

*Handwritten signature and initials in the top right corner.*



**Nota Explicativa do Orçamento de Pessoal 2023**

**Município de Sobral de Sobral de Monte Agraço**



## Nota Explicativa

### ORÇAMENTO DE PESSOAL 2023

9  
2023  
[Handwritten signature]

No âmbito das **despesas com pessoal**, e considerando os pressupostos de elaboração do orçamento, mantiveram-se os critérios subjacentes à legislação actualmente em vigor para as despesas de pessoal, sendo considerados os seguintes pressupostos do Acordo Plurianual de Valorização dos Trabalhadores da Administração Pública:

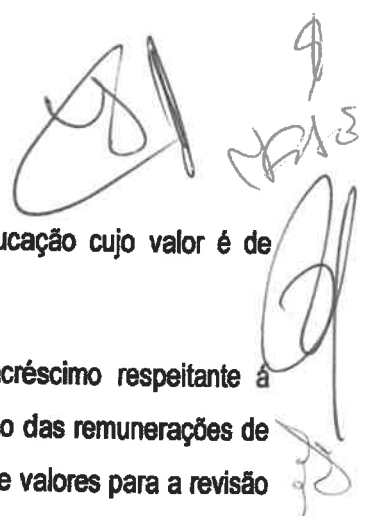
- Previsão do acompanhamento da evolução da **Retribuição Mínima Mensal Garantida (RMMG)**, no valor a fixar para a Base Remuneratória da Administração Pública (BRAP).

**Em 2023, o valor da BRAP é fixado em 761,58€;**

- Previsão de **valorização das remunerações de todos os trabalhadores, através de um aumento anual equivalente a um nível remuneratório (cerca de 52 €) ou de um mínimo de 2%**, que se vai repercutir em todas as carreiras e também previsivelmente na remuneração e suplementos remuneratórios auferidos pelos Eleitos Locais;
- Acompanhamento da evolução da **atualização do subsídio de refeição**, sendo o valor do subsídio de refeição de 5,20 €, com efeitos a partir de outubro de 2022.
- Previsão de valores para a **Revisão da Tabela Remuneratória Única (TRU)**, com a valorização da carreira de assistente operacional, com início em 2023, com diferenciação da carreira tendo em vista valorizar a antiguidade, com uma subida de um ou dois níveis da TRU, respetivamente para os trabalhadores com mais de 15 ou de 30 anos de serviço, integrados na base remuneratória da carreira.

Foi também considerada a previsão dos valores para o recrutamento de trabalhadores para 2023, para ocupação de postos de trabalho vagos e previstos no Mapa de Pessoal, face às necessidades de pessoal nas várias áreas actividade, cuja dotação máxima prevista em orçamento é de 100.700,00 € para Contratos de Trabalho em Funções Públicas Tempo Indeterminado; bem como a previsão de um valor para as alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório, (14.000,00€), resultantes da avaliação de desempenho dos trabalhadores, do biénio 20221/2022.

Para o ano de 2023, o orçamento de pessoal contempla os custos anuais da transferência de competências na área da Educação, com a transição do Pessoal Não Docente, tendo um valor total de 4.611.421,00€, repartido pelos Encargos com diferentes unidades orgânicas, que ascendem a



3.875.721,00€ e com a Transferências de Competências, no domínio da Educação cujo valor é de 735.700,00€.

O aumento do montante global do orçamento, deve-se principalmente ao acréscimo respeitante à actualização da remuneração mínima mensal garantida, à previsão de valorização das remunerações de todos os trabalhadores, face ao aumento anual previsto para 2023 e à previsão de valores para a revisão da Tabela Remuneratória única (TRU), com a valorização das carreiras de Técnico Superior, Assistente Técnico e Assistente Operacional, bem como as necessidades de recrutamento para o ano de 2023. O acréscimo na rubrica de remunerações de pessoal, resulta de entradas de trabalhadores no ano de 2022, nomeadamente a integração do Pessoal Não Docente pertencente ao Agrupamento Joaquim Inácio da Cruz Sobral, resultado da transferência de competências, que no orçamento de 2022 apenas foram contempladas a partir de 01 de abril de 2022, após revisão do orçamento de pessoal.

