

---

## CERTIDÃO

Certidão do texto da deliberação, tomada em sessão ordinária da Assembleia Municipal de Macedo de Cavaleiros, realizada no dia 26 de fevereiro de 2026, referente ao assunto que infra se identifica, a constar na Ata n.º 1/2026 (mandato autárquico 2021/2025), aprovado em minuta, conforme disposto no n.º 3 do art.º 57.º do Anexo I da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação. -----

**MAPA DE PESSOAL PARA O ANO DE 2026 – 1.ª ALTERAÇÃO – APROVAÇÃO NOS TERMOS DA ALÍNEA o), N.º 1 DO ARTIGO 25.º DO ANEXO I À LEI N.º 75/2013, DE 12 DE SETEMBRO, NA SUA REDAÇÃO ATUAL** -----

----- A Sr. Presidente da Assembleia Municipal colocou à consideração do plenário a deliberação da Câmara Municipal de 18.02.2026, que se transcreve. -----

**“ PROPOSTA DE ALTERAÇÃO AO MAPA DE PESSOAL DE 2026: DELIBERAÇÃO** ----

----- Presente a Proposta da Sra. Vereadora Cristina Pires de 13.02.2026, que se transcreve: -----

**“I. Enquadramento e base legal** -----

Nos termos do regime aplicável à gestão de recursos humanos na Administração Pública e dos princípios da legalidade, da boa administração, da eficiência, da racionalidade financeira, da continuidade do serviço público e da adequação do vínculo às funções exercidas, compete à Câmara Municipal elaborar e aprovar a proposta de mapa de pessoal e respetivas alterações, a submeter à apreciação e aprovação da Assembleia Municipal, enquanto órgão deliberativo do Município. -----

O mapa de pessoal constitui instrumento estruturante de planeamento e gestão dos recursos humanos municipais, devendo refletir, de forma rigorosa, atualizada e fundamentada, as necessidades permanentes e efetivas dos serviços, em articulação com o orçamento municipal e com as opções estratégicas de organização interna do Município. -----

**II. Fundamentação da alteração ao Mapa de Pessoal** -----

A auscultação dos dirigentes dos diversos serviços municipais permitiu identificar a existência de carências estruturais, permanentes e reiteradas de recursos humanos em áreas nucleares da atuação do Município, designadamente nas obras municipais, setor de candidaturas, educação e ambiente. -----

Estas carências não assumem natureza conjuntural ou excecional, antes se revelando regulares, previsíveis e contínuas ao longo dos anos, comprometendo a capacidade do Município para assegurar, com qualidade, eficiência e estabilidade, o exercício das suas atribuições legais e o normal funcionamento dos serviços. -----

Para suprir tais insuficiências, o Município recorreu em alguns sectores nomeadamente na educação e ambiente, de forma reiterada, a trabalhadores integrados em programas de inserção socioprofissional promovidos pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional. -----

Sem prejuízo da relevância destes programas enquanto instrumentos de política ativa de emprego, a sua utilização continuada para assegurar atividades municipais permanentes revela-se juridicamente desajustada e organizacionalmente insustentável, atenta a natureza transitória, excecional e precária dos vínculos subjacentes, que não configuram relações jurídicas de emprego público nem garantem estabilidade, continuidade funcional ou consolidação de competências. -----

A circunstância de muitos destes trabalhadores terem exercido funções essenciais de forma continuada ao longo de vários anos demonstra, de forma inequívoca, que as necessidades que satisfazem não são temporárias, mas sim permanentes e estruturais. A manutenção deste modelo traduz um desalinhamento entre a natureza das funções exercidas e o tipo de vínculo utilizado, contrariando princípios basilares da boa administração e da continuidade do serviço público. -----

De facto, não obstante o Executivo Municipal reconhecer, de forma transparente, que as despesas com pessoal representam uma parcela significativa das despesas correntes, realidade expressamente assumida aquando da apresentação do orçamento municipal, o reconhecimento deste facto não pode ser interpretado de forma isolada ou simplista, sob pena de se retirar conclusões erradas quanto às opções agora propostas. -----

Com efeito, o peso da despesa com pessoal não resulta exclusivamente da dimensão do mapa de pessoal, mas também - e de forma particularmente relevante - da forma como o trabalho é organizado, distribuído e enquadrado juridicamente. -----

Um modelo assente em muitos vínculos precários, soluções transitórias prolongadas no tempo e elevada rotatividade de trabalhadores tende a gerar ineficiências sistémicas, custos indiretos, perda de produtividade e dificuldades de coordenação, que agravam a despesa global sem produzir ganhos estruturais para a organização. -----

Neste sentido, a crítica ao peso da despesa com pessoal constitui precisamente o ponto de partida para a presente proposta, e não a sua negação. Criticar o modelo vigente e, simultaneamente, nada fazer para o reformar traduzir-se-ia numa contradição política e administrativa. Pelo contrário, agir para corrigir as causas estruturais desse peso excessivo corresponde a uma atitude coerente, responsável e alinhada com os princípios da boa administração. -----

Importa ainda sublinhar que a manutenção de necessidades permanentes assentes em vínculos precários não reduz a despesa de forma sustentável, antes a desloca para formas menos visíveis e menos controláveis, designadamente através da fragmentação das equipas, da constante necessidade

de integração e formação de novos trabalhadores, da perda de conhecimento institucional, da dificuldade de planeamento e do recurso frequente a soluções de emergência.-----

A criação ponderada de postos de trabalho permanentes, devidamente fundamentada e integrada no planeamento orçamental, não representa um aumento descontrolado da despesa, mas sim uma opção de racionalização e estabilização estrutural, que permite alinhar funções permanentes com vínculos adequados, melhorar a coordenação estratégica dos serviços, aumentar a eficiência organizacional, reduzir custos indiretos associados à precariedade e conferir maior previsibilidade e controlo à despesa com pessoal a médio prazo. -----

