



Proposta

Município de Mesão Frio

Câmara Municipal

“Mapa de Pessoal 2022”

1) Nota justificativa do Mapa de Pessoal aprovado para o 2022

O Mapa de Pessoal constitui 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 racionalidade e transversalidade.

A sua elaboração deriva da aplicação dos artigos 28.º e 29.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, doravante designada por LTFP, que em matéria de planeamento e gestão dos Recursos Humanos, determina que *“os órgãos e serviços preveem anualmente o respetivo mapa de pessoal, tendo em conta as atividades, de natureza permanente ou temporária, a desenvolver durante a sua execução”*.

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.

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.

A estrutura do mapa de pessoal para o ano de 2022 contempla 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, pela sua natureza as prestações de serviço.

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, aliada à motivação e valorização dos trabalhadores.

Os trabalhadores são um recurso primordial do Município de Mesão Frio, pelo que a sua capacitação e valorização bem como a garantia de uma situação contratual estável são aspetos prioritários. Reforça-se uma política de investimento, assente na qualidade e estabilidade do emprego, gerado pelo universo municipal, alicerçado numa estratégia de gestão de pessoas, direcionada e ajustada as necessidades dos trabalhadores e dos serviços.

As necessidades identificadas espelham a escassez de recursos humanos e os postos de trabalho de que determinados serviços carecem para o exercício das atribuições nas diversas áreas de intervenção da atividade municipal, assegurando assim o cumprimento das atribuições do Município para com a Comunidade.

A proposta de Mapa de Pessoal para 2022 é pautada por critérios de eficiência, eficácia e agilidade na gestão de recursos humanos, conjugada com o cumprimento das regras orçamentais em matéria de gestão de pessoal e determinam, no que respeita ao preenchimento de novos postos de trabalho, bem como dos que possam ficar vagos durante o ano de 2022, que o respetivo recrutamento possa ocorrer de entre candidatos com ou sem vínculo de emprego público ou com vínculo de emprego público a termo, ou através de mobilidade, na categoria ou intercarreiras e intercategorias.

Contudo e por outro lado, os municípios vêm sendo, sucessivamente solicitados a intervir em áreas cada vez mais vastas, exigentes e de forma mais rigorosa, o que se traduz em maiores desafios na gestão dos seus recursos humanos e a qualificação. Esta exigência conduz-nos a implementação de boas práticas administrativas e de gestão de pessoal que contrabalancem com as necessidades sentidas e permitam o desenvolvimento de uma política de gestão de recursos humanos integrada, sustentável e com capacidade de resposta às necessidades identificadas.

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

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
Assistente Técnico	1	0	0	0

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. Esse trabalhador esteve em situação de mobilidade na categoria, na CIMDOURO, desde setembro de 2018 terminando em 31 de dezembro, próximo. O término da mobilidade implicará o seu regresso ao serviço da autarquia, a 01/01/2022 e determinará, ainda, o retomar do exercício das funções relacionadas com o Serviço Municipal de Proteção Civil.

Divisão Administrativa e Financeira

Nesta unidade orgânica flexível, liderada por titular de cargo de direção intermédia de 2.ª grau (Chefe de Divisão), para o ano de 2022, propõe-se:

a) **Carreira de Técnico Superior**

Nesta carreira unicategorial de grau 3 de complexidade funcional propõe-se a manutenção de 7 postos de trabalho na carreira de Técnico Superior, sendo que 2 destes, (Gestão de Empresas e Sociologia), se mantêm-

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

vagos por motivo de os seus titulares se encontrarem, um no exercício de funções de dirigente (Chefe de Divisão) e outro no Gabinete de Apoio ao Presidente (adjunto do GAP).

b) Carreira de Assistente Técnico

Nesta carreira pluricategorial de grau 2 de complexidade funcional, propomos para a categoria de Coordenador Técnico a manutenção de 3 postos de trabalho, 2 ocupados e 1 vago em virtude de o seu titular se encontrar em Comissão Extraordinária de Serviço Público (Eleito Local). Para a categoria de Assistente Técnico, propomos a manutenção de 17 postos de trabalho, evidenciando, contudo, que 3 destes se encontram ocupados por motivo de mobilidade intercarreiras, encetado em 03 de maio de 2021 e 1 posto vago por falecimento do seu titular. Atento às necessidades demonstradas pelos serviços será ainda necessário a criação de 2 novos postos de trabalho.

