



Proposta

Município de Mesão Frio

Câmara Municipal

**“Mapa de Pessoal 2025”****1) Nota justificativa do Mapa de Pessoal para o 2025**

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 ela 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.

Deste modo, 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:

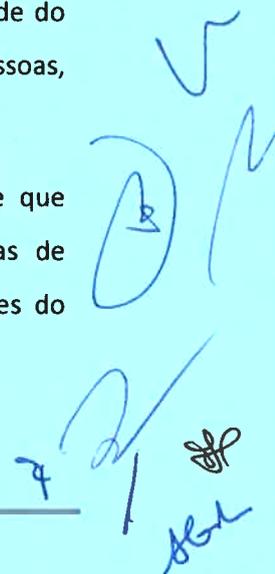
- ✓ Da atribuição, competência ou atividade que o seu ocupante se destina a cumprir ou executar;
- ✓ Do cargo ou da carreira e categoria que lhes correspondam;
- ✓ Dentro da carreira e/ou categoria, quando imprescindível, da área de formação académica ou profissional de que seu ocupante deva ser titular;
- ✓ Do perfil de competências transversais da respetiva carreira ou categoria.

A estrutura do mapa de pessoal para o ano de 2025 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 2025, à semelhança, aliás, do que se verificou em relação a anos anteriores, 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 2025, 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.

Acresce que, 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.

Por outro lado, no mapa de pessoal que vigorou para 2024, foram consideradas diversas variáveis que fundamentaram, além do mais, a respetiva proposta do plano anual de recrutamento para esse ano.

Porém, tal plano de recrutamento, no que respeitava à abertura de procedimentos concursais com ou sem vínculo de emprego público, não foi, por razões várias, concretizado integralmente, pelo que, estando, como estava, em causa postos de trabalho necessários para colmatar as carências de recursos humanos identificadas pelos serviços municipais como necessidades permanentes, a presente proposta contempla, de novo, e além do mais, a previsão desses mesmos postos de trabalhos virem a ser providos por procedimentos concursais comuns.

Assim, na elaboração do mapa de pessoal no que se propõe para 2025, foi considerado o seguinte:

- Previsão das aposentações para os próximos anos - 34 trabalhadores têm idade superior a 60 anos, incluindo 6 trabalhadores em exercício de funções no Agrupamento de Escolas Professor António da Natividade (AEPAN), 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 2025:

- Introduzir ajustamentos que se julgem oportunos no desenvolvimento do processo de recursos, nomeadamente no que se refere à admissão de novos trabalhadores/as;
- Continuar a 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 a formação dos funcionários/as; 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 2025 contempla o número de 29 postos de trabalho necessários para colmatar as carências de recursos humanos identificadas pelos serviços municipais como necessidades permanentes, necessidades essas refletidas na proposta do plano anual de recrutamento para 2025, prevendo a abertura de procedimentos concursais (com ou sem vínculo de emprego público) e processos para a constituição de mobilidades intercarreiras e intercategorias, dos quais 3 são determinados para a execução do Plano de Ação do projeto Contrato Local de Desenvolvimento Social (CLDS-5G) promovido e liderado pela Câmara Municipal, 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	Técnico Superior	Téc Sup. (1 Proteção Civil, 1 Arquitetura e 2 Ed. Física)	4
Procedimento Concursal Comum	Assistente Operacional	Assistente Operacional (9 DCOTGU e 1 nadador-salvador UECDJT)	10
Mobilidade intercarreiras	Técnico Superior	Técnico Superior (UDS 1 Serviço Social e 3 CLDS: 2 Serviço Social e 1 contabilidade)	4
Mobilidade Intercarreiras	Assistente Técnico	Assistente Técnico (3 DAF, 1 UCI, 1 DCOTGU, 3 UECDJT e 1 UEDS)	9
Mobilidade Intercategorias	Assistente Operacional	Encarregado Operacional (1 UECDJT)	1

Aos procedimentos concursais referidos no quadro anterior, acresce o relativo a um novo recrutamento a efetuar pelo AEPAN no âmbito das atividades de enriquecimento curricular aprovadas para o ano letivo 2024/2025, na área da Literacia Digital, sendo que, nesta data, já foram concluídos 4 procedimentos, a saber, 2 na área de Educação Física, 1 na área de Inglês e 1 na área da Literacia Digital.

