

Mapa de Pessoal

Este documento, tem como primordial objetivo proporcionar informação relevante, acerca do conteúdo, requisitos, competências e responsabilidades de cada função. Pretende igualmente dar um contributo para a perceção do funcionamento global da organização e da forma como as várias funções se relacionam. O mesmo será uma ferramenta facilitadora de diferentes processos, na medida em que proporcionará detetar lacunas ou sobreposições de tarefas, identificar necessidades de formação, reorganizar processos de trabalho e apoiar os processos de recrutamento e seleção, avaliação e desempenho e gestão de carreiras. De realçar que este não é um documento estático, ou seja, carece de uma componente dinâmica, devendo ser atualizado sempre que tal justifique.

A atual proposta de mapa de pessoal para o ano de 2022 evidencia, nesta fase, a continuação da política de gestão de recursos humanos, preconizada pelo Município de Ílhavo, tendo em consideração a alteração, concretizada em 2019, da estrutura orgânica interna da Câmara Municipal, onde foi levada a cabo uma reorganização de serviços em forma de reestruturação.

A Câmara Municipal de Ílhavo, como empregador público, em cada oportunidade orçamental, incube-se no planeamento de atividades de natureza permanente ou temporária, considerando a missão, as atribuições, a estratégia, os objetivos definidos, as competências das unidades orgânicas e suas disponibilidades, salvaguardando a necessidade de inclusão de eventuais alterações a introduzir nas unidades orgânicas flexíveis.

Neste âmbito, os órgãos e serviços antevêm anualmente o respetivo mapa de pessoal, tendo em observação as atividades, a desenvolver durante a sua execução, de acordo com o previsto no n.º 1 do artigo 28º e no artigo 29º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), na sua atual redação.

Desta forma, e de acordo com a lei sobredita, o mapa de pessoal contém a indicação do número de postos de trabalho de que o órgão ou serviço carece para o desenvolvimento das respetivas atividades, caracterizados em função:

- a) Da atribuição, competência ou atividade que o seu ocupante se destina a cumprir ou a executar;
- b) Do cargo ou da carreira e categoria que lhes correspondam;
- c) Dentro de cada carreira e, ou, categoria, quando imprescindível, da área de formação académica ou profissional de que o seu ocupante deva ser titular;
- d) Do perfil de competências transversais da respetiva carreira ou categoria, regulamentado por portaria do membro do Governo responsável pela área da Administração Pública e complementado com as competências associadas à especificidade do posto de trabalho.

O suprarreferido mapa deve ser aprovado pela entidade competente pela aprovação da proposta de orçamento, a Assembleia Municipal, sendo afixado no órgão ou serviço e nos locais habituais.

Os recursos humanos são o principal motor do Município de Ílhavo, são o seu maior ativo; pelo que, a sua capacitação e valorização, bem como, a garantia de uma situação contratual estável são aspetos prioritários na gestão de pessoas. Os funcionários firmam-se como o recurso basilar para consolidação da estratégia e alcance dos objetivos reconhecidos nos desígnios do nosso concelho. Capazes de continuar a materializar os constantes crescimentos do nível de qualidade e da produtividade, aliada num espírito de equipa que a todos nós deve abranger.

A pandemia da COVID-19 acarretou consequências nefastas à escala global, porém, reforçaremos as condições de trabalho, nomeadamente nas áreas da saúde, higiene e segurança, garantindo condições de referência, registando para além de um investimento em fardamento também um apetrechamento de equipamentos de proteção individual bem como a aquisição de produtos de desinfeção e limpeza que possam atenuar a propagação do vírus.

Queremos se possível maximizar o rácio de gestão de pessoal, em efetivos e valor de despesa, quando confrontado com o investimento realizado, a despesa total, o número de eventos, atividades realizadas e o número de habitantes, as competências recebidas e a receber, entre outros fatores.

Interpretando o interesse estratégico dos recursos disponíveis, o presente mapa de pessoal assume implicitamente um padrão de gestão dos trabalhadores que não representa meramente a execução de tarefas administrativas, mas ajustado na realização de uma verdadeira gestão

consolidada dos postos de trabalho e das competências dos trabalhadores, que, assente num modelo organizativo mais eficaz do exercício da atividade, propicie à organização cumprir com maior eficiência e eficácia e, ao mesmo tempo, valorizar os seus trabalhadores, impulsionando oportunidades para as motivações e desenvolvimento individual.

