



Proposta

Município de Mesão Frio

CÂMARA MUNICIPAL

**“Mapa de Pessoal 2021”****I) Nota justificativa do Mapa de Pessoal aprovado para o 2021**

A continuidade do serviço público, as atribuições e as competências das pessoas coletivas públicas não conhecem, em regra, significativas alterações, pelo que poder-se-á presumir que, também em regra as funções próprias permanentes a levar a efeito por cada serviço não conhecerão anualmente significativas alterações. Contudo no quadro da *potestas organizatoria* constitucionalmente reconhecida aos serviços públicos, faz incorrer os mesmos no dever de permanente adaptabilidade às exigências que a prossecução do interesse público lhes coloca, impondo-lhes que ajustem a sua estrutura em função dos objetivos que se pretende alcançar e dos recursos financeiros disponíveis.

Nesse pressuposto o Município de Mesão Frio só concretizará a sua estratégia e alcançará os objetivos consagrados no plano anual de atividades e investimentos, se estiver dotado da força de trabalho necessária, que constitui parte essencial para alcançar os mesmos. Compreendendo a importância estratégica dos recursos humanos, fazer hoje gestão de pessoas não significa garantir tarefas administrativas, significa fazer uma verdadeira gestão previsional dos postos de trabalho e das competências, que, aliada a uma organização mais eficaz do tempo e do trabalho, permita à organização funcionar com eficiência e eficácia e, ao mesmo tempo, valorizar as pessoas que nela trabalham, criando oportunidades para as motivações e desenvolvimento individual.

Contudo e por outro lado, aos municípios vem 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.

A gestão dos recursos humanos apresenta-se assim na estrutura da atividade administrativa como um alicerce fundamental no alcance dos objetivos a que se propõe a entidade empregadora pública, manifestando-se através do Mapa Pessoal.

O mapa de pessoal apresenta-se como documento enunciador da estratégia ao nível dos recursos humanos, representa e incorpora a previsão do pessoal que se estima ser necessário naquele ano para a prossecução das atribuições e atividades de cada serviço público, enunciando os postos de trabalho que são previsivelmente necessários para esse efeito, os quais devem ser referenciados em função dos objetivos a alcançar através de cada um dos mesmos, perfil e competências necessários à sua execução, do cargo ou categoria que lhe correspondam e ainda habilitações necessárias para o seu desempenho.

Em função dos objetivos a alcançar e dos recursos financeiros disponíveis, a planificação das atividades a desenvolver por cada serviço deve ser acompanhada pela indicação dos postos de trabalho necessários ao

desempenho de tais atividades, sejam elas de natureza permanente ou temporária. Assim a 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).

O Mapa de Pessoal para 2021, 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.

## 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 2020, com as alterações introduzidas e aprovadas em sede de reunião de Câmara e sessão de Assembleia Municipal realizadas respetivamente em 03 e 25 de setembro, 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, mobilidade na categoria em outro órgão ou serviço, prorrogada até 31/12/2020 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 2021, 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**

Neste ponto ressalva-se a inexistência de alterações na categoria de coordenador técnico mantendo-se os 3 postos de trabalho previstos. Relativamente à categoria assistente técnico, mantém-se 14 postos de trabalhos ocupados, sendo que 4 desses postos de trabalho se encontram ocupados por trabalhadores em situação de mobilidade intercarreiras. Atento a transição de uma trabalhadora da UEDS para a DAF assim como para colmatar outras necessidades nos serviços gerais da Divisão será necessária a criação de 4 postos de trabalho.

**c) Carreira de Assistente Operacional**

Manutenção de 12 postos de trabalho na carreira/categoria de Assistente Operacional, sendo que 4 postos de trabalho se encontram vagos por força do mecanismo da mobilidade intercarreiras, autorizadas por despacho do Sr. Presidente da Câmara Municipal de 27 de julho e 30 de outubro. Contudo atendendo às necessidades dos serviços gerais da Divisão propõe-se a criação de 1 posto de trabalho.

**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
Coordenador Técnico	3	0	0	0	3
Assistente Técnico	14	0	4	0	18
Assistente Operacional	8	4	1	0	13
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 2021 as seguintes alterações:

**a) Carreira de Técnico Superior/Chefe de Divisão**

Na carreira de Técnico Superior mantém-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 prorrogada a 31/12/2020. No que diz respeito ao Chefe de Divisão o posto mantém-se vago.

