



Proposta

Município de Mesão Frio

CÂMARA MUNICIPAL

“Mapa de Pessoal 2018”

I) Enquadramento Legal

De acordo com o estabelecido na Lei nº 35/2014, de 20 de junho, Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, o Mapa de Pessoal consiste num instrumento de planeamento e gestão dos recursos humanos das entidades públicas. A elaboração do Mapa de Pessoal do Município decorre da aplicação dos artigos 28º e 29º da LTFP, em matéria de planeamento e gestão de recursos humanos, o qual deve prever as atividades de natureza permanente ou temporária, em face da missão, das atribuições, dos objetivos fixados, das competências das unidades orgânicas e dos recursos financeiros disponíveis.

Em cada exercício orçamental, os municípios enquanto entidades empregadoras públicas devem planear e pugnar por uma gestão cada vez mais eficiente e de qualidade, competindo ao empregador público (na administração autárquica o dirigente máximo do serviço, Presidente da Câmara - alínea a), n.º 2 do art.º 27º da LTFP), a elaboração do Mapa de Pessoal.

O planeamento deve incluir o respetivo Mapa de Pessoal e acompanhar a proposta de Orçamento Municipal (n.º 2, art.º 28º da LTFP).

O Mapa de Pessoal contém a indicação do número de postos de trabalho necessários para o cumprimento dos objetivos da organização, caracterizados em função das atividades e competências que o seu titular se destina a cumprir ou executar, ou do cargo, carreira e/ou categoria que lhes correspondam, e dentro de cada carreira e/ou categoria a área de formação académica ou profissional correspondente.

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.

O Mapa de Pessoal é assim aprovado pela entidade competente para a aprovação da proposta de orçamento (fazendo parte integrante deste), sendo afixado no órgão ou serviço e inserido em página eletrónica.

A estrutura do Mapa de Pessoal contempla as diversas modalidades de relação jurídica de emprego público previstas para o Município de Mesão Frio, não considerando as prestações de serviço:

- a) Contratos de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado;
- b) Comissão de serviço.

II) Nota explicativa da proposta de Mapa de Pessoal para 2018

O Mapa de Pessoal que se propõe para 2018 identifica o número de postos de trabalho e as atribuições dos recursos humanos necessários para assegurar a missão, os objetivos e as atividades do Município de Mesão Frio nesse período.

O Mapa de Pessoal para 2018, que ora se apresenta e submete à apreciação e aprovação dos órgãos autárquicos, designadamente, Câmara Municipal e órgão deliberativo municipal, 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.

Compreendendo a importância estratégica dos recursos humanos, gerir pessoas é muito mais do que garantir a execução das respetivas tarefas administrativas ou de operacionalização, configura antes uma forma de permitir concretizar uma verdadeira gestão previsional dos postos de trabalho e exercício das suas competências, visando a satisfação de necessidades de natureza pública e possibilitar à organização um funcionamento dotado de maior eficiência e eficácia.

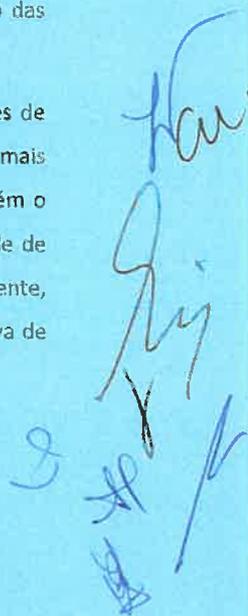
A presente proposta reflete a política de gestão de recursos humanos definida pelo Município de Mesão Frio para o período em que decorre a execução orçamental de 2018, numa perspetiva de avaliação dos impactos das saídas registadas nos últimos anos, resultantes dos constrangimentos introduzidos pelas sucessivas leis do Orçamento de Estado.

