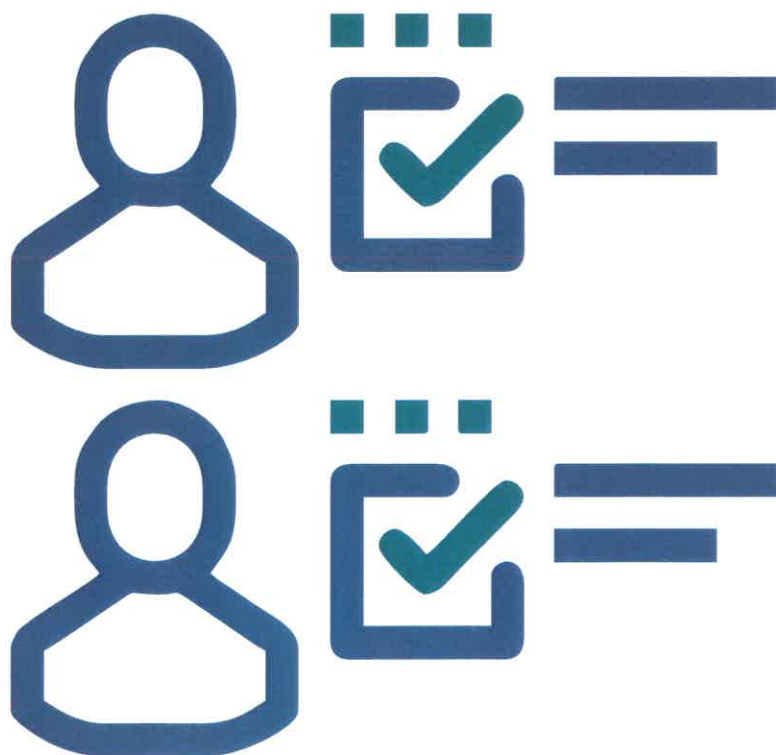


Recursos Humanos



2023

MAPA DE PESSOAL PARA 2023

MUNICÍPIO DE BÓTICAS
CÂMARA MUNICIPAL
Departamento de Administração Geral

Presente em Reunião de 17. NOV 2022

O Diretor de Departamento,

(D. Manuel A. S. Barreira)

Enquadramento

O mapa de pessoal consiste num instrumento de planeamento e gestão dos recursos humanos das entidades públicas, conforme disposto nos artigos 28º e 29º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, e no artigo 3º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro.

O mapa de pessoal, no que concerne ao planeamento e gestão dos recursos humanos deve, em cada exercício orçamental, 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.

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

A elaboração do mapa de pessoal deve ser o reflexo de um juízo objetivo sobre a forma de garantir uma adequada resposta às competências e atribuições impostas por lei e decorrentes das orientações estratégicas definidas pelo órgão executivo.

Estrutura do Mapa de Pessoal da Câmara Municipal para 2023

O mapa de pessoal para 2023 reflete a continuação da política de gestão de pessoas que assenta na avaliação do impacto das saídas, na avaliação das necessidades face à média da idade dos trabalhadores e as previsíveis aposentações, bem como o reforço de trabalhadores em áreas consideradas deficitárias e o rejuvenescimento da força de trabalho.

Assim, o Mapa de Pessoal da Câmara Municipal de Boticas proposto para o ano de 2023 reflete a influência de diversos fatores, designadamente:

- i. A avaliação do impacto das saídas de trabalhadores que se registaram no último ano;
- ii. A previsão de postos de trabalho para garantir a concretização da transferência de competências para o Município;
- iii. A implementação de medidas de valorização e reconhecimento do capital humano existente, através da previsão de postos de trabalho que permitem aos trabalhadores que detinham ou adquiriram novas habilitações literárias consolidar a mobilidade em carreiras de grau de complexidade superior;
- iv. A previsão de postos de trabalho que permitem o recurso a reservas de recrutamento eventualmente existentes e o possível alargamento do recrutamento dos procedimentos concursais em curso;
- v. A previsão de postos de trabalho de natureza temporária – contrato de trabalho a termo resolutivo certo – por forma a antecipar o aumento transitório de atividades ou a execução de tarefas ocasionais ou pontuais.

