



Proposta

Município de Mesão Frio

CÂMARA MUNICIPAL

“Mapa de Pessoal 2020”**1) Nota justificativa do Mapa de Pessoal para 2020**

O Município de Mesão Frio, como empregador público e numa lógica de gestão cada vez mais eficiente e de qualidade, em cada exercício orçamental, deve planear as atividades de natureza permanente ou temporária, considerando a missão, as atribuições, a estratégia, os objetivos fixados, as competências das unidades orgânicas e os recursos financeiros disponíveis, de acordo com o estipulado no n.º 1 do artigo 28.º e no artigo 29.º da Lei Feral do Trabalho em Funções Públicas, doravante designada por LTFP e aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação.

Neste quadro, os órgãos ou serviços preveem anualmente, de acordo com as atividades a desenvolver, o respetivo mapa de pessoal, com a indicação do número de postos de trabalho necessários, caracterizadas em função dos seguintes parâmetros:

- ✓ Da atribuição, competência ou atividade que o seu ocupante se destina a cumprir ou executar;
- ✓ Do cargo ou da carreira e categoria que lhes correspondam;
- ✓ Dentro da carreira e/ou categoria, quando imprescindível, da área de formação académica ou profissional de que seu ocupante deva ser titular;
- ✓ Do perfil de competências transversais da respetiva carreira ou categoria.

Na indicação dos postos de trabalho nele incluídos, o Mapa de Pessoal contempla ainda as diversas modalidades de relação de emprego público existentes no Município de Mesão Frio, nomeadamente os contratos de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado e as comissões de serviço, não incluindo, no caso em concreto, as prestações de serviço.

O Mapa de Pessoal para 2020, que ora se pretende submeter à apreciação e aprovação dos órgãos autárquicos, designadamente, Câmara e Assembleia Municipal, resulta de um diagnóstico das necessidades verificadas nos diferentes serviços e unidades orgânicas, articulado com o cumprimento das regras orçamentais impostas pela legislação em vigor em matéria de gestão de pessoal, considerando a manifesta necessidade de reposição e reforço de recursos humanos em áreas determinantes da estrutura orgânica municipal.

Contudo e por outro lado, aos municípios vêm sendo, sucessivamente solicitados a intervir em áreas cada vez mais exigentes e de forma mais rigorosa, o que significa maiores desafios na tarefa de gestão dos seus recursos humanos e a qualificação dos mesmos. Tal facto impõe uma continuidade nas boas práticas administrativas e de gestão de pessoal que contrabalancem com as necessidades sentidas e que permitam o desenvolvimento de uma política de gestão de recursos humanos integrada, sustentável e com capacidade de resposta às necessidades identificadas. ✗

Handwritten signatures and initials in blue ink on the right margin.

O Mapa de Pessoal constitui, assim, um instrumento fundamental de planeamento e gestão estratégica de recursos humanos, permitindo uma visão integrada e dinâmica desses mesmos recursos, contribuindo para uma cultura organizacional orientada para o serviço público de acordo com critérios de racionalização, transversalidade, eficiência e economia de custos.

II) **Análise dos postos de trabalho ocupados, a criar e a extinguir.**

O resumo que ora se apresenta é indicativo dos postos de trabalho existentes, cativos, vagos, ocupados e a extinguir por referência às unidades consignadas na estrutura organizacional, nuclear e flexível dos serviços municipais, cujas alterações refletiremos, de forma discriminada, por unidade orgânica, para melhor perceção.

A saber:

Gabinete de Apoio ao Presidente e Vereadores

Neste serviço, mantem-se a existência de 1 posto de trabalho na carreira/categoria de Assistente Técnico.

Carreira/categoria	Postos de trabalho ocupados	Postos de trabalho vagos	Postos de trabalho a criar	Postos de trabalho a extinguir	Total
Assistente Técnico	1	0	0	0	1

Serviço Municipal de Proteção Civil

As atribuições/atividades/competências do Serviço Municipal de Proteção Civil, por despacho datado de 19/10/2017 foram atribuídas ao Técnico Superior Engenharia de Produção Agrícola, da Divisão de Administração e Conservação do Território. Contudo e atento ao facto de este ter encetado, em 01/09/2018, um período (18 meses) de mobilidade na categoria em outro órgão ou serviço, aquelas atribuições/atividades/competências, estarão temporariamente, auxiliados na sua execução pelo Técnico Superior de Sociologia, afeto à DAF, cfr despacho de 03/09/2018.