Por outro lado, importa distinguir claramente entre crescimento quantitativo do mapa de pessoal e reorganização qualitativa do modelo de gestão de recursos humanos. A presente proposta não visa um crescimento indiscriminado do número de trabalhadores, mas antes a regularização de situações estruturalmente consolidadas, mediante a substituição progressiva de soluções precárias por vínculos juridicamente adequados, estáveis e planeáveis. -----

Paralelamente, o Executivo Municipal tem vindo a desenvolver um esforço continuado de racionalização e maximização dos recursos humanos existentes, através da reorganização interna dos serviços, redistribuição de tarefas e adaptação funcional dos trabalhadores. -----

Todavia, tais medidas atingiram o seu limite funcional, persistindo desajustes entre funções, cargas de trabalho e perfis profissionais, bem como insuficiências na cobertura de postos essenciais, com particular incidência nas carreiras de assistente técnico e assistente operacional, agravadas pela ocorrência frequente de baixas médicas e ausências prolongadas, especialmente sentidas nos estabelecimentos de ensino e noutros setores operacionais. -----

Neste contexto, o Executivo Municipal entende que manter a situação atual significaria perpetuar um problema estrutural identificado, sendo politicamente incoerente criticar o modelo vigente sem adotar medidas concretas para o corrigir. A presente alteração ao mapa de pessoal constitui, assim, uma resposta responsável, juridicamente adequada e financeiramente sustentada, que materializa, em termos práticos, a necessidade de reformar o modelo de gestão de recursos humanos do Município. -

O provimento dos postos de trabalho previstos será efetuado de forma faseada ao longo do ano de 2026 e seguintes, em articulação com a revisão orçamental aprovada, garantindo uma implementação prudente, controlada e compatível com a capacidade financeira do Município. -----

### III. Discriminação dos postos de trabalho a criar -----

Em concretização da alteração ao Mapa de Pessoal proposta e com base no levantamento técnico efetuado pelos serviços, cuja informação detalhada se encontra anexa à presente proposta, identificam-se os postos de trabalho a criar, bem como as necessidades de mobilidade interna, nos seguintes termos. -----

1. Postos de trabalho a prover -----

Atendendo às carências identificadas nos serviços municipais e à necessidade de reforço da capacidade operacional, técnica e de coordenação, propõe-se a criação dos seguintes postos de trabalho: -----

5 (cinco) postos de trabalho na carreira de Técnico Superior, a afetar preferencialmente a áreas técnicas e de coordenação dos serviços municipais, designadamente à secção de contratação pública e contabilidade, gabinete de desenvolvimento de projetos e candidaturas, serviço de saúde e bem-estar, serviço de apoio ao agricultor ou gabinete de desenvolvimento das pessoas e da organização sem prejuízo de posterior afetação a outros serviços ou unidades orgânicas, em função de necessidades supervenientes do Município. -----

10 (dez) postos de trabalho na carreira de Assistente Técnico, a afetar preferencialmente aos serviços administrativos e de apoio técnico, designadamente secção de recursos humanos, gabinete de apoio ao empreendedor e ao empresário, serviço de apoio ao agricultor, gabinete de desenvolvimento das pessoas e da organização, gabinete de apoio às freguesias, sem prejuízo de posterior afetação a outros serviços ou unidades orgânicas, em função de necessidades supervenientes do Município. -----

13 (treze) postos de trabalho na carreira de Assistente Operacional, a afetar preferencialmente aos serviços operacionais da educação e parque escolar, nomeadamente estabelecimentos de ensino e serviços de apoio logístico, divisão municipal de ambiente e serviços urbanos sem prejuízo de posterior afetação a outros serviços municipais, em função de necessidades supervenientes que venham a ser identificadas. -----

Os postos acima identificados destinam-se a reforçar áreas operacionais e administrativas essenciais ao funcionamento regular dos serviços municipais, em particular nos setores com maior pressão funcional e défice estrutural de recursos humanos. -----

2. Mobilidades internas previstas -----

Paralelamente à criação de novos postos de trabalho, e no âmbito de uma gestão integrada e racional dos recursos humanos, encontram-se previstas mobilidades internas, com o objetivo de ajustar perfis profissionais às funções efetivamente exercidas, nos seguintes termos: -----

2 (duas) mobilidades da carreira de Assistente Técnico para Técnico Superior, a afetar preferencialmente a áreas técnicas especializadas; -----

1 (um) posto de trabalho com funções de Coordenador Técnico, a afetar preferencialmente a serviços com necessidade de coordenação técnica e operacional, sem prejuízo de posterior afetação a outros serviços municipais, em função das necessidades organizacionais. -----

2 (duas) mobilidades da carreira de Assistente Operacional para Assistente Técnico, a afetar preferencialmente a serviços administrativos; -----

1 (um) posto de trabalho com funções de Encarregado Geral, a afetar preferencialmente aos serviços operacionais com funções de coordenação, sem prejuízo de posterior afetação a outros serviços municipais, em função das necessidades do Município. -----

1 (um) posto de trabalho com funções de Encarregado, a afetar preferencialmente aos serviços operacionais, sem prejuízo de posterior afetação a outros serviços municipais, em função das necessidades identificadas. -----

Estas mobilidades visam promover uma melhor adequação entre competências, responsabilidades e funções, contribuindo para o reforço da eficiência organizacional, da motivação dos trabalhadores e da estabilidade dos serviços. -----

#### **IV. Enquadramento financeiro e orçamental** -----

Os encargos financeiros decorrentes da presente alteração ao Mapa de Pessoal, incluindo a criação dos novos postos de trabalho e as mobilidades internas previstas, encontram-se integralmente suportados pela revisão ao orçamento municipal, cuja aprovação se apresenta à presente Reunião de Câmara, a qual assegura o necessário cabimento e compromisso da despesa nas rubricas adequadas da despesa com pessoal. -----