c) Carreira de Assistente Operacional

Nesta carreira pluricategorial de grau 1 de complexidade funcional, na categoria de Assistente Operacional verificamos a existência de 13 postos de trabalho, 8 ocupados e 5 vagos. Dos postos de trabalho ocupados, 3 dizem respeito à transição de 2 trabalhadores vindos da Unidade de Educação e Desenvolvimento Social e 1 trabalhador da Divisão de Administração e Conservação do Território. No que diz respeito aos postos de trabalho vagos, 3 encontram-se cativos por força dos seus titulares se encontrarem em mobilidade intercarreiras desde 03 de maio de 2021 e 2 postos de trabalho dependerem da conclusão de um procedimento concursal que está a decorrer. Atento às necessidades demonstradas pelos serviços será ainda necessário a criação de 1 novo 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 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	5	2	0	0
Assistente Técnico/Coordenador Técnico	2	1	0	0
Assistente Técnico/Assistente Técnico	17	1	2	0
Assistente Operacional/Assistente Operacional	8	5	1	0
Técnico de Informática	1	0	0	0

Divisão de Administração e Conservação do Território

Nesta unidade orgânica flexível, sem ocupação do cargo de dirigente intermédio (Chefe de Divisão), 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 2022 as seguintes alterações:

a) Carreira de Técnico Superior

Nesta carreira unicategorial de grau 3 de complexidade funcional 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, iniciada em 01/09/2018, que vai cessar em 31 de dezembro, próximo.

b) Carreira de Assistente Técnico

Nesta carreira pluricategorial de grau 2 de complexidade funcional, propõe-se na categoria de Coordenador Técnico a manutenção de 2 postos de trabalho ocupados. Na categoria de Assistente Técnico mantém-se 1 lugar ocupado.

c) Carreira de Assistente Operacional

Nesta carreira pluricategorial de grau 1 de complexidade funcional, na categoria de Assistente Operacional verificamos a existência de 37 postos de trabalho, 27 ocupados e 10 vagos. Dos postos trabalho vagos, 1 posto encontra-se cativo, por o seu titular se encontrar em cedência de interesse público em empresa intermunicipal desde 01 de janeiro de 2020, um outro, cativo por o seu titular estar em Licença sem Remuneração, 4 postos vagos, por aposentação dos seus titulares, 1 posto vago, por transição do seu titular para Divisão Administrativa e Financeira e 3 a aguardarem a conclusão de um procedimento concursal que está a decorrer. Não obstante, e por forma a colmatar a saída de trabalhadores para aposentação, será necessário a criação de 3 novos postos de trabalho nesta categoria. Para a categoria de Encarregado Operacional propomos, para além da manutenção de 3 postos de trabalho, e atendendo às exigências no que diz respeito ao cumprimento das obrigações, competências e atribuições da autarquia junto da comunidade, a criação de mais um posto de trabalho na categoria de Encarregado Operacional e outro posto na categoria de Encarregado Geral.

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

A reforma das carreiras na Administração Pública em 2008, identificou e extinguiu diversas carreiras e categorias e os trabalhadores que as ocupavam transitaram para as novas carreiras criadas, de técnico superior, assistente técnico e assistente operacional. Verificou-se, no entanto, a existência de carreiras e categorias que, pelos seus conteúdos funcionais e formação específica não permitiam a transição dos seus trabalhadores para as referidas carreiras gerais, tendo sido remetida a decisão sobre a sua revisão ou subsistência para uma fase posterior, o que no caso das carreiras da área da fiscalização, veio a ocorrer com a publicação e entrada em vigor do DL n.º 114/2019, de 20 de agosto. Este diploma 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 adjetivadas.

Atento às disposições legais mencionadas e tendo por base o mapa de pessoal ainda em vigor, verifica-se a existência de 1 trabalhador na Carreira especial de Fiscal e 1 trabalhador na carreira subsistente de Fiscal de Obras.

