

## NOTA EXPLICATIVA

### PROPOSTA DE ALTERAÇÃO AO MAPA DE PESSOAL DA CMA DE 2022

A presente nota acompanha a proposta de alteração do Mapa de Pessoal da CMA de 2022.

#### I. ENQUADRAMENTO

O Mapa de Pessoal e orçamento da Câmara Municipal de Almada para 2022 foi aprovado em reunião da Câmara Municipal de 22 de dezembro de 2021 e em reunião da Assembleia Municipal de 29 de dezembro de 2021.

O Mapa de Pessoal da Câmara Municipal de Almada para 2022, previa um total global de 1865 postos de trabalho PT previstos, dos quais, 1804 PT estavam ocupados e 61 vagos, na altura da sua apresentação.

De referir que em abril de 2022 ao abrigo do processo de transferência de competências na área da educação (DL nº 21/2019), passaram a integrar o mapa de pessoal da CMA 820 trabalhadores (801 em exercício efetivo de funções e 19 ausentes por diferentes motivos).

#### II. MOTIVO - PROPOSTA DE ALTERAÇÃO

- a) Acompanha a proposta de alteração ao Regulamento de Organização dos Serviços Municipais de Almada com alteração das designações das Unidades Orgânicas e previsão de PT vagos com vista a dotar as equipas dos recursos humanos necessários ao cumprimento das suas competências.
- b) movimentação interna regular de recursos humanos – reafecção de PT;
- c) mobilidades intercarreiras e intercategorias propostas

### III. RESUMO DO MAPA DE PESSOAL APRESENTADO

A presente proposta de alteração ao Mapa de Pessoal para 2022 contempla, um total de **2827 PT**, dos quais **216 PT vagos**, distribuídos da seguinte forma:

#### **Postos ocupados – 2548:**

- Dirigentes: 72
- Técnicos Superiores: 351
- Assistentes Técnicos: 507
- Fiscal: 21
- Educadores de Infância: 11
- Informática: 14
- Assistente Operacional: 1572

Mobilidades intercarreiras/intercategorias - 63

#### **Postos vagos – 216:**

- 28 PT dirigentes (diretor departamento/chefes de divisão/dirigente intermédio de 3.º grau);
- 58 PT técnicos superiores;
- 2 PT informática;
- 42 PT assistentes técnicos;
- 86 PT assistentes operacionais.

A proposta de Mapa de Pessoal contempla, igualmente, a identificação do número de trabalhadores abrangidos **pelo suplemento de penosidade e insalubridade, num total de 447 postos de trabalho**, distribuídos pelos três níveis (41 baixo, 231 médio e 175 alto).

### IV. PLANO DE RECRUTAMENTO

Conforme anexo, propõe-se a abertura dos respetivos procedimentos concursais para ocupação dos postos de trabalho vagos e a constituição das necessárias reservas de recrutamento.

## **V. ENCARGO FINANCEIRO DA ALTERAÇÃO PROPOSTA**

As verbas a orçamentar com as despesas de pessoal devem ser contempladas no orçamento do serviço, incluindo os encargos relativos a remunerações, relativos aos postos de trabalho previstos e para os quais se preveja recrutamento, bem como, os encargos com alterações de posicionamento remuneratório, conforme dispõe o artigo 31.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua versão atual.

Conforme acima referido e nos termos do consignado no artigo 28.º da supra citada LTFP, o empregador público deve planejar para cada exercício orçamental as atividades de natureza permanente ou temporária, tendo em conta a estratégia e os objetivos fixados.

Aquele planeamento deve incluir eventuais alterações a introduzir na orgânica, bem como, no respetivo mapa de pessoal.

Considerando o momento em que é apresentada esta proposta e o tempo médio estimado para a abertura de procedimentos concursais e a sua conclusão, os encargos com a presente alteração proposta de Mapa de Pessoal para 2022, encontram-se sustentados na proposta de orçamento da CMA para 2022, RCE 2002/01010404.

O DRH

13/06/2022