A presente proposta foi elaborada em estrita articulação com a referida revisão orçamental, garantindo-se que o impacto financeiro associado se encontra devidamente quantificado, previsto e acomodado no orçamento municipal em vigor, não colocando em causa o equilíbrio orçamental nem os limites legais aplicáveis à despesa com pessoal. -----

Deste modo, a alteração ao mapa de pessoal agora proposta respeita os princípios da sustentabilidade financeira, da legalidade orçamental e da boa gestão dos recursos públicos, constituindo uma opção financeiramente responsável, planeada e compatível com a capacidade financeira do Município. -----

#### **V. Proposta de deliberação** -----

Nestes termos, propõe-se que a Câmara Municipal delibere: -----

1. Aprovar a alteração ao Mapa de Pessoal para o ano de 2026, nos termos da fundamentação apresentada e cujo mapa atualizado se anexa; -----

2. Submeter a presente proposta à Assembleia Municipal, para efeitos de apreciação e aprovação, nos termos legais; -----

3. Determinar que o provimento dos postos de trabalho seja efetuado de forma faseada ao longo do ano de 2026 e seguintes, em função das necessidades dos serviços e da disponibilidade orçamental.” -

**DELIBERAÇÃO:** A Câmara Municipal deliberou, por maioria, aprovar a proposta da 1.ª Alteração ao Mapa de Pessoal para o ano de 2026, nos termos propostos e, para os efeitos do n.º 1, alínea o) do artigo 25.º do Anexo I à Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na redação atual, submetê-la a aprovação da Assembleia Municipal. -----

----- Votação: quatro (4) votos a favor (Sérgio Borges, Clementina Gemelgo, Cristina Pires e Leonardo Vila Franca), três (3) votos contra (Benjamim Rodrigues, Paulo Rogão e Susana Viana) ----

Declaração de voto: “ Os vereadores do Partido Socialista votam contra a proposta de alteração do mapa de pessoal pelos seguintes fundamentos: -----

1. A proposta de criação de 31 postos de trabalho não se encontra fundamentada nos termos da Lei n.º 35/2014, no que respeita à caracterização e justificação das necessidades de recrutamento, tal como resulta do disposto no artigo 28.º do citado diploma legal. -----

2. Alegar como alegam que o aumento de postos de trabalho visa evitar o recurso aos programas do IEFP, a fundamentação é irrealista e infundada, pois dos 71 postos de trabalho criados e a criar, apenas 19 são elegíveis nestes programas, como sejam aqueles que correspondem à carreira de assistente operacional. -----

3. No que concerne à criação do posto de coordenador técnico, a proposta viola o disposto no artigo 88.º, n.º 3 do Anexo I à Lei n.º 35/2014, no que se refere à regra da densidade. -----

4. No que concerne à criação do posto de trabalho de encarregado geral operacional, conforme parecer entregue da CCDRN que fica a fazer parte desta declaração de voto, a proposta viola o disposto no artigo 88.º, n.º 4 do Anexo I à Lei n.º 35/2014, no que se refere à regra da densidade. -----

5. No que concerne à criação do posto de trabalho de encarregado operacional, a proposta viola o disposto no artigo 88.º, n.º 5 do Anexo I à Lei n.º 35/2014, no que se refere à regra da densidade. ---

6. A proposta não tem cabimento orçamental, nem sustentabilidade futura pelos motivos antes aduzidos.” -----

**DELIBERAÇÃO: A Assembleia Municipal deliberou, por maioria, com 36 votos a favor, 18 votos contra e 6 abstenções, aprovar a Proposta referente à 1.ª Alteração ao Mapa de Pessoal para o ano de 2026. -----**

Macedo de Cavaleiros, 27 de fevereiro de 2026.

O Diretor do Departamento Municipal de Coordenação Estratégica



Rui José Pires Costa

## CERTIDÃO

Certidão do texto da deliberação, tomada em reunião extraordinária da Câmara Municipal de Macedo de Cavaleiros, realizada no dia 18 de fevereiro de 2026, referente ao assunto que infra se identifica, a constar na Ata n.º 4/2026 (mandato autárquico 2021/2025), aprovado em minuta, conforme disposto no n.º 3 do art.º 57.º do Anexo I da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual -----

### 2 – PROPOSTA DE ALTERAÇÃO AO MAPA DE PESSOAL DE 2026: DELIBERAÇÃO --

----- Presente a Proposta da Sra. Vereadora Cristina Pires de 13.02.2026, que se transcreve: -----

#### “I. Enquadramento e base legal -----

Nos termos do regime aplicável à gestão de recursos humanos na Administração Pública e dos princípios da legalidade, da boa administração, da eficiência, da racionalidade financeira, da continuidade do serviço público e da adequação do vínculo às funções exercidas, compete à Câmara Municipal elaborar e aprovar a proposta de mapa de pessoal e respetivas alterações, a submeter à apreciação e aprovação da Assembleia Municipal, enquanto órgão deliberativo do Município. -----

O mapa de pessoal constitui instrumento estruturante de planeamento e gestão dos recursos humanos municipais, devendo refletir, de forma rigorosa, atualizada e fundamentada, as necessidades permanentes e efetivas dos serviços, em articulação com o orçamento municipal e com as opções estratégicas de organização interna do Município. -----

#### II. Fundamentação da alteração ao Mapa de Pessoal -----

A auscultação dos dirigentes dos diversos serviços municipais permitiu identificar a existência de carências estruturais, permanentes e reiteradas de recursos humanos em áreas nucleares da atuação do Município, designadamente nas obras municipais, setor de candidaturas, educação e ambiente. -----

Estas carências não assumem natureza conjuntural ou excecional, antes se revelando regulares, previsíveis e contínuas ao longo dos anos, comprometendo a capacidade do Município para assegurar, com qualidade, eficiência e estabilidade, o exercício das suas atribuições legais e o normal funcionamento dos serviços. -----