Nesta data, os recursos humanos incluem 1 Chefe de Divisão e 180 trabalhadores (postos de trabalho ocupados), dos quais, 28 técnicos superiores (incluindo 4 técnicos das AECs e 2 afetos ao Radar Social, todos com contratos de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo), 6 coordenadores técnicos, 31 assistentes técnicos, 1 encarregado geral, 3 encarregados operacionais, 2 fiscais e 115 assistentes operacionais.

A idade média dos trabalhadores é de 47,55 anos.

Em 2024, aposentaram-se 2 Assistentes Operacionais, e registou-se o óbito de um trabalhador (fiscal).

## 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, sendo que nesta data se encontra vago em virtude de o respetivo titular se encontrar a desempenhar funções de Secretária do Gabinete de Apoio à Vereação.

Carreira/categoria	Postos de trabalho ocupados	Postos de trabalho vagos	Postos de trabalho a criar	Postos de trabalho a extinguir
Assistente Técnico	0	1	0	0

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

Para o exercício das funções relacionadas com este Serviço, mantém-se a existência de 1 posto de trabalho a prover por procedimento concursal comum para a carreira/categoria de técnico superior, área da Proteção Civil ou Engenharia Florestal ou Engenharia do Ambiente ou áreas afins, 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 2025, propõe-se:

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

Nesta carreira unicategorial de grau 3 de complexidade funcional, dos 2 postos de trabalho na carreira de Técnico Superior existentes, propõe-se a manutenção de 2 postos de trabalho, sendo que destes, 1 (Direito) está ocupado, no âmbito de Unidade de Contratação Pública e de Serviços Administrativos, que está na dependência direta da DAF, e o outro posto (Gestão de Empresas) se mantém vago/cativo por motivo de o seu titular se encontrar no exercício de funções de dirigente (Chefe de Divisão).

#### **b) Carreira de Assistente Técnico**

Nesta carreira pluricategorial de grau 2 de complexidade funcional, propomos para a categoria de Coordenador Técnico a manutenção de 2 postos de trabalho ocupados, sendo que 1 destes foi provido com efeitos a 28.11.2024, com recurso à mobilidade na categoria, não podendo, porém, operar-se a consolidação na Divisão dado que o mesmo se encontrava vago/cativo em virtude de o seu titular se encontrar em Comissão Extraordinária de Serviço Público (Eleito Local), estando legalmente consagrado o direito de regresso à situação jurídico-funcional de origem do eleito local. Na categoria de Assistente Técnico, verificamos a existência de 19 postos de trabalho, dos quais 17 estão ocupados e 2 vagos. Por necessidade do serviço,

Handwritten notes and signatures in blue ink, including a checkmark, a large 'B' in a circle, and other illegible marks.

propomos ainda a criação de 4 postos de trabalho, dos quais 3 a preencher com recurso à mobilidade interna intercarreiras, de acordo com o plano de recrutamento suprarreferido.

**c) Carreira de Assistente Operacional**

Nesta carreira pluricategorial de grau 1 de complexidade funcional, na categoria de Assistente Operacional verificamos a existência de 11 postos de trabalho ocupados (dos quais 1 por trabalhadora em regime de mobilidade, no Juízo de Proximidade de Mesão Frio), e 7 vagos. Por outro lado, atento às necessidades demonstradas pelos serviços será ainda necessário a criação de 2 novos postos de trabalho.

Da relação dos Assistentes Operacionais, 1 exerce funções em condições de penosidade e insalubridade na área da higiene urbana.

