



Proposta

Município de Mesão Frio

Câmara Municipal

**“Mapa de Pessoal para 2024 – 1.ª Alteração”****I - Nota justificativa do Mapa de Pessoal para o 2024 – 1.ª Alteração**

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.

Na senda dos princípios pautados, foi aprovado pelo Município de Mesão Frio, na reunião desta Câmara Municipal e sessão da Assembleia Municipal, em 29 de novembro e 28 de dezembro de 2023, respetivamente, o Mapa de Pessoal para o ano de 2024 e que, àquela data, resultava de um diagnóstico das necessidades verificadas nos diferentes serviços e unidades orgânicas, refletindo o plano de recrutamento e ocupação em consonância com as atividades de natureza permanente ou temporária, considerando a missão, as atribuições, a estratégia, os objetivos fixados, as competências das unidades orgânicas e os recursos financeiros disponíveis, de acordo com o estipulado no n.º 1 do artigo 28.º e no artigo 29.º da do Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante designado por LTFP.

A continuidade do serviço público, as atribuições e as competências das pessoas coletivas públicas não conhecem, em regra, significativas alterações, pelo que poder-se-á presumir que,

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large 'A' and the name 'Renta'.

também em regra, as funções próprias permanentes a levar a efeito por cada serviço não conhecerão significativas alterações.

Contudo, o dever de permanente adaptabilidade às exigências que a prossecução do interesse público coloca, impõe que se ajuste a sua estrutura em função dos objetivos que se pretende alcançar e dos recursos financeiros disponíveis.

Tal circunstância determina que, pese embora o carácter anual do mapa de pessoal, este possa, no ano em que vigora, ser objeto de alteração/revisão.

Com efeito, a dinâmica da atividade municipal, aliada à flutuação dos recursos humanos disponíveis decorrente, nomeadamente, de aposentações e incapacidades temporárias para o trabalho de trabalhadores do município, determinam, por si só, nesta data, pequenas e cirúrgicas alterações ao Mapa de Pessoal aprovado para 2024.

De resto, a proposta de subscrição da declaração da manifestação de interesse no desenvolvimento e execução do projeto no âmbito dos Contratos Locais de Desenvolvimento Social – 5.ª Geração, aprovada por unanimidade na reunião deste Executivo de 6 de março de 2024, já referia que o Mapa de Pessoal da Câmara Municipal iria «ser conformado com as áreas de formação e respetivos postos de trabalho, aptos a assegurar a execução do projeto».

Por outro lado, atento o projetado reforço de transferência de competências para os municípios constantes do programa do Governo, será de admitir com grande probabilidade que a sua aceitação e concretização implicará um reforço de recursos humanos do município.

Acresce que também se pretende atribuir a este documento uma dimensão visionária apta a poder responder, no futuro, a eventuais exigências que venham a ser fixadas em medidas, linhas de apoio, projetos, entre outros, designadamente no âmbito do PRR, de forma a permitir que o Município possa, em tempo, formalizar as respetivas candidaturas.

Assim é que, por exemplo, ao contrário do que sucedeu com Mesão Frio, muitos municípios ficaram impedidos de se candidatarem ao Projeto Piloto – Radar Social, apenas porque os respetivos mapas de pessoal não contemplavam a existência de pertinentes postos de trabalho vagos.

Significa isto que a presente alteração ao Mapa de Pessoal, que se consubstanciará, além do mais, na criação de 3 novos postos de trabalho na carreira/categoria de técnico superior, não determinará, forçosa e necessariamente, no imediato, um aumento de despesa para o Município em função da criação destes mesmos lugares.

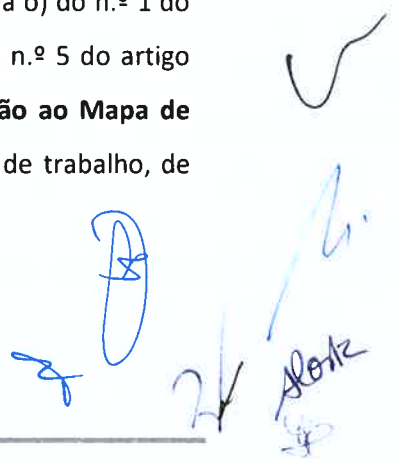
Aliás, poderá suceder que os encargos decorrentes do eventual provimento de algum ou alguns destes novos postos de trabalho, sejam integral ou parcialmente suportados (elegíveis) no âmbito de candidaturas que venham a ser formalizadas, como se verifica em relação ao Projeto Piloto – Radar Social, e como se verificará em relação ao CLDS – 5.ª Geração.

Por outro lado, face à alegada dinâmica da atividade municipal e flutuação dos recursos humanos disponíveis, é determinante que, com vista a uma eficiente organização dos serviços que a Unidade de Educação e Desenvolvimento Social (UEDS) e a Divisão Administrativa e Financeira (DAF) asseguram, sejam criados, respetivamente, 4 postos de trabalho na Carreira de Assistente Operacional (Carreira Geral), a serem providos com recurso à reserva de recrutamento constituída no âmbito do procedimento concursal comum aberto pelo aviso n.º 15113/2021, publicado no DR, 2.ª Série, n.º 157, de 13 de agosto de 2021, e 1 posto de trabalho na Carreira de Assistente Técnico (Carreira Geral).

