Município de Mesão Frio

Proposta **Câmara Municipal**

"Mapa de Pessoal 2024"

I) Nota justificativa do Mapa de Pessoal aprovado para o 2024

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 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em 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 2024 contempla as diversas modalidades de relação de emprego público existentes no Município de Mesão Frio, de acordo com o artigo 6º da LTFP, 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 2024 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 2024, 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.

Assim, na elaboração do mapa de pessoal no que se propõe para 2024, foram consideradas as seguintes variáveis:

- Previsão das aposentações para os próximos anos. Cerca de 30 trabalhadores têm idade superior a 60 anos, incluindo 6 trabalhadores em exercício de funções no Agrupamento de Escolas Professor António da Natividade (AEPAN) e 1 trabalhador em exercício de funções nos Serviços da Saúde (Unidade de Saúde Familiar de Mesão Frio), sendo assim fundamental que o planeamento de recursos humanos traduza a passagem de conhecimento e a dotação atempada do Município da força de trabalho necessária à prossecução das diversas atividades.
- 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 planos de atividades a curto/médio prazo.
- Pedidos de mobilidade intercarreiras, conciliando, as necessidades de recursos humanos deste Município com a valorização profissional dos seus trabalhadores, permitindo que os mesmos ascendam a carreira superior.

- Garantir o cumprimento dos rácios definidos legalmente para o pessoal não docente do AEPAN, decorrente da descentralização de competências no domínio da educação para o Município de Mesão Frio.
- Garantir o cumprimento dos rácios definidos legalmente para o pessoal nas áreas da Saúde e Serviço Social decorrentes da descentralização de competências para o Município de Mesão Frio.
- Novos concursos externos, em áreas prioritárias, para colmatar as necessidades identificadas.

Prioridades para o ano de 2024:

- Introduzir ajustamentos que se julguem oportunos no desenvolvimento do processo de recursos, nomeadamente no que se refere à admissão de novos trabalhadores/as;
- Apostar na formação profissional dos trabalhadores/as, considerando-a como um investimento de valor, capaz de trazer resultados ao nível do incremento da produtividade e rentabilidade, da atualização e validação de conhecimentos, da diferenciação profissional, da integração, bem como do desenvolvimento social, afetivo e profissional; promover, preferencialmente, a formação dos funcionários/as que integram a carreira de Assistente Operacional e Assistente Técnico; investir na formação interna (ministrada pelos trabalhadores/as);
- Continuar a desenvolver o processo de avaliação que conduzirá à criação de medidas que permitam distinguir, promover e premiar a competência, a entrega e o esforço de cada funcionário/a.

Considerando estas variáveis, a previsão de mapa de pessoal para 2024 contempla o número de 34 postos de trabalho necessários para colmatar as carências de recursos humanos identificadas pelos serviços municipais como necessidades permanentes, bem como as transitórias decorrentes da candidatura apresentada pelo Município ao Projeto Piloto – Radar Social, necessidades essas refletidas na proposta do plano anual de recrutamento para 2024, prevendo a abertura de procedimentos concursais com ou sem vínculo de emprego público, recurso à reserva de recrutamento e processos para a constituição de mobilidades intercarreiras e intercategorias, de acordo com o seguinte quadro:

Modalidade do Procedimento	Carreira	Categoria e área de atividade	N.º de Postos de Trabalho a Preencher
Procedimento Concursal Comum	Fiscalização	Fiscal	1
Procedimento Concursal Comum	Técnico Superior	Téc Sup. (1 Eng. Florestal – Proteção Civil, 1 Arquitetura e 1 Ed. Física)	3
Procedimento Concursal Comum/Mobilidade intercarreiras	Técnico Superior	Técnico Superior (Higiene e Segurança no Trabalho)	1
Procedimento Concursal Comum/Mobilidade intercarreiras	Técnico Superior	Técnico Superior (Área de Informática)	2

Procedimento Concursal Comum (contrato de trabalho em funções públicas a Termo Resolutivo Certo)	Técnico Superior	Técnico Superior (RADAR - 1 Área de Serviço Social e 1 Psicologia)	2
Procedimento concursal/Mobilidade Intercarreiras	Técnico Superior	Técnico Superior (Gerontologia)	1
Mobilidade Intercarreiras	Assistente Técnico	Assistente Técnico (4 DAF e 2 UEDS	6
Procedimento Concursal Comum	Assistente Operacional	Assistente Operacional (UEDS – 2 motoristas e 1 nadador-salvador)	3
Reserva de Recrutamento	Assistente Operacional	Assistente Operacional (1 DAF, 4 UEDS e 3 DACT)	8
Procedimento Concursal Comum	Assistente Operacional	Assistente Opera. (DACT 1 Cemitério, 3 Obras e 3 Limpeza urbana	7

