

Nota explicativa da proposta de Mapa de Pessoal para 2019

Introdução

O Município de Serpa, enquanto empregador público, deve, em cada exercício orçamental, planejar as atividades de natureza permanente e/ou temporária, considerando a missão, as atribuições, a estratégia, os objetivos fixados, as competências das unidades orgânicas e os recursos financeiros disponíveis.

Os órgãos e serviços elaboram anualmente a respetiva proposta do mapa de pessoal, tendo em conta as atividades de natureza permanente e/ou temporária a desenvolver, de acordo com o estipulado no artigo 29º, da Lei nº 35/2014 de 20 de junho, Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP).

O mapa de pessoal contém a indicação do número de postos de trabalho de que o órgão ou serviço carecem para o desenvolvimento das respetivas atividades, caracterizados em função da atribuição, competência ou atividade que o seu ocupante se destina a cumprir ou a executar; do cargo ou da carreira e categoria que lhes correspondam e dentro de cada carreira/categoria, da área de formação académica e/ou profissional de que o seu ocupante deva ser titular.

O mapa de pessoal é aprovado pela entidade competente com a aprovação da proposta de orçamento e será afixado no órgão ou serviço e inserido em página eletrónica.

A presente proposta de mapa de pessoal reflete a continuação da política de gestão de recursos humanos definida pelo Município de Serpa, que pressupõe a avaliação do impacto das saídas registadas nos últimos anos resultantes dos sucessivos constrangimentos introduzidos pelas leis do orçamento de estado, determinando a necessidade de reforçar algumas áreas deficitárias em matéria de recursos humanos, conjugando-se esse aumento de pessoal com a sustentabilidade financeira do Município.

Refira-se ainda que, na elaboração da presente proposta se teve em consideração o facto de ter sido aprovado e publicado em 2018 o novo Regulamento de Estrutura Orgânica dos Serviços do Município de Serpa, na sequência do processo iniciado no final de 2017.

Em conformidade, a presente proposta prossegue dois objetivos simples: reforçar os meios humanos do Município, ainda prejudicados por um período alargado de contenção, e dar continuidade ao processo de execução do citado novo Regulamento de Estrutura Orgânica dos Serviços do Município de Serpa

Estrutura do Mapa

A estrutura do mapa de pessoal contempla as diversas modalidades de relação jurídica de emprego público existentes no Município de Serpa, nomeadamente, os contratos de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, a termo resolutivo certo e as comissões de serviço.

O mapa de pessoal do Município de Serpa está estruturado por unidade orgânica.

Distrito
H
Recursos
C
Ozorio
H
J

O mapa de pessoal traduz a previsão dos recursos humanos que se estimam necessários, anualmente, para a prossecução das atribuições, atividades do Município e os objetivos a alcançar através dos postos de trabalho, bem como o cargo, carreira ou categoria que correspondem a tais postos, as habilitações necessárias para o seu desempenho, e ainda a caracterização do perfil funcional de cada uma das carreiras/categorias, conforme anexo I do Mapa de Pessoal.

Importa esclarecer que o mapa de pessoal não se confunde com o efetivo municipal, nem o numero previsto de postos de trabalho com os efetivamente ocupados: o mapa de pessoal representa, também, uma previsão dos postos de trabalho necessários à prossecução das competências do Município para o intervalo temporal de um ano, não correspondendo, necessariamente, ao número de trabalhadores ao serviço em cada momento.

Em termos globais, o mapa de pessoal para 2019 apresenta os seguintes indicadores:

- **441** postos de trabalho previstos (valor total), que representa um acréscimo de 50 postos de trabalho relativamente ao mapa de pessoal aprovado para 2018.
- **332** postos de trabalho ocupados (- 24 face a 2018), sendo 307 ocupados por trabalhadores em contratos de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, 21 trabalhadores em contrato de trabalho a termo resolutivo certo e 4 trabalhadores em Comissão de Serviço.

Os valores apresentados justificam-se pelos seguintes motivos:

- O acréscimo do numero total de postos de trabalho resulta, desde logo, da vontade do Município de promover o reforço dos meios humanos. Desta forma o referido acréscimo resulta, sobretudo, de lugares criados e não ocupados.

