



Proposta

Município de Mesão Frio

CÂMARA MUNICIPAL

“Mapa de Pessoal 2019”

1) Nota justificativa do Mapa de Pessoal para 2019

A gestão integrada de recursos humanos na Administração Pública/Local é hoje fundamental para a obtenção de um melhor serviço público, necessariamente, prestado através do aumento dos índices de eficácia, eficiência e qualidade.

Nos termos do artigo 28.º e 29.º do Anexo I à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante designada de LTFP, o mapa de pessoal contém a indicação do número de postos de trabalho de que o órgão ou serviço carece para o desenvolvimento das respetivas atividades, caracterizadas em função da atribuição, competência ou atividade que o seu ocupante se destina a cumprir ou a executar, do cargo ou da carreira e categoria que lhes correspondam, incluindo o perfil de competências transversais complementado com as associadas às especificidades do posto de trabalho, de acordo com a missão, atribuições, objetivos fixados, competências das unidades orgânicas e dos recursos financeiros disponíveis da autarquia.

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, o Presidente da Câmara [alínea a), n.º 2 do art.º 27º da LTFP], a elaboração do Mapa de Pessoal, que deverá acompanhar a proposta de Orçamento Municipal, podendo no decurso do ano em que vigora ser revisto e alterado de acordo com as necessidades que venham a identificar-se, carecendo de autorização (n.º 2 e 3 art.º 28º da LTFP).

A estrutura do Mapa de Pessoal identificará/contabilizará os postos de trabalho preenchidos mediante contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, as comissões de serviço, as situações de mobilidade, os postos de trabalho vagos e os postos de trabalho que serão criados para fazer face às necessidades que, previsivelmente, ocorrerão em 2019.

O Mapa de Pessoal para 2019, 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.

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.

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.

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, o qual comparado com o Mapa de Pessoal aprovado para o ano de 2018, com as alterações introduzidas em 26 de fevereiro de 2018, apresenta as seguintes especificidades:

A saber:

✦ **Gabinete de Apoio ao Presidente e Vereadores**

Neste serviço, mantém-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.ª grau, para o ano de 2019, 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, e outro posto de trabalho de Técnico Superior da área de Ciências Históricas (Arquivo Municipal), anteriormente previsto na UDS e que por força do despacho de reafetação dos postos de trabalho, subscrito pelo Sr. Presidente da Câmara Municipal, datado de 03/09/2018, transitou para a DAF.

b) **Carreira de Assistente Técnico/Carreira de Fiscal Municipal**

Manutenção de 14 postos de trabalho, na Carreira de Assistente Técnico, 11 postos de trabalhos ocupados na categoria de Assistente Técnico, 3 postos de trabalho na categoria de Coordenador Técnico (2 ocupados e 1

vago) e a extinção de 1 posto de trabalho da Carreira de Fiscal Municipal, uma vez que o seu titular consolidou a mobilidade intercarreiras na Carreira/Categoria de Assistente Técnico.

c) Carreira de Assistente Operacional

Manutenção de 13 postos de trabalho na carreira/categoria de Assistente Operacional, sendo que 4 postos de trabalho se encontram ocupados por força do despacho de reafetação dos postos de trabalho, subscrito pelo Sr. Presidente da Câmara Municipal, datado de 03/09/2018 (transição de 3 postos de trabalho da UDS/DAF e 1 posto de trabalho da DACT/DAF), 1 posto de trabalho ocupado, ocorrido por transição da UDS – Centro Escolar/DAF, cfr despacho de 05/03/2018, 3 postos de trabalho ocupados em virtude do procedimento de regularização de vínculos precários e 1 posto de trabalho ocupado por via do procedimento concursal comum de recrutamento de 14 assistentes operacionais concluído em 2018, sendo que o remanescente de postos de trabalho já se encontravam ocupados previamente por procedimentos anteriores.

d) Carreiras não Revistas

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

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	Total
Chefe de Divisão	1	0	0	0	1
Técnico Superior	6	1	0	0	7
Assistente Técnico/Coordenador Técnico	2	1	0	0	3
Assistente Técnico/Assistente Técnico	11	0	0	0	11
Assistente Operacional/Assistente Operacional	13	0	0	0	13
Técnico de Informática	1	0	0	0	1
Fiscal Municipal	0	1	0	1	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 2019 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 mantém-se vago.