**b) Carreira de Assistente Técnico**

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

**c) Carreira de Assistente Operacional**

Do total apurado nesta carreira pluricategorial, constata-se que 3 postos de trabalho ocupados dizem respeito à categoria de Encarregado Operacional. Na categoria de assistente operacional constata-se a ocupação de 33 postos de trabalho e 2 posto vagos, sendo que um deles se encontra vago por força do seu titular se encontrar em

cedência de interesse público em empresa intermunicipal. Atento às necessidades na área de serviços gerais da divisão, propõe-se a criação de 2 novos postos de trabalho, perfazendo um total de 37 postos de trabalho na categoria.

**d) Carreiras não revistas (Fiscal de Obras/Fiscal Municipal)**

No caso das carreiras não revistas pertencentes a esta divisão orgânica 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
Chefe de Divisão	0	1	0	0
Técnico Superior	4	1	0	0
Coordenador Técnico	2	0	0	0
Assistente Técnico	1	0	0	0
Encarregado Operacional	3	0	0	0
Assistente Operacional	33	2	2	0
Fiscal de Obras	1	0	0	0
Fiscal Municipal	1	0	0	0

**📌 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 2021 as seguintes alterações:

**a) Carreira de Técnico Superior**

No universo total dos postos de trabalho existentes nesta carreira (7 postos), prevê-se a manutenção de 6 postos de trabalho ocupados, sendo que dois dele se dão por força da mobilidade intercarreiras e 1 posto de trabalho vago.

**b) Carreira de Assistente Técnico**

Na carreira/categoria de Assistente Técnico propõe-se a manutenção dos 5 postos de trabalho e, atento ao colmatar das necessidades nos serviços gerais da Divisão, será necessária a criação de 2 postos de trabalho.

**c) Carreira de Assistente Operacional**

Do universo de 45 postos de trabalho existentes com a 1.ª alteração ao Mapa de Pessoal de 2020, propõe-se para o ano económico de 2021 a seguinte distribuição de postos de trabalho:

- 43 Postos de trabalho ocupados;
- 2 Postos de trabalho vagos;
- 2 Postos de trabalho a criar.

*[Handwritten signatures and initials in blue ink]*



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	6	1	0	0
Assistente Técnico	5	0	2	0
Assistente Operacional	43	2	2	0

### III) Quadro de 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 setoriais relativos às diversas áreas a descentralizar da administração direta e indireta do estado, os quais estabelecem as disposições transitórias, adequadas à gestão do procedimento de transferência em causa.

Nesse sentido, com a aprovação do Mapa de Pessoal para o ano de 2020 foram acautelados os postos de trabalho em número suficiente para acomodar os trabalhadores que com a entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 21/2019, de 30 de janeiro (transferência de competências na área da educação), Despacho n.º 203-A/2020, de 07 de janeiro, e Decreto-Lei n.º 23/2019, de 30 de janeiro (transferência de competências na área da saúde).

Atento à execução daquelas competências pelo município, importa por ora verter para o Mapa de Pessoal para 2021 as alterações necessárias nas áreas objeto das transferências de competências.

#### Educação – DL n.º 21/2019, de 30 de janeiro, na sua redação atual (Agrupamento de Escolas Prof. António da Natividade)

##### a) Carreira de Assistente Técnico

Do universo de 10 postos de trabalho existentes nesta carreira, propõe-se para o ano económico de 2021 a seguinte distribuição de postos de trabalho:

- 1 posto de trabalho a criar na carreira de Técnico Superior, na área de Secretariado e Administração;
- 2 Postos de trabalho ocupados na categoria de Coordenador Técnico;
- 6 Postos de trabalho ocupados na categoria de Assistente Técnico, sendo que 2 deles se encontram ocupados por força do mecanismo da mobilidade intercarreiras;
- 2 Postos de trabalho vagos na categoria de Assistente Técnico em virtude de os seus titulares se encontrarem em mobilidade na categoria (1) e mobilidade intercategorias (1).

