



Proposta

Município de Mesão Frio

CÂMARA MUNICIPAL

“Primeira Alteração ao Mapa de Pessoal para o ano de 2022”

Os mapas de pessoal representam e incorporam a previsão do pessoal que se estima ser necessário naquele ano para a prossecução das 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, do perfil e competências necessários à sua execução, do cargo ou categorias que lhe correspondam e ainda das habilitações necessários 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, sendo aquele instrumento de gestão de pessoal objeto de aprovação anual, pelos órgãos municipais competentes, conjuntamente com as Grandes Opções do Plano e Orçamento.

Na senda dos princípios pautados, foi aprovado pelo Município de Mesão Frio, na reunião da Câmara Municipal e sessão da Assembleia Municipal, em 15 e 28 de dezembro de 2021, respetivamente, o Mapa de Pessoal para o ano de 2022 e que, àquela data, resultava de um diagnóstico das necessidades verificadas nos diferentes serviços e unidades orgânicas, refletindo o plano de recrutamento e ocupação em consonância com 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 do Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante designado por LTFP.

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.

Tais circunstâncias determinam que, pese embora o carácter anual do mapa de pessoal, este possa, no ano em que vigora, ser objeto de alteração/revisão.

Assim e tendo em conta que:

- ❖ A obrigatoriedade de as autarquias deterem 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;

- ❖ As necessidades variáveis dos serviços pressupõem um ajustamento deste instrumento de gestão de recursos humanos, alteração esta, com expressa previsão legal no n.º 5 do artigo 29.º da LTFP;
- ❖ São os critérios de eficiência, eficácia e agilidade na gestão de recursos humanos que aconselham, no preenchimento de novos postos de trabalho, bem como dos que venham a 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, mobilidades intercarreiras e na categoria.

Assim, face ao exposto, propõe-se a este digníssimo órgão executivo que delibere submeter para 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 5 do artigo 29.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, a **1.ª alteração ao Mapa do Pessoal para o ano de 2022** que se apresenta de forma desagregada, por unidade orgânica e com referencia a lugares existentes, a criar e a extinguir para melhor perceção e conformação da situação com aquele documento de gestão de recursos humanos.

1. Divisão Administrativa e Financeira

Deste modo, tendo em conta as considerações anteriores, e analisadas as necessidades mais urgentes, com o objetivo de dotar o mapa de pessoal com os postos de trabalho necessários ao normal funcionamento dos serviços municipais, e dando cumprimento ao princípio da boa administração, propõe-se a criação de 2 postos de trabalho, na carreira de técnico superior, área de Direito e Informática, refletindo-se esta alteração no Mapa de Pessoal para 2022 da forma constante do quadro abaixo:

Identificação da carreira/categoria	Habilitação académica (Licenciatura)	N.º de postos de trabalhar existentes no Mapa de Pessoal 2022	N.º de postos de que se pretende criar	N.º total de postos de trabalhar com a aprovação da 1.ª alteração	Perfil
Técnico Superior	Direito	2	1	3	Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão » Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços
Especialista de Informática	Engenharia Informática e/ou equivalente	0	1	1	» Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado cfr Anexo a que se reporta o n.º 2 do artigo 88.º da LTFP

1.1 Divisão Administrativa e Financeira (Transferência de Competências no domínio da Ação Social – DL n.º 55/2020, de 12 de agosto)

A publicação do Decreto-Lei n.º 55/2020, de 12 de agosto, veio proceder à transferência de competências para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais em matéria de ação social. Estabelece aquele diploma legal que é atribuído aos órgãos dos municípios, entre outros a competência, para assegurar o serviço de atendimento e de acompanhamento social, para a elaboração dos relatórios de diagnóstico técnico e acompanhamento e a

atribuição de prestações pecuniárias de carácter eventual em situações de carência económica e de risco social, para a celebração e acompanhamento dos contratos de inserção dos beneficiários do rendimento social de inserção.

Por forma a permitir o exercício sustentado das competências por parte dos municípios e das entidades intermunicipais, a transferência das competências deve ser acompanhada dos recursos adequados, considerando os atualmente aplicados nos serviços e competências descentralizados, com vista a salvaguardar, de forma mais eficiente, os interesses legítimos dos cidadãos e das comunidades, potenciando uma prossecução do interesse público. No exercício dessas competências propõe-se a criação de 1 posto de trabalho na área de Serviço Social e a extinção do posto trabalho previsto e não ocupado na área da Psicologia:

Identificação da carreira/categoria	Habilitação académica (Licenciatura)	N.º de postos de trabalhar existentes no Mapa de Pessoal 2022	N.º de postos de que se pretende criar	N.º de postos de que se pretende extinguir	N.º total de postos de trabalhar com a aprovação da 1.ª alteração	Perfil
Técnico Superior	Serviço Social	2	1	0	3	Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão » Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços » Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado cfr Anexo a que se reporta o n.º 2 do artigo 88.º da LTFP.
Técnico Superior	Psicologia	1	0	1	0	

2. Unidade de Educação e Desenvolvimento Social

Com o objetivo de dotar o mapa de pessoal com os postos de trabalho necessários ao normal funcionamento dos serviços de Ação Social, e dando cumprimento ao princípio da boa administração, propõe-se a criação de 1 posto de trabalho, na carreira de técnico superior, área de Serviço Social, refletindo-se esta alteração no Mapa de Pessoal para 2022 da forma constante do quadro abaixo:

Identificação da carreira/categoria	Habilitação académica (Licenciatura)	N.º de postos de trabalhar existentes no Mapa de Pessoal 2022	N.º de postos de que se pretende criar	N.º total de postos de trabalhar com a aprovação da 1.ª alteração	Perfil
Técnico Superior	Serviço Social	1	1	2	Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão » Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços » Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado cfr Anexo a que se reporta o n.º 2 do artigo 88.º da LTFP

3. Orçamentação e Gestão das despesas com o Pessoal para 2022

No orçamento de cada serviço, aprovado pelo órgão executivo, devem ser previstas/existentes as verbas destinadas a suportar os encargos relacionados com as remunerações dos trabalhadores que se mantêm ao serviço, as remunerações dos trabalhadores que seja necessário recrutar para os postos de trabalho previstos no Mapa de Pessoal, acréscimos remuneratórios decorrentes de alteração de posicionamento remuneratório e prémios de desempenho dos trabalhadores, cfr n.º 1 do artigo 31.º da LTFP, conjugado com o disposto no n.º 3 do artigo 42.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 03 de setembro, na sua redação atual, que procede à adaptação à administração local do disposto na LTFP.

Neste pressuposto e de acordo o artigo 31.º da LTFP foi elaborada a proposta de orçamentação e gestão de pessoal tendo em conta as necessidades vertidas no Mapa de Pessoal em vigor, proposta essa sancionada pela Câmara Municipal, na sua reunião ordinária de 19 de janeiro de 2022. Contudo tendo em conta que à data se verifica uma alteração das necessidades outrora previstas no mapa de pessoal, as mesmas serão acauteladas através do reforço das rubricas orçamentais correspondentes e que constituirão uma alteração orçamental permutativa às Grandes Opções do Plano e Orçamento para 2022.

Mesão Frio, 12 de abril de 2022.

O Presidente da Câmara Municipal,



(Paulo Jorge Peres Teixeira da Silva)