Neste pouco tempo que temos com a vivência e gestão municipal (um mês) já deu para conhecer parte da realidade municipal, o empenho dos trabalhadores e dirigentes, mas também algumas lacunas em áreas que vamos procurar equilibrar, primeiro com os efetivos internos e numa lógica de reorganização de efetivos e de lógica de reorganização e só depois com o reforço em áreas que consideramos mais fragilizadas, tendo consciência que uma parte fulcral do êxito do desenvolvimento de um concelho, nos mais distintos domínios, resulta da qualidade e compromisso dos funcionários afetos a este Município e daí a importância de recursos humanos.

Nesse sentido iremos desenvolver, em cooperação com a estrutura dirigente, um conjunto de princípios direcionados para a maximização motivacional dos trabalhadores e o seu contributo para os propósitos organizacionais. A necessidade de mudança da tradicional gestão administrativa e burocrática de recursos, a modernização administrativa orientada para o curto, médio e longo prazo e na eficiência dos processos administrativos de gestão das carreiras, remunerações e garantia formal de direitos e deveres, para uma gestão estratégica de recursos humanos, consolidada no longo prazo e que permita, através dos trabalhadores, capacidade organizativa na gestão facultando a mudança em consonância com a estratégia da organização.

Este executivo municipal, vai promover propósitos estratégicos, tais como o aprimoramento de práticas de excelência; a gestão da capacitação organizacional, reorganização administrativa e digital, planeando políticas de recrutamento, desenvolvimento, retenção e sucessão.

Ajustar, sempre que se justifique, o mapa de pessoal do Município, através da abertura de procedimentos concursais tanto para suprir necessidades de recursos humanos nas áreas prioritárias, bem, como, face à média da idade dos trabalhadores do município e as previsíveis aposentações, asseverando o efetivo indispensável e o seu rejuvenescimento.

Assim, é indispensável capacitar os trabalhadores na produção de novos desafios, para que cada um interiorize o seu papel e tenha margem para a proatividade, bem como munir os

dirigentes para este padrão de funcionamento dos serviços que têm uma intervenção natural na gestão dos recursos disponíveis.

Neste sentido, o plano para o concelho revela as seguintes medidas que, entre outros, se destacam: maior proximidade eleito/trabalhador, criação de um ambiente de trabalho atrativo, positivo e motivador; valorização do trabalho e consequentemente dos trabalhadores, envolvendo-os no regular funcionamento dos serviços, reconhecendo os seus contributos, motivando e favorecendo a harmonização entre a vida profissional e a vida privada.

Neste paradigma de funcionamento, com uma visão associada à exigência de anuência de um modelo de gestão mais eficiente dos recursos humanos, premente pela necessidade de contenção da despesa, situação transversal ao território nacional, deve-se otimizar o projeto da renovação dos efetivos bem como perspetivar as renovadas competências exigidas aos trabalhadores, avaliando o desvio reconhecido entre as competências atuais, as necessidades vindouras nesta área e a fonte de talentos ao dispor dentro do modelo organizacional e fora deste.

O mapa do pessoal que agora se propõe caracteriza o número e o perfil dos recursos humanos necessários para assegurar o rigoroso cumprimento das atividades do Município de Ílhavo propostas para esta etapa de gestão, baseado nas condicionantes legais à gestão e à consciência social, vertida num misto de opções de valorização do efetivo municipal.

Neste cenário, o mapa de pessoal de 2022 assume-se, portanto, como um instrumento central na gestão dos recursos humanos, particularmente, nos processos de recrutamento e seleção, mobilidade, avaliação de desempenho e levantamento de necessidades dos serviços, designadamente na captação de recursos humanos especializados e formados em diversas áreas de interesse para o município, como forma de prossecução da missão e visão da autarquia, bem como pela apresentação dos postos de trabalho já criados e resultantes de necessidades oportunamente identificadas pelos serviços em áreas deficitárias e prementes para cumprimento dos objetivos do município.