Divisão Administrativa e Financeira

Nesta unidade orgânica flexível, liderada por titular de cargo de direção intermédia de 2.º grau, para o ano de 2020, propõe-se:

a) Carreira de Técnico Superior/Chefe de Divisão

Manutenção de 7 postos de trabalho na carreira de Técnico Superior, sendo que 1 dos lugares se mantém vago em regime de cativação, em virtude do seu titular se encontrar no exercício de funções de Chefe de Divisão mediante comissão de serviço.

b) Carreira de Assistente Técnico

Manutenção de 14 postos de trabalho, na Carreira de Assistente Técnico, 10 postos de trabalhos ocupados na categoria de Assistente Técnico e 1 vago por força do mecanismo da mobilidade intercarreiras, 3 postos de trabalho ocupados na categoria de Coordenador Técnico (um deles ocupado por força do mecanismo da mobilidade intercarreiras) e atento ao apuramento das necessidades gerais da divisão a criação de 1 posto de trabalho na categoria de assistente técnico.

c) Carreira de Assistente Operacional

Manutenção e ocupação de 13 postos de trabalho na carreira/categoria de Assistente Operacional e atento à necessidade na área de serviços gerais da divisão, a criação de 1 posto de trabalho (que será ocupada por um trabalhador que transitará da UEDS), totalizando 14 postos de trabalho.

d) Carreiras não Revistas

Manutenção de 1 posto de trabalho ocupado na Carreiras não Revista de Técnico de Informática.

As alterações propostas resumem-se no quadro seguinte:

Carreira/Categoria	Postos de trabalho ocupados	Postos de trabalho vago	Postos de trabalho a criar	Postos de trabalho a extinguir	Total
Chefe de Divisão	1	0	0	0	1
Técnico Superior	6	1	0	0	7
Assistente Técnico/Coordenador Técnico	3	0	0	0	3
Assistente Técnico/Assistente Técnico	10	1	1	0	12
Assistente Operacional/Assistente Operacional	13	0	1	0	14
Técnico de Informática	1	0	0	0	1

✦ Divisão de Administração e Conservação do Território

Nesta unidade orgânica flexível tendo em conta o mapa de pessoal ainda em vigor e atento às necessidades demonstradas pelos serviços que a compõem, propõe-se para o ano de 2020 as seguintes alterações:

a) Carreira de Técnico Superior/Chefe de Divisão

Na carreira de Técnico Superior mantêm-se 5 postos de trabalho, 4 ocupados e 1 vago na área de Engenharia de Produção Agrícola, em virtude de o seu titular se encontrar na situação de mobilidade na categoria em outro órgão ou serviço, encetada em 01/09/2018 e com a duração de 18 meses. No que diz respeito ao Chefe de Divisão o posto mantêm-se vago.

b) Carreira de Assistente Técnico

Na categoria de Coordenador Técnico mantêm-se 2 postos de trabalho ocupados, e na categoria de Assistente Técnico mantém 1 lugar ocupado, 1 vago e 1 a extinguir.

c) Carreira de Assistente Operacional

Nesta carreira no ano de 2019, encontravam-se previstos 48 postos de trabalho, sendo que 3 postos de trabalho ocupados diziam respeito à categoria de Encarregado Operacional e 45 postos de trabalho na

categoria de assistente operacional. Dos 45 postos de trabalho existentes, dois lugares serão considerados vagos em virtude dos seus titulares passarem à situação de aposentação. No que diz respeito aos postos remanescentes (43) encontram-se vagos 4 postos de trabalho e 39 ocupados, sendo que neste caso já se encontram refletidos 2 postos de trabalho ocupados por trabalhadores oriundos do acionamento da reserva de recrutamento do procedimento concursal comum de recrutamento para a ocupação de 14 postos de trabalho na carreira/categoria de assistente operacional e 1 trabalhador oriundo da finalização do procedimento concursal comum de recrutamento para a ocupação de 4 postos de trabalho na carreira/categoria de assistente operacional.

Atento a tal assim como ao apuramento das necessidades gerais apuradas para a divisão, propõe-se para o ano de 2020 a manutenção de 3 postos de trabalho ocupados na categoria de Encarregado Operacional e na categoria de assistente operacional, a manutenção de 39 postos de trabalho ocupados e a extinção dos 6 postos trabalho vagos existentes (4 por falta de provisão de trabalhadores para a sua ocupação e 2 postos por aposentação).

d) Carreiras Especiais (Fiscal) e Carreiras Subsistentes (Fiscal de Obras)

Com a publicação do Decreto-Lei n.º 114/2019, de 20 de agosto, veio estabelecer o regime da carreira especial de fiscalização, extinguindo as carreiras de fiscal municipal, de fiscal técnico de obras, de fiscal técnico de obras públicas e de todas as carreiras de fiscal técnico adjetivada. A entrada em vigor do presente diploma veio confirmar como carreira subsistente a carreira de Fiscal de Obras. Atento às disposições legais em vigor, manter-se-á 1 posto de trabalho na carreira especial de fiscal e 1 posto de trabalho na carreira subsistente de fiscal de obras.