Handwritten signatures and initials:
- Top right: A large signature.
- Middle right: 'cur' with a checkmark.
- Bottom right: 'W' with a checkmark.
- Far right: A large signature.
- Bottom right: '87' and another signature.

b) Carreira de Assistente Técnico

Na carreira de Assistente Técnico, mantém-se 2 postos de trabalho ocupados na categoria de Coordenador Técnico, 1 ocupado e 1 vago, na categoria de assistente técnico.

c) Carreira de Assistente Operacional

Na carreira de assistente operacional verifica-se a manutenção de 46 postos de trabalho. Do total apurado, constata-se que 3 postos de trabalho ocupados dizem respeito à categoria de Encarregado Operacional e 38 à categoria de Assistente Operacional. Na categoria de assistente operacional há ainda a verificar a vacatura de 5 postos de trabalho, propondo-se, atento à necessidade na área de serviços gerais da divisão, a criação de 2 novos postos de trabalho.

d) Careiras não revistas (Fiscal de Obras/Fiscal Municipal)

Neste caso mantém-se 1 posto de trabalho ocupado na carreira de Fiscal de Obras e 1 posto de trabalho ocupado na carreira de Fiscal de Municipal.

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	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	0	2
Assistente Operacional/Encarregado Operacional	3	0	0	0	3
Assistente Operacional/Assistente Operacional	38	5	2	0	45
Fiscal de Obras	1	0	0	0	1
Fiscal Municipal	1	0	0	0	1

↓ 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 2019 as seguintes alterações:

e) Carreira de Técnico Superior

Nesta carreira prevê-se a manutenção de 5 postos de trabalho, (3 ocupados e 2 vagos), propondo-se a criação de 1 novo posto de trabalho na área de Educação Física.

f) Carreira de Assistente Técnico

Manutenção dos 5 postos de trabalho existentes na categoria de assistente técnico.

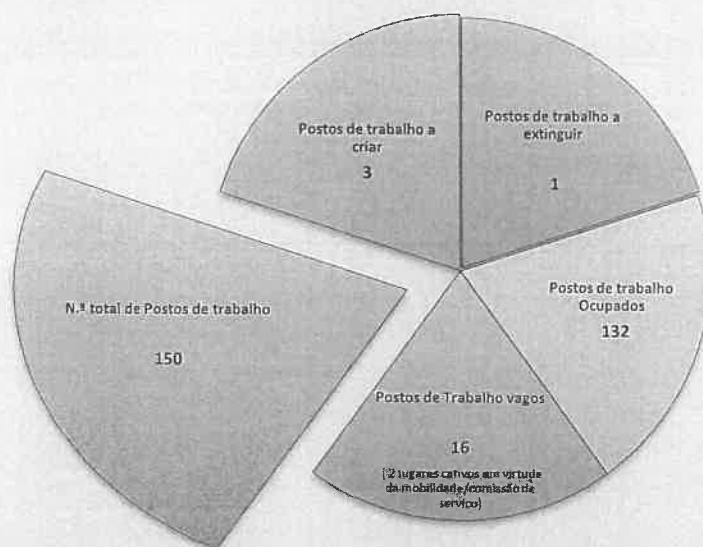
g) Carreira de Assistente Operacional

Nesta carreira/categoria encontram-se previstos 42 postos de trabalho, sendo que se encontram ocupados 39 postos de trabalho e 3 postos vagos.

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	3	2	1	0	6
Assistente Técnico/Assistente Técnico	5	0	0	0	5
Assistente Operacional/Assistente Operacional	39	3	0	0	42

III) Resumo do Mapa de Pessoal 2019



IV) NOTA DE APRECIÇÃO FINAL

A proposta de Mapa de Pessoal para 2019, 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.

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 14 assistentes operacionais concluído no ano de 2018, com evidente redução dos

[Handwritten signatures and initials]

vínculos laborais de natureza precária, como foi o caso do procedimento de regularização de vínculos precários de 21 postos de trabalho, 5 na carreira de Técnico Superior e 16 na carreira/categoria de assistente operacional.

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 2019 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:

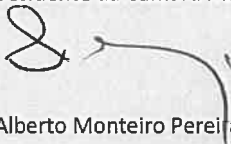
- a) As regras de equilíbrio orçamental;
- b) O respeito pelos limites de endividamento;
- c) Demais obrigações de sustentabilidade das finanças locais.

Assim, face ao exposto propõe-se:

A análise do mapa de pessoal para 2019, 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, 26 de outubro de 2018

O Presidente da Câmara Municipal,



(Alberto Monteiro Pereira, Dr.)