



Proposta

Município de Mesão Frio

Câmara Municipal

### “Mapa de Pessoal 2023”

#### 1) Nota justificativa do Mapa de Pessoal aprovado para o 2023

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 2023 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, antes significando a concretização de 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.

São identificadas as necessidades 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 2023 é pautada por critérios de eficiência, eficácia e agilidade na gestão de recursos humanos, conjugados 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 2023, 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 na 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.

### **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
Assistente Técnico	1	0	0	0

### **📌 Serviço Municipal de Proteção Civil**

O exercício das funções relacionadas com este Serviço será assegurado pelo Gabinete de Apoio ao Presidente, sob a sua dependência e orientação.

### **📌 Divisão Administrativa e Financeira**

Nesta unidade orgânica flexível, liderada por titular de cargo de direção intermédia de 2.º grau (Chefe de Divisão), para o ano de 2023, propõe-se:

#### **a) Carreira de Técnico Superior**

Nesta carreira unicategorial de grau 3 de complexidade funcional, dos 8 postos de trabalho na carreira de Técnico Superior existentes, propõe-se a manutenção de 7 postos de trabalho, sendo que destes 5 estão ocupados (1 destes (Direito) está ocupado por titular em regime de mobilidade encetada a 16/05/2022), e 2 postos (Gestão de Empresas e Sociologia) se mantêm vagos/cativos 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). Propõe-se ainda a extinção de 1 posto de trabalho (Ciências Históricas) sendo, por sua vez, criado 1 posto com idênticas funções na UEDS.

#### **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 20 postos de trabalho, sendo que 3 destes se encontram vagos.

#### **c) Carreira de Assistente Operacional**

Nesta carreira pluricategorial de grau 1 de complexidade funcional, na categoria de Assistente Operacional verificamos a existência de 14 postos de trabalho, 10 ocupados, dos quais 1 posto ocupado por trabalhadora em regime de mobilidade, no Juízo de Proximidade de Mesão Frio, e 4 vagos, sendo que 1 se encontra vago/cativo por força do respetivo titular se encontrar em mobilidade intercarreiras encetadas em 01/04/2022. Por outro lado, atento às necessidades demonstradas pelos serviços será ainda necessário a criação de 1 novo posto de trabalho.

#### **d) Carreiras não Revistas**

Nas carreiras não revistas de regime especial do pessoal de informática, propõe-se a manutenção de 2 postos de trabalho, sendo que 1 (Técnico de Informática) está ocupado e o outro vago (Especialista de Informática).

✓

2  
1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32  
33  
34  
35  
36  
37  
38  
39  
40  
41  
42  
43  
44  
45  
46  
47  
48  
49  
50  
51  
52  
53  
54  
55  
56  
57  
58  
59  
60  
61  
62  
63  
64  
65  
66  
67  
68  
69  
70  
71  
72  
73  
74  
75  
76  
77  
78  
79  
80  
81  
82  
83  
84  
85  
86  
87  
88  
89  
90  
91  
92  
93  
94  
95  
96  
97  
98  
99  
100

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	1
Assistente Técnico/Coordenador Técnico	2	1	0	0
Assistente Técnico/Assistente Técnico	17	3	0	0
Assistente Operacional/Assistente Operacional	10	4	1	0
Técnico de Informática	1	0	0	0
Especialista de Informática	0	1	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 2023, as seguintes alterações:

##### **a) Carreira de Técnico Superior**

Nesta carreira unicategorial de grau 3 de complexidade funcional mantêm-se 5 postos de trabalho ocupados.

##### **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 mantêm-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 40 postos de trabalho, 24 ocupados e 16 vagos. Dos postos de trabalho vagos, 2 postos encontram-se cativos, em virtude de os respetivos titulares se encontrarem, um, em cedência de interesse público em empresa intermunicipal desde 01 de janeiro de 2020, e outro em mobilidade intercategoria desde 01/02/2022 (de Assistente Operacional para Encarregado Operacional). Para a categoria de Encarregado Operacional propomos a manutenção de 3 postos de trabalho ocupados, dos quais 1 por mobilidade intercategoria do respetivo titular desde 01/02/2022, e 1 posto de trabalho vago/cativo em virtude do seu titular se encontrar em mobilidade intercategoria

*Handwritten notes and signatures:*  
 ✓  
 2023  
 [Signature]  
 [Signature]

desde 01/02/2022 (de Encarregado Operacional para Encarregado Geral). Na categoria de Encarregado Geral propomos a manutenção de um posto de trabalho ocupado.