Para suprir tais insuficiências, o Município recorreu em alguns sectores nomeadamente na educação e ambiente, de forma reiterada, a trabalhadores integrados em programas de inserção socioprofissional promovidos pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional. -----

Sem prejuízo da relevância destes programas enquanto instrumentos de política ativa de emprego, a sua utilização continuada para assegurar atividades municipais permanentes revela-se juridicamente desajustada e organizacionalmente insustentável, atenta a natureza transitória, excecional e precária



dos vínculos subjacentes, que não configuram relações jurídicas de emprego público nem garantem estabilidade, continuidade funcional ou consolidação de competências. -----

A circunstância de muitos destes trabalhadores terem exercido funções essenciais de forma continuada ao longo de vários anos demonstra, de forma inequívoca, que as necessidades que satisfazem não são temporárias, mas sim permanentes e estruturais. A manutenção deste modelo traduz um desalinhamento entre a natureza das funções exercidas e o tipo de vínculo utilizado, contrariando princípios basilares da boa administração e da continuidade do serviço público. -----

De facto, não obstante o Executivo Municipal reconhecer, de forma transparente, que as despesas com pessoal representam uma parcela significativa das despesas correntes, realidade expressamente assumida aquando da apresentação do orçamento municipal, o reconhecimento deste facto não pode ser interpretado de forma isolada ou simplista, sob pena de se retirar conclusões erradas quanto às opções agora propostas. -----

Com efeito, o peso da despesa com pessoal não resulta exclusivamente da dimensão do mapa de pessoal, mas também - e de forma particularmente relevante - da forma como o trabalho é organizado, distribuído e enquadrado juridicamente. -----

Um modelo assente em muitos vínculos precários, soluções transitórias prolongadas no tempo e elevada rotatividade de trabalhadores tende a gerar ineficiências sistémicas, custos indiretos, perda de produtividade e dificuldades de coordenação, que agravam a despesa global sem produzir ganhos estruturais para a organização. -----

Neste sentido, a crítica ao peso da despesa com pessoal constitui precisamente o ponto de partida para a presente proposta, e não a sua negação. Criticar o modelo vigente e, simultaneamente, nada fazer para o reformar traduzir-se-ia numa contradição política e administrativa. Pelo contrário, agir para corrigir as causas estruturais desse peso excessivo corresponde a uma atitude coerente, responsável e alinhada com os princípios da boa administração. -----

Importa ainda sublinhar que a manutenção de necessidades permanentes assentes em vínculos precários não reduz a despesa de forma sustentável, antes a desloca para formas menos visíveis e menos controláveis, designadamente através da fragmentação das equipas, da constante necessidade de integração e formação de novos trabalhadores, da perda de conhecimento institucional, da dificuldade de planeamento e do recurso frequente a soluções de emergência.-----

A criação ponderada de postos de trabalho permanentes, devidamente fundamentada e integrada no planeamento orçamental, não representa um aumento descontrolado da despesa, mas sim uma opção de racionalização e estabilização estrutural, que permite alinhar funções permanentes com vínculos adequados, melhorar a coordenação estratégica dos serviços, aumentar a eficiência organizacional,

reduzir custos indiretos associados à precariedade e conferir maior previsibilidade e controlo à despesa com pessoal a médio prazo. -----

Por outro lado, importa distinguir claramente entre crescimento quantitativo do mapa de pessoal e reorganização qualitativa do modelo de gestão de recursos humanos. A presente proposta não visa um crescimento indiscriminado do número de trabalhadores, mas antes a regularização de situações estruturalmente consolidadas, mediante a substituição progressiva de soluções precárias por vínculos juridicamente adequados, estáveis e planeáveis. -----

Paralelamente, o Executivo Municipal tem vindo a desenvolver um esforço continuado de racionalização e maximização dos recursos humanos existentes, através da reorganização interna dos serviços, redistribuição de tarefas e adaptação funcional dos trabalhadores. -----

Todavia, tais medidas atingiram o seu limite funcional, persistindo desajustes entre funções, cargas de trabalho e perfis profissionais, bem como insuficiências na cobertura de postos essenciais, com particular incidência nas carreiras de assistente técnico e assistente operacional, agravadas pela ocorrência frequente de baixas médicas e ausências prolongadas, especialmente sentidas nos estabelecimentos de ensino e noutros setores operacionais. -----

Neste contexto, o Executivo Municipal entende que manter a situação atual significaria perpetuar um problema estrutural identificado, sendo politicamente incoerente criticar o modelo vigente sem adotar medidas concretas para o corrigir. A presente alteração ao mapa de pessoal constitui, assim, uma resposta responsável, juridicamente adequada e financeiramente sustentada, que materializa, em termos práticos, a necessidade de reformar o modelo de gestão de recursos humanos do Município. -

O provimento dos postos de trabalho previstos será efetuado de forma faseada ao longo do ano de 2026 e seguintes, em articulação com a revisão orçamental aprovada, garantindo uma implementação prudente, controlada e compatível com a capacidade financeira do Município. -----

### **III. Discriminação dos postos de trabalho a criar** -----

Em concretização da alteração ao Mapa de Pessoal proposta e com base no levantamento técnico efetuado pelos serviços, cuja informação detalhada se encontra anexa à presente proposta, identificam-se os postos de trabalho a criar, bem como as necessidades de mobilidade interna, nos seguintes termos. -----

#### **1. Postos de trabalho a prover** -----

Atendendo às carências identificadas nos serviços municipais e à necessidade de reforço da capacidade operacional, técnica e de coordenação, propõe-se a criação dos seguintes postos de trabalho: -----

5 (cinco) postos de trabalho na carreira de Técnico Superior, a afetar preferencialmente a áreas técnicas e de coordenação dos serviços municipais, designadamente à secção de contratação pública e contabilidade, gabinete de desenvolvimento de projetos e candidaturas, serviço de saúde e bem-estar,

serviço de apoio ao agricultor ou gabinete de desenvolvimento das pessoas e da organização sem prejuízo de posterior afetação a outros serviços ou unidades orgânicas, em função de necessidades supervenientes do Município. -----