É com este enquadramento que apresentamos o Mapa de Pessoal da Câmara Municipal de Ílhavo para o ano de 2022, nos quadros subsequentes.

MAPA DE PESSOAL 2022 - RESUMO

CARGOS DIRIGENTES E CARREIRAS GERAIS	Ocupados				A Ocupar			
	Tempo Indeterminado	Tempo Determinado		Comissão de Serviço	Tempo Indeterminado	Tempo Determinado		Comissão de Serviço
		Termo certo	Termo incerto			Termo certo	Termo incerto	
Chefe de Divisão				8				1
Chefe de Núcleo								12
Técnico Superior ^{a)}	79				11			
Técnicos AEC		74				13		
Técnico de Informática ^{b)}	6							
Coordenador Técnico	1				1			
Fiscal Municipal	4							
Assistente Técnico	76				8			
Encarregado Operacional	1							
Assistente Operacional	88				12			
	255	74	0	8	32	13	0	13

PESSOAL NÃO DOCENTE	Ocupados				A Ocupar			
	Tempo Indeterminado	Tempo Determinado		Comissão de Serviço	Tempo Indeterminado	Tempo Determinado		Comissão de Serviço
		Termo certo	Termo incerto			Termo certo	Termo incerto	
Coordenador Técnico	3							
Assistente Técnico	19				7			
Encarregado Operacional	3							
Assistente Operacional	148	4	29		18	6	6	
	173	4	29	0	25	6	6	0

TOTAL DE POSTOS DE TRABALHO PREVISTOS	Ocupados				A Ocupar			
	Tempo Indeterminado	Tempo Determinado		Comissão de Serviço	Tempo Indeterminado	Tempo Determinado		Comissão de Serviço
		Termo certo	Termo incerto			Termo certo	Termo incerto	
	428	78	29	8	57	19	6	13
	543				95			

a) Inclui o lugar de origem dos 8 Chefes de Divisão em comissão de serviço.

b) Dotação global para a carreira de Técnico de Informática (carreira não revista).

Aos 428 postos de trabalho ocupados (CTTI), acrescem treze trabalhadores ao serviço da AdRA e uma trabalhadora ao serviço da UA, todos em regime de cedência de interesse público.

MUNICÍPIO DE ÍLHAVO - MAPA DE PESSOAL 2022

Unidade Orgânica/ Centros de competência/ Área de Atividade	Chefe de Divisão	Chefe de Núcleo	Técnico Superior	Técnico AEC	Técnico Informática	Coordenad. Técnico	Fiscal Municipal	Assistente Técnico	Encarregado Operacional	Assistente Operacional	Área de Formação Académica e/ou Profissional	POSTOS DE TRABALHO			
												Existentes e Ocupados	A ocupar	Total	Vínculo
GAP Gabinete de Apoio à Presidência								1			Administrativa	1	1	1	CTTI
Totais GAP	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0		0	1	1	
GAAF Gab. Apoio Associações e Freguesias								1			Administrativa	1	1	1	CTTI
Totais GAAF	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0		0	1	1	
GPCGF Gabinete de Proteção Civil e Gestão Florestal			1								Eng. Florestal	1	1	1	CTTI
			1								Proteção Civil		1	1	CTTI
Totais GPCGF	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0		1	1	2	
			1								Relações Públicas	1	1	1	CTTI
			1								Designer	1	1	1	CTTI
GC Gabinete de Comunicação			1								Comunicação	1	1	1	CTTI
					1						Técnico de Informática de Grau 2 Nível 1	1	1	1	CTTI
Totais GC	0	0	3	0	1	0	0	0	0	0		4	0	4	
								7			Administrativa	6	1	7	CTTI
GAG Gabinete de Atendimento Geral								1			BAD	1	1	1	CTTI
										1	Telefonista	1	1	1	CTTI
Totais GAG	0	0	0	0	0	0	0	8	0	1		8	1	9	