**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 2023, a manutenção de 2 postos de trabalho na carreira especial de Fiscal, sendo que 1 destes se encontra vago. 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	5	0	0	0
Assistente Técnico/Coordenador Técnico	2	0	0	0
Assistente Técnico/Assistente Técnico	1	0	0	0
Assistente Operacional/ Encarregado Geral	1	0	0	0
Assistente Operacional/ Encarregado Operacional	3	1	0	0
Assistente Operacional/Assistente Operacional	24	16	0	0
Fiscal	1	1	0	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 2023 as seguintes alterações:

#### a) Carreira de Técnico Superior

Nesta carreira unicategorial de grau 3 de complexidade funcional, dos 8 postos de trabalho existentes propõe-se a manutenção de 4 postos de trabalho ocupados e 4 vagos. Dos postos vagos, 1 (Psicologia) encontra-se cativo em virtude de o seu titular se encontrar a desempenhar funções no Gabinete de Apoio ao Presidente (Secretária do GAP) e outro (Português/Francês) em virtude de o seu titular se encontrar em Licença sem Remuneração iniciada em 15/11/2022. Por outro lado, atento às necessidades demonstradas pelos serviços será ainda necessário a criação de 2 novos postos de trabalho, um dos quais com conteúdo funcional idêntico ao posto de trabalho a extinguir na DAF (Ciências Históricas) e outro na área da Psicologia.

#### b) Carreira de Assistente Técnico

Nesta carreira pluricategorial de grau 2 de complexidade funcional, dos 6 postos de trabalho existentes propõe-se a manutenção de 5 postos de trabalho ocupados e 1 vago/cativo por força do respetivo titular se encontrar em mobilidade intercarreiras encetada em 01/04/2022.

#### c) Carreira de Assistente Operacional

Nesta carreira pluricategorial de grau 1 de complexidade funcional, encontram-se previstos 50 postos de trabalho, dos quais 38 ocupados e 12 posto de trabalho 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
Técnico Superior	4	4	2	0
Assistente Técnico/Assistente Técnico	5	1	0	0
Assistente Operacional/Assistente Operacional	38	12	0	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, 2021 e 2022 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 2023 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 ocupado. Com a aceitação da transferência de competências na área da Educação promovida pelo Decreto-Lei n.º 21/2019, de 30 de janeiro, passa para a esfera de competência das câmaras municipais a promoção e implementação das medidas de apoio à família que garantam uma escola a tempo inteiro, designadamente as atividades de enriquecimento curricular (AEC), cfr artigo 39.º do DL n.º 21/2019, de 30 de janeiro. Os municípios, precedidos do recrutamento efetuado pelo agrupamento de escolas, celebram contratos de trabalho a termo resolutivo, a tempo integral ou parcial, e com a duração do ano letivo, com técnicos especialmente habilitados para o efeito e regem-se pelo disposto na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual. No seguimento do exposto assim como as atividades de enriquecimento curricular aprovadas para o ano letivo 2022/2023, propõe-se a criação de 3 postos de trabalhos nas áreas de Educação Física, Música e Inglês.

**b) Carreira de Assistente Técnico**

Nesta carreira pluricategorial de grau 2 de complexidade funcional, propõe-se para categoria de Coordenador Técnico, a manutenção de 1 posto de trabalho ocupado. Para a categoria de Assistente Técnico, propõe-se de entre os 6 postos de trabalho existentes, a manutenção de 3 postos de trabalho ocupados e 3 postos de trabalho vagos, dos quais 1 se encontra vago/cativo por força do respetivo titular se encontrar em mobilidade na categoria na DRPAN, encetada em 01/07/2022.