Na verdade a gestão dos recursos humanos na administração pública, e em particular na administração local, durante os últimos exercícios orçamentais, debateu-se com fortes restrições emergentes das diferentes Lei do Orçamento de Estado (LOE), secundadas pela publicação de outras medidas avulsas, impostas aos decisores públicos.

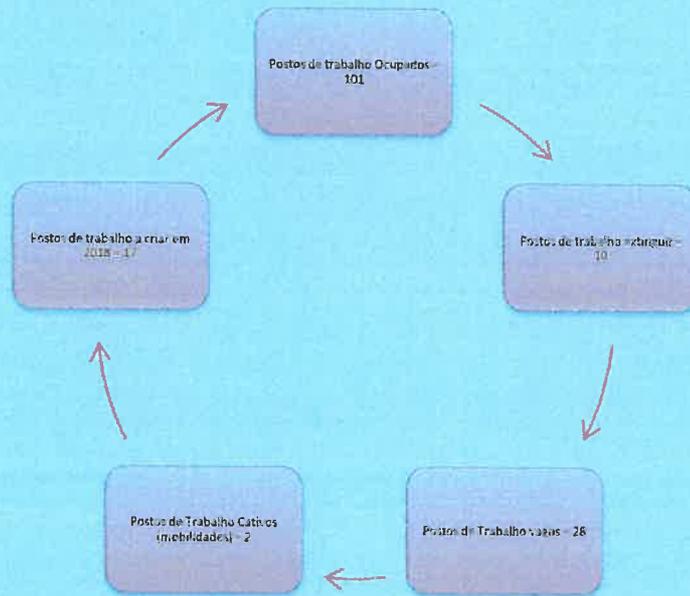
Contudo, os municípios por via legislativa são sucessivamente solicitados a intervir em áreas cada vez mais exigentes e de forma mais rigorosa, o que significa maiores desafios na tarefa de gestão dos seus recursos humanos, e a qualificação dos mesmos.

Importa dar continuidade às boas práticas administrativas e de gestão de pessoal que contrabalançam com as necessidades sentidas e permitam o desenvolvimento de uma política de gestão de recursos humanos integrada, sustentável e de reforço, com capacidade de resposta às necessidades urgentes identificadas, imprescindíveis para o funcionamento dos serviços, de modo a não se colocar em causa a prestação de serviços essenciais junto das populações, no respeito integral pelas regras orçamentais que se impõem.

Tratando-se de um documento previsional, o Mapa de Pessoal implica uma avaliação das reais possibilidades de recrutamento, programando-se a abertura dos procedimentos concursais necessários nas áreas operacionais mais deficitárias e em setores onde as dificuldades se fazem sentir com maior intensidade e premência, e também o recrutamento de recursos, alguns de maior qualificação. Recorre-se ainda à aplicação da figura da mobilidade de trabalhadores a operar na mesma carreira e categoria, entre outras unidades orgânicas, ou para órgão diferente, bem como à mobilidade intercarreiras, desde que preenchidos os requisitos legais do vínculo, numa perspetiva de instrumento de valorização profissional dos trabalhadores.



III) Resumo do Mapa de Pessoal 2018



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

Globalmente, o Mapa de Pessoal para 2018 apresenta os seguintes valores, cujas alterações refletiremos, de forma discriminada, por unidade orgânica, para melhor perceção.

A saber:

Gabinete de Apoio ao Presidente e Vereadores

Neste serviço, atento à consolidação da mobilidade no posto de trabalho da carreira/categoria de Assistente Técnico, procedeu-se à extinção do posto de trabalho de assistente operacional que se encontrava cativo por força do recurso ao uso do mecanismo da mobilidade na 1.ª ao Mapa de Pessoal de 2017.

