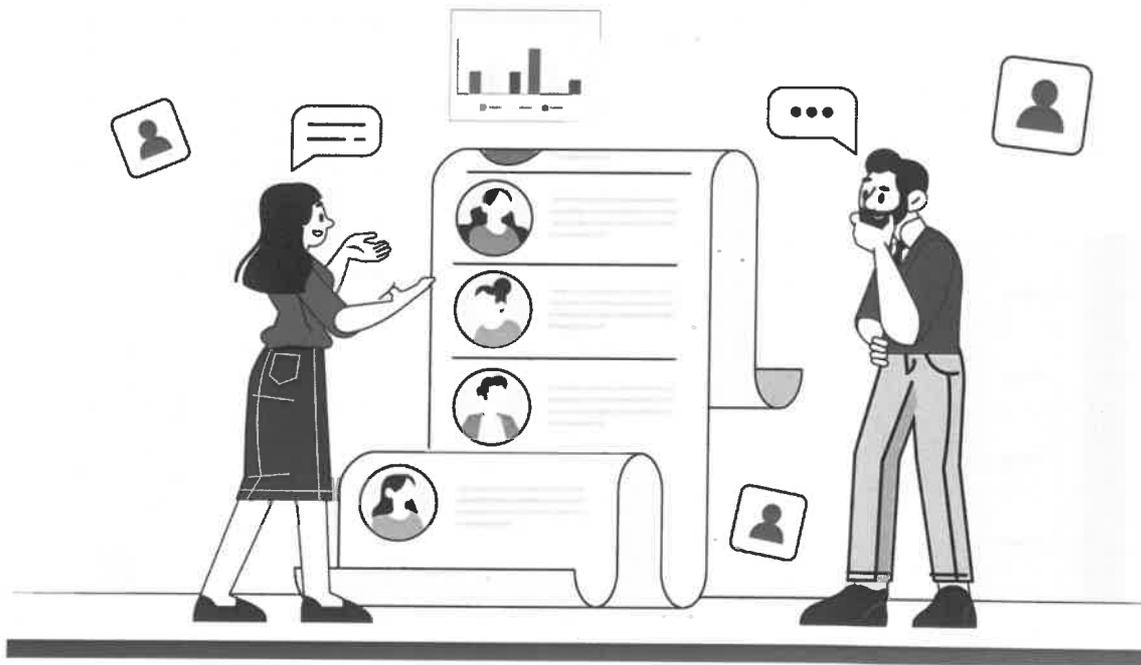


Handwritten notes:
MP 2025
CA



Mapa de Pessoal 2025

Município de Sobral de Sobral de Monte Agraço



Nota Explicativa do Mapa de Pessoal 2025

Município de Sobral de Sobral de Monte Agraço



Handwritten signatures and initials, including 'C.A.' and 'B.'.

Mapa de Pessoal 2025

Nota explicativa

ENQUADRAMENTO LEGAL

A Câmara Municipal de Sobral de Monte Agraço, enquanto empregadora pública, deve anualmente planear as suas atividades de natureza permanente ou temporária, tendo presente a missão, as atribuições, os objetivos fixados, as competências das unidades orgânicas e dos recursos financeiros disponíveis.

Para dar resposta a toda a atividade municipal, deve-se planear e pugnar por uma gestão cada vez mais eficiente e de qualidade, competindo no caso em particular, ao dirigente máximo do serviço, o Presidente da Câmara Municipal, a elaboração do mapa de pessoal, conforme disposto na alínea a) do n.º 2 do artigo 27.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), publicada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, acompanhado da proposta de Orçamento Municipal, de acordo com o n.º 4 do artigo 28.º da LTFP.

O mapa de pessoal, elaborado de conformidade com as regras estabelecidas nos artigos 28.º e seguintes da LTFP, constitui um instrumento fundamental de planeamento e gestão estratégica de recursos humanos, através do qual é possível obter uma visão integrada e dinâmica desses mesmos recursos, contribuindo para uma cultura organizacional orientada para o serviço público, de acordo com critérios de racionalização, transversalidade, eficiência e economia de custos.