Aos procedimentos concursais referidos no quadro anterior, acrescem os relativos aos novos recrutamentos a efetuar pelo AEPAN no âmbito das atividades de enriquecimento curricular, nomeadamente, 1 na área de Educação Física e 1 na área da Literacia Digital

Nesta data, os recursos humanos incluem 1 Chefe de Divisão e 177 trabalhadores (postos de trabalho ocupados), dos quais, 20 técnicos superiores (incluindo 3 técnicos das AECs), 4 coordenadores técnicos, 30 assistentes técnicos, 1 encarregado geral, 4 encarregados operacionais, 2 fiscais e 116 assistentes operacionais.

Em termos de género, do universo de trabalhadores que ocupam postos de trabalho (177), 111 trabalhadores são do género feminino e 66 do género masculino. Há um maior número de trabalhadores do género feminino nas carreiras de técnico superior e de assistente técnico, predominado o género masculino na carreira de assistente operacional. A idade média dos trabalhadores é de 47,50 anos.

Em 2023, aposentaram-se 3 trabalhadores: 1 Coordenador Técnico, 1 Assistente Técnico e 1 Assistente Operacional.

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, mantem-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**

Para o exercício das funções relacionadas com este Serviço, propõe-se a criação de 1 posto de trabalho a prover por procedimento concursal comum para a carreira/categoria de técnico superior, área da Engenharia Florestal, destinado à constituição de vínculo de emprego público por tempo indeterminado.

- **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 2024, propõe-se:

a) Carreira de Técnico Superior

Nesta carreira unicategorial de grau 3 de complexidade funcional, dos 7 postos de trabalho na carreira de Técnico Superior existentes, propõe-se a manutenção de 7 postos de trabalho, sendo que destes, 5 estão ocupados 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). Atento às necessidades demonstradas pelos serviços, propõe-se ainda a criação de 3 postos de trabalho, 1 na área da Higiene e Segurança no Trabalho e 2 na área da Informática.

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, 1 ocupado e 2 vagos, um, cativo, em virtude de o seu titular se encontrar em Comissão Extraordinária de Serviço Público (Eleito Local) e outro por aposentação do seu titular em 01.05.2023. Na categoria de Assistente Técnico, verificamos a existência de 20 postos de trabalho, dos quais 18 estão ocupados e 2 vagos. Por absoluta necessidade do serviço, propomos ainda a criação de 2 postos de trabalho, a preencher com recurso à mobilidade interna intercarreiras.

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 ocupados (dos quais 1 por trabalhadora em regime de mobilidade, no Juízo de Proximidade de Mesão Frio), e 2 vagos. Por outro lado, atento às necessidades demonstradas será ainda necessário a criação de 1 novo posto de trabalho, a prover por recurso a reserva de recrutamento.

d) Carreiras de Informática

As carreiras de informática integravam o grupo das carreiras não revistas que, não tendo sido contempladas pela integração em carreiras gerais, acabaram por manter-se com o estatuto de carreiras de regime especial não revistas, regendo-se pelo Decreto-Lei n.º 97/2001, de 26 de março, que estabelecia o estatuto das carreiras, categorias e funções específicas do pessoal de informática.

Entretanto, entrou em vigor o Decreto-Lei n.º 88/2023, de 10 de outubro, que, revogando o citado Decreto-Lei n.º 97/2001, procedeu à revisão das carreiras de informática, nomeadamente através da criação de duas carreiras especiais - especialista de sistemas e tecnologias de informação, de grau de complexidade 3, e de técnico de sistemas e tecnologias de informação, de grau de complexidade 2.

O atual diploma legal determina, ainda, e além do mais, um regime de transição dos trabalhadores integrados nas referidas carreiras de especialista de informática e de técnico de informática para as carreiras especiais de especialista de sistemas e tecnologias de informação e de técnico de sistemas e tecnologias de informação.

Com efeito, os artigos 17.º e 18.º do citado Decreto-Lei n.º 88/2023, de 10 de outubro, estabelecem que transitam para a carreira especial de especialista de sistemas e tecnologias de informação, e para a carreira especial de técnico de sistemas e tecnologias de informação, os trabalhadores integrados na carreira de especialista de informática bem como os trabalhadores integrados na carreira de técnico de informática, respetivamente.