Nesse pressuposto propomos para o ano económico de 2022, a manutenção de 1 posto de trabalho na carreira especial de Fiscal, assim como a criação de um novo posto de trabalho, atendendo às necessidades demonstradas naquela área. Na carreira subsistente de fiscal de obras, propõe-se a manutenção de 1 posto 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	4	1	0	0
Assistente Técnico/Coordenador Técnico	2	0	0	0
Assistente Técnico/Assistente Técnico	1	0	0	0
Assistente Operacional/Encarregado Geral	0	0	1	0
Assistente Operacional/Encarregado Operacional	3	0	1	0
Assistente Operacional/Assistente Operacional	27	10	3	0
Fiscal	1	0	1	0
Fiscal de Obras	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 2022 as seguintes alterações:

a) Carreira de Técnico Superior

Nesta carreira unicategorial de grau 3 de complexidade funcional, propõe-se a manutenção de 7 postos de trabalho, sendo que um deles se encontra preenchido mediante o mecanismo de mobilidade intercarreiras (Educação Física) e 1 vago (Psicologia) em virtude de o seu titular se encontrar a desempenhar funções no Gabinete de Apoio ao Presidente (secretária do GAP).

b) Carreira de Assistente Técnico

Nesta carreira pluricategorial de grau 2 de complexidade funcional, dos 7 postos de trabalho existentes propõe-se a manutenção de 6 postos de trabalho ocupados (2 por força da mobilidade intercarreiras encetada em 03 de maio de 2021 e 1 relativo a trabalhador que se encontra em regime de mobilidade no Juízo de Proximidade de Mesão Frio) e a extinção de 1 posto de trabalho vago por transição do seu titular para Divisão Administrativa e Financeira.

c) Carreira de Assistente Operacional

Nesta carreira pluricategorial de grau 1 de complexidade funcional, encontram-se previstos 47 postos de trabalho, dos quais 37 postos de trabalho e 10 posto de trabalho vagos. Dos postos de trabalho vagos, 3 encontram-se cativos por motivo de os seus titulares se encontrarem em mobilidade intercarreiras, 2 postos por transição dos seus titulares para a Divisão Administrativa e Financeira, 1 posto por o seu titular se encontrar em Licença sem Remuneração e 4 para ocupação em resultado do procedimento concursal em curso. Atento ao apuramento das necessidades efetuadas à unidade orgânica, propõe-se a criação de 3 postos de trabalho nesta carreira/categoria profissional.

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/Assistente Técnico	6	1	0	1
Assistente Operacional/Assistente Operacional	37	10	3	0

III) Quadro da Transferência de Competências

Com a publicação da Lei n.º 50/2018, de 20 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 os anos de 2020 e 2021 foram acautelados os postos de trabalho 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, Decreto-Lei n.º 23/2019, de 30 de janeiro (transferência de competências na área da saúde) e o Decreto-Lei n.º 55/2020, de 12 de agosto, (transferência de competências na área da ação social), transitariam para alçada da autarquia.

Assim para a execução daquelas competências pelo município, importa por ora verter para o Mapa de Pessoal para 2022 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 Técnico Superior

Nesta carreira unicategorial de grau 3 de complexidade funcional propõe-se a manutenção de 1 posto de trabalho. A ocupação deste posto de trabalho ocorre por recurso à mobilidade intercarreiras do seu titular, encetada em 02 de agosto de 2021.

b) Carreira de Assistente Técnico

Nesta carreira pluricategorial de grau 2 de complexidade funcional, propõe-se para categoria de Coordenador Técnico, dos 2 postos de trabalho existentes, a manutenção de 1 posto de trabalho ocupado e 1 posto a extinguir por força da aposentação do seu titular. Para a categoria de Assistente Técnico, propõe-se de entre os 8 postos de trabalho existentes, a manutenção de 5 postos de trabalho ocupados e 3 postos de trabalho vagos (1 posto vago em virtude de o seu titular se encontrar em situação de mobilidade intercarreiras) e a extinção de 2 postos de trabalho em virtude dos seus titulares terem consolidado as suas mobilidades (1 na categoria de Coordenador Técnico, no mesmo órgão ou serviço e outro no Ministério da Saúde – Unidade de Saúde Familiar de Mesão Frio).

c) Carreira de Assistente Operacional

Do universo de 31 postos de trabalho existentes nesta carreira pluricategorial de grau 1 de complexidade funcional, propõe-se na categoria de Encarregado Operacional, a manutenção de 1 posto de trabalho ocupado. Para a categoria de Assistente Operacional dos 30 postos de trabalho existentes, propõe-se a manutenção de 26 postos de trabalho ocupados, 6 postos vagos (3 por aposentação e 1 por mobilidade na categoria encetada em 01/10/2021, para DRAPN – Direção Regional de Agricultura e Pescas do Norte e 2 postos de trabalho por consolidação da mobilidade intercarreiras na carreira/categoria de assistente técnico). Dos 6 lugares vagos identificados, 2 já se encontram ocupados por transição de dois trabalhadores que inicialmente seriam afetos à área da saúde, com a transferência de competências. Não obstante e atento às especificidades das funções exercidas por aqueles trabalhadores no AEPAN, será necessário a criação de dois novos postos de trabalho na categoria.