As alterações propostas resumem-se no quadro seguinte:

Carreira/categoria	Postos de trabalho ocupados	Postos de trabalho vagos	Postos de trabalho a criar	Postos de trabalho a extinguir	Total
Chefe de Divisão	0	1	0	0	1
Técnico Superior	4	1	0	0	5
Assistente Técnico/Coordenador Técnico	2	0	0	0	2
Assistente Técnico/Assistente Técnico	1	1	0	1	1
Assistente Operacional/Encarregado Operacional	3	0	0	0	3
Assistente Operacional/Assistente Operacional	39	6	0	6	39
Fiscal de Obras	1	0	0	0	1
Fiscal	1	0	0	0	1

Unidade de Educação e Desenvolvimento Social

Nesta unidade orgânica flexível tendo em conta o mapa de pessoal ainda em vigor e atento às necessidades demonstradas pelos serviços que a compõem, propõe-se para o ano de 2020 as seguintes alterações:

e) Carreira de Técnico Superior

Nesta carreira prevê-se a manutenção de 6 postos de trabalho, (4 ocupados e 2 vagos).

f) Carreira de Assistente Técnico

Manutenção dos 5 postos de trabalho existentes na categoria de assistente técnico e atento ao apuramento das necessidades efetuadas à divisão, propõe-se a criação de 1 posto de trabalho.

g) Carreira de Assistente Operacional

Nesta carreira/categoria encontram-se previstos 45 postos de trabalho, sendo que se encontram ocupados 41 postos de trabalho, 1 posto vago, por força do mecanismo da mobilidade intercarreiras, e atento ao apuramento das necessidades efetuadas à divisão, propõe-se a criação de 3 postos de trabalho, sendo que a ocupação de 2 postos se dará por transição dos trabalhadores da DACT para esta unidade orgânica.

As alterações propostas resumem-se no quadro seguinte:

Carreira/categoria	Postos de trabalho ocupados	Postos de trabalho vagos	Postos de trabalho a criar	Postos de trabalho a extinguir	Total
Técnico Superior	4	2	0	0	6
Assistente Técnico/Assistente Técnico	5	0	1	0	6
Assistente Operacional/Assistente Operacional	41	1	3	0	45

III) Quadro da Transferência de Competências

Com a publicação da Lei n.º 50/2018, de 30 de agosto foi estabelecido o quadro de transferência de competências para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais, concretizando os princípios da subsidiariedade, da descentralização administrativa e da autonomia do poder local. A transferência das novas competências, a identificação da respetiva natureza e a forma de afetação dos respetivos recursos são concretizadas através de diplomas legais de âmbito setorial relativos às diversas áreas a descentralizar da administração direta e indireta do Estado, os quais estabelecem disposições transitórias adequadas à gestão do procedimento de transferência em causa.

Nesse sentido e após a entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 21/2019, de 30 de janeiro (transferência de competência na área da educação) e do Decreto-Lei n.º 23/2019, de 30 de janeiro (transferência de competência na área da saúde), implicam a alteração de mapa de pessoal de forma acomodar os trabalhadores que transitarão com a aceitação das mencionadas competências, mormente com a criação dos postos de trabalho em número de 37 (área da Educação) e 5 (área da Saúde).

