

Fundamentação ao mapa de pessoal para 2018

A gestão dos recursos humanos na Administração Pública é efetuada em função dos postos de trabalho constantes dos mapas de pessoal. Estes são aprovados, mantidos ou alterados pela entidade competente para a aprovação da proposta de orçamento (cfr. artigos 28º e 29º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP)).

No contexto de uma dada organização, o posto de trabalho designa o trabalho específico cuja caracterização deve concretizar-se em função da atribuição, competência ou atividade que o seu ocupante se destina a cumprir ou a executar, do cargo ou carreira que lhe corresponda e, dentro de cada carreira ou categoria, quando imprescindível, da área de formação académica ou profissional de que o seu ocupante deva ser titular e do perfil de competências transversais da respetiva carreira e, ou, categoria, complementado com as competências associadas à especificidade do posto de trabalho (cfr. artigos 28º a 31º e 80º da Lei do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho).

O Mapa de Pessoal assume-se, portanto, como uma ferramenta fundamental na gestão dos recursos humanos do Município.

Face ao exposto, o mapa de pessoal, encarado como instrumento de gestão dos recursos humanos, para além dos seus elementos integrantes, contém o número de postos de trabalho necessários, para cumprimento dos objetivos anuais.

A sua elaboração decorre da aplicação dos artigos 28.º e 29.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, em matéria de planeamento e gestão dos recursos humanos.

A proposta apresentada acresce 7 lugares na carreira de técnico superior face ao número de lugares existentes, que se destinam a regularizar a situação de trabalhadores em vínculos precários, a consolidação de trabalhadores em regime de mobilidade intercarreiras e a admissão de trabalhadores por via de concursos abertos em 2017 e que se prevê a sua conclusão no 1º trimestre de 2018.

São, ainda, acrescentados 2 lugares na categoria de assistente técnico, destinados a fazer face a necessidades efetivas e também à consolidação de trabalhadores em regime de mobilidade intercarreiras.

É eliminado um lugar na categoria de Fiscal dos Serviços de Higiene e Limpeza, por se encontrar vago e não poder ser preenchido, nos termos do nº 5 do artº 106º da Lei 12-A/2008 de 27 de fevereiro.