Resulta ainda da alteração da metodologia na elaboração do Mapa Pessoal promovida no inicio de 2018, permitindo contabilizar com maior rigor o numero de postos de trabalho. Refira-se, neste sentido, que a anterior metodologia não contabilizava os postos de trabalho cativos e não ocupados (em numero de 12).

- No que respeita os postos de trabalho efetivamente ocupados, verifica-se uma redução com caracter manifestamente transitório que resulta da cessação dos contratos a termo certo das Assistentes Operacionais – Auxiliares de Ação Educativa, e cujo preenchimento se prevê concluído no inicio de janeiro de 2019.

Procura-se assim, ir colmatando de forma progressiva, mas prudente, as carências de pessoal mais urgentes causadas por força das reduções de pessoal determinadas pelos Orçamentos de Estado dos anos anteriores.

Neste aspeto, teve-se em consideração a proposta de Orçamento do Estado para 2019, que mantém a possibilidade de as Autarquias procederem à abertura de procedimentos concursais, sem os condicionalismos impostos em anos anteriores, permitindo um reforço de pessoal sem fazer perigar o equilíbrio financeiro do Município.

- **12** postos de trabalho ocupados “em vazio”;

B. J.
J. J.
J. J.
C
B. J.
J. J.

Tratam-se de postos de trabalho que constam no mapa de pessoal como ocupados, no entanto, por diversos motivos, não correspondem a um trabalhador efetivo. Encontram-se nesta situação, nomeadamente, os lugares de trabalhadores a exercer cargos dirigentes, funções de vereador, cedências por interesse público e alguns casos de mobilidade.

Handwritten notes:
 B. J.
 Hy
 f. e. u. l. e. r. o. →
 C
 B. r. u. c. h. o.
 d. n.
 J

Do que antecede resulta a proposta de extinção no mapa de pessoal dos seguintes lugares:

Quadro nº 1 – Lugares a Extinguir

Carreira	Área funcional/Vínculo	Número
Técnico superior	Eng. Agro-pecuária (Contrato a termo resolutivo certo)	1
	Engenharia civil (Contrato. por tempo indeterminado)	1
	Urbanismo (Contrato. por tempo indeterminado)	1
	Nutrição (Contrato a termo resolutivo certo)	1
Assistente Operacional	Ação educativa (Contrato a termo resolutivo certo)	16
	Cantoneiro de limpeza (Contrato a termo resolutivo certo)	15
	Pedreiro (Contrato. por tempo indeterminado)	2
	Arquivo (Contrato a termo resolutivo certo)	2
	Mecânico (Contrato a termo resolutivo certo)	1

Da mesma forma resulta a proposta de criação no mapa de pessoal dos seguintes lugares:

Quadro nº 2 – Lugares a Criar

Carreira	Área funcional/Vínculo	Número
Técnico superior	Ed. com. e Multimédia (Cont. por tempo indeterminado) o)	1
	Arquitetura (Cont. por tempo indeterminado) a)	1
	Turismo (Cont. por tempo indeterminado) o)	1
	Higiene, segur.e saúde (Cont. por tempo indeterminado) o)	2
	Animação sociocultural (Cont. por tempo indeterminado) o)	1
	Engenharia civil (Cont. por tempo indeterminado) o)	1
	Eng. eletromecânico (Cont. a termo resolutivo certo) i)	1
	Historia de Arte/Antropologia (Cont. por tempo indeter.) d)	1
	Serviço Social (Cont. por tempo indeterminado) h)	1
Assistente técnico	Administrativo (Cont. a termo resolutivo certo) b)	2
	Turismo (Cont. por tempo indeterminado) o)	1
	Museus (Cont. por tempo indeterminado) o)	1

	Medidor orçamentista (Cont. por tempo indeterminado) j)	1
Fiscal Municipal	Fiscal Municipal o)	1
Assistente Operacional	Cant. de limpeza (Cont. por tempo indeterminado) b)	2
	Cant. de limpeza (Cont. a termo resol. certo) Projeto PAYT/PAP e)	2
	Condutor de máquinas (Cont. a termo resolutivo certo) c)	2
	Calceteiro (Cont. a termo resolutivo certo) c)	2
	Coveiro (Cont. por tempo indeterminado) g)	1
	Jardineiro (Cont. a termo resolutivo certo) b)	4
	Mecânico (Cont. por tempo indeterminado) b)	1
	Nadador-salvador (Cont. por tempo indeterminado) l)	2
	Pintor (Cont. a termo resolutivo certo) c)	2
	Serviços gerais (Cont. a termo resolutivo certo) k)	4
	Serviços gerais (Cont. a termo resolutivo certo) sazonal m)	20
	Transportes coletivos (Contrato. por tempo indeterminado) o)	2
	Tratorista (Cont. a termo resolutivo certo) f)	2

