



SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS DE ÁGUA E SANEAMENTO

## **PROPOSTA**

**I01912-202111-PR-00011-SRH**

### **Mapa de Pessoal dos SMASCMTV para o ano 2022**

Tendo em conta os desafios que se colocam atualmente aos setores da água, águas residuais e resíduos sólidos urbanos, nomeadamente, em termos ambientais e sociais, importa efetuar uma alteração à sua estrutura organizativa que responda a estes desafios, decorrentes das alterações climáticas, da gestão mais eficiente dos resíduos e das novas formas de abastecimento de água, sem, no entanto, perder o foco na inovação e, nesse âmbito, adaptar o mapa de pessoal à referida estrutura.

Com a reorganização de algumas unidades e subunidades orgânicas, em termos de competências – com a correspondente renomeação, sendo o caso – foram criadas, ao nível de subunidades orgânicas, a Unidade de Gestão e Controlo de Redes de Água e Águas Residuais e a Unidade de Operações de Água e Águas Residuais, na Divisão de Exploração de Água e Saneamento, tendo em conta uma gestão mais eficiente e eficaz dos setores de atividades, onde serão afetos trabalhadores/as dos SMAS e, pontualmente, recursos humanos a recrutar por procedimento concursal

Assim, para além da necessidade de reforçar algumas áreas nomeadamente áreas especializadas e áreas transversais a todos os serviços, porque os SMAS têm um quadro de pessoal muito envelhecido – a idade média dos trabalhadores ronda os 52 anos - para o cumprimento das suas atribuições, importa continuar a política de contratação de pessoal, de modo a permitir a renovação dos quadros com pessoal mais jovem e mais qualificado.

Por outro lado, tendo em conta a experiência e competência de alguns trabalhadores, no âmbito da política de gestão de recursos humanos e da promoção de um adequado aproveitamento e maximização dos recursos humanos existentes para o cumprimento das atribuições destes Serviços Municipalizados, têm sido promovidas algumas situações de mobilidade interna, política que se considera importante manter.

## **ENQUADRAMENTO LEGAL**

O Mapa de Pessoal dos SMAS para o ano de 2022 foi elaborado nos termos do disposto nos artigos 28º e 29º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho e do artigo 3º da Lei nº 209/2009, de 3 de setembro, ambos na sua atual redação.

Estabelece a referida Lei que o planeamento das atividades a desenvolver pelos SMAS deve ter em conta a **missão, as atribuições, a estratégia, os objetivos superiormente fixados, as competências das unidades orgânicas e os recursos financeiros disponíveis** e deve incluir eventuais alterações às unidades orgânicas flexíveis e o respetivo mapa de pessoal que acompanha a proposta de orçamento.

Deve ainda ser elaborado um **plano anual de recrutamento** onde conste o número de postos de trabalho que se pretende ocupar e respetiva caracterização.

Neste âmbito os órgãos e serviços preveem anualmente o respetivo mapa de pessoal, com base nas atividades de natureza permanente ou temporária a desenvolver durante a sua execução.

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.

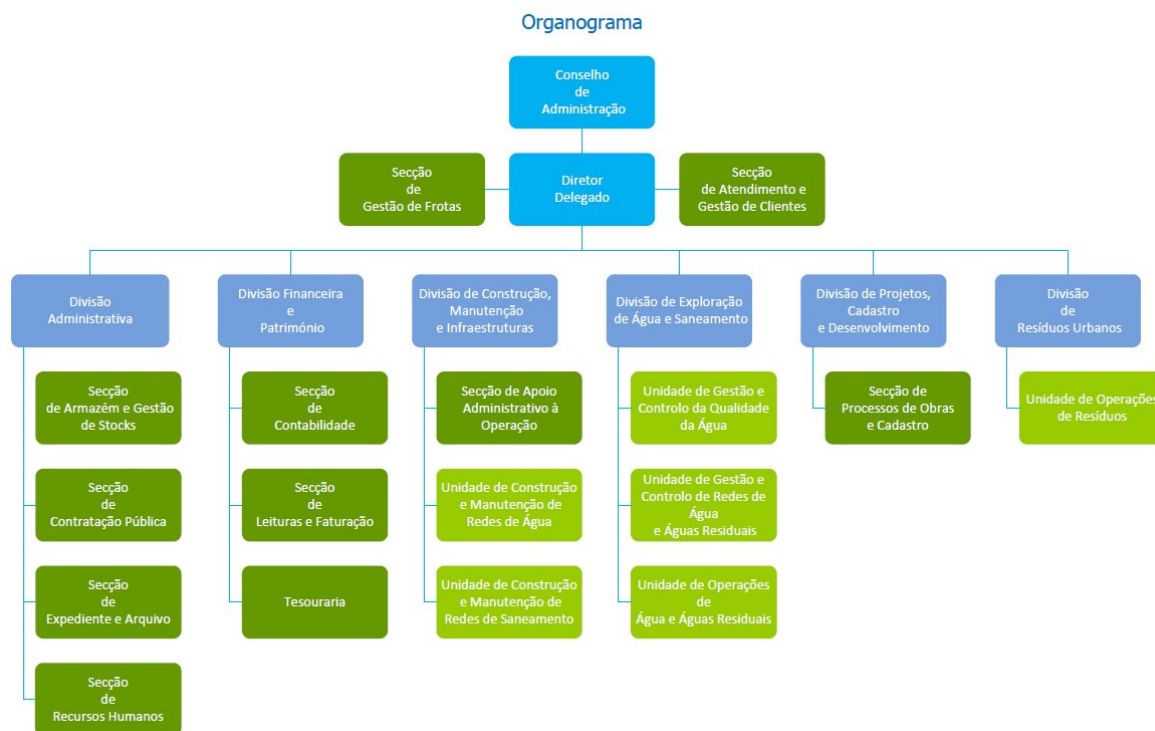
Neste sentido, tendo em conta as necessidades de recursos humanos verificadas pela signatária e pelos dirigentes responsáveis pelas diversas unidades orgânicas, propõe-se a aprovação do mapa de pessoal em anexo.

