

2.ª Reunião Extraordinária da Câmara Municipal de Odivelas

26.10.2016

Ponto 2

Mapa de Pessoal 2017

Declaração de Voto

O Mapa de Pessoal para 2017 contempla 1390 postos de trabalho, dos quais 1210 estão ocupados e 180 não ocupados. Há um aumento de 71 postos de trabalho comparativamente com o Mapa de Pessoal para 2016, resultante da proposta da eliminação de 21 postos de trabalho e a criação de 92 novos postos de trabalho, assim distribuídos: 37 técnicos superiores, 1 especialista informática, 32 assistentes operacionais (incluindo 1 coordenador técnico), 1 Técnico de informática, 21 assistentes operacionais para o exercício de funções nas várias unidades orgânicas.

Consideramos positivo o aumento do número de trabalhadores no Município, tal como o aumento de postos de trabalho para corresponder não só à necessidade de ser garantida a mobilidade inter-carreiras de muitos destes trabalhadores como para a abertura de concurso para admissão de novos trabalhadores.

Contudo, assinalamos que nestes 92 novos postos de trabalho se encontram apenas 3 trabalhadores para a divisão de transportes: 2 motoristas de viaturas pesadas e 1 para apoio à receção das viaturas e limpeza, sendo estes manifestamente insuficientes para suprir as necessidades. Não estão contempladas propostas para o sector operário.

Relativamente aos 21 postos de trabalho eliminados, 19 não estão ocupados e 2 são assistentes técnicos no âmbito do pessoal não docente, face ao rácio constante na Portaria 1049-A/2008. Quanto a estas eliminações não estamos em condições de afirmar se os rácios correspondem efetivamente às necessidades das escolas quanto ao funcionamento dos seus serviços administrativos, mas pelo conhecimento de situações que nos vão chegando temos a perceção que os rácios definidos são, nalguns casos, manifestamente insuficientes.

Dos 180 postos de trabalho não ocupados, 144 correspondem a contratos de trabalho por tempo indeterminado, 44 por tempo determinado e 9 são comissões de serviços, para as quais estão a decorrer os respetivos concursos.

A proposta que nos é apresentada de Mapa de Pessoal para 2017 destaca que se trata de proceder aos objetivos de adequação dos postos de trabalho aos objetivos estratégicos da autarquia para o ano de 2017, de modo a corresponder às necessidades dos serviços e à prossecução dos seus objetivos.

Estruturalmente discordamos que assim seja. Não por responsabilidade do conjunto dos trabalhadores deste município, mas porque este Mapa de Pessoal continua a consubstanciar uma distribuição de recursos humanos desadequada à necessidade de o tornar mais

autónomo, mais apto a responder às diversas áreas de intervenção municipal e, igualmente, com maior capacidade de aproveitamento integral das diversas qualificações dos seus trabalhadores.

Analisando os Mapas de Pessoal relativos a 2016 e 2017, confirma-se a tendência que lhes é anterior e que representa uma opção política de quem preside ao Município: dar um maior peso à componente técnica em detrimento das diversas categorias da área operacional.

Embora o número de assistentes operacionais seja de 588 trabalhadores, a esmagadora maioria está afeta às escolas, sendo o setor operário claramente residual.

Mapa de Pessoal 2017

Diretor Municipal	Diretor Depart	Chefe Div	Téc. Sup.	Ass. Téc.	Ass. Oper	Fiscal Municipal	Encarregado Operacional	Coord. Técnico	Técnico Informática	Especialista Informática	Chefe e Serv adm Escolar	Encarreg. Brigada Limpeza	Enfermeiro
1	4	24	351	355	588	16	14	16	5	6	2	1	1

Mapa de Pessoal 2016

Diretor Municipal	Diretor Depart	Chefe Divisão	Téc. Sup.	Ass. Téc.	Ass. Oper	Fiscal Municipal	Encarregado Operacional	Coord. Técnico	Técnico Informática	Especialista Informática	Chefe Serviços adm Escolar	Encarreg. Brigada Limpeza
1	4	24	326	335	563	18	14	17	9	5	2	1

Na verdade, há claramente no desenho do Mapa de Pessoal uma opção determinada pelo recurso à aquisição de serviços externos, em detrimento de uma maior capacidade do Município em dar resposta de forma direta a múltiplos aspetos da sua gestão e da suas atribuições e de que são exemplos: o Expediente, a Limpeza dos Espaços Municipais, os Estudos de Consultoria, a realização de obras de pequena e média dimensão ou a gestão do Pinhal da Paiã, entre tantos outros exemplos que poderiam ser dados.

Continuam, por isso, a ser manifestamente insuficientes os recursos humanos afetos à intervenção direta para a realização de obras de pequena e média dimensão, o número de motoristas agregados à frota municipal, o número de assistentes operacionais afetos à área da educação e do transporte de crianças com Necessidades Educativas Especiais (NEE), entre outros.

Entretanto, a extinção da Municpália, a extinção dos seus postos de trabalho e a internalização de 46 trabalhadores, já refletida no Mapa de Pessoal de 2016, continua a colocar a necessidade de recursos humanos que tem de ser suprida. Exemplo disso são as diversas

situações de prestação de serviços existentes nos equipamentos recebidos com a extinção da empresa municipal e cuja precariedade laboral urge ser alterada.

Paradoxalmente, numa Câmara que tem um Mapa de Pessoal com uma forte componente técnica, continua a registar-se o desaproveitamento da experiência, *know-how* e capacidades técnicas dos trabalhadores, que em muitas situações são desviados para atividades pouco ligadas às áreas de competência do Município, desperdiçando-se muito do seu saber e das suas competências.

2
Em 2017 termina o atual mandato autárquico, sem ter sido possível construir uma estrutura, ao nível dos recursos humanos, mais consentânea com o aprofundamento do carácter público da gestão municipal e uma efetiva promoção do emprego público, nos diversos domínios da intervenção municipal.

Uma parcela das responsabilidades resultou da fortíssima ofensiva que foi desferida pelo anterior governo PSD/CDS aos trabalhadores da Administração Pública Local e Central, de limitação ao Poder Local no domínio da contratação de trabalhadores. Mas tal não pode esconder que o tipo de estrutura que norteia o Mapa de Pessoal lhe é anterior e responsabiliza o PS e o PSD que têm gerido a CMO desde a sua formação.

Mantêm-se, por isso, as razões de fundo que continuam a sustentar o voto contra dos vereadores da CDU à proposta de Mapa de Pessoal.

Odivelas, 26 de Outubro de 2016

Os Vereadores da CDU