As alterações propostas resume-se no quadro seguinte:

Carreira/categorias	Postos de trabalho ocupados	Postos de trabalho vazios	Postos de trabalho a criar	Postos de trabalho a extinguir
Assistente Operacional	-	-	-	-
Assistente Técnico	1	0	0	0

Serviço Municipal de Proteção Civil

Nesta unidade orgânica verificava-se, na proposta do Mapa de Pessoal para 2017, um posto de trabalho na carreira/categoria de Técnico Superior (área de Engenharia Florestal), posto que estava virtualmente cativo em virtude do uso do regime de mobilidade na categoria para outra entidade. Tendo-se verificado a consolidação definitiva da mobilidade da Técnica Superior Anita Isabel Ferreira da Costa Pinto, procedeu-se à extinção do posto de trabalho existente (cfr 1.ª alteração ao Mapa de Pessoal de 2017). As atribuições/atividades/competências do Serviço Municipal de Proteção Civil, serão, temporariamente, auxiliados na sua execução pelo Técnico Superior de Engenharia de Produção Agrícola, afeto à DACT.

Handwritten signatures and initials in blue ink.

As alterações propostas resume-se no quadro seguinte:

Carreira/categoria	Postos de trabalho ocupados	Postos de trabalho vagos	Postos de trabalho a criar	Postos de trabalho a extinguir
Técnico Superior	-	-	-	-

✦ Divisão Administrativa e Financeira

Nesta unidade orgânica flexível, liderada por titular de cargo de direção intermédia de 2.º grau, para o ano de 2018 propõe-se:

a) Carreira/Categoria de Técnico Superior

Manutenção de 4 posto de trabalho, 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, e a criação de dois novos lugares para as áreas de Turismo e Comunicação Social.

b) Carreira de Assistente Técnico

Manutenção de 11 postos de trabalho, na categoria de Assistente Técnico, sendo que 1 dos lugares se encontra preenchido através do mecanismo da mobilidade intercarreiras, ficando vago um lugar de Fiscal Municipal, a manutenção de 2 postos de trabalho categoria de Coordenador Técnico e a criação de um novo posto na mesma categoria e ainda a extinção de 2 postos de trabalho que se encontravam vagos no Mapa de Pessoal aprovado para o ano de 2017.

c) Carreira de Assistente Operacional

Nesta carreira/categoria encontram-se preenchidos 4 postos de trabalho, verifica-se a existência de 1 posto vago que será preenchido em virtude do resultado do Procedimento Concursal Comum de Recrutamento de 14 Assistentes Operacionais a decorrer neste Município, propondo-se ainda a criação de 1 novo posto.

As alterações propostas resume-se no quadro seguinte::

Carreira/categoria	Postos de trabalho ocupados	Postos de trabalho vagos	Postos de trabalho a criar	Postos de trabalho a extinguir
Técnico Superior	3	1	2	0
Assistente Técnico/Coordenador Técnico	2	0	1	0
Assistente Técnico/Assistente Técnico	11	2	0	2
Assistente Operacional/Assistente Operacional	4	1	1	0
Fiscal Municipal	0	1	0	0

✦ 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 2018 as seguintes alterações:

a) Carreira/Categoria de Técnico Superior

Manutenção de 4 postos de trabalho, sendo que nesta categoria verifica-se a ocupação de 1 posto de trabalho que se encontrava vago no Mapa de Pessoal aprovado para 2017, em virtude de o seu titular se encontrar em exercício de funções noutra Município mediante o mecanismo da cedência de interesse público e que cessou no passado mês de outubro. Propõe-se ainda a extinção do 1 posto de trabalho da área Ciências do Ambiente,

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature that appears to be 'Ncar' and several smaller initials.

por consolidação da mobilidade na categoria da Técnica Superior Ana Raquel Monteiro Pinto na ARS Norte e criação de um novo posto de trabalho na área de Engenharia do Ambiente e Território.

b) Carreira de Assistente Técnico

Na categoria de Assistente Técnico, propõe-se a extinção de 1 posto de trabalho dos 2 existentes como vagos no mapa de pessoal aprovado para 2017.