A presente proposta de mapa de pessoal identifica o número e o perfil dos recursos humanos necessários para assegurar a missão e as atividades do Município de Boticas durante o ano de 2023, contendo a indicação do número de postos de trabalho de que o Município carece para o desenvolvimento das suas atividades, os quais se encontram diferenciados em:

- Postos de trabalho ocupados;
- Postos de trabalho vagos;
- Postos de trabalho cativos.

Em termos globais, o mapa de pessoal para 2023 apresenta os seguintes valores:

- 173 postos de trabalho ocupados;
- 46 postos de trabalho vagos, sendo que destes:
 - 45 postos de trabalho para contrato de trabalho por tempo indeterminado
 - 1 posto de trabalho para contrato de trabalho a termo resolutivo certo
- 17 postos de trabalho cativos.

Os postos de trabalho ocupados correspondem aos postos dos trabalhadores em exercício efetivo de funções, onde se incluem postos de trabalho referentes a trabalhadores em exercício de funções no Município de Boticas mas oriundos de outros órgãos, designadamente em situações de acordo de cedência de interesse público (2) e ainda (27) postos de trabalho referentes a trabalhadores em exercício de funções no Município de Boticas mas oriundos da recente delegação de competências na área da Educação

Na definição de postos de trabalho cativos incluem-se os postos de origem dos trabalhadores que se encontrem nas seguintes situações:

- Em mobilidade ou em acordo de cedência de interesse público noutros organismos;
- Em exercício de cargos dirigentes na Câmara Municipal ou noutros organismos;
- Em mobilidade intercarreiras e intercategorias concretizadas em 2022.
- Em situação de licença sem remuneração inferior a um ano

Consideram-se postos de trabalho vagos os postos de trabalho necessários para a consolidação de mobilidades e para provimento de procedimentos concursais autorizados abertos ou para procedimentos concursais a iniciar em 2023 e decorrentes de necessidades de recrutamento.

Assim, o número de postos de trabalho vagos reflecte a preocupação do Município com a valorização profissional dos trabalhadores detentores de vínculo, com a previsão de postos de trabalho para a consolidação de mobilidade intercarreiras ou intercategorias de trabalhadores que têm vindo a exercer funções de outras categorias ou carreiras.

O número de postos de trabalho vagos contempla, igualmente, os postos de trabalho necessários para o provimento dos procedimentos concursais abertos e em curso, cujo término se prevê que ocorra em 2023.

AB
Ph:
12/10/2016

O Mapa de Pessoal inclui também, para além das restantes áreas, a previsão de postos de trabalho vagos em áreas consideradas prioritárias para a Autarquia e que exigem um reforço dos recursos humanos, designadamente:

Nos termos da alínea d) do n.º 2 do artigo 29º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, o mapa de pessoal deve caracterizar o perfil de competências da respetiva carreira ou categoria. Nesses termos, opta-se por definir na presente nota introdutória, de modo abrangente, o perfil de competências transversais para as carreiras gerais e especiais do seguinte modo:

Carreira	Competências
Carreira de técnico superior	Orientação para o Serviço Público Responsabilidade e Compromisso com o Serviço Conhecimentos especializados e experiência Análise da informação e sentido crítico Orientação para Resultados Relacionamento interpessoal
Carreira de assistente técnico, fiscal e técnico de informática	Orientação para o Serviço Público Responsabilidade e Compromisso com o Serviço Conhecimentos e experiência Organização e Método de Trabalho Adaptação e Melhoria Contínua Iniciativa e Autonomia
Carreira de assistente operacional	Orientação para o serviço público Responsabilidade e Compromisso com o Serviço Trabalho de equipa e cooperação Conhecimentos e experiência Adaptação e Melhoria Contínua Otimização de Recursos

Despesas com pessoal

Em conformidade com as disposições que regulam a elaboração do mapa de pessoal, este deve ser acompanhado da correspondente orçamentação e gestão das despesas com pessoal, nesse sentido, a elaboração do orçamento relativo a despesas com o pessoal prevê as dotações necessárias para o pagamento, designadamente, do pessoal em exercício de funções e dos novos postos de trabalho a ser promovidos por via do recrutamento de pessoal.