Unidade Orgânica/ competência/ Área de Atividade	Chefe de Divisão	Chefe de Núcleo	Técnico Superior	Técnico AEC	Técnico Informática	Coordenad. Técnico	Fiscal Municipal	Assistente Técnico	Encarregado Operacional	Assistente Operacional	Área de Formação Acadêmica e/ou Profissional	POSTOS DE TRABALHO			
												Existentes e Ocupados	A ocupar	Total	Vínculo
GIOCI Cab. de Inovação Organizacional e Controle Interno			1								Administração/Gestão	1		1	CITI
Totais GAG	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0		1	0	1	
GMATD Gabinete de Apoio Modernização Administrativa e Transformação Digital					1						Técnico de Informática de Grau 3 Nível 1	1		1	CITI
					1						Técnico de Informática de Grau 2 Nível 2	1		1	CITI
					1						Técnico de Informática de Grau 2 Nível 1	1		1	CITI
Totais GMATD	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0		3	0	3	
GAJNEF Gabinete de Apoio Jurídico, Notariado e Execuções Fiscais			3								Direito	1	2	3	CITI
								2			Administrativa	1	1	2	CITI
Totais GMATD	0	0	3	0	0	0	0	2	0	0		2	3	5	
GVSA Cabi. Veterinária e Segurança Alimentar			1								Veterinário		1	1	CITI
Totais GVSA	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0		0	1	1	
	1										Auditoria e Contabilidade	1		1	Comissão de Serviço
		1									Recursos Humanos		1	1	Comissão de Serviço
		1									Compras, Provisãoamento e Patrimônio		1	1	Comissão de Serviço
DAG Divisão de Administração Geral		1									Contabilidade e Finanças		1	1	Comissão de Serviço
			1								Economia	1		1	CITI

Unidade Orgânica/ Centros de competência/ Área de Atividade	Chefe de Divisão	Chefe de Núcleo	Técnico Superior	Técnico AEC	Técnico Informática	Coordenad. Técnico	Fiscal Municipal	Assistente Técnico	Encarregado Operacional	Assistente Operacional	Área de Formação Acadêmica e/ou Profissional	POSTOS DE TRABALHO			
												Existentes e Ocupados	A ocupar	Total	Vínculo
DOIA Divisão de Obras, Investimentos e Ambiente (cont.)								1			Desenhador	1		1	CTTI
								1			Administrativo		1	1	CTTI
										2	Condutor	2		2	CTTI
	1	1	9	0	0	0	0	2	0	2		10	5	15	0
	1										Arquitetura	1		1	Comissão de Serviço
			5								Arquitetura	5		5	CTTI
			1								Eng. Civil	1		1	CTTI
			1								Administração Pública	1		1	CTTI
DOPGU Divisão de Obras Particulares e Gestão Urbana					1						Técnico de Informática de Grau 2 Nível 2	1		1	CTTI
							3				Fiscal Municipal	3		3	CTTI
								3			Administrativa	3		3	CTTI
										2	Auxiliar Administrativo	2		2	CTTI
	1	0	7	0	1	0	3	3	0	2		17	0	17	0
	1										Planeamento Reg. e Urbano	1		1	Comissão de Serviço
			1								Arquiteto	1		1	CTTI
DPOM Divisão de Planeamento, Ordenamento e Mobilidade			3								Planeamento Reg. e Urbano	3		3	CTTI
			1								SIG	1		1	CTTI
								1			Topógrafo	1		1	CTTI

Unidade Orgânica/ Centros de competência/ Área de Atividade	Chefe de Divisão	Chefe de Núcleo	Técnico Superior	Técnico AEC	Técnico Informática	Coordenad. Técnico	Fiscal Municipal	Assistente Técnico	Encarregado Operacional	Assistente Operacional	Área de Formação Acadêmica e/ou Profissional	POSTOS DE TRABALHO					
												Existentes e Ocupados	A ocupar	Total	Vínculo		
DDSS Divisão de Desenvolvimento Social e Saúde	1										Serviço Social	1		1	Comissão de Serviço		
		1									Majoridade e Envelhecimento Ativo		1	1	Comissão de Serviço		
			5								Serviço Social	4	1	5	CTTI		
			1								Sociologia	1		1	CTTI		
			1								Psicologia	1		1	CTTI		
			1								Gerontologia	1		1	CTTI		
								1			Administrativa	1		1	CTTI		
Totais DDSS	1	1	8	0	0	0	0	1	0	0		9	2	11			
DDTE Divisão de Desenvolvimento Territorial e Económico	1										Inovação e Políticas de Desenvolvimento		1	1	Comissão de Serviço		
			1								Turismo	1		1	CTTI		
								1			Turismo	1		1	CTTI		
			1								Economia/Gestão	1		1	CTTI		
Totais DDTE	1	0	2	0	0	0	1	0	0	0		3	1	4			
DGESU Divisão de Gestão de Equipamentos e Serviços Urbanos	1										Engenharia Civil	1		1	Comissão de Serviço		
		1									Equipamentos, Sistemas e Transição Energética		1	1	CTTI		
		1									Jardins, Espaços Públicos e Meio Ambiente		1	1	CTTI		
				2							Engenheiro Civil	2		2	CTTI		