No Quadro abaixo apresentam-se os encargos de pessoal com a distribuição pelos serviços/unidades orgânicas, mo que respeita a Remunerações, Abonos e Segurança Social, respectivamente:

RÚBRICAS ORÇAMENTAIS	Órgãos Autárquicos/ Pessoal GAP	01.02 Câmara Municipal	02 Divisão Administrativa e Financeira	03 Divisão de Obras, Urbanismo e Ambiente	04 Divisão de Educação, Cultura e Ação Social	Transferência de Competências no domínio da Educação (DL n.º 21/2019, de 30/01)	TOTAL
01.01 – Remunerações Certas e Permanentes	221.300,00	172.281,00	432.291,00	1.325.888,00	796.650,00	727.900,00	3.676.310,00
01.02 – Abonos Variáveis ou Eventuais	8.300,00	11.501,00	6.500,00	64.300,00	27.950,00	2.600,00	121.151,00
01.03 – Segurança Social (Prestações Sociais e Contribuições para CGA e SS)	41.342,00	41.568,00	113.370,00	284.115,00	315.395,00	5.200,00	800.990,00
Outras Despesas a)		4.800,00			8.170,00		12.970,00
<b>TOTAL</b>	<b>270.942,00</b>	<b>230.150,00</b>	<b>552.161,00</b>	<b>1.674.303,00</b>	<b>1.148.165,00</b>	<b>735.700,00</b>	<b>4.611.421,00</b>

a) Refere-se a rubricas não individualizadas por Orgânica/Divisão: Acidentes em serviço no trabalho e outras despesas (incluindo estimativa com encargos com os Programas Cofinanciados pelo IEFP – CEI, para o ano de 2023)

