas condições previstas no artigo

30.º, n.º 3, 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, sejam autorizados os correspondentes procedimentos concursais 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 2025 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 45.º da Lei n.º 45-A/2024, de 31 de dezembro (que aprovou o Orçamento de Estado para o ano de 2025);
- 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 saídas definitivas por motivo de* aposentação, denúncia, licença sem remuneração superior a um ano bem como outras situações de desvinculação definitiva legalmente equiparadas, 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) E sendo impossível a ocupação de todos, ou alguns dos postos de trabalho 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 ano de 2024, a Câmara Municipal de Setúbal aprove o recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida a efetuar através da abertura de procedimentos concursais internos de acesso limitado, ao abrigo e nos termos dos artigos 30.º, n.º 1, 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, do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, do disposto no artigo 13º do Decreto-Lei nº 106/2002, de 13 de abril, na sua atual redação, conjugado com o nº 2 do artigo 28 do Decreto-Lei nº 204/98, de 11 de Julho, adaptado à Administração Local pelo Decreto-Lei nº 238/99, de 25 de junho, e artigo 41º da Lei nº 35/2014, de 20 de junho, 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 2024:

- I. Carreira não revista de Bombeiro Sapador e Categorias de Subchefe de 2ª Classe e Subchefe de 1ª Classe num total de 18 postos de trabalho, cuja remuneração base mensal será aferida de acordo com o anexo II (a que se refere o n.º 1 do artigo 29.º) do Decreto-Lei n.º 106/2002, de 13 de abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 86/2019, de 2 de julho, e pelo Decreto-Lei n.º 51/2025, de 27 de março, com a devida correspondência à Tabela Remuneratória Única (TRU), aprovada pela Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro, atualizada nos termos do Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro, e Decreto-Lei n.º 1/2025, de 16 de janeiro, para a execução de atividades nas áreas funcionais e com formação académica e profissional na área de:

**Referência a): Subchefe de 1ª Classe (Bombeiro Sapador): 9 postos de trabalho;**

**Referência b) Subchefe de 2ª Classe (Bombeiro Sapador): 9 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.

3.- Para fundamentar a autorização com vista ao recrutamento de pessoal de entre indivíduos com relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, com referência ao n.º 3 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 2022, o total de 1970 trabalhadores; no ano de 2023, o total de 1880 trabalhadores; no ano de 2024, o total de 1953 trabalhadores, nestes incluídos 631 afetos aos Agrupamentos de Escolas.

4.- A respetiva cabimentação, segue em anexo à presente proposta e desta faz parte integrante.

***Mais se propõe a aprovação em minuta da parte da ata referente a esta deliberação, para imediata produção de efeitos, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 57º da Lei nº 75/2013, de 12 de setembro.***

O TÉCNICO

O CHEFE DE DIVISÃO

O DIRECTOR DO DEPARTAMENTO

O PROPONENTE

APROVADA / REJEITADA por : \_\_\_\_\_ Votos Contra; \_\_\_\_\_ Abstenções; \_\_\_\_\_ 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