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	1	1	0	0
Assistente Técnico/Coordenador Técnico	1	1	0	0
Assistente Técnico/Assistente Técnico	17	2	4	0
Assistente Operacional/Assistente Operacional	11	7	2	0

**Unidade de Recursos Humanos e Apoio Jurídico**

Nesta unidade orgânica flexível, sem ocupação do cargo de direção intermédia de 3.º Grau (Chefe de Unidade Municipal), propõe-se para o ano de 2025, quanto à existência dos respetivos postos de trabalho, a manutenção da situação de acordo com o mapa de pessoal ainda em vigor, sendo que na carreira unicategorial de grau 3 de complexidade funcional (Técnico Superior), o posto de trabalho na área de atividade da Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho será provido por mobilidade intercarreiras com efeitos a 1 de dezembro de 2024.

Do exposto resulta, para o ano de 2025, o seguinte:

Handwritten notes and signatures in blue ink, including a checkmark, a large 'B' in a circle, and other illegible marks.

Carreira/categoria	Postos de trabalho ocupados	Postos de trabalho vagos	Postos de trabalho a criar
Técnico Superior	3 (2Direito e 1 SHST)	0	0
Assistente Técnico/Coordenador Técnico	1	0	0
Assistente Técnico/Assistente Técnico	2	0	0

#### **Divisão de Conservação, Ordenamento do Território e Gestão Urbanística**

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 2025, o seguinte:

##### **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 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 2 lugares previstos – 1 ocupado e 1 vago/cativo em virtude de o seu titular se encontrar em período experimental, na carreira de Fiscal, com efeitos a 17/10/2024.

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

Nesta carreira pluricategorial de grau 1 de complexidade funcional, na categoria de Assistente Operacional verificamos a existência de 38 postos de trabalho, 29 ocupados e 9 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. Por necessidade do serviço, propomos ainda a criação de 4 postos de trabalho.

Para a categoria de Encarregado Operacional propomos a manutenção dos 3 postos de trabalho – 2 ocupados e 1 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 2 trabalhadores na Carreira Especial de Fiscal e 1 posto de trabalho na carreira subsistente de Fiscal de Obras.

Para o ano económico de 2025, propomos a manutenção de 2 postos de trabalho na carreira especial de Fiscal, e a extinção do posto de trabalho na carreira subsistente de fiscal de obras, por falecimento do seu titular.

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	1	0	0
Assistente Operacional/ Encarregado Geral	1	0	0	0
Assistente Operacional/ Encarregado Operacional	2	1	0	0
Assistente Operacional/Assistente Operacional	29	9	4	0
Fiscal	2	0	0	0
Fiscal de Obras	0	1	0	1

### Unidade de Desenvolvimento Social

Nesta unidade orgânica flexível, sem ocupação do cargo de direção intermédia de 3.º Grau (Chefe de Unidade Municipal), propõe-se para o ano de 2025, as seguintes alterações:

#### a) Carreira de Técnico Superior

Nesta carreira unicategorial de grau 3 de complexidade funcional, dos 11 postos de trabalho existentes propõe-se a manutenção de 5 postos de trabalho ocupados. Dos 6 postos vagos, 1 (Psicologia) encontra-se cativo em virtude de o seu titular se encontrar em mobilidade na categoria na Autoridade Tributária, e outro (Sociologia) encontra-se cativo em virtude de o seu titular desempenhar funções no Gabinete de Apoio ao Presidente (Adjunto do GAP). Para a execução do Plano de Ação do projeto Contrato Local de Desenvolvimento Social (CLDS-5G) promovido e liderado pela Câmara Municipal, será necessário o preenchimento de 3 postos de trabalho, 2 de Serviço Social e 1 de Contabilidade. Ainda no âmbito do CLDS-5G, propõe-se a extinção de 1 posto de trabalho, que se encontra vago, na área do Serviço Social. Por outro lado, propõe-se a criação de um novo posto de trabalho na mesma área do Serviço Social.

#### b) Carreira de Assistente Técnico

Nesta carreira pluricategorial de grau 2 de complexidade funcional, verifica-se a existência de 3 postos de trabalho, dos quais 2 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, encontra-se previsto e ocupado 1 posto de trabalho, cuja manutenção se propõe.

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	6	1	1
Assistente Técnico	2	1	1	0
Assistente Operacional	1	0	0	0

*Handwritten notes and signatures:*  
 A large blue checkmark is at the top right.  
 Below it, there are several blue arrows pointing downwards and to the left.  
 At the bottom right, there are blue handwritten numbers '2' and '1', and a signature that appears to be 'Mark'.