A proposta de 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, caracterizadas em função:

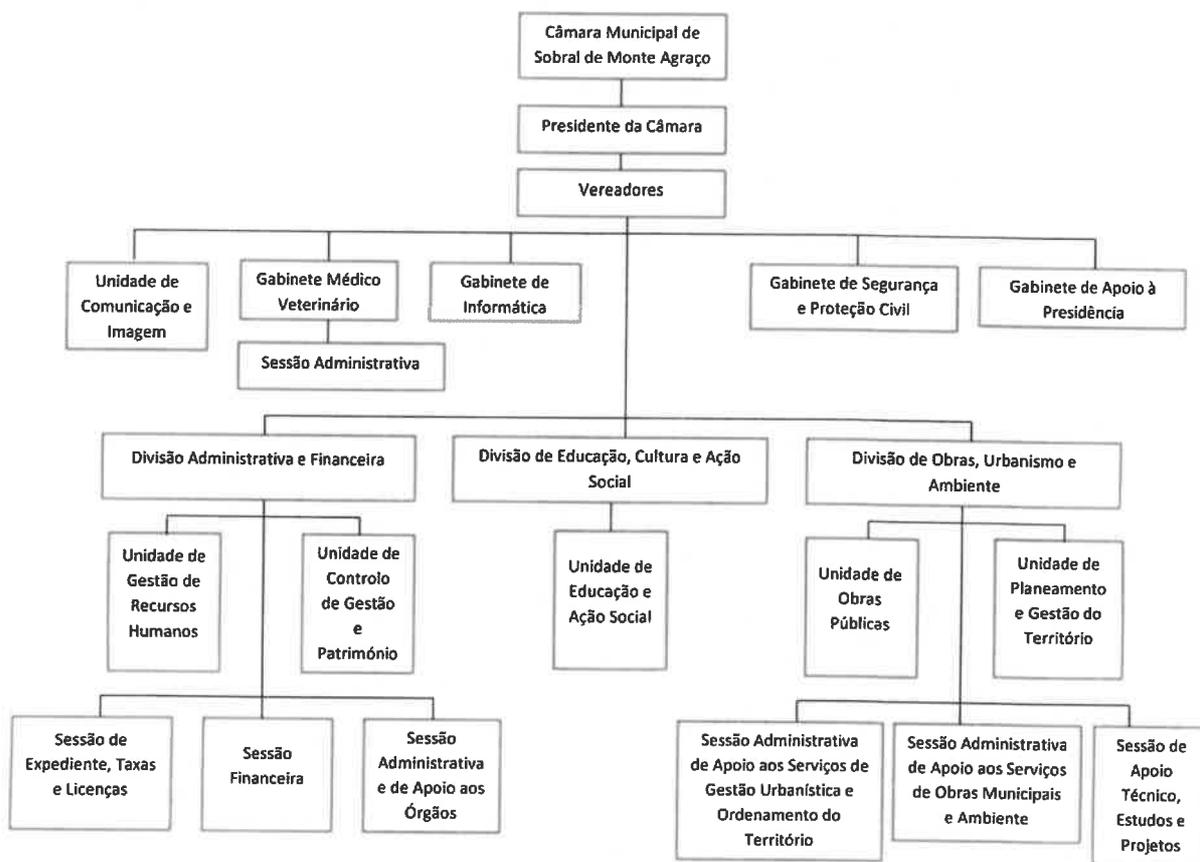
- a) Da atribuição, competência ou atividade que o seu ocupante se destina a cumprir ou a executar;
- b) Do cargo ou da carreira e categoria que lhes correspondam;
- c) Dentro de cada carreira e, ou, categoria, quando imprescindível, da área de formação académica ou profissional de que o seu ocupante 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 é aprovado pela Assembleia Municipal, de acordo com o preceituado no n.º 4 do artigo 29.º da LTFP e alínea o) do n.º 1 do artigo 25.º do anexo I à Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, sendo afixado no órgão ou serviço e disponibilizado na página eletrónica institucional do município.

A estrutura do mapa de pessoal contempla as diversas modalidades de relação jurídica de emprego público existente no Município de Sobral de Monte Agraço.