Unidade Orgânica/ Centros de competência/ Área de Atividade	Chefe de Divisão	Chefe de Núcleo	Técnico Superior	Técnico AEC	Técnico Informática	Coordenad. Técnico	Fiscal Municipal	Assistente Técnico	Encarregado Operacional	Assistente Operacional	Área de Formação Académica e/ou Profissional	POSTOS DE TRABALHO			
												Existentes e Ocupados	A ocupar	Total	Vínculo
			2								Engenharia Eletromecânica	2		2	CTTI
			1								Mecanotecnia	1		1	CTTI
			1								Biologia	1		1	CTTI
			1								Higiene e Segurança no Trabalho	1		1	CTTI
					1						Técnico de Informática de Grau 2 Nível 1	1		1	CTTI
								1			Desenhador	1		1	CTTI
							1				Fiscal Municipal	1		1	CTTI
								5			Manutenção	5		5	CTTI
									1		Encarregado SHL	1		1	CTTI
										15	Auxiliar Serviços Gerais	10	5	15	CTTI
										1	Calçeteiro	1		1	CTTI
										6	Cantoneiro de Limpeza	6		6	CTTI
										3	Cantoneiro de Vias	3		3	CTTI
										1	Condutor de Cilindros	1		1	CTTI
										4	Condutor de CMPVE	4		4	CTTI
										1	Coveiros	1		1	CTTI
										2	Motorista de Transportes Coletivos	2		2	CTTI
										2	Pintor	2		2	CTTI

DOESU
Divisão de Gestão de
Equipamentos e
Serviços Urbanos
(cont.)

Unidade Orgânica/ Centros de competência/ Área de Atividade	Chefe de Divisão	Chefe de Núcleo	Técnico Superior	Técnico AEC	Técnico Informática	Coordenad. Técnico	Fiscal Municipal	Assistente Técnico	Encarregado Operacional	Assistente Operacional	Área de Formação Acadêmica e/ou Profissional	POSTOS DE TRABALHO			
												Existentes e Ocupados	A ocupar	Total	Vínculo
										4	Pedreiro	4		4	CTTI
										1	Carpinteiro	1		1	CTTI
										1	Lubrificador	1		1	CTTI
										1	Mecânico	1		1	CTTI
										2	Serralheiros	2		2	CTTI
										2	Canalizador	2		2	CTTI
										20	Jardineiros	15	5	20	CTTI
										1	Tratador/ Apanhador de Animais	1		1	CTTI
										2	Fiel de Mercados	1	1	2	CTTI
										1	Manutenção	1		1	CTTI
										1	Fogoeiro	1		1	CTTI
Totais DGESU	1	2	7	0	1	0	1	6	1	71		77	13	90	

POSTOS DE TRABALHO PREVISTOS POR CATEGORIAS	Chefe Divisão	Chefe de Núcleo	Técnico Superior	Técnico AEC	Informático	Coord. Técnico	Fiscal Municipal	Assistente Técnico	Encarregado Operacional	Assistente Operacional	TOTAL DE POSTOS DE TRABALHO		
											Ocupados	A ocupar	TOTAL
	9	12	90	87	6	5	4	110	4	311	543	95	638

Eleitos Locais: 3

GAP: 4

CTTI: Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado

CTTD: Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Determinado (certo ou incerto)