3
[Signature]

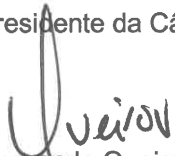
Organização da proposta de Mapa de Pessoal do Município para o ano de 2023

A presente proposta de Mapa de Pessoal para 2023 apresenta os seguintes anexos:

- Anexo 1 – Mapa de pessoal por Grupos Profissionais e Unidades Orgânicas para 2023 – Estrutura Nuclear;
- Anexo 2 – Postos de trabalho ocupados;
- Anexo 3 – Postos de trabalho vagos;
- Anexo 4 – Postos de trabalho cativos.

Câmara Municipal de Boticas, 11 de Novembro de 2022

O Presidente da Câmara



(Fernando Queiroga)

Unidades Orgânicas	Centros de competência / áreas de actividade / unidades	Postos de trabalho ocupados por categoria											Postos de trabalho vagos		Postos de trabalho cativos	
		Director Departamento	Chefe Divisão	Dirigente 3.º Grau	Técnico Superior	Coordenador Técnico	Assistente Técnico	Encarregado Operacional	Assistente Operacional	Carreiras não revistas / especiais			TOTAL	CTFPPI		CTFPPTC
										Técnico Informática	Polícia Municipal	Fiscalização				
Câmara Municipal	GAP				5		1		1				7	1		3
	SMPC				1				15				16	2		
	SMV				1		1		1				3			
	UM PFC			1	1								2			1
	UM AJ			1	2								3			1
	UM GAF			1	1	1	1						4			1
	UM CT			1	1				1				3			1
Departamento de Administração Geral e Finanças	INF						1			2			3			
	DAGF	1			3	3	4		6				17	10		3
Divisão de Gestão e Administração do Território	UM AC			1	1		3						5			1
	DGAT		1		1	1	3	4	44	1	2	1	58	21		3
Divisão de Educação e Desenvolvimento Social	UM OM			1	2		1						4			1
	DEDS		1		18		1		1				21	4	1	1
	ESCOLA EB 2, 3					1	3	1	22				27	7		1
TOTAL		1	2	6	37	6	20	5	90	3	2	0	173	45	1	17

Legenda:

GAP - Gabinete de Apoio Pessoal; **SMPC** - Serviço Municipal Protecção Civil; **SMV** - Serviços Médico Veterinários; **UM PFC** - Unidade Municipal Planeamento e Fundos Comunitários; **UM AJ** - Unidade Municipal Apoio Jurídico; **UM GAF** - Unidade Municipal Gabinete de Apoio às Freguesias; **UM CT** - Unidade Municipal Cultura e Turismo; **INF** - Serviço de Informática; **DAGF** - Departamento de Administração Geral e Finanças; **UM AC** - Unidade Municipal Aproveitamento e Contratação; **DGAT** - Divisão de Gestão e Administração do Território; **UM OM** - Unidade Municipal Obras Municipais; **DEDS** - Divisão de Educação e Desenvolvimento Social; **Escola EB 2,3**.