10 (dez) postos de trabalho na carreira de Assistente Técnico, a afetar preferencialmente aos serviços administrativos e de apoio técnico, designadamente secção de recursos humanos, gabinete de apoio ao empreendedor e ao empresário, serviço de apoio ao agricultor, gabinete de desenvolvimento das pessoas e da organização, gabinete de apoio às freguesias, sem prejuízo de posterior afetação a outros serviços ou unidades orgânicas, em função de necessidades supervenientes do Município. -----

13 (treze) postos de trabalho na carreira de Assistente Operacional, a afetar preferencialmente aos serviços operacionais da educação e parque escolar, nomeadamente estabelecimentos de ensino e serviços de apoio logístico, divisão municipal de ambiente e serviços urbanos sem prejuízo de posterior afetação a outros serviços municipais, em função de necessidades supervenientes que venham a ser identificadas. -----

Os postos acima identificados destinam-se a reforçar áreas operacionais e administrativas essenciais ao funcionamento regular dos serviços municipais, em particular nos setores com maior pressão funcional e défice estrutural de recursos humanos. -----

## 2. Mobilidades internas previstas -----

Paralelamente à criação de novos postos de trabalho, e no âmbito de uma gestão integrada e racional dos recursos humanos, encontram-se previstas mobilidades internas, com o objetivo de ajustar perfis profissionais às funções efetivamente exercidas, nos seguintes termos: -----

2 (duas) mobilidades da carreira de Assistente Técnico para Técnico Superior, a afetar preferencialmente a áreas técnicas especializadas; -----

1 (um) posto de trabalho com funções de Coordenador Técnico, a afetar preferencialmente a serviços com necessidade de coordenação técnica e operacional, sem prejuízo de posterior afetação a outros serviços municipais, em função das necessidades organizacionais. -----

2 (duas) mobilidades da carreira de Assistente Operacional para Assistente Técnico, a afetar preferencialmente a serviços administrativos; -----

1 (um) posto de trabalho com funções de Encarregado Geral, a afetar preferencialmente aos serviços operacionais com funções de coordenação, sem prejuízo de posterior afetação a outros serviços municipais, em função das necessidades do Município. -----

1 (um) posto de trabalho com funções de Encarregado, a afetar preferencialmente aos serviços operacionais, sem prejuízo de posterior afetação a outros serviços municipais, em função das necessidades identificadas. -----

Estas mobilidades visam promover uma melhor adequação entre competências, responsabilidades e funções, contribuindo para o reforço da eficiência organizacional, da motivação dos trabalhadores e da estabilidade dos serviços. -----

#### **IV. Enquadramento financeiro e orçamental** -----

Os encargos financeiros decorrentes da presente alteração ao Mapa de Pessoal, incluindo a criação dos novos postos de trabalho e as mobilidades internas previstas, encontram-se integralmente suportados pela revisão ao orçamento municipal, cuja aprovação se apresenta à presente Reunião de Câmara, a qual assegura o necessário cabimento e compromisso da despesa nas rubricas adequadas da despesa com pessoal. -----

A presente proposta foi elaborada em estrita articulação com a referida revisão orçamental, garantindo-se que o impacto financeiro associado se encontra devidamente quantificado, previsto e acomodado no orçamento municipal em vigor, não colocando em causa o equilíbrio orçamental nem os limites legais aplicáveis à despesa com pessoal. -----

Deste modo, a alteração ao mapa de pessoal agora proposta respeita os princípios da sustentabilidade financeira, da legalidade orçamental e da boa gestão dos recursos públicos, constituindo uma opção financeiramente responsável, planeada e compatível com a capacidade financeira do Município. -----

#### **V. Proposta de deliberação** -----

Nestes termos, propõe-se que a Câmara Municipal delibere: -----

1. Aprovar a alteração ao Mapa de Pessoal para o ano de 2026, nos termos da fundamentação apresentada e cujo mapa atualizado se anexa; -----
2. Submeter a presente proposta à Assembleia Municipal, para efeitos de apreciação e aprovação, nos termos legais; -----
3. Determinar que o provimento dos postos de trabalho seja efetuado de forma faseada ao longo do ano de 2026 e seguintes, em função das necessidades dos serviços e da disponibilidade orçamental.” -

**DELIBERAÇÃO: A Câmara Municipal deliberou, por maioria, aprovar a proposta da 1.ª Alteração ao Mapa de Pessoal para o ano de 2026, nos termos propostos e, para os efeitos do n.º 1, alínea o) do artigo 25.º do Anexo I à Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na redação atual, submetê-la a aprovação da Assembleia Municipal.** -----

----- Votação: quatro (4) votos a favor (Sérgio Borges, Clementina Gemelgo, Cristina Pires e Leonardo Vila Franca), três (3) votos contra (Benjamim Rodrigues, Paulo Rogão e Susana Viana) ----

**Declaração de voto: “ Os vereadores do Partido Socialista votam contra a proposta de alteração do mapa de pessoal pelos seguintes fundamentos:** -----

1. A proposta de criação de 31 postos de trabalho não se encontra fundamentada nos termos da Lei n.º 35/2014, no que respeita à caracterização e justificação das necessidades de recrutamento, tal como resulta do disposto no artigo 28.º do citado diploma legal. -----
2. Alegar como alegam que o aumento de postos de trabalho visa evitar o recurso aos programas do IEFP, a fundamentação é irrealista e infundada, pois dos 71 postos de trabalho criados e a criar, apenas 19 são elegíveis nestes programas, como sejam aqueles que correspondem à carreira de assistente operacional. -----
3. No que concerne à criação do posto de coordenador técnico, a proposta viola o disposto no artigo 88.º, n.º 3 do Anexo I à Lei n.º 35/2014, no que se refere à regra da densidade. -----
4. No que concerne à criação do posto de trabalho de encarregado geral operacional, conforme parecer entregue da CCDRN que fica a fazer parte desta declaração de voto, a proposta viola o disposto no artigo 88.º, n.º 4 do Anexo I à Lei n.º 35/2014, no que se refere à regra da densidade. -----
5. No que concerne à criação do posto de trabalho de encarregado operacional, a proposta viola o disposto no artigo 88.º, n.º 5 do Anexo I à Lei n.º 35/2014, no que se refere à regra da densidade.
6. A proposta não tem cabimento orçamental, nem sustentabilidade futura pelos motivos antes aduzidos.” -----

Macedo de Cavaleiros, 18 de fevereiro de 2026.

