

Parecer:

Coordenador

Concordo com a proposta apresentada.

Despacho:

Primeiro Secretário Executivo da CIM Cávado

Concordo, submeta-se ao Conselho Intermunicipal para deliberação da submissão da proposta à Assembleia Intermunicipal.

Deliberação de submissão de proposta:

Conselho Intermunicipal

Submeta-se a proposta à Assembleia Intermunicipal para deliberação.

Anexe-se a declaração de extrato de ata da deliberação de submissão de proposta à Assembleia Intermunicipal da CIM Cávado, pela Chefe de Divisão Administrativo Financeira, Maria de Fátima Barbosa, designada no ponto 1/d) Ata n.º 1 de 26/10/21 para apoio administrativo e Secretariado das reuniões do CI.

Deliberação:

Assembleia Intermunicipal

Anexe-se a declaração de extrato de ata da deliberação na Assembleia Intermunicipal da CIM Cávado.

INFORMAÇÃO – INF_003_12-04-2023

ASSUNTO: Proposta | 1.ª Alteração do Mapa de Pessoal para 2023

I – ENQUADRAMENTO

De acordo com o disposto no artigo 28.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20.06, na sua redação atualizada, o empregador público deve planear para cada exercício orçamental as atividades de natureza permanente ou temporária, tendo em consideração a missão, as atribuições, a estratégia, os objetivos fixados, as competências das unidades orgânicas e os recursos financeiros disponíveis.

Para o efeito, nos termos do n.º 2 do artigo 29.º da LTFP, é elaborado anualmente o respetivo Mapa de Pessoal, no qual deve conter a indicação do número de postos de trabalho de que o órgão ou serviço carece para o desenvolvimento das respetivas atividades, caracterizadas 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 Mapa de Pessoal não é, contudo, um documento estático, mas sim um importante instrumento de gestão de recursos humanos pelo que deve estar permanentemente adaptado às mudanças operadas no ano a que respeita, prevendo os lugares que permitam à Comunidade Intermunicipal do Cávado (CIM Cávado) recrutar os recursos humanos necessários para dar resposta às exigências, podendo assim ser objeto das correspondentes alterações.

II – CONSIDERANDO QUE:

- a. O volume crescente de áreas temáticas e projetos diversificados que a Unidade de Políticas Sociais tem desenvolvido ao longo dos últimos 3 anos (Educação; Igualdade e Não Discriminação e Coesão), quer a nível nacional quer internacional, e a previsão dos instrumentos de planeamento estratégico (Cartas Educativas e Sociais, Diagnóstico e Planos de Desenvolvimento Social e Estudo de Antecipação das Necessidades de Qualificação Intermédia) que terão de ser elaborados para suportar o processo de descentralização de competências (educação, ação social e outras) e de contratualização do envelope financeiro da CIM com o PR Norte 2030;
- b. Por outro lado, verifica-se um aumento significativo das competências que a CIM Cávado passou a assumir no domínio das florestas, nomeadamente em resultado do estabelecido no Decreto-Lei n.º 82/2021, de 13.10, que cria o Sistema de Gestão Integrada de Fogos Rurais (SGIFR) e na Lei n.º 59/2021, de 18.08, que estabelece o Regime Jurídico de Gestão do Arvoredo Urbano;
- c. A CIM Cávado está a promover a coordenação, execução e dinamização de grupos e projetos de âmbito intermunicipal, de carácter estruturante, designadamente ao nível da articulação e

- funcionamento integrado dos Gabinetes Técnico Florestais Municipais e dos serviços municipais de Proteção Civil e do acompanhamento de projetos financiados por fundos comunitários (p. ex. Sistema Integrado de Videovigilância Florestal);
- d. A CIM Cávado registou um considerável aumento de funções administrativas e de maior complexidade, em consequência do aumento de responsabilidade nos vários domínios de atuação;
 - e. De igual modo, importa dotar o serviço com mais assistentes técnicos, prevenindo a possibilidade de ausências de trabalhadores e garantindo o normal funcionamento e atendimento do serviço;
 - f. Os mapas de pessoal são passíveis de alteração, de acordo com as necessidades identificadas pelos serviços, decorrentes da sua atividade e respetivo funcionamento;
 - g. A CIM Cávado não dispõe atualmente, no seu Mapa de Pessoal, de recursos humanos em número suficiente à assunção plena das suas atribuições e competências;
 - h. Neste quadro, urge proceder a alguns ajustamentos na estrutura organizacional com previsão de novos postos de trabalho, de modo a poder conferir maior eficiência e eficácia no sentido de que a mesma possa cumprir as atribuições e competências atribuídas à CIM Cávado;
 - i. Torna-se necessário alterar o Mapa de Pessoal, aprovado por deliberação da Assembleia Intermunicipal da CIM Cávado de 29 de novembro de 2022, mormente, dotá-lo de: 2 postos de trabalho na carreira e categoria de técnico superior e 1 posto de trabalho na carreira e categoria de assistente técnico, conforme a seguir se explicita:

N.º de Postos de Trabalho	Carreira/Categoria	Área de Formação Académica e/ou Profissional	Vínculo
1	Técnico Superior	Licenciatura em Psicologia	CTFP-TI
1	Técnico Superior	Licenciatura em Engenharia Florestal	CTFP-TI
1	Assistente Técnico	12.º ano de escolaridade ou curso que lhe seja equiparado	CTFP-TI

- j. Importa adequar a área de formação académica relativa ao posto de trabalho ocupado atualmente em regime de mobilidade na categoria e entre órgãos, prevendo simultaneamente a sua

- consolidação, alterando a área de formação atual (Licenciatura em Economia ou áreas afins) para a Licenciatura em Gestão Pública;
- k. O posto de trabalho vago para a carreira e categoria de técnico superior área do Direito, presente no Mapa de Pessoal aprovado para o corrente ano, será suprimido;
- l. Os encargos com a presente alteração proposta de Mapa de Pessoal para 2023, encontram-se sustentados na proposta de revisão orçamental da CIM Cávado para 2023 que vai ser aprovada em simultâneo com a presente alteração do Mapa de Pessoal.

III – PROPÕE-SE:

1. A submissão ao Conselho Intermunicipal da CIM Cávado da proposta de alteração do Mapa de Pessoal para o ano de 2023, bem como da correspondente revisão orçamental, conforme documentos em anexo, para efeitos de aprovação, nos termos conjugados das alíneas f) e n) n.º 1 do artigo 96.º do Anexo I à Lei n.º 75/2013, de 12.09, na sua redação atualizada, dos artigos 28.º e 29.º/5 da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20.06, na sua redação atualizada; e artigo 3.º/2/alínea a) do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 03.09., na sua redação atualizada, por remissão do artigo 104.º do mencionado Anexo I à Lei n.º 75/2013, de 12.09; e,
2. Que, em caso de aprovação, a mesma seja submetida à apreciação da próxima Assembleia Intermunicipal da CIM Cávado para efeitos de aprovação, nos termos da alínea b) do artigo 84.º do Anexo I à Lei n.º 75/2013 de 12.09, na sua redação atualizada.

ANEXOS:

- 1.ª Alteração do Mapa de Pessoal 2023.

À consideração superior,