Assim, e considerando:

- ❖ A obrigatoriedade de as autarquias implementarem e deterem boas práticas administrativas e de gestão de pessoal que contrabalancem com as necessidades sentidas e que permitam o desenvolvimento de uma política de gestão de recursos humanos integrada, sustentável e com capacidade de resposta às necessidades identificadas;
- ❖ Que as necessidades variáveis dos serviços pressupõem um ajustamento deste instrumento de gestão de recursos humanos, alteração esta com expressa previsão legal no n.º 5 do artigo 29.º da LTFP;
- ❖ Que são os critérios de legalidade, eficiência, eficácia e agilidade na gestão de recursos humanos que aconselham, no preenchimento de novos postos de trabalho, bem como dos que venham a ficar vagos durante o ano de 2024, que o respetivo recrutamento possa ocorrer de entre os candidatos com ou sem vínculo de emprego público ou com vínculo de emprego público a termo, com recurso a reserva de recrutamento interna validamente constituída, mobilidades intercarreiras e na categoria;

Propõe-se a este digníssimo órgão executivo que delibere submeter para aprovação da Assembleia Municipal, nos termos da alínea ccc) do n.º 1 do artigo 33.º e alínea o) do n.º 1 do artigo 25.º do Anexo I à Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, conjugada com n.º 5 do artigo 29.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, a **1.ª alteração ao Mapa de Pessoal para o ano de 2024**, que se consubstanciará na criação de 9 postos de trabalho, de acordo com os seguintes quadros:



UNIDADE DE EDUCAÇÃO E DESENVOLVIMENTO SOCIAL (UEDS)					
Carreira/Categoria	Habilitações académicas	Postos de trabalho existentes	Postos de trabalho a criar	Total de postos de trabalho c/ 1.ª alteração	Perfil
Assistente Operacional	-----	52	4	56	Exercício de funções inerentes à carreira/categoria de assistente operacional, de acordo com o constante no anexo à LTFP, referido no n.º 2, do artigo 88.º, às quais corresponde o grau 1 de complexidade funcional
Técnico Superior	Serviço Social e/ou Economia e/ou Gestão e/ou Contabilidade	11 (2 serviço social, 3 psicologia, 1 português/francês, 1 história, 2 ed. Física, 1 gerontologia, 1 ciências históricas)	4	15	Exercício de funções inerentes à carreira/categoria de técnico superior, de acordo com o constante no anexo à LTFP, referido no n.º 2, do artigo 88.º, às quais corresponde o grau 3 de complexidade funcional.

DIVISÃO ADMINISTRATIVA E FINANCEIRA (DAF)					
Carreira/Categoria	Postos de trabalho existentes	Posto de trabalho a criar	Total de postos de trabalho c/ 1.ª alteração	Perfil	Observações
Assistente Técnico	22	1	23	Exercício de funções inerentes à carreira/categoria de assistente técnico, de acordo com o constante no anexo à LTFP, referido no n.º 2, do artigo 88.º, às quais corresponde o grau 2 de complexidade funcional	Lugar a prover por mobilidade interna/reafeção de funções.

## II – Orçamentação e Gestão das despesas com o Pessoal para 2024

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

Neste pressuposto e de acordo o artigo 31.º da LTFP foi elaborada a proposta de orçamentação e gestão de pessoal tendo em conta as necessidades vertidas no Mapa de Pessoal em vigor, proposta essa sancionada pela Câmara Municipal, na sua reunião ordinária de 5 de janeiro de 2024.

Ora, se a alteração proposta, no que respeita à criação dos 4 postos de trabalho na carreira/categoria de técnico superior, e de 1 posto de trabalho carreira/categoria de assistente técnico não determina, por ora, a necessidade de enquadramento orçamental uma vez que que, não tendo ainda sido definidas as formas de provimento daqueles lugares nem determinado a abertura dos procedimentos correspondentes, não se impõe a realização de despesa, sendo que, quanto a este último, concretizando-se por reafetação de funções não implicará, mesmo, qualquer acréscimo de despesa, o mesmo não se dirá quanto à criação dos 4 postos de trabalho na carreira/categoria de assistente operacional, cujo provimento se encontra projetado para o próximo dia 15 de maio, com a conseqüente assunção de encargos. Deste modo, considerando que, nesta data, se verifica uma alteração das necessidades outrora previstas no mapa de pessoal em vigor, as que se prendem com a criação dos 4 postos de trabalho na carreira/categoria de assistente operacional serão acauteladas através do reforço das rubricas orçamentais correspondentes e que constituirão uma alteração orçamental às Grandes Opções do Plano e Orçamento para 2024.

Finalmente, o Mapa de Pessoal *revisto* para 2024, em conformidade com a alteração em mérito, que se anexa como parte integrante da presente proposta, também evidencia todas as situações que, após 1 de janeiro de 2024, determinaram quaisquer outras alterações, como sejam as decorrentes de aposentações, de mobilidades encetadas, entre outras.

Mesão Frio, 12 de abril de 2024.

O Presidente da Câmara Municipal,

  
(Paulo Jorge Peres Teixeira da Silva)