CTFPPI - Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado

CTFPPTC - Contrato de Trabalho em Funções Públicas a Termo Resolutivo Certo

Cargos / Carreiras / Categorias	UNIDADES ORGÂNICAS														TOTAL
	GAP	SMPC	SMV	UM PFC	UM AJ	UM GAF	UM CT	INF	DAGF	UM AC	DGAT	UM OM	DEDS	ESCOLA EB 2,3	
Director Departamento									1						1
Chefe Divisão											1		1		2
Dirigente 3.º Grau				1	1	1	1			1		1			6
Técnico Superior	5 a)	1	1	1 b)	2	1	1		3 b)	1	1	2	18 c)		37
Coordenador Técnico						1			3		1			1	6
Assistente Técnico	1		1			1	1	1	4	3	3	1	1	3	20
Encarregado Operacional											4			1	5
Assistente Operacional	1	15	1						6		44		1	22	90
Técnico Informática								2			1				3
Polícia Municipal					0						2				2
Fiscalização					0						1				1
TOTAL	7	16	3	2	3	4	3	3	17	5	58	4	21	27	173

Legenda:

GAP - Gabinete de Apoio Pessoal; **SMPC** - Serviço Municipal Proteção Civil; **SMV** - Serviços Médico Veterinários; **UM PFC** - Unidade Municipal Planeamento e Fundos Comunitários; **UM AJ** - Unidade Municipal Apoio Jurídico; **UM GAF** - Unidade Municipal Gabinete de Apoio às Freguesias; **UM CT** - Unidade Municipal Cultura e Turismo; **INF** - Serviço de Informática; **DAGF** - Departamento de Administração Geral e Finanças; **UM AC** - Unidade Municipal Aprovisionamento e Contratação; **DGAT** - Divisão de Gestão e Administração do Território; **UM OM** - Unidade Municipal Obras Municipais; **DEDS** - Divisão de Educação e Desenvolvimento Social; Escola EB 2,3.

a) Está considerado 1 posto de trabalho em regime contrato de trabalho em funções públicas a termo certo

b) Estão considerados 2 postos de trabalho por acordo de cedência de interesse público

c) Estão considerados 2 postos de trabalho em regime contrato de trabalho em funções públicas a termo certo - AEC's

Cargos / Carreiras / Categorias	UNIDADES ORGÂNICAS														TOTAL
	GAP	SMPC	SMV	UM PFC	UM AJ	UM GAF	UM CT	INF	DAGF	UM AC	DGAT	UM OM	DEDS	ESCOLA EB 2,3	
Director Departamento															
Chefe Divisão															
Dirigente 3.º Grau															
Técnico Superior	1 a)	1 b)							4 d)		3 g)		5 j)		14
Coordenador Técnico									4 e)						4
Assistente Técnico											1 h)		1 l)		3
Encarregado Operacional		1 c)									17 i)		6 k)		25
Assistente Operacional									2 f)						
Técnico Informática															
Polícia Municipal															
Fiscalização															
TOTAL	1	2			0	0			10	0	21		5	7	46

Legenda:

GAP - Gabinete de Apoio Pessoal; **SMPC** - Serviço Municipal Proteção Civil; **SMV** - Serviços Médico Veterinários; **UM PFC** - Unidade Municipal Planeamento e Fundos Comunitários; **UM AJ** - Unidade Municipal Apoio Jurídico; **UM GAF** - Unidade Municipal Gabinete de Apoio às Freguesias; **UM CT** - Unidade Municipal Cultura e Turismo; **INF** - Serviço de Informática; **DAGF** - Departamento de Administração Geral e Finanças; **UM AC** - Unidade Municipal Aprovisionamento e Contratação; **DGAT** - Divisão de Gestão e Administração do Território; **UM OM** - Unidade Municipal Obras Municipais; **DEDS** - Divisão de Educação e Desenvolvimento Social; **Escola EB 2,3**.