c) Carreira de Assistente Operacional

Nesta carreira/categoria encontram-se previstos 39 postos de trabalho, sendo 34 já se encontram preenchidos (1 temporariamente preenchido por mobilidade na categoria, proveniente de outro órgão ou serviço do trabalhador José maria Monteiro), 4 postos que serão preenchido em virtude do resultado do Procedimento Concursal Comum de Recrutamento de 14 Assistentes Operacionais a decorrer neste Município, propondo-se ainda a criação de 1 novo posto de trabalho. Na categoria de Encarregado Operacional plasmar-se-á a ocupação definitiva dos 3 postos existentes por força da consolidação da mobilidade dos seus titulares

As alterações propostas resume-se no quadro seguinte:

Carreira/categoria	Postos de trabalho ocupados	Postos de trabalho vagos	Postos de trabalho a criar	Postos de trabalho a extinguir
Técnico Superior	4	0	1	1
Assistente Técnico/Assistente Técnico	1	2	0	1
Assistente Operacional/Assistente Operacional	34	4	1	0

✚ Unidade 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 2018 as seguintes alterações:

a) Carreira/Categoria de Técnico Superior

Manutenção de 2 postos de trabalho e a criação de 4 novos postos de trabalho (História; Português/Francês; Ciências Históricas; Psicologia).

b) Carreira de Assistente Técnico

Na categoria de Assistente Técnico, propõe-se a extinção de 6 posto de trabalho que constavam como vagos no mapa de pessoal aprovado para 2017, em vigor na presente data.

c) Carreira de Assistente Operacional

Nesta carreira/categoria encontram-se previstos 34 postos de trabalho, sendo 25 já se encontram preenchidos, 9 postos que serão preenchido em virtude do resultado do Procedimento Concursal Comum de Recrutamento de 14 Assistentes Operacionais a decorrer neste Município, propondo-se ainda a criação de 7 novo postos de trabalho. 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
Técnico Superior	2	0	4	0
Assistente Técnico/Assistente Técnico	5	6	0	6
Assistente Operacional/Assistente Operacional	25	9	7	0

VII) NOTA DE APRECIÇÃO FINAL

A proposta de Mapa de Pessoal para 2018, 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.

Traduz igualmente um esforço do Município no sentido de reforçar as áreas operacionais mais deficitárias cuja sustentabilidade esteja posta em causa por manifesta falta de recursos, e simultaneamente, dotar os serviços de outros recursos de maior qualificação, para fazer face ao desempenho de tarefas relacionadas com a implementação e adequação de novas estruturas e dinâmicas internas exigidas legalmente, permitindo dessa forma ter capacidade de resposta para novos desafios e projetos municipais.

De referir ainda que a presente proposta aposta na adequação dos recursos humanos do Município fundamentada no interesse público, e por razões de economia, eficácia e eficiência dos serviços. Adoção do preenchimento dos postos de trabalho por via do recurso maioritariamente, ao vínculo jurídico de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

Atribuindo-se desse modo prioridade aos vínculos de natureza permanente, com evidente redução dos vínculos laborais de natureza precária, conforme vem acontecendo nos últimos anos.

Finalmente e nos termos do disposto na Lei nº 73/2013, de 03 de setembro e Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro, pretende-se assegurar a compatibilização das propostas concretas apresentadas em matéria de gestão de pessoal para 2018 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 aprovação do mapa de pessoal para 2018, que se anexa como parte integrante desta proposta e que o mesmo seja submetido à consideração da Exma. Assembleia Municipal nos termos da alínea ccc), do n.º 1, do artigo 33.º, da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro e alínea o), do n.º 1, do artigo 25.º da supracitada lei, conjugada com n.º 4, do artigo 29.º, da Lei nº 35/2014, de 20 de junho.

Mesão Frio, 04 de dezembro 2017

O Presidente da Câmara Municipal,



(Alberto Monteiro Pereira, Dr.)