ESTRUTURA DO MAPA DE PESSOAL

O mapa de pessoal para 2025 segue o modelo criado para o mapa de 2024, que resultou de uma aprofundada análise e descrição de funções e de perfis de competências, refletindo a realidade da organização em matéria de postos de trabalho e promovendo a sua conformidade com as orientações legais. O mapa é estruturado pelas unidades orgânicas diretamente dependentes do executivo municipal, ou seja, os Gabinetes e as Divisões, ordenados por ordem crescente do código da unidade orgânica.



A cada unidade orgânica corresponde uma tabela que agrega a informação relativa ao número de postos de trabalho livres e ocupados, de natureza permanente, temporária ou em comissão de serviço, classificados em função da carreira/categoria ou cargo dos seus ocupantes, do respetivo perfil profissional, área de formação académica e/ou profissional e as funções, atividades e competências que estão atribuídas aos seus titulares.

A estrutura do mapa de pessoal contempla as modalidades de relação jurídica de emprego público existentes, quer sejam contratos de trabalho em funções públicas, de natureza permanente ou temporária, quer as comissões de serviço. A data de referência dos dados constantes nas tabelas que integram o mapa de pessoal é a de 20/11/2024. Encontram-se, assim, identificados na coluna "N.º de Postos de Trabalho Ocupados", todos os postos de trabalho que se encontravam providos nessa data,

Handwritten notes and signatures in the top right corner, including the word "Mês" and initials "CA" and "G.". A large signature is written vertically on the right side of the page.

quer ao abrigo de contratos por tempo indeterminado, quer a termo resolutivo (certo e incerto), quer ainda os cargos providos em comissão de serviço.

Na coluna "N.º de Postos de Trabalho Vagos", são identificados os postos de trabalho previstos como necessários e não ocupados.

Na coluna "N.º de Postos de Trabalho Cativos", são identificados os postos de trabalho que correspondem aos postos de origem dos trabalhadores do Município de Sobral de Monte Agraço que se encontram em exercício de funções noutros postos de trabalho, nomeadamente por mobilidade, comissão de serviço, dentro do município ou noutros organismos.

São identificadas na coluna "N.º Postos de Trabalho Necessários" as necessidades de reforço de equipas, quer para acréscimo em áreas deficitárias, quer para o necessário rejuvenescimento da força de trabalho, tendo sempre subjacente o princípio da boa administração e os critérios de economia, eficiência e eficácia que lhe estão associados.

São ainda identificados, para efeitos do disposto no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 93/2021, de 9 de novembro, os postos de trabalho cuja caracterização pode implicar o exercício de funções em condições de penosidade e insalubridade. (Anexo I)

O Município de Sobral de Monte Agraço só alcançará os compromissos e objetivos a que se propõe se estiver dotado de pessoas capazes para os desenvolver, constituindo o conjunto dos seus trabalhadores uma componente essencial para o sucesso na concretização da estratégia a que nos propomos.

O mapa de pessoal constitui, assim, um instrumento fundamental de planeamento e gestão estratégica de recursos humanos, permitindo uma visão integrada e dinâmica desses recursos, contribuindo para uma cultura organizacional orientada para o serviço público, que permita à organização funcionar com eficiência e eficácia e, ao mesmo tempo, valorizar as pessoas que nela trabalham, criando oportunidades para o seu desenvolvimento.

Handwritten notes and signatures:
M. E. A. V.
CA
[Signature]

RESUMO DO MAPA DE PESSOAL PARA 2025

Carreiras existentes no Município de Sobral de Monte Agraço

Carreira		Categoria/Cargo
-		Cargos Dirigentes
Carreiras Gerais	Técnico Superior	Técnico Superior
	Assistente Técnico	Coordenador Técnico
		Assistente Técnico
	Assistente Operacional	Encarregado Geral Operacional
		Encarregado Geral
Assistente Operacional		
Carreiras Especiais	Sistemas e Tecnologias de Informação	Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação
		Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação
	Fiscalização	Fiscal

Comparação de Postos de Trabalho (Mapa de Pessoal 2024/Proposta de Mapa de Pessoal para 2025)