##### b) Carreira de Assistente Operacional

Do universo de 31 postos de trabalho existentes nesta carreira, propõe-se para o ano económico de 2021 a seguinte distribuição de postos de trabalho:

- 1 Posto de trabalho ocupado na categoria de Encarregado Operacional;
- 28 Postos de trabalho ocupados na categoria de Assistente Operacional;

- 3 Postos de trabalho vagos na categoria de Assistente Operacional, sendo que 2 deles se devem ao facto de os seus titulares se encontrarem em mobilidade intercarreiras;
- 1 Posto de trabalho a extinguir.

As alterações propostas totalizam assim para esta categoria um total de 30 postos de trabalho efetivos, resumindo-se no quadro seguinte:

Área da Educação				
Carreira/categoria	Postos de trabalho ocupados	Postos de trabalho vagos	Postos de trabalho a criar	Postos de trabalho a extinguir
Coordenador Técnico	2	0	0	0
Assistente Técnico	6	2	0	0
Encarregado Operacional	1	0	0	0
Assistente Operacional	28	3	0	1

#### Saúde – DL n.º 23/2019, de 30 de janeiro (Centro de Saúde)

##### a) Carreira de Assistente Operacional

Para a carreira/categoria de Assistente Operacional, propõe-se para o ano económico de 2021 a seguinte distribuição de postos de trabalho:

- 2 Postos de trabalho ocupados na categoria de Assistente Operacional;
- 3 Posto de trabalho vagos;
- 3 Postos de trabalho a criar atendendo as necessidades de reforço das equipas operacionais no âmbito da limpeza e higienização de espaços.

As alterações propostas totalizam assim para esta categoria um total de 8 postos de trabalho efetivos, resumindo-se no quadro seguinte:

Área da Saúde				
Carreira/categoria	Postos de trabalho ocupados	Postos de trabalho vagos	Postos de trabalho a criar	Postos de trabalho a extinguir
Assistente Operacional	2	3	3	0

#### Ação Social – DL n.º 55/2020, de 12 de agosto

O reforço da autonomia local prevê não só a descentralização de competências da administração direta e indireta do Estado para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais, mas também a possibilidade de se proceder à redistribuição de competências entre a administração autárquica, fortalecendo o papel das autarquias locais e possibilitando uma maior adequação dos serviços prestados à população, o que se traduz num melhor atendimento e numa resposta mais eficaz aos cidadãos, em especial aos mais vulneráveis socialmente.

No caso em concreto os trabalhadores que transitarão com o Mapa de Pessoal do Município de Mesão Frio, decorrente da aceitação da transferência de competências na área da Ação Social, promovida pelo Decreto-Lei n.º



55/2020, de 12 de agosto serão os que exercem funções relacionadas com serviços de atendimento, acompanhamento e apoios sociais e Acordos de inserção que integram o Instituto de Segurança Social, IP.

**a) Carreira de Técnico Superior**

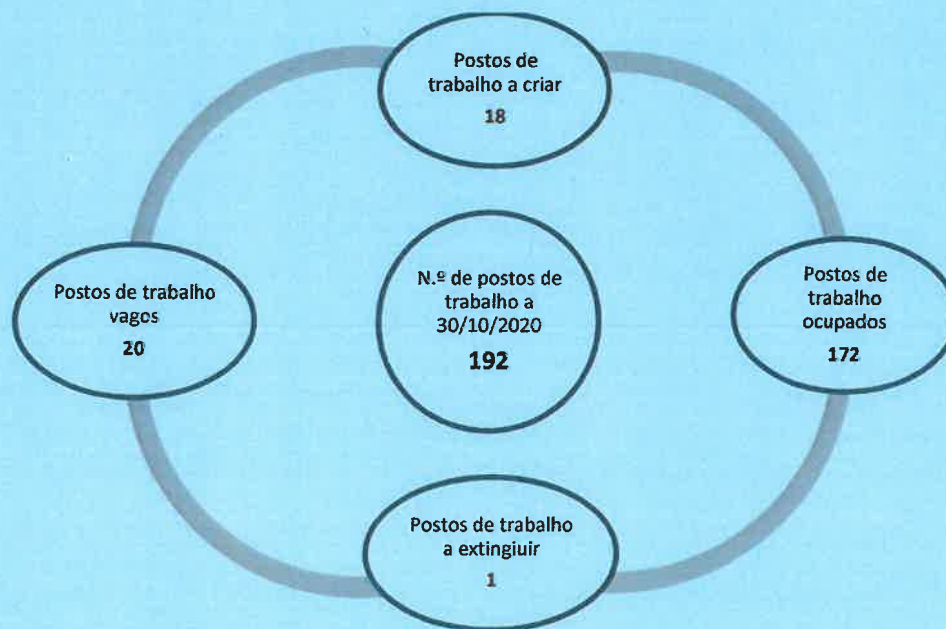
Para a carreira em apreço, propõe-se para o ano económico de 2021 a criação de 2 postos de trabalho.