## ESTRUTURA DO MAPA DE PESSOAL

Os SMASTV, organizam-se segundo um modelo de estrutura orgânica hierarquizada, constituída por:

- a) Uma Estrutura nuclear – Direção - dirigida por um/a dirigente intermédio/a de 1.º grau – Director/a Delegado/a,
- b) Seis unidades orgânicas flexíveis – Divisões – Dirigidas por um/a dirigente intermédio/a de 2.º grau, Chefe de Divisão;
- c) Dezassete subunidades orgânicas – Secções ou Unidades – Lideradas por trabalhadores/as com responsabilidades de coordenação, Coordenadores/as Técnicos/as, Encarregados/as Gerais ou Encarregados/as.

## ORGANOGRAMA



Assim, em conformidade com a estrutura que se considera ser a que melhor se adequa à missão dos SMAS e com o objetivo de uma gestão eficiente e eficaz dos recursos humanos em função da atividade dos SMAS elaborou-se o presente mapa de pessoal com a criação e extinção de postos de trabalho, que se propõe à Câmara Municipal para posterior aprovação da Assembleia Municipal, nos seguintes termos:

<b>Postos de trabalho a extinguir:</b>	<b>Unidade/Sub-unidade Orgânica</b>
1 Técnico/a Superior (Advogado/a)	Direção
1 Assistente Técnico/a)	Secção Gestão de Frotas
1 Assistente Técnico/a)	Secção Contratação Pública
1 Assistente Técnico/a)	Secção Expediente e Arquivo
1 Fiscal	Secção de Atendimento e Gestão Clientes
1 Assistente Operacional (Canalizador)	Divisão Exploração Água e Saneamento
1 Assistente Operacional (Cabouqueiro)	Divisão Exploração Água e Saneamento
1 Assistente Operacional (Canalizador)	Unidade de Operações de Água e Ambiente
1 Assistente Operacional (Operador/a Estações Elevatórias)	Unidade de Operações de Água e Ambiente
2 Assistente Técnico/a (SIG)	Divisão de Projetos, Cadastro e Desenvolvimento
1 Encarregado/a Operacional	Unidade de Operações de Resíduos Urbanos

<b>Postos de trabalho a criar:</b>	<b>Unidade/Subunidade Orgânica</b>
1 Técnico/a Superior (Engenharia Ambiente)	Direção
1 Técnico/a Superior (Relações Públicas)	Direção
1 Assistente Operacional	Secção Gestão Frotas
1 Técnico/a Superior (Direito/Contratação Pública)	Divisão Administrativa
2 Assistente Técnico/a	Divisão Administrativa
1 Assistente Técnico/a	Secção de Contabilidade
1 Assistente Técnico/a (HST)	Divisão de Construção, Manutenção e Infraestruturas

<b>Postos de trabalho a criar:</b>	<b>Unidade/Subunidade Orgânica</b>
1 Assistente Técnico/a (Qualidade Água/Laboratório)	Unidade de Controlo de Qualidade da água
1 Assistente Operacional	Unidade de Operações de Água e Águas Residuais
2 Assistente Operacional (Manutenção de equipamentos)	Unidade de Operações de Água e Águas Residuais

<b>Posto de trabalho considerado por eventual regresso de pessoal em mobilidade noutro serviço</b>	<b>Unidade/Sub-unidade Orgânica</b>
1 posto trabalho de Assistente Operacional (Motorista de Pesados)	Unidade de Operações de Resíduos

<b>Postos de trabalho não considerados por pessoal em comissão de serviço noutra entidade</b>	<b>Unidade/Sub-unidade Orgânica</b>
1 posto de trabalho de Técnico/a Superior (Advocacia)	Direção
1 posto de trabalho de Técnico/a Superior (Engenharia ambiente)	Divisão de Exploração de Água e Saneamento

Com as alterações ao mapa de pessoal acima descritas não se verifica qualquer alteração ao número total de postos de trabalho dos SMAS:

	<b>Total de postos de trabalho em 2020</b>	<b>A extinguir</b>	<b>A criar</b>	<b>Total de postos de trabalho após alteração (*)</b>
Contrato de trabalho por tempo indeterminado	284	12	12	284
Comissão de serviço - Cargos dirigentes	7			7
<b>Total de postos de trabalho (*)</b>	<b>291</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>291</b>

(\*) Não inclui 2 postos de trabalho de trabalhadores/as em comissão de serviço noutros serviços

Nestes termos, cada uma das Unidades Orgânicas ficará dotada dos seguintes recursos humanos:

<b>Unidades Orgânicas</b>	<b>Situação anterior alteração</b>	<b>Situação após alteração</b>
Direção	21	36
Divisão Administrativa	40	40
Divisão Financeira e Património	48	33
Divisão de Construção e Manutenção de Infraestruturas	64	68
Divisão de Exploração de Água e Saneamento	31	31
Divisão de Projetos, Cadastro e Desenvolvimento	15	12
Divisão de Resíduos Urbanos	72	71
TOTAL	291	291

Por último, e considerando os postos de trabalho criados para satisfação das necessidades permanentes dos serviços, pretende proceder-se ao recrutamento de trabalhadores, conforme informação constante do anexo I ao mapa de pessoal.

A Diretora Delegada  
(em regime de substituição)