**Unidade de Obras Públicas, Fundos Europeus e Instrumentos de Financiamento e Contratação Pública de Empreitadas**

Nesta unidade orgânica flexível, sem ocupação do cargo de direção intermédia de 3.º Grau (Chefe de Unidade Municipal), propõe-se para o ano de 2025, a manutenção da situação conforme mapa de pessoal de pessoal 2024 ainda em vigor.

Assim:

Carreira/categoria	Postos de trabalho ocupados	Postos de trabalho vagos	Postos de trabalho a criar
Técnico Superior	1	0	0
Assistente Técnico/Assistente Técnico	1	0	0

**Unidade de Educação, Cultura, Desporto, Juventude e Turismo**

Nesta unidade orgânica flexível, sem ocupação do cargo de direção intermédia de 3.º Grau (Chefe de Unidade Municipal), propõe-se para o ano de 2025 as seguintes alterações:

**a) Carreira de Técnico Superior**

Nesta carreira unicategorial de grau 3 de complexidade funcional, propõe-se a manutenção de 6 postos de trabalho existentes, dos quais 4 ocupados e 2 vagos. Face às necessidades demonstradas pelos serviços, propõe-se a criação de 2 novos postos de trabalho, 1 na área da Educação Física e outro na área da Educação e afins.

**b) Carreira de Assistente Técnico**

Nesta carreira pluricategorial de grau 2 de complexidade funcional, verifica-se a existência de 5 postos de trabalho, dos quais 1 de coordenador técnico que se encontra ocupado, e 4 na categoria de assistente técnico/assistente técnico, dos quais 3 ocupados e 1 vago/cativo em virtude de o seu titular se encontrar em mobilidade intercarreiras encetada em 01.02.2024. Propõe-se ainda a criação de 3 novos postos de trabalho.

**c) Carreira de Assistente Operacional**

Nesta carreira pluricategorial de grau 1 de complexidade funcional, encontram-se previstos 54 postos de trabalho, sendo que 44 estão ocupados e 10 vagos. Propõe-se ainda a extinção de 4 postos de trabalho.

Por outro lado, atento às necessidades demonstradas pelos serviços será ainda necessário a criação de 1 novo posto de trabalho na categoria de encarregado operacional.

Cumpra 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 2025, 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	4	2	2	0
Assistente Técnico/Coordenador Técnico	1	0	0	0
Assistente Técnico/Assistente Técnico	3	1	3	0
Assistente Operacional/ Encarregado Operacional	0	0	1	0
Assistente Operacional/Assistente Operacional	44	10	0	4

✚ **Unidade de Comunicação e Imagem**

Nesta unidade orgânica flexível, sem ocupação do cargo de direção intermédia de 3.º Grau (Chefe de Unidade Municipal), propõe-se para o ano de 2025 as seguintes alterações:

**a) Carreira de Técnico Superior**

Nesta carreira unicategorial de grau 3 de complexidade funcional, propõe-se a manutenção de 1 posto de trabalho ocupado.

**b) Carreira de Assistente Técnico**

Nesta carreira pluricategorial de grau 2 de complexidade funcional, face às necessidades demonstradas pelo serviço, propõe-se a criação de 1 posto de trabalho, a prover com recurso à mobilidade intercarreiras.

**c) Carreira de Assistente Operacional**

Nesta carreira pluricategorial de grau 1 de complexidade funcional, propõe-se a manutenção de 1 posto de trabalho ocupado, o que tudo se evidencia no seguinte quadro:

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
Assistente Técnico	0	0	1	0
Assistente Operacional	1	0	0	0

#### **📌 Unidade de Informática e Telecomunicações**

Nesta unidade orgânica flexível, sem ocupação do cargo de direção intermédia de 3.º Grau (Chefe de Unidade Municipal), propõe-se para o ano de 2025 a manutenção de 2 postos de trabalho na carreira de Técnico Superior ocupados e a extinção do posto de trabalho de técnico de informática que se encontrava vago, o que se evidencia com o seguinte quadro:

Carreira/categoria	Postos de trabalho ocupados	Postos de trabalho vagos	Postos de trabalho a criar	Postos de trabalho a extinguir
Técnico Superior	2	0	0	0
Técnico de Informática	0	1	0	1

### **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 assim como as atividades de enriquecimento curricular aprovadas para o ano letivo 2024/2025, propõe-se a manutenção de 5 postos de trabalho, nas áreas de Educação Física, Literacia Digital 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 vago, em virtude de o seu titular se encontrar em mobilidade na categoria (na DAF) desde 28/11/2024. Para a categoria de Assistente Técnico, propõe-se a manutenção de 5 postos de trabalho ocupados.

**c) Carreira de Assistente Operacional**

Do universo de 26 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 25 postos de trabalho existentes, propõe-se a manutenção de 23 postos de trabalho ocupados e de 2 vagos.

Cumprir 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 2025, 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	5	1	0	0
Coordenador Técnico	0	1	0	0
Assistente Técnico	5	0	0	0
Encarregado Operacional	1	0	0	0
Assistente Operacional	23	2	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 2025 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

*Handwritten notes and signatures:*  
 A blue checkmark is present at the top right.  
 A blue arrow points from the right margin towards the table.  
 A blue circle with the letter 'B' inside is located below the table.  
 A blue signature 'FR' is written below the circle.  
 A blue signature 'Hata' is written at the bottom right.

**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.

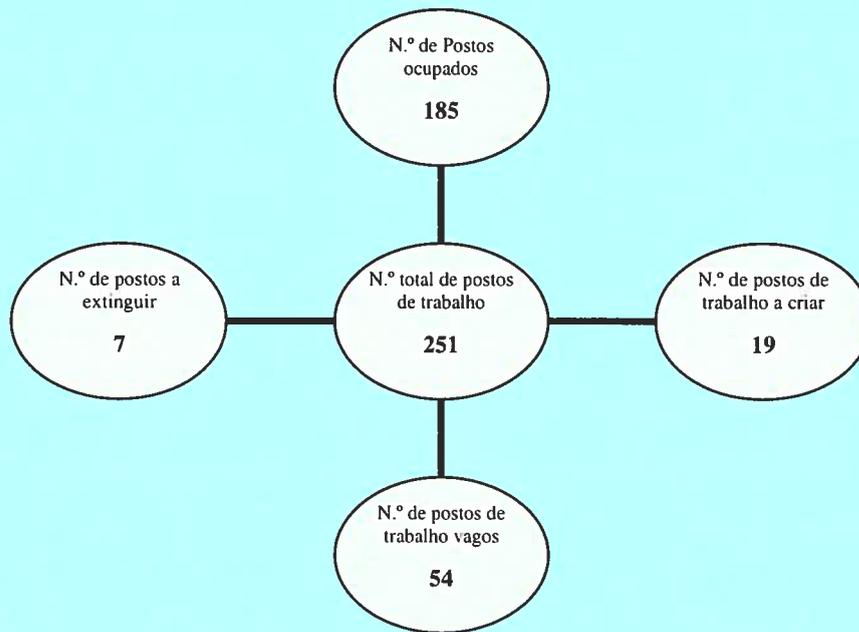
**b) Carreira de Assistente Operacional**

Nesta carreira pluricategorial de grau 1 de complexidade funcional, propõe-se a manutenção de 1 posto de trabalho vago, conforme se evidencia 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	1	0	0

Handwritten notes and signatures in blue ink, including a large checkmark, a signature, and the date 21/08/2022.

#### IV) Resumo do Mapa de Pessoal 2025



#### V) NOTA DE APRECIÇÃO FINAL

A presente proposta de Mapa de Pessoal, apesar de respeitar ao ano de 2025, 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 2025. Por outro lado, nalgumas 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.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large checkmark and several illegible signatures.

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 2025 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 2025, 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, 22 de novembro de 2024.

O Presidente da Câmara Municipal,

  
(Paulo Jorge Peres Teixeira da Silva)