**b) Carreira de Assistente Operacional**

Para a carreira/categoria de Assistente Operacional, propõe-se para o ano económico de 2021 a criação de 1 posto de trabalho.

Área da Saúde				
Carreira	Postos de trabalho ocupados	Postos de trabalho vagos	Postos de trabalho a criar	Postos de trabalho a extinguir
Técnico Superior	0	0	2	0
Assistente Operacional	0	0	1	0

**IV) Resumo do Mapa de Pessoal 2021**



*Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the top right and several smaller ones below it.*

#### IV. NOTA DE APRECIÇÃO FINAL

O Mapa de Pessoal em apreço visa demonstrar o reforço de uma política de investimento assente na qualidade e estabilidade do emprego, gerado pelo próprio universo municipal, a qual se alicerça numa estratégia de gestão de pessoas direcionada e ajustada às necessidades dos trabalhadores e respetivos serviços.

Investimos no desenvolvimento de competências dos trabalhadores e dos dirigentes, nomeadamente, implementando um plano de formação e desenvolvimento profissional que alinha as capacidades individuais com os objetivos organizacionais e, simultaneamente, incentiva à criatividade, a abertura ao risco e à inovação. Paralelamente, apostamos em ferramentas e sistemas informáticos que nos permitem uma gestão otimizada e sistémica dos serviços e que contribui para a promoção de uma cultura de trabalho de excelência.

Visamos valorizar os trabalhadores do Município e potenciar o valor do seu trabalho, no sentido de prestarem serviços de qualidade aos munícipes respondendo eficazmente às suas necessidades, e concomitantemente, contribuir para a sua realização pessoal e profissional, proporcionando-se novas oportunidades de mobilidade intercarreiras/intercategorias como forma de reconhecimento das suas ideias e os seus contributos, recorrendo ao recrutamento externo apenas quando necessário e imprescindível. Pretende-se com este modelo de gestão promover o trabalho em rede e incentivar a participação ativa, de todos os trabalhadores, envolvendo-os no melhor funcionamento dos serviços, bem, como, fazer face à média da idade dos trabalhadores do município e as previsíveis aposentações, assegurando o efetivo necessário.

Em síntese, no Mapa de Pessoal que se propõe para 2021 foram consideradas as seguintes variáveis:

- Atualização dos postos de trabalho resultantes da integração de trabalhadores oriundos do acionamento de reservas internas de recrutamento assim como da adequação das mobilidades constituídas e em vigor à data.
- Necessidades de recursos humanos identificadas pelos serviços, não só para reforço das equipas e substituição dos trabalhadores que têm saído, mas também para fazer face aos novos desafios que se colocam no próximo ano.
- Descentralização de competências para o Município de Mesão Frio, nomeadamente nas áreas da educação, saúde e ação social.
- Pedidos de mobilidade intercarreiras, intercategorias ou na categoria conciliando, as necessidades de recursos humanos deste Município com a valorização profissional dos seus trabalhadores, permitindo que os mesmos ascendam a carreira superior.

O atingir dos objetivos ora propostos é assegurado, nos termos do disposto na Lei n.º 73/2013, de 03 de setembro, na sua redação atual, mediante a compatibilização das mesmas com 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:**

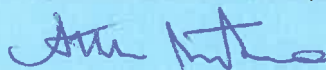
A análise do mapa de pessoal para 2021, que se anexa como parte integrante desta proposta e que o mesmo seja



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, ambas na sua redação atual.

Mesão Frio, 30 de outubro de 2020

O Presidente da Câmara Municipal,



(Alberto Monteiro Pereira, Dr.)