*[Handwritten signatures]*



**Nota Explicativa do Mapa de Pessoal 2023**

**Município de Sobral de Sobral de Monte Agraço**



## Mapa de Pessoal 2023

### 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.

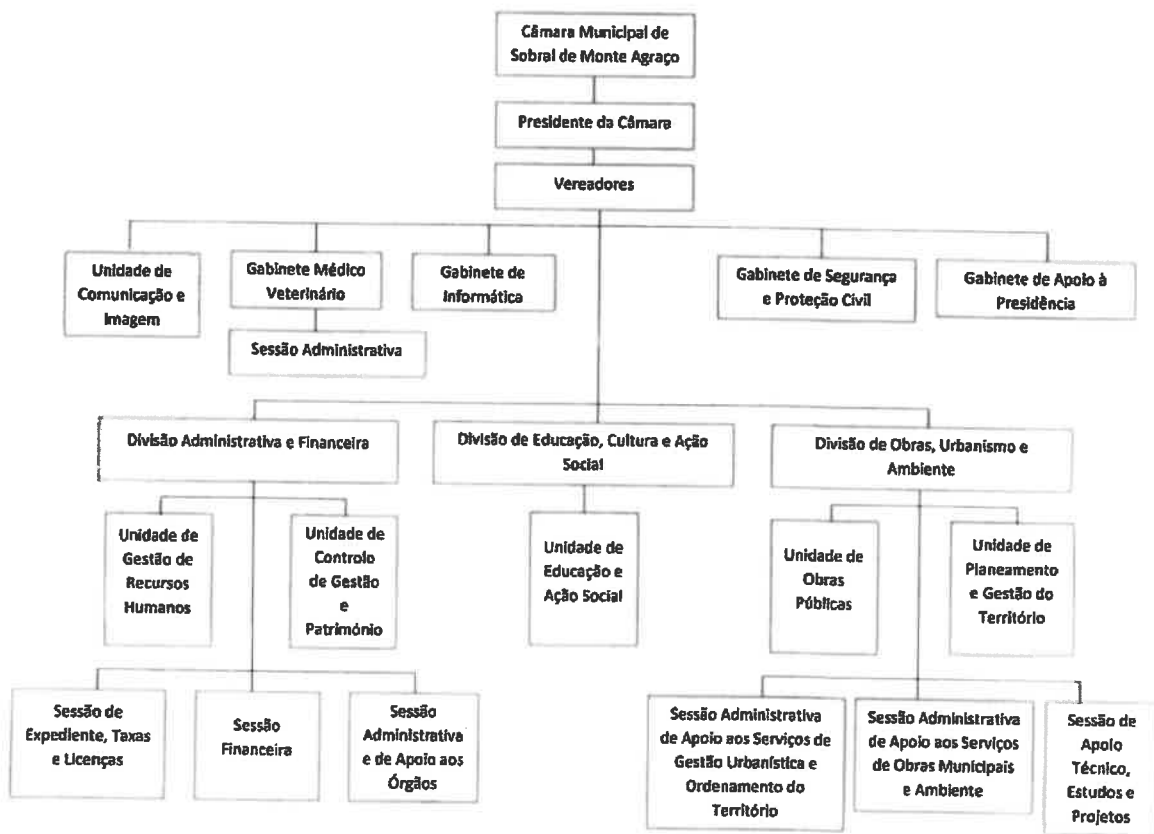
O mapa de pessoal é aprovado pela Assembleia Municipal, de acordo com o preceituado no n.º 4 do artigo 29.º da LTFP e alínea o) do n.º 1 do artigo 25.º do anexo I à Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, sendo afixado no órgão ou serviço e disponibilizado na página eletrónica institucional do município.

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

*Mbeles*

## ESTRUTURA DO MAPA DE PESSOAL

O mapa de pessoal para 2023 segue o modelo criado para o mapa de 2022, 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 14/11/2022. Encontram-se, assim, identificados na coluna "N.º de Postos de Trabalho Ocupados", todos os postos de trabalho que se encontravam providos nessa data,

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 signatures and initials in the top right corner.*

## **RESUMO DO MAPA DE PESSOAL PARA 2023**

### **Carreiras existentes no Município de Sobral de Monte Agraço**

<b>Carreira</b>		<b>Categoria/Cargo</b>
-		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	Não Revistas	Especialista de Informática
		Técnico de Informática
	Revistas	Fiscal

### **Comparação de Postos de Trabalho (Mapa de Pessoal 2022/Proposta de Mapa de Pessoal para 2023)**

<b>Postos de Trabalho</b>	<b>Mapa de 2022</b>	<b>Proposta de Mapa de Pessoal para 2023</b>	<b>Diferencial</b>
Postos de Trabalho Ocupados	255	251	-4
Postos de Trabalho Vagos	39	43	+4
Postos de Trabalho Cativos	17	29	+12
Postos de Trabalho Necessários	8	8	-

### **Distribuição dos Postos de Trabalho pelas Unidades Orgânicas/Gabinetes**

<b>Unidades Orgânicas/Gabinetes</b>	<b>Postos de Trabalho Ocupados</b>	<b>Postos de Trabalho Vagos</b>	<b>Postos de Trabalho Cativos</b>	<b>Postos de Trabalho Necessários</b>	<b>Total</b>
Gabinete de Apoio à Presidência	3	0	2	1	6
Unidade de Comunicação e Imagem	2	2	1	0	5
Gabinete Médico Veterinário	1	1	0	0	2
Gabinete de Informática	2	1	0	0	3
Gabinete de Segurança e Proteção Civil	2	0	2	0	4
Divisão Administrativa e Financeira	26	2	3	4	35
Divisão de Obras, Urbanismo e Ambiente	94	22	13	1	130
Divisão de Educação, Cultura e Ação Social	121	15	8	2	146
<b>TOTAL</b>	<b>251</b>	<b>43</b>	<b>29</b>	<b>8</b>	<b>331</b>



*Handwritten notes and signatures:*  
Pessoal  
[Signature]

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.

**Distribuição dos Postos de Trabalho Necessários, por Carreira/Categoria**

Unidades Orgânicas/Gabinetes	Técnico Superior	Coordenador Técnico	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Total
Gabinete de Apoio à Presidência	1	0	0	0	1
Divisão Administrativa e Financeira	2	0	2	0	4
Divisão de Obras, Urbanismo e Ambiente	0	0	0	1	1
Divisão de Educação, Cultura e Ação Social	1	1	0	0	2
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>8</b>

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.

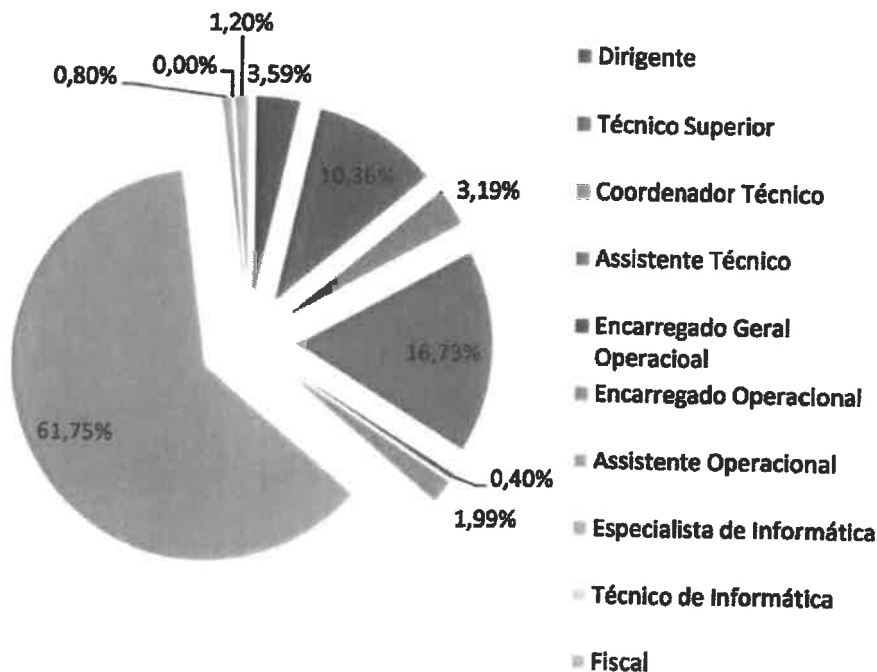
O quadro resumo pretende evidenciar a distribuição por Cargo/Carreira/Categoria

Cargo/Carreira/Categoria	Ano de 2023								
	Contrato de Trabalho				Total de Postos de Trabalho	Pessoal em outra Situação		Total de Efetivos	
	Ocupados	Cativos	Vagos	Necessidades		a)	b)		
Dirigentes	9	0	1	0	10	0	0	9	
Técnico Superior	26	11	6	4	47	6	5	26	
Assistente Técnico	Coordenador	8	0	0	1	9	0	0	8
	Assistente Técnico	42	4	3	2	51	0	4	42
Assistente Operacional	Encarregado Geral	1	0	0	0	1	0	0	1
	Encarregado	5	0	1	0	6	0	0	5
	Assistente Operacional	155	14	31	1	201	1	13	155
Especialista de Informática	2	0	0	0	2	0	0	2	
Técnico de Informática	0	0	1	0	1	0	0	0	
Fiscal	3	0	0	0	3	0	0	3	
<b>TOTAL</b>	<b>251</b>	<b>29</b>	<b>43</b>	<b>8</b>	<b>331</b>	<b>7</b>	<b>22</b>	<b>251</b>	

- 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 signatures and initials in the top right corner.*

**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	0	1	0	0	0	2
Gabinete Médico Veterinário	0	1	0	0	0	0	1
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	2	16	5	0	0	26
Divisão de Obras, Urbanismo e Ambiente	3	4	7	77	0	3	94
Divisão de Educação, Cultura e Ação Social	1	19	23	78	0	0	121
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>26</b>	<b>50</b>	<b>161</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>251</b>



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

2013 a 2022	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023 (prev.)
Número de Trabalhadores	165	168	166	163	166	158	181	178	180	254	251

Da evolução de recursos humanos importa salientar o acréscimo de trabalhadores no ano de 2022, resultante da transferência de competências na área da educação, cujo efetivo atual é de 56, sendo 11 trabalhadores na carreira de Assistente Técnico e 45 na carreira de Assistente Operacional.

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

**Divisão Administrativa e Financeira:**

Um Dirigente Intermédio de 3.º Grau – Unidade de Gestão de Recursos Humanos (Encontra-se a aguardar publicação do despacho de nomeação em Diário da República)

Um Dirigente Intermédio de 3.º Grau – Unidade de Controlo de Gestão e Património (Procedimento concluído)

Um Técnico Superior de Gestão (Aguarda publicação da lista unitária de ordenação final no Diário da República).

**Divisão de Obras, Urbanismo e Ambiente:**

Um Dirigente Intermédio de 3.º Grau – Obras Públicas (Procedimento Concluído)

Um Dirigente Intermédio de 3.º Grau – Planeamento e Gestão do Território (Procedimento Concluído)

Um Técnico Superior de Engenharia do Ambiente (Encontra-se marcada a Entrevista Profissional de Seleção);

Um Técnico Superior de Engenharia Civil (Encontra-se marcada a Entrevista Profissional de Seleção);

Um Técnico Superior de Arquitetura (Encontra-se marcada a Entrevista Profissional de Seleção);

Um Técnico Superior de Ciências da Comunicação (Aguarda marcação da Entrevista Profissional de Seleção);

Um Assistente Operacional – Canalizador (Encontra-se marcada a Avaliação Psicológica);

Um Assistente Operacional – Cantoneiro (Aguarda marcação da Entrevista Profissional de Seleção);

Um Assistente Operacional – Cantoneiro de Limpeza (Aguarda marcação da Avaliação Psicológica);

Um Assistente Operacional – Jardineiro (Aguarda marcação da Avaliação Psicológica);



Handwritten notes and signatures in the top right corner, including the name 'Marta' and several scribbles.

**Divisão de Educação, Cultura e Ação Social:**

Um Dirigente Intermédio de 3.º Grau – Educação e Ação Social (Procedimento deserto)

Um Técnico Superior na área das Ciências Sociais (Aguarda Publicação em Diário da República)

Um Assistente Operacional – Técnico de Manutenção (Aguarda marcação da Avaliação Psicológica);

Dois Assistentes Operacionais – Auxiliar de Ação Educativa (Encontra-se no primeiro momento de Audiência dos Interessados);

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.

Não foram extintos quaisquer postos de trabalho.

Handwritten signature and initials in the top right corner.



**Mapa de Pessoal 2023**

**Município de Sobral de Sobral de Monte Agraço**



Atividades/ Competências/ Atividade Anual	Unidade Organizacional/ Centro de Competência ou de Produção/ Área de Atividade	Área Funcional	Área de Formação Acadêmica ou Profissional	Competências	Vínculo	Cargos Dirigidos		Carreiras Gerais							Carreiras Não Regidas - Informáticas					Carreiras Especiais de Flicação			TOTAL	OSB																																												
						Chefe de Divisão	Diretor(a) Intermédio de 3ª Grau	Técnico Superior	Coordenador Técnico	Assistente Técnico	Escrivão Geral Operacional	Escrivão Operacional	Assistente Operacional	Especialista de Informáticas	Técnico de Informáticas	Fiscal	2º Passo de Trabalho Operacional	2º Passo de Trabalho Regido	2º Passo de Trabalho Especial	TOTAL																																																
																					D	V			E	R	G	V	C	N	O	V	C	N	O	V	C	N	O	V	C	N																										
Competência 1	Gabinete Médico Veterinário	Médico Veterinário	Licenciatura em Medicina Veterinária (Classe de Competência 3)	Orientação para Realização, Contratação e Especialização e Expediente; Responsabilidade e Compromisso com o Serviço; Trabalho de Equipa e Cooperação.	CTFP Tempo Indeterminado																									1		1																																				
		Assessor Administrativo	Escolaridade Obrigatória (Classe de Competência 1)	Realização e Orientação para os Resultados; Conhecimento e Exatidão; Organização e Método de Trabalho; Trabalho em Equipa e Cooperação; Iniciativa e Autonomia; Responsabilidade e Compromisso com o Serviço; Orientação para o Segurança.																																																																
<b>TOTAL DO GABINETE MÉDICO VETERINÁRIO</b>																															0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	2

Atividades/ Competências/ Atividade Anual	Unidade Organizacional/ Centro de Competência ou de Produção/ Área de Atividade	Área Funcional	Área de Formação Acadêmica ou Profissional	Competências	Vínculo	Cargos Dirigidos		Carreiras Gerais							Carreiras Não Regidas - Informáticas					Carreiras Especiais de Flicação			TOTAL	OSB																																														
						Chefe de Divisão	Diretor(a) Intermédio de 3ª Grau	Técnico Superior	Coordenador Técnico	Assistente Técnico	Escrivão Geral Operacional	Escrivão Operacional	Assistente Operacional	Especialista de Informáticas	Técnico de Informáticas	Fiscal	2º Passo de Trabalho Operacional	2º Passo de Trabalho Regido	2º Passo de Trabalho Especial	TOTAL																																																		
																					D	V			E	R	G	V	C	N	O	V	C	N	O	V	C	N	O	V	C	N																												
Competência 1	Gabinete de Informática	Instituído	Licenciatura em Informática/ Matemática de Curso (Classe de Competência 3)	Orientação para Realização, Contratação e Especialização e Expediente; Responsabilidade e Compromisso com o Serviço; Trabalho de Equipa e Cooperação.	CTFP Tempo Indeterminado																																																																	
		Instituído	Dupo licenciatura e frequência curso das escolas profissionais ou curso que confira certificação de qualificação nível II em áreas de informática; (Classe de Competência 2)	Realização e Orientação para os Resultados; Organização e Método de Trabalho; Adaptação e Método de Trabalho; Trabalho de Equipa e Cooperação; Iniciativa e Autonomia; Oportunidade de Recursos; Responsabilidade e Compromisso com o Serviço.																																																																		
<b>TOTAL DO GABINETE DE INFORMÁTICA</b>																															0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	3

Atividades/ Competências/ Atividade Anual	Unidade Organizacional/ Centro de Competência ou de Produção/ Área de Atividade	Área Funcional	Área de Formação Acadêmica ou Profissional	Competências	Vínculo	Cargos Dirigidos		Carreiras Gerais							Carreiras Não Regidas - Informáticas					Carreiras Especiais de Flicação			TOTAL	OSB																																													
						Chefe de Divisão	Diretor(a) Intermédio de 3ª Grau	Técnico Superior	Coordenador Técnico	Assistente Técnico	Escrivão Geral Operacional	Escrivão Operacional	Assistente Operacional	Especialista de Informáticas	Técnico de Informáticas	Fiscal	2º Passo de Trabalho Operacional	2º Passo de Trabalho Regido	2º Passo de Trabalho Especial	TOTAL																																																	
																					D	V			E	R	G	V	C	N	O	V	C	N	O	V	C	N	O	V	C	N																											
Competência 1	Gabinete de Segurança e Proteção Civil	Coordenador Municipal de Proteção Civil	Licenciatura em Engenharia de Proteção Civil	Orientação para Realização, Contratação e Especialização e Expediente; Responsabilidade e Compromisso com o Serviço; Trabalho de Equipa e Cooperação.	Carteira de Serviço		1																																																														
		Proteção Civil	Licenciatura em Engenharia de Proteção Civil (Classe de Competência 3)	Realização e Orientação para os Resultados; Organização e Método de Trabalho; Adaptação e Método de Trabalho; Trabalho de Equipa e Cooperação; Iniciativa e Autonomia; Oportunidade de Recursos; Responsabilidade e Compromisso com o Serviço.																																																																	
		Apoio ao Gabinete Municipal	12º Ano de Escolaridade (Classe de Competência 2)	Realização e Orientação para os Resultados; Conhecimento e Exatidão; Organização e Método de Trabalho; Trabalho em Equipa e Cooperação; Iniciativa e Autonomia; Responsabilidade e Compromisso com o Serviço; Orientação para a Segurança.		CTFP Tempo Indeterminado																																																															
		Apoio ao Gabinete de Segurança e Proteção Civil	Escolaridade Obrigatória (Classe de Competência 1)	Realização e Orientação para os Resultados; Conhecimento e Exatidão; Organização e Método de Trabalho; Trabalho em Equipa e Cooperação; Iniciativa e Autonomia; Responsabilidade e Compromisso com o Serviço; Orientação para a Segurança.																																																																	
<b>TOTAL DO GABINETE DE SEGURANÇA E PROTEÇÃO CIVIL</b>																															0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Handwritten signatures and notes are present on the right side of the page, including a signature that appears to be 'L. Silva' and other illegible marks.











Atividade/Competência/Atividade Anual	Unidade Orgânica/Centro de Competência ou de Produção/Área de Atividade	Área Funcional	Área de Formação Acadêmica ou Profissional	Competências	Vínculo	Corpo Docente												Carreiras Não Docente - Administrativas												Carreiras Especiais de Planejamento			TOTAL	OBS																		
						Classe de Ocupação				Técnicos Superiores				Técnicos Médios				Assistentes Técnicos				Encarregado Geral Operacional				Encarregado Operacional				Assistente Operacional					Especialista de Informação				Técnicos de Informática				Fiscal				Nº de Vagas	Nº de Demanda	Nº de Vagas em Régua	Nº de Vagas em Coluna	Nº de Vagas em Horário Alternado	
						O	V	O	V	O	V	O	V	O	V	O	V	O	V	O	V	O	V	O	V	O	V	O	V	O	V	O			V	O	V	O	V	O	V	O	V	O	V							
Atividade 9	Divisão de Educação, Cultura e Ação Social	Motorista de Transportes Coletivos	Assistente Operacional (Grau de Complexidade 1)	Realização e Orientação para as Realizações, Condicionantes e Especificações, Organização e Método de Trabalho; Trabalho em Equipe e Cooperação; Iniciativa e Autonomia, Responsabilidade e Compromisso com o Serviço; Orientação para a Segurança.	CTFP Tempo Indeterminado																																	2														
Atividade 10		Motorista de Ônibus																																				2	Um lugar preenchido com recurso e mobilidade interna													
Atividade 11		Auxiliar dos Serviços Gerais																																				3	Um lugar preenchido com recurso e mobilidade interna													
Atividade 12		Auxiliar																																				5														
Atividade 13			Encarregado Operacional (Grau de Complexidade 1)																																	1																
Atividade 14			Cofreiro	Assistente Operacional (Grau de Complexidade 1)		Realização e Orientação para as Realizações, Condicionantes e Especificações, Organização