Postos de Trabalho	Mapa de 2024	Proposta de Mapa de Pessoal para 2025	Diferencial
Postos de Trabalho Ocupados	258	257	-1
Postos de Trabalho Vagos	50	45	-5
Postos de Trabalho Cativos	16	21	+5
Postos de Trabalho Necessários	4	10	+6

Distribuição dos Postos de Trabalho pelas Unidades Orgânicas/Gabinetes

Unidades Orgânicas/Gabinetes	Postos de Trabalho Ocupados	Postos de Trabalho Vagos	Postos de Trabalho Cativos	Postos de Trabalho Necessários	Total
Gabinete de Apoio à Presidência	3	0	2	0	5
Unidade de Comunicação e Imagem	3	1	1	0	5
Gabinete Médico Veterinário	2	0	0	1	3
Gabinete de Informática	2	1	0	0	3
Gabinete de Segurança e Proteção Civil	2	1	1	0	4
Divisão Administrativa e Financeira	32	0	3	2	37
Divisão de Obras, Urbanismo e Ambiente	90	25	10	5	130
Divisão de Educação, Cultura e Ação Social	123	17	4	2	146
TOTAL	257	45	21	10	333

Handwritten notes and signatures in the top right corner.

No Mapa de Pessoal, os postos de trabalho necessários evidenciam situações em que as necessidades de pessoal são satisfeitas por recurso à mobilidade interna e recrutamento de trabalhadores por tempo indeterminado, resultando essencialmente da necessidade de reforço de pessoal em algumas das áreas de competência técnica e operacional.

Distribuição dos Postos de Trabalho Necessários, por Carreira/Categoria

Unidades Orgânicas/Gabinetes	Técnico Superior	Coordenador Técnico	Assistente Técnico/ Fiscal	Assistente Operacional	Total
Gabinete Médico Veterinário	0	0	1	0	1
Divisão Administrativa e Financeira	1	0	0	1	2
Divisão de Obras, Urbanismo e Ambiente	0	0	1	4	5
Divisão de Educação, Cultura e Ação Social	0	0	0	2	2
TOTAL	1	0	2	7	10

No Mapa de Pessoal, os postos de trabalho não refletem o número de efetivos, dado a existência de postos de trabalho que se encontram ocupados por "Pessoal em outra situação", como é o caso dos postos de trabalho ocupados por trabalhadores a exercer outras funções (Técnicos Superiores em funções de Dirigente e Nomeação em Comissão de Serviço) e de trabalhadores em mobilidade, que reservam o seu lugar de origem no Mapa de Pessoal.