O Diretor do Departamento Municipal de Coordenação Estratégica,



Rui José Pires Costa

| Sigla | Descrição   | Carreira   | Categoria  | Área de Formação                  | Regime | Situação | CTI | CTR | OUTRO | CATIVOS | CTI (P) | CTR (P) | VAGOS |
|-------|---|--|--|-----------------------------------|--------|----------|-----|-----|-------|---------|---------|---------|-------|
| GO    | Gabinete Operacional  | Assistente Operacional                               | Assistente Operacional                               | Operacional                       | CTI    | ATIVO    | x   |     |       |         |         |         |       |
| GO    | Gabinete Operacional  | Assistente Operacional                               | Assistente Operacional                               | Operacional                       | CTI    | ATIVO    | x   |     |       |         |         |         |       |
| GO    | Gabinete Operacional  | Assistente Operacional                               | Assistente Operacional                               | Operacional                       | CTI    | A PROVER |     |     |       |         | x       |         |       |
| GO    | Gabinete Operacional  | Assistente Operacional                               | Assistente Operacional                               | Operacional                       | CTI    | A PROVER |     |     |       |         | x       |         |       |
| GO    | Gabinete Operacional  | Assistente Operacional                               | Assistente Operacional                               | Operacional                       | CTI    | A PROVER |     |     |       |         | x       |         |       |
| SMPC  | Serviço Municipal de Proteção Civil   | Coordenador Municipal                                | Coordenador Municipal de Proteção Civil              | Engenharia Civil                  | CTI    | ATIVO    | x   |     |       |         |         |         |       |
| SMPC  | Serviço Municipal de Proteção Civil   | Técnico Superior                                     | Técnico Superior                                     | Psicologia                        | CTI    | ATIVO    | x   |     |       |         |         |         |       |
| SMPC  | Serviço Municipal de Proteção Civil   | Assistente Operacional                               | Encarregado Operacional                              | Operacional                       | CTI    | ATIVO    | x   |     |       |         |         |         |       |
| DMCE  | Departamento Municipal de Coordenação Estratégica   | Direção Intermediária de 1.º grau                    | Diretor de Departamento                              | Psicologia Organizacional         | RS     | ATIVO    |     |     | x     |         |         |         |       |
| DMCE  | Gabinete de Desenvolvimento das Pessoas da Organização - Gestão de Inovação e da Qualidade, Transparência e Auditoria Interna | Técnico Superior                                     | Técnico Superior                                     | Gestão de Recursos Humanos        | CTI    | ATIVO    | x   |     |       |         |         |         |       |
| DMCE  | Gabinete de Desenvolvimento das Pessoas da Organização - Gestão de Inovação e da Qualidade, Transparência e Auditoria Interna | Técnico Superior                                     | Técnico Superior                                     | Generalista                       | CTI    | ATIVO    | x   |     |       |         |         |         |       |
| DMCE  | Gabinete de Desenvolvimento das Pessoas da Organização - Gestão de Inovação e da Qualidade, Transparência e Auditoria Interna | Técnico Superior                                     | Técnico Superior                                     | Direito                           | CTI    | ATIVO    | x   |     |       |         |         |         |       |
| DMCE  | Gabinete de Desenvolvimento das Pessoas da Organização - Gestão de Inovação e da Qualidade, Transparência e Auditoria Interna | Técnico Superior                                     | Técnico Superior                                     | Direito                           | CTI    | ATIVO    | x   |     |       |         |         |         |       |
| DMCE  | Gabinete de Desenvolvimento das Pessoas da Organização - Gestão de Inovação e da Qualidade, Transparência e Auditoria Interna | Técnico Superior                                     | Técnico Superior                                     | Direito                           | CTI    | ATIVO    | x   |     |       |         |         |         |       |
| DMCE  | Gabinete de Desenvolvimento de Projetos e Candidaturas  | Técnico Superior                                     | Técnico Superior                                     | Engenharia Civil                  | CTI    | ATIVO    | x   |     |       |         |         |         |       |
| DMCE  | Gabinete de Desenvolvimento de Projetos e Candidaturas  | Técnico Superior                                     | Técnico Superior                                     | Química                           | CTI    | ATIVO    | x   |     |       |         |         |         |       |
| DMCE  | Gabinete de Desenvolvimento de Projetos e Candidaturas  | Técnico Superior                                     | Técnico Superior                                     | Generalista                       | CTI    | ATIVO    | x   |     |       |         |         |         |       |
| DMCE  | Secção de Apoio aos Órgãos Municipais   | Assistente Técnico                                   | Coordenador Técnico                                  | Administrativa                    | CTI    | ATIVO    | x   |     |       |         |         |         |       |
| DMCE  | Secção de Apoio aos Órgãos Municipais   | Assistente Técnico                                   | Assistente Técnico                                   | Administrativa                    | CTI    | A PROVER |     |     |       |         | x       |         |       |
| DMCE  | Secção de Apoio aos Órgãos Municipais   | Assistente Operacional                               | Assistente Operacional                               | Operacional                       | CTI    | ATIVO    | x   |     |       |         |         |         |       |
| DMCE  | Gabinete de Apoio ao Empreendedor e ao Empresário   | Técnico Superior                                     | Técnico Superior                                     | Contabilidade                     | CTI    | ATIVO    | x   |     |       |         |         |         |       |
| DMCE  | Gabinete de Apoio ao Empreendedor e ao Empresário   | Técnico Superior                                     | Técnico Superior                                     | Economia                          | CJT    | ATIVO    | x   |     |       |         |         |         |       |
| DMCE  | Gabinete de Apoio ao Empreendedor e ao Empresário   | Assistente Operacional                               | Assistente Operacional                               | Operacional                       | CTI    | ATIVO    | x   |     |       |         |         |         |       |