Área da Educação				
Carreira/categoria	Postos de trabalho ocupados	Postos de trabalho vagos	Postos de trabalho a criar	Postos de trabalho a extinguir
Técnico Superior	1	0	0	0
Coordenador Técnico	1	1	0	1
Assistente Técnico	5	3	0	2
Encarregado Operacional	1	0	0	0
Assistente Operacional	26	4	2	0

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

O acesso aos cuidados de saúde é um direito constitucionalmente consagrado, sendo também considerado um importante investimento social, em que se devem ter em conta os princípios da universalidade e da equidade. A aceitação da transferência da competência nesta área, faz recair sobre municípios, a gestão dos trabalhadores inseridos na carreira de assistente operacional das unidades funcionais dos ACES que integram o SNS, reportando-nos, no caso em concreto, à Unidade de Saúde Familiar de Mesão Frio.

a) Carreira de Assistente Operacional

Para a carreira/categoria de Assistente Operacional, propõe-se para o ano económico de 2022 a seguinte distribuição de postos de trabalho:

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	0	8	0	0

4. 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 para 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.

Atendendo a que se prevê que a efetivação da transferência de competências ocorrerá a partir de 01 de abril de 2022, propõe-se:

a) **Carreira de Técnico Superior**

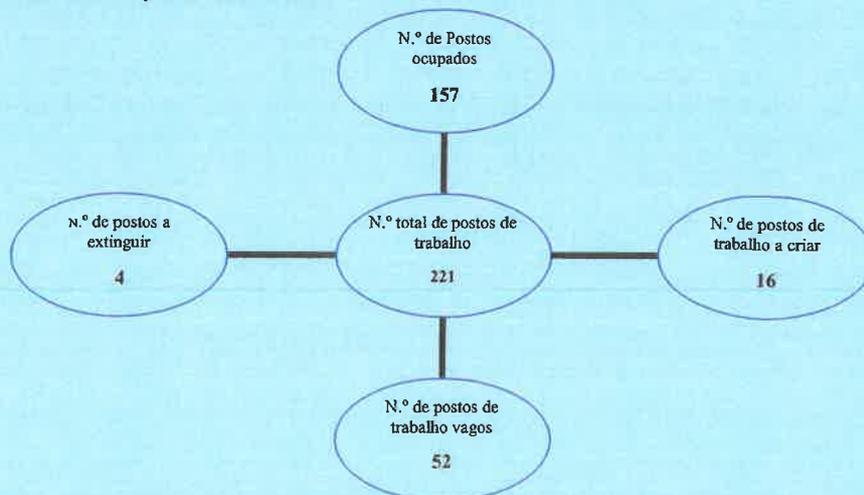
Nesta carreira unicategorial de grau 3 de complexidade funcional e atendendo às matérias que serão desenvolvidas pelos trabalhadores afetos a este serviço, propomos a manutenção de 2 postos de trabalho na área de Serviço Social e a criação de 1 posto de trabalho na área de Psicologia.

b) **Carreira de Assistente Operacional**

Nesta carreira pluricategorial de grau 1 de complexidade funcional, propomos a manutenção de 1 posto de trabalho e a criação de um novo 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	2	1	0
Assistente Operacional	0	1	1	0

IV) **Resumo do Mapa de Pessoal 2022**



V) NOTA DE APRECIÇÃO FINAL

A proposta de Mapa de Pessoal para 2022 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, da saúde e ação social.

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, no corrente ano, do procedimento concursal comum para o recrutamento de 15 assistentes operacionais.

Finalmente, nos termos do disposto na Lei n.º 73/2013, de 03 de setembro, na sua redação atual, pretende-se assegurar a compatibilização das propostas concretas apresentadas em matéria de gestão de pessoal para 2022 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 2022, 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, na sua redação atual.

Mesão Frio, 13 de dezembro de 2021.

O Presidente da Câmara Municipal,



(Paulo Jorge Peres Teixeira da Silva)