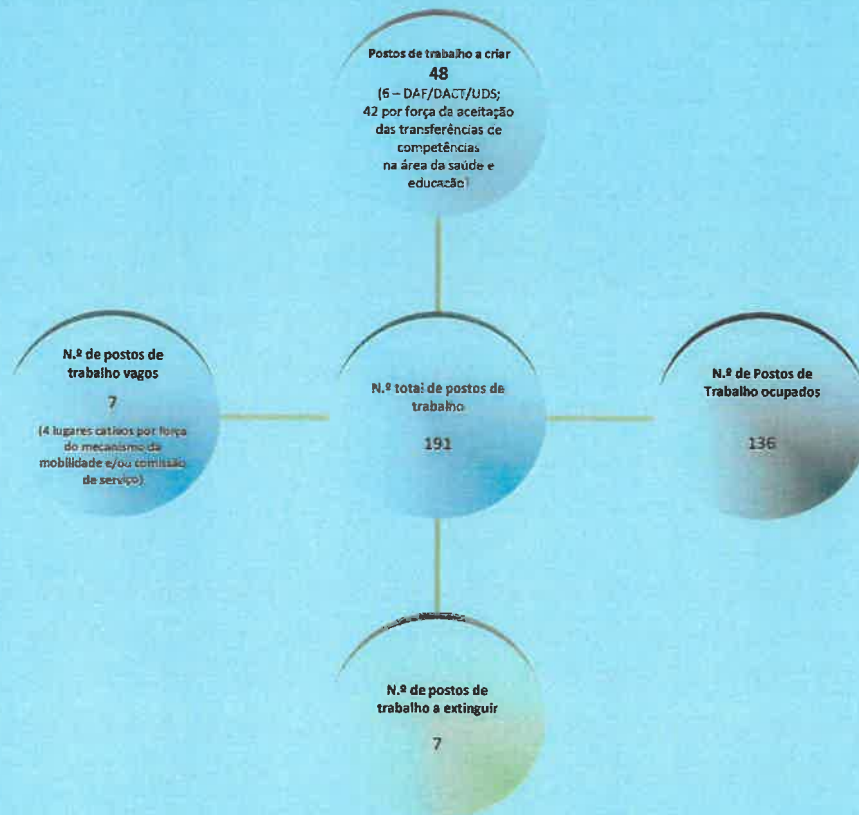
Handwritten notes and signatures in blue ink on the right margin, including a large signature at the bottom right.

As alterações propostas resumem-se no quadro seguinte:

Área de Educação					
Carrera/categoria	Postos de trabalho ocupados	Postos de trabalho vagos	Postos de trabalho a criar	Postos de trabalho a extinguir	Total
Coordenador Técnico	0	0	2	0	2
Assistente Técnico	0	0	7	0	7
Encarregado Operacional	0	0	1	0	1
Assistente Operacional	0	0	27	0	27

Área de Saúde					
Carrera/categoria	Postos de trabalho ocupados	Postos de trabalho vagos	Postos de trabalho a criar	Postos de trabalho a extinguir	Total
Assistente Operacional	0	0	5	0	5

IV) Resumo do Mapa de Pessoal 2020



V) NOTA DE APRECIÇÃO FINAL

A proposta de Mapa de Pessoal para 2020 reflete a ponderação das necessidades diagnosticadas nos diversos serviços, bem como a política municipal em matéria de recursos humanos que se pretende implementar, traduzida em ajustes imprescindíveis ao funcionamento de várias unidades orgânicas, fundamentada no interesse público e por razões de economia, eficácia e eficiência dos serviços, assim como o acolhimento dos recursos humanos resultantes da aceitação da transferência de competências na área da educação e da saúde.

A gestão de recursos humanos no Município de Mesão Frio tem tido como prioridade o recrutamento mediante a constituição de vínculos de natureza permanente, sendo exemplo de tal a abertura do procedimento concursal comum para o recrutamento de 4 assistentes operacionais concluído no ano de 2019, em detrimento dos vínculos precários.

Finalmente, nos termos do disposto na Lei n.º 73/2013, de 03 de setembro, pretende-se assegurar a compatibilização das propostas concretas apresentadas em matéria de gestão de pessoal para 2020 e as regras orçamentais em vigor, designadamente em sede de recrutamento de pessoal, mostrando-se garantido o cumprimento cumulativo das seguintes exigências legais, na elaboração do presente Mapa de Pessoal:

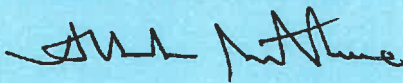
- a) As regras de equilíbrio orçamental;
- b) O respeito pelos limites de endividamento;
- c) Demais obrigações de sustentabilidade das finanças locais.

Assim, face ao exposto propõe-se:

A análise do mapa de pessoal para 2020, que se anexa como parte integrante desta proposta e que o mesmo seja submetido à aprovação da Assembleia Municipal nos termos da alínea ccc), do n.º 1 do artigo 33.º e alínea o) do n.º 1 do artigo 25.º da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro conjugada com n.º 4 do artigo 29.º da Lei nº 35/2014, de 20 de junho.

Mesão Frio, 25 de outubro de 2019

O Presidente da Câmara Municipal,



(Alberto Monteiro Pereira, Dr.)