| DMCE  | Gabinete de gestão dos sistemas de informação e comunicação   | Especialista de sistemas e tecnologias de informação | Especialista de sistemas e tecnologias de informação | Licenciatura em Informática       | CTI    | ATIVO    | x   |     |       |         |         |         |       |
| DMCE  | Gabinete de gestão dos sistemas de informação e comunicação   | Especialista de sistemas e tecnologias de informação | Especialista de sistemas e tecnologias de informação | Licenciatura em Multimédia        | CTI    | ATIVO    | x   |     |       |         |         |         |       |
| DMCE  | Gabinete de gestão dos sistemas de informação e comunicação   | Especialista de sistemas e tecnologias de informação | Especialista de sistemas e tecnologias de informação | Licenciatura em Informática       | CTI    | ATIVO    | x   |     |       |         |         |         |       |
| DMCE  | Gabinete de gestão dos sistemas de informação e comunicação   | Especialista de sistemas e tecnologias de informação | Especialista de sistemas e tecnologias de informação | Eng.ª Informática                 | CTI    | A PROVER |     |     |       |         | x       |         |       |
| DMCE  | Gabinete de gestão dos sistemas de informação e comunicação   | Técnico de sistemas e tecnologias de informação      | Técnico de sistemas e tecnologias de informação      | Curso Complementar de Programação | CTI    | ATIVO    | x   |     |       |         |         |         |       |
| DMCE  | Gabinete de gestão dos sistemas de informação e comunicação   | Técnico de sistemas e tecnologias de informação      | Técnico de sistemas e tecnologias de informação      | Curso Técnico de Informática      | CTI    | ATIVO    | x   |     |       |         |         |         |       |
| DMCE  | Gabinete de Apoio Técnico-Administrativo às Freguesias  | Assistente Técnico                                   | Assistente Técnico                                   | Administrativa                    | CTI    | A PROVER |     |     |       |         | x       |         |       |
| UAF   | Unidade de Administração e Finanças   | Direção Interim. 3.º Grau                            | Chefe de Unidade                                     | Generalista                       | RS     |          |     |     | x     |         |         |         |       |
| UAF   | Secção de Contratação e Contabilidade   | Técnico Superior                                     | Técnico Superior                                     | Generalista                       | CTI    | CATIVO   |     |     |       | x       |         |         |       |
| UAF   | Secção de Contratação e Contabilidade   | Técnico Superior                                     | Técnico Superior                                     | Economia                          | CTI    | ATIVO    | x   |     |       |         |         |         |       |
| UAF   | Secção de Contratação e Contabilidade   | Técnico Superior                                     | Técnico Superior                                     | Matemática                        | CTI    | ATIVO    | x   |     |       |         |         |         |       |
| UAF   | Secção de Contratação e Contabilidade   | Técnico Superior                                     | Técnico Superior                                     | Contabilidade                     | CTI    | ATIVO    | x   |     |       |         |         |         |       |
| UAF   | Secção de Contratação e Contabilidade   | Técnico Superior                                     | Técnico Superior                                     | Contabilidade                     | CTI    | ATIVO    | x   |     |       |         |         |         |       |
| UAF   | Secção de Contratação e Contabilidade   | Técnico Superior                                     | Técnico Superior                                     | Gestão e Administração Pública    | CTI    | A PROVER |     |     |       |         | x       |         |       |
| UAF   | Secção de Contratação e Contabilidade   | Assistente Técnico                                   | Assistente Técnico                                   | Administrativa                    | CTI    | ATIVO    | x   |     |       |         |         |         |       |
| UAF   | Secção de Contratação e Contabilidade   | Assistente Técnico                                   | Assistente Técnico                                   | Administrativa                    | CTI    | ATIVO    | x   |     |       |         |         |         |       |
| UAF   | Secção de Contratação e Contabilidade   | Assistente Técnico                                   | Assistente Técnico                                   | Administrativa                    | CTI    | ATIVO    | x   |     |       |         |         |         |       |
| UAF   | Secção de Contratação e Contabilidade   | Assistente Técnico                                   | Coordenador Técnico                                  | Administrativa                    | CTI    | ATIVO    | x   |     |       |         |         |         |       |
| UAF   | Secção de Contratação e Contabilidade   | Assistente Técnico                                   | Assistente Técnico                                   | Administrativa                    | CTI    | ATIVO    | x   |     |       |         |         |         |       |
| UAF   | Secção de Atendimento ao Público e Tesouraria   | Assistente Técnico                                   | Coordenador Técnico                                  | Administrativa                    | CTI    | ATIVO    | x   |     |       |         |         |         |       |
| UAF   | Secção de Atendimento ao Público e Tesouraria   | Assistente Técnico                                   | Assistente Técnico                                   | Administrativa                    | CTI    | ATIVO    | x   |     |       |         |         |         |       |
| UAF   | Secção de Atendimento ao Público e Tesouraria   | Assistente Técnico                                   | Assistente Técnico                                   | Administrativa                    | CTI    | ATIVO    | x   |     |       |         |         |         |       |
| UAF   | Secção de Atendimento ao Público e Tesouraria   | Assistente Técnico                                   | Assistente Técnico                                   | Administrativa                    | CTI    | ATIVO    | x   |     |       |         |         |         |       |
| UAF   | Secção de Recursos Humanos  | Assistente Técnico                                   | Coordenador Técnico                                  | Administrativa                    | CTI    | ATIVO    | x   |     |       |         |         |         |       |
| UAF   | Secção de Recursos Humanos  | Assistente Operacional                               | Assistente Operacional                               | Operacional                       | CTI    | ATIVO    | x   |     |       |         |         |         |       |
| UAF   | Secção de Recursos Humanos  | Técnico Superior                                     | Técnico Superior                                     | Relações Internacionais           | CTI    | ATIVO    | x   |     |       |         |         |         |       |