**c) Carreira de Assistente Operacional**

Do universo de 33 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 32 postos de trabalho existentes, propõe-se a manutenção de 26 postos de trabalho ocupados e 6 postos vagos.

As alterações propostas resumem-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
Técnico Superior	1	0	3	0
Coordenador Técnico	1	0	0	0
Assistente Técnico	3	3	0	0
Encarregado Operacional	1	0	0	0
Assistente Operacional	26	6	0	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 2023 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

#### 📌 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.

*Handwritten notes and signatures:*  
 - A wavy line above the table.  
 - "2 Agosto" written vertically.  
 - A signature.  
 - "10" and "2" written at the bottom.

Assim, decorrente da aceitação da transferência de competências na área da Ação Social, promovida pelo Decreto-Lei n.º 55/2020, de 12 de agosto, concretizada a partir de 01 de abril de 2022, foram criados na autarquia os serviços de atendimento, acompanhamento e apoios sociais e Acordos de inserção que integravam o Instituto de Segurança Social, IP.

Assim, neste âmbito, 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 3 postos de trabalho na área de Serviço Social, sendo que 2 deles se encontram ocupados por mobilidade dos respetivos titulares desde 01/04/2022 e 1 vago.

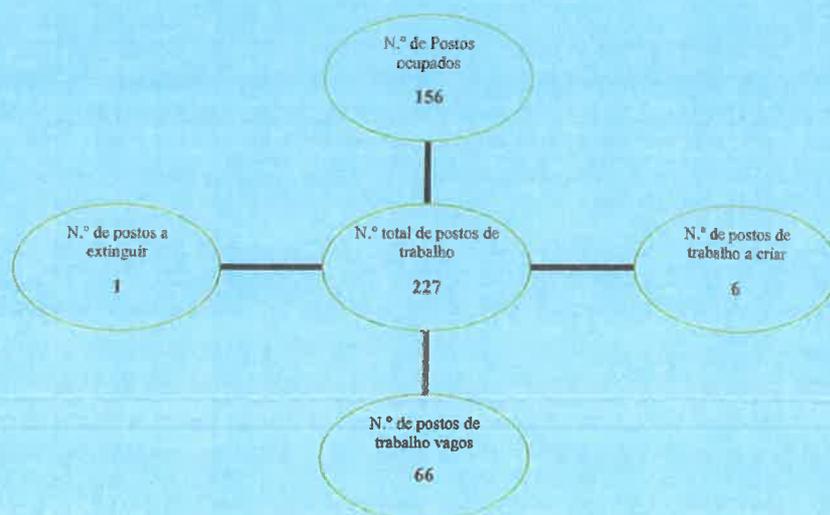
**b) Carreira de Assistente Operacional**

Nesta carreira pluricategorial de grau 1 de complexidade funcional, propomos a manutenção de 2 posto de trabalho ainda não ocupados.

As alterações propostas resumem-se no quadro seguinte:

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

**IV) Resumo do Mapa de Pessoal 2023**



**V) NOTA DE APRECIÇÃO FINAL**

A presente proposta de Mapa de Pessoal, apesar de respeitar ao ano de 2023, não deixa, ainda assim, de ser uma decorrência do planeamento e gestão estratégica dos recursos humanos que iniciámos em 2022, processo que, obviamente, é e se pretende dinâmico.

Deste modo, reflete a ponderação das atuais 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 privilegiado o recrutamento mediante a constituição de vínculos de natureza permanente, sendo exemplo disso a abertura, no ano transato, do procedimento concursal comum para o recrutamento de 15 assistentes operacionais, que ficará concluído no corrente ano. Por outro lado, nalgumas situações, por razões de eficiência dos serviços e de economia para o erário público, tem-se recorrido ao mecanismo da mobilidade interna na categoria ou intercarreiras e intercategorias, aliando-se, justamente, a conveniência para o interesse público e a valorização dos recursos humanos disponíveis.

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 2023 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 2023, 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 n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual.

Mesão Frio, 23 de novembro de 2022.

O Presidente da Câmara Municipal,

(Paulo Jorge Peres Teixeira da Silva)