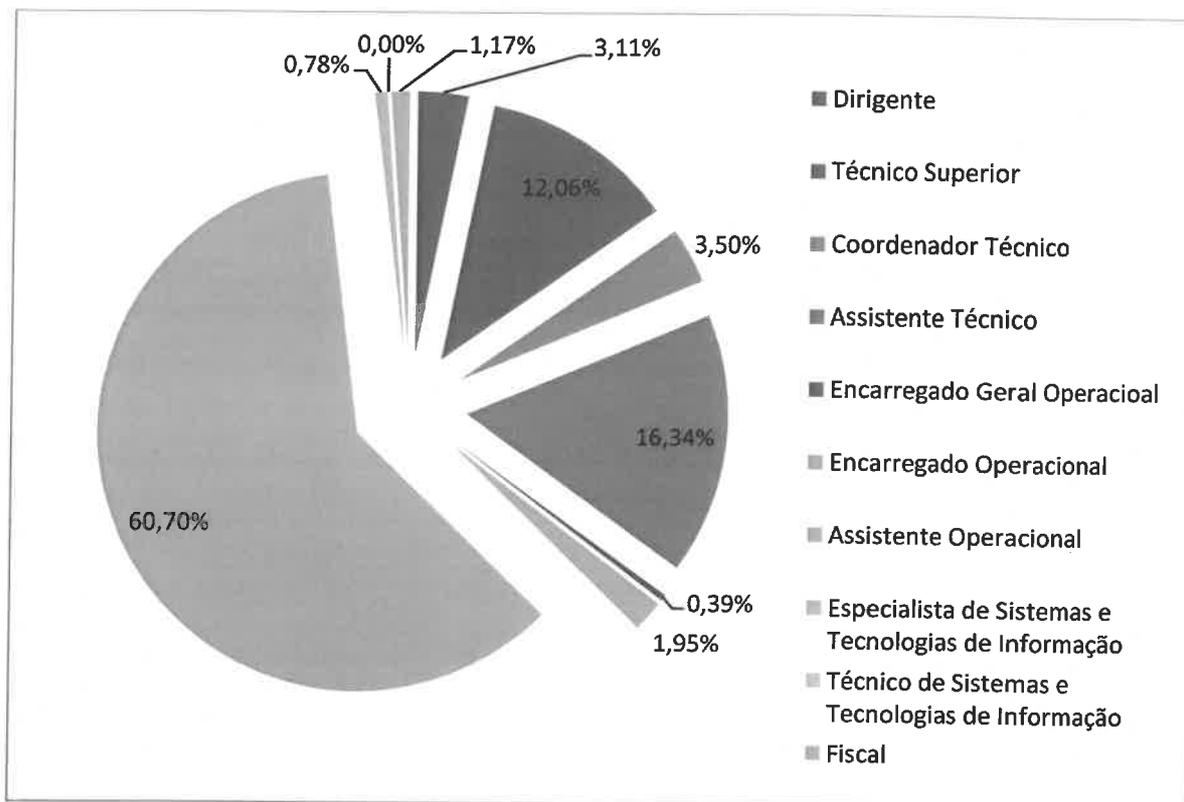
O quadro resumo pretende evidenciar a distribuição por Cargo/Carreira/Categoria

Cargo/Carreira/Categoria	Ano de 2025								
	Contrato de Trabalho				Total de Postos de Trabalho	Pessoal em outra Situação		Total de Efetivos	
	Ocupados	Cativos	Vagos	Necessidades		a)	b)		
Dirigentes	8	0	2	0	10	0	0	8	
Técnico Superior	31	9	6	1	47	8	1	31	
Assistente Técnico	Coordenador	9	0	0	0	9	0	0	9
	Assistente Técnico	42	3	6	1	52	0	3	42
Assistente Operacional	Encarregado Geral	1	0	0	0	1	0	0	1
	Encarregado	5	0	0	0	5	0	0	5
	Assistente Operacional	156	9	30	7	202	1	8	156
Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação	2	0	0	0	2	0	0	2	
Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação	0	0	1	0	1	0	0	0	
Fiscal	3	0	0	1	4	0	0	3	
TOTAL	257	21	45	10	333	9	12	257	

- a) A exercer funções em outra situação: Cargos Dirigentes em Comissão de Serviço no Município de Sobral de Monte Agraço/Nomeação em Comissão de Serviço como Secretário da Vereação;
- b) A exercer funções em regime de Mobilidade nesta e noutra Entidade/Situação de Licença Sem Remuneração.

Handwritten notes and signatures:
H.P. 23
CA
[Signature]

Distribuição do Total de Efetivos (trabalhadores ao serviço) por Cargo/Carreira/Categoria



Distribuição do Total de Efetivos (trabalhadores ao serviço), por Unidade Orgânica/Gabinetes

Unidades Orgânicas/Gabinetes	Cargos Dirigentes	Técnico Superior	Assistente Técnico (A.T. + C.T.)	Assistente Operacional (E.G.O. + E.G. + A.O.)	Informática	Fiscal	Total
Gabinete de Apoio à Presidência	0	0	2	1	0	0	3
Unidade de Comunicação e Imagem	1	1	1	0	0	0	3
Gabinete Médico Veterinário	0	1	0	1	0	0	2
Gabinete de Informática	0	0	0	0	2	0	2
Gabinete de Segurança e Proteção Civil	1	0	1	0	0	0	2
Divisão Administrativa e Financeira	3	4	18	7	0	0	32
Divisão de Obras, Urbanismo e Ambiente	2	6	7	72	0	3	90
Divisão de Educação, Cultura e Ação Social	1	19	22	81	0	0	123
TOTAL	8	31	51	162	2	3	257

Handwritten notes and signatures:
H. P. B. S. J. C. A. B.
[Signature]

Quanto à **evolução global dos Recursos Humanos** do Município, apresenta-se o quadro seguinte:

2015 a 2024	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025 (prev.)
Número de Trabalhadores	166	163	166	158	181	178	180	254	251	258	257

Da evolução de recursos humanos importa salientar o pequeno acréscimo de trabalhadores no ano de 2024, resultante de novos recrutamentos para vários postos de trabalho.