| UAF   | Secção de Recursos Humanos  | Assistente Técnico                                   | Assistente Técnico                                   | Administrativa                    | CTI    | ATIVO    | x   |     |       |         |         |         |       |
| UAF   | Secção de Recursos Humanos  | Assistente Técnico                                   | Assistente Técnico                                   | Administrativa                    | CTI    | A PROVER |     |     |       |         | x       |         |       |
| UAF   | Secção de Recursos Humanos  | Assistente Técnico                                   | Assistente Técnico                                   | Administrativa                    | CTI    | A PROVER |     |     |       |         | x       |         |       |
| UAF   | Serviço de Licenciamentos Diversos  | Assistente Técnico                                   | Assistente Técnico                                   | Administrativa                    | CTI    | A PROVER |     |     |       |         | x       |         |       |
| UAF   | Secção de Aprovisionamento e Património   | Assistente Técnico                                   | Coordenador Técnico                                  | Administrativa                    | CTI    | ATIVO    | x   |     |       |         |         |         |       |
| UAF   | Secção de Aprovisionamento e Património   | Assistente Técnico                                   | Assistente Técnico                                   | Administrativa                    | CTI    | ATIVO    | x   |     |       |         |         |         |       |
| UAF   | Secção de Aprovisionamento e Património   | Assistente Técnico                                   | Assistente Técnico                                   | Administrativa                    | CTI    | ATIVO    | x   |     |       |         |         |         |       |
| UAF   | Secção de Aprovisionamento e Património   | Assistente Técnico                                   | Assistente Técnico                                   | Administrativa                    | CTI    | ATIVO    | x   |     |       |         |         |         |       |
| UAF   | Secção de Aprovisionamento e Património   | Assistente Técnico                                   | Assistente Técnico                                   | Administrativa                    | CTI    | A PROVER |     |     |       |         | x       |         |       |
| UAF   | Secção de Aprovisionamento e Património   | Assistente Técnico                                   | Assistente Técnico                                   | Administrativa                    | CTI    | A PROVER |     |     |       |         | x       |         |       |
| UAF   | Serviço de Expediente Geral e Arquivo   | Assistente Técnico                                   | Coordenador Técnico                                  | Administrativa                    | CTI    | A PROVER |     |     |       |         | x       |         |       |
| UAF   | Serviço de Expediente Geral e Arquivo   | Assistente Técnico                                   | Assistente Técnico                                   | Administrativa                    | CTI    | ATIVO    | x   |     |       |         |         |         |       |
| UAF   | Serviço de Expediente Geral e Arquivo   | Assistente Técnico                                   | Assistente Técnico                                   | Administrativa                    | CTI    | ATIVO    | x   |     |       |         |         |         |       |
| UAF   | Serviço de Expediente Geral e Arquivo   | Assistente Técnico                                   | Assistente Técnico                                   | Administrativa                    | CTI    | ATIVO    | x   |     |       |         |         |         |       |
| UAF   | Serviço de Expediente Geral e Arquivo   | Assistente Técnico                                   | Assistente Técnico                                   | Administrativa                    | CTI    | A PROVER |     |     |       |         | x       |         |       |
| UAF   | Serviço de Expediente Geral e Arquivo   | Assistente Técnico                                   | Assistente Técnico                                   | Administrativa                    | CTI    | A PROVER |     |     |       |         | x       |         |       |
| UAF   | Serviço de Expediente Geral e Arquivo   | Assistente Técnico                                   | Assistente Técnico                                   | Administrativa                    | CTI    | A PROVER |     |     |       |         | x       |         |       |
| UAF   | Serviço de Expediente Geral e Arquivo   | Assistente Técnico                                   | Assistente Técnico                                   | Administrativa                    | CTI    | A PROVER |     |     |       |         | x       |         |       |
| UAF   | Serviço de Expediente Geral e Arquivo   | Assistente Técnico                                   | Assistente Técnico                                   | Administrativa                    | CTI    | A PROVER |     |     |       |         | x       |         |       |
| UAF   | Serviço de Expediente Geral e Arquivo   | Assistente Técnico                                   | Assistente Técnico                                   | Administrativa                    | CTI    | A PROVER |     |     |       |         | x       |         |       |
| UAF   | Serviço de Expediente Geral e Arquivo   | Assistente Operacional                               | Assistente Operacional                               | Operacional                       | CTI    | ATIVO    | x   |     |       |         |         |         |       |
| UAF   | Serviço de Expediente Geral e Arquivo   | Assistente Operacional                               | Assistente Operacional                               | Operacional                       | CTI    | ATIVO    | x   |     |       |         |         |         |       |
| UAF   | Serviço de Expediente Geral e Arquivo   | Assistente Operacional                               | Assistente Operacional                               | Operacional                       | CTI    | ATIVO    | x   |     |       |         |         |         |       |
| UAF   | Serviço de Expediente Geral e Arquivo   | Assistente Operacional                               | Assistente Operacional                               | Operacional                       | CTI    | ATIVO    | x   |     |       |         |         |         |       |
| UAF   | Serviço de Expediente Geral e Arquivo   | Assistente Operacional                               | Assistente Operacional                               | Operacional                       | CTI    | ATIVO    | x   |     |       |         |         |         |       |
| UAF   | Serviço de Expediente Geral e Arquivo   | Assistente Operacional                               | Assistente Operacional                               | Operacional                       | CTI    | ATIVO    | x   |     |       |         |         |         |       |

Handwritten notes and signatures on the right margin, including initials and a large signature.