Legenda do mapa - Postos de trabalho Vagos

- a) Está considerados 1 posto de trabalho na área de Sistemas e Multimédia por procedimento concursal, a decorrer
- b) Está considerado 1 posto de trabalho na área de Ambiente para provimento por procedimento concursal a decorrer
- c) Está considerado 1 posto de trabalho na área de Encarregado Operacional para provimento por procedimento concursal
- d) Estão considerados 4 postos de trabalho: 1 na área de Turismo para consolidação de mobilidade; 1 na área de Economia, Gestão e Administração Pública para provimento por procedimento concursal a decorrer; 1 na área de Recursos Humanos para provimento por procedimento concursal a decorrer e 1 na área de Generalista, para provimento por procedimento concursal
- e) Estão considerados 4 postos de trabalho na área de Assistente Técnico para provimento por procedimento concursal
- f) Estão considerados 2 postos de trabalho na área de Assistente Operacional - Auxiliar de Serviços Gerais para provimento por procedimento concursal a decorrer
- g) Está considerado 1 posto de trabalho na área de Arquitetura, para provimento por procedimento concursal; 1 posto de trabalho na área de Biologia, para provimento por procedimento concursal e 1 na área Generalista para provimento por procedimento concursal
- h) Está considerado 1 posto de trabalho na área de Encarregado Operacional para provimento por procedimento concursal
- i) Estão considerados 12 postos de trabalho na área de Assistente Operacional para provimento por procedimento concursal, a decorrer e 5 para provimento por procedimento concursal
- j) Estão considerado 5 postos de trabalho: 1 na área de Reabilitação Psicomotora para provimento por procedimento concursal; 1 na área de Educação Social; 1 na área de Psicologia; 1 na área de Marketing e 1 na área de Reabilitação Psicomotora para provimento por procedimento concursal, em regime de termo certo, a decorrer
- k) Estão considerados 6 postos de trabalho na área de Assistente Operacional (área de Auxiliar de Ação Educativa (3) e Ajudante de Cozinha (3)) para provimento por procedimento concursal, a decorrer
- l) Está considerado 1 posto de trabalho de Encarregado Operacional para consolidação de mobilidade

Cargos / Carreiras / Categorias	UNIDADES ORGÂNICAS														TOTAL
	GAP	SMPC	SMV	UM PFC	UM AJ	UM GAF	UM CT	INF	DAGF	UM AC	DGAT	UM OM	DEDS	ESCOLA EB 2,3	
Director Departamento															
Chefe Divisão															
Dirigente 3.º Grau															
Técnico Superior	1 a)			1 b)	1 b)	1	1 b)		2 b) c)	1 b)	2 b) e)	1 b)	1 b)		12
Coordenador Técnico									1 f)						1
Assistente Técnico	1 a)														1
Encarregado Operacional															
Assistente Operacional	1 a)										1 d)			1 f)	3
Técnico Informática															
Polícia Municipal															
Fiscalização															
TOTAL	3			1	1	1	1		3	1	3	1	1	1	17

Legenda:

GAP - Gabinete de Apoio Pessoal; **SMPC** - Serviço Municipal Proteção Civil; **SMV** - Serviços Médico Veterinários; **UM PFC** - Unidade Municipal Planeamento e Fundos Comunitários; **UM AJ** - Unidade Municipal Apoio Jurídico; **UM GAF** - Unidade Municipal Gabinete de Apoio às Freguesias; **UM CT** - Unidade Municipal Cultura e Turismo; **INF** - Serviço de Informática; **DAGF** - Departamento de Administração Geral e Finanças; **UM AC** - Unidade Municipal Aprovisionamento e Contratação; **DGAT** - Divisão de Gestão e Administração do Território; **UM OM** - Unidade Municipal Obras Municipais; **DEDS** - Divisão de Educação e Desenvolvimento Social; **Escola EB 2,3**.

- a) Estão considerados postos de trabalho para regresso de comissão de serviço na CMB
- b) Estão considerados postos de trabalho para regresso de comissão de serviço de dirigentes na CMB
- c) Estão considerados postos de trabalho para regresso ao abrigo do estatuto dos eleitos locais
- d) Estão considerados postos de trabalho para o regresso de licença sem remuneração
- e) Estão considerados postos de trabalho para regresso de mobilidade entre órgãos
- f) Estão considerados postos de trabalho em mobilidade interna