De forma a satisfazer as necessidades permanentes dos serviços, procedeu-se ao recrutamento de trabalhadores para as diferentes Divisões/Gabinetes do Município:

Divisão Administrativa e Financeira:

Um Dirigente Intermédio de 2.º Grau – Divisão Administrativa e Financeira (Aguarda publicação do resultado final);

Dois Assistentes Operacionais – Auxiliar Administrativo.

Divisão de Obras, Urbanismo e Ambiente:

Um Dirigente Intermédio de 2.º Grau – Divisão de Obras, Urbanismo e Ambiente (Aguarda publicação do resultado final);

Um Técnico Superior – Geografia e Planamento Regional ou Engenharia Geográfica (Aguarda realização de Prova de Conhecimentos);

Um Assistente Operacional – Pedreiro – O procedimento ficou deserto por inexistência de candidatos aprovados;

Um Assistente Operacional – Motorista de Pesados;

Três Assistentes Operacionais – Cantoneiro – Um Assistente Operacional já em funções e os outros dois entrarão ao serviço no mês de dezembro/24;

Um Assistente Operacional – Auxiliar de Manutenção;

Cinco Assistentes Operacionais – CRO, Coveiro, Tratorista, Cantoneiro de Limpeza e Jardineiro (Com as candidaturas a decorrer).

Divisão de Educação, Cultura e Ação Social:

Um Dirigente Intermédio de 2.º Grau – Divisão de Educação, Cultura e Ação Social (Aguarda publicação do resultado final);

Handwritten notes and signatures in the top right corner, including the word "Necess" and several illegible signatures.

Um Técnico Superior na área das Ciências Sociais – Serviço Social;

Um Técnico Superior na área de Turismo (Aguarda resultados da Avaliação Psicológica);

Um Assistente Operacional – Técnico de Manutenção - O único candidato aprovado optou por outro procedimento concursal ao qual também tinha concorrido.

*Foram contratados 5 trabalhadores para celebração de contratos de trabalho a termo resolutivo certo a tempo parcial, para fazer face a natureza não permanente na área da educação – Professores de Actividades de Enriquecimento Curricular.

Análise dos Postos de Trabalho Necessários

Cargo/Carreira/Categoria	Postos de Trabalho Necessários
Técnico Superior	1
Assistente Técnico/Fiscal	2
Assistente Operacional	7

Os postos de trabalho previstos como necessários referem-se a:

- 1 Posto de Trabalho de Técnico Superior - Direito para a DAF;
- 2 Postos de Trabalho de Assistente Técnico/Fiscal – 1 Assistente Técnico/Mobilidade Interna para o Gabinete Médico Veterinário e 1 Fiscal para a DOUA;
- 1 Posto de Trabalho de Assistente Operacional – Leitor de Consumos/Mobilidade Interna;
- 4 Postos de Trabalho de Assistente Operacional – 1 Motorista de Pesados, 2 Cantoneiros e 1 Auxiliar de Manutenção de Edifícios e Equipamentos para a DOUA;
- 2 Postos de Trabalho de Assistente Operacional – 1 Auxiliar de Ação Educativa e 1 Auxiliar dos Serviços Gerais para a DECAS.

Análise dos Postos de Trabalho Extintos

Foram extintos os seguintes postos de trabalho:

Gabinete de Apoio à Presidência:

- 1 Posto de Assistente Operacional – Auxiliar Administrativo;

Divisão de Educação, Cultura e Ação Social:

- 3 Postos de Trabalho de Assistente Operacional – Auxiliar Administrativo (Piscinas);
- 1 Posto de Trabalho de Assistente Operacional – Técnico de Manutenção (Piscinas).