Handwritten notes in blue ink:
 1
 2
 3
 4
 5
 6
 7
 8
 9
 10
 11
 12
 13
 14
 15
 16
 17
 18
 19
 20

- a) A previsão de mais (1) arquiteto tem em vista reforçar a equipa do licenciamento, dado o volume de pedidos nesta área.
- b) Na carreira de assistente operacional regista-se o aumento de número de postos de trabalho de cantoneiro de limpeza (2), jardineiro (4) de mecânico (1) e também na carreira de assistente técnico – administrativo (2), que permitirão colmatar as necessidades ainda verificadas nestas áreas de atividade.
- c) Aumento de postos de trabalho vagos na carreira de assistente operacional para preencher necessidades resultantes da falta de manutenção dos equipamentos e reposição de calçada, que estão na alçada do Município de Serpa.
- d) A previsão de mais (1) técnico superior da área da História de Arte / Antropologia resultou da análise do conjunto de equipamentos ligados ao património, à cultura e aos Museus existentes e futuros e tem em vista articular a área patrimonial, com a coordenação da Divisão e respetiva missão.
- e) Implementação experimental do Projeto PAYT/PAP, que se traduz no reforço de pessoal para recolha de resíduos urbanos porta a porta.
- f) Necessidade de mais (2) tratoristas dada a necessidade de colmatar as tarefas de limpeza de fossas no SAS, não existindo atualmente a garantia de resposta adequada, para além dos trabalhos de rega, apoio a eventos (WCs), bem como a recolha de resíduos resultantes dos trabalhos de jardinagem.
- g) Necessidade permanente de admissão de mais (1) coveiro, pois este serviço é constituído por 2 coveiros, manifestamente insuficiente, dada a idade avançada de um deles, o que traduz na alocação de outro profissional sempre que o mesmo está de baixa médica.

- h) Inclusão, no Mapa de Pessoal, de (1) posto de trabalho relativo à abertura de procedimento concursal, para técnico superior de serviço social com vista a desenvolver serviço no Gabinete de ação social, nomeadamente oficina solidária, gestão e apoio à loja social e dinamização da rede social, entre outras.
- i) Justifica-se (1) engenheiro eletromecânico, designadamente para a manutenção dos edifícios e equipamentos municipais e dar apoio à oficina de eletricidade.
- j) Necessidade permanente deste lugar, dada a previsão da consolidação da mobilidade da profissional que executava este trabalho, existindo assim uma lacuna no apoio às empreitadas e obras por administração direta.
- k) Necessidade de admissão de mais (4) assistentes operacionais de serviço geral para dar apoio às máquinas das Piscinas (1) e aos Pavilhões desportivos (3), pois este serviço, considerando a idade avançada de dois operacionais e aos horários rotativos traduz-se muitas vezes na alocação de outros profissionais, que fazem falta noutros serviços.
- l) Necessidade permanente de admissão de (2) nadadores-salvadores, por inexistência de profissionais desta área a exercer funções nas Piscinas Municipais.
- m) Necessidade de (20) lugares, para as atividades de natureza sazonal, mais concretamente Piscinas e ATL.
- n) Admissão de (2) administrativos para apoio ao atendimento ao público, organização de processos e gestão corrente nos serviços do Cades, Mercado e Parque de Campismo.
- o) De igual forma, a proposta também reflete o preenchimento de necessidades no âmbito da valorização profissional dos trabalhadores do Município. Assim, foram previstos mais (11) postos de trabalho, permitindo, assim aos trabalhadores que adquiriram novas habilitações literárias consolidar as mobilidades intercarreiras, mediante a ascensão definitiva a carreira superior, na categoria e as mudanças de área na mesma carreira.

\$ Amy h
Paulo
G
Ozorio
#