Atento o exposto, operada a devida transição, nas carreiras revistas de regime especial do pessoal de informática, propõe-se a manutenção de 1 posto de trabalho (Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação, anterior Técnico de Informática), que se encontra vago/cativo por força do seu titular se encontrar em mobilidade na categoria na DRAPN, com efeitos a 01.11.2023. Mais se propõe a extinção do posto de trabalho, não ocupado, de Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação (anterior Especialista 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	3	0
Assistente Técnico/Coordenador Técnico	1	2	0	0
Assistente Técnico/Assistente Técnico	18	2	2	0
Assistente Operacional/Assistente Operacional	13	2	1	0

Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação	0	1	0	0
Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação	0	1	0	1

- **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 2024, as seguintes alterações:

a) Carreira de Técnico Superior

Nesta carreira unicategorial de grau 3 de complexidade funcional verificamos a existência de 5 postos de trabalho, 4 ocupados e 1 (arquitetura) vago/cativo em virtude do seu titular se encontrar de licença sem remuneração desde 16/10/2023. Com vista a responder às atuais necessidades do serviço, propõe-se a criação de um novo posto de trabalho (arquitetura) a prover por procedimento concursal comum destinado à constituição de vínculo de emprego público por tempo indeterminado.

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 previsto e 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, 29 ocupados e 11 vagos. Dos postos trabalho vagos, 1 posto encontra-se cativo, em virtude de o respetivo titular se encontrar em cedência de interesse público em empresa intermunicipal desde 01 de janeiro de 2020, e 3 serão preenchidos com recurso a reserva de recrutamento. Para a categoria de Encarregado Operacional propomos a manutenção dos 3 postos de trabalho ocupados e a extinção do posto de trabalho vago.

Da relação dos Assistentes Operacionais, 10 exercem funções em condições de penosidade e insalubridade nas áreas de recolha e tratamento de resíduos (recolha de monstros e outros), higiene urbana, procedimentos de inumações, exumações, transladações, abertura e aterro de sepulturas, bem como de asfaltamento de rodovias.

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 2024, a manutenção de 2 postos de trabalho na carreira especial de Fiscal, sendo que 1 destes se encontra vago a prover por procedimento concursal comum. 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	1	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	1
Assistente Operacional/Assistente Operacional	29	11	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 2024 as seguintes alterações:

a) Carreira de Técnico Superior

Nesta carreira unicategorial de grau 3 de complexidade funcional, dos 10 postos de trabalho existentes propõe-se a manutenção de 5 postos de trabalho ocupados. Dos 5 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 necessário o preenchimento dos restantes 3 postos de trabalho vagos, 1 de Serviço Social e 1 de Psicologia, a prover por Procedimento Concursal Comum a Termo Resolutivo Certo, no âmbito do Projeto Piloto – Radar Social, e 1 posto (Educação Física) a prover por Procedimento Concursal Comum destinado à constituição de vínculo de emprego público por tempo indeterminado. Finalmente, prevê-se ainda a criação de um novo posto de trabalho (Gerontologia) a preencher com recurso à mobilidade interna intercarreiras.

b) Carreira de Assistente Técnico

Nesta carreira pluricategorial de grau 2 de complexidade funcional, verifica-se a existência de 6 postos de trabalho, dos quais 5 ocupados e 1 vago. Propõe-se ainda a criação de 1 novo posto de trabalho.

c) Carreira de Assistente Operacional

Nesta carreira pluricategorial de grau 1 de complexidade funcional, encontram-se previstos 50 postos de trabalho, dos quais 44 ocupados e 6 postos de trabalho vagos, sendo que 1 se encontra cativo em virtude de o seu titular se encontrar em mobilidade na categoria na Câmara Municipal de Vila Nova de Famalicão, com efeitos a 01/03/2023. Por outro lado, atento às necessidades demonstradas pelos serviços será ainda necessário a criação de 2 novos postos de trabalho. Dos postos de trabalho vagos/não cativos e a criar, 4 serão providos por recurso a reserva de recrutamento e 3 (2 motoristas e 1 nadador-salvador) por Procedimento Concursal Comum destinado à constituição de vínculos de emprego público por tempo indeterminado.

Cumpre referir que, nos termos e para os efeitos do preceituado no DL n.º 4/89, de 06.01, na redação dada pelo DL n.º 276/98, de 11.09, e Lei n.º 64-A/2008, de 31.12, e, ainda, no Despacho n.º 15409/2009, publicado no Diário da República, II Série, nº 130, de 8- 07-2009, a especificidade das funções a desempenhar pelos Assistente Operacionais a afetar às Piscinas Municipais Descobertas na época balnear de 2024, são suscetíveis de gerar falhas contabilísticas em operações de recebimentos e pagamentos, dado que manusearão e terão à sua guarda, diariamente, sob a sua responsabilidade, significativas quantias em dinheiro.

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	5	1	0
Assistente Técnico	5	1	1	0
Assistente Operacional	44	6	2	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 dos anteriores Mapas de Pessoal 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, o Mapa de Pessoal para 2024 deve, além do mais, prever os necessários postos de trabalho 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 na área da Administração e Secretariado. 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, no âmbito das atividades de enriquecimento curricular, propõe-se a manutenção de 3 postos de trabalho, nas áreas de Educação Física, Literacia Digital e Inglês, e a criação de 2 novos postos de trabalho nas áreas de Educação Física e Literacia Digital.

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 5 postos de trabalho ocupados e a extinção do posto de trabalho vago (1).

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 23 postos de trabalho ocupados e a extinção de 7 postos de trabalho dos 9 vagos.

Cumpre referir que, nos termos e para os efeitos do preceituado no DL n.º 4/89, de 06.01, na redação dada pelo DL n.º 276/98, de 11.09, e Lei n.º 64-A/2008, de 31.12, e, ainda, no Despacho n.º 15409/2009, publicado no Diário da República, II Série, nº 130, de 8- 07-2009, a especificidade das funções a desempenhar pelos Assistente Operacionais a afetar às Piscinas Municipais Descobertas na época balnear de 2024, bem como pelo AO que ocupa o posto de trabalho no setor da reprografia e papelaria, enquanto único responsável pelo carregamento dos cartões de que os alunos, pessoal docente e não docente, são portadores, são suscetíveis de gerar falhas contabilísticas em operações de recebimentos e pagamentos, dado que manusearão e terão à sua guarda, diariamente, sob a sua responsabilidade, significativas quantias em dinheiro.

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	0	0
Técnico Superior (AEC)	3	0	2	0
Coordenador Técnico	1	0	0	0
Assistente Técnico	5	1	0	1

Encarregado Operacional	1	0	0	0
Assistente Operacional	23	9	0	7

- **Saúde – DL n.º 23/2019, de 30 de janeiro (Unidade de Saúde Familiar)**

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 2024 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	7	1	0	1

- **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.

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 e 1 vago.

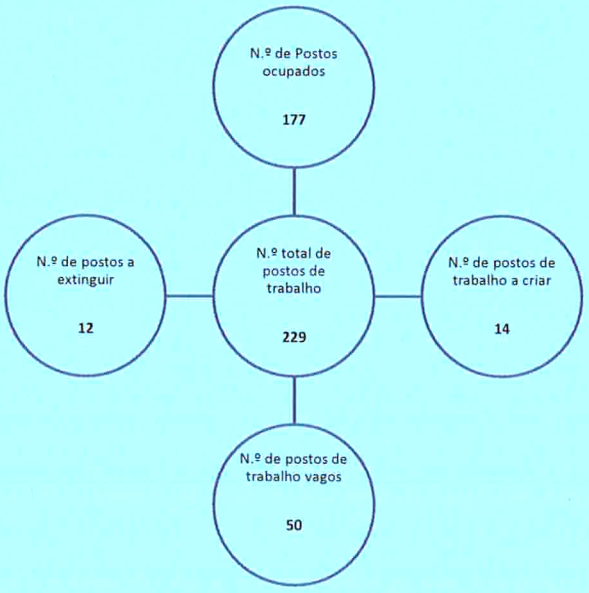
b) Carreira de Assistente Operacional

Nesta carreira pluricategorial de grau 1 de complexidade funcional, dos 2 postos de trabalho vagos, propomos a manutenção de 1 posto e a extinção do outro

As alterações propostas resumem-se no quadro seguinte:

Área da 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	1

IV) Resumo do Mapa de Pessoal 2024



V) NOTA DE APRECIAÇÃO FINAL

A presente proposta de Mapa de Pessoal, apesar de respeitar ao ano de 2024, 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, conforme, aliás, se deixou consignado na proposta para o ano transato.

Deste modo, como também, então, se referiu, o presente documento *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.*

Reitera-se que a gestão de recursos humanos no Município de Mesão Frio tem privilegiado o recrutamento mediante a constituição de vínculos de natureza permanente, o que também se projeta para o ano de 2024. Por outro lado, em algumas situações, por razões de eficiência dos serviços, de economia para o erário público, e em obediência à política de valorização profissional dos trabalhadores que tem vindo a ser adotada nos dois últimos anos, tem-se recorrido, e pretende-se recorrer, 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, as propostas concretas apresentadas em matéria de gestão de pessoal para 2024 respeitam os limites de endividamento municipal.

Assim, face ao exposto, propõe-se:

A análise do mapa de pessoal para 2024, 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, 24 de novembro de 2023.

O Presidente da Câmara Municipal,

(Paulo Jorge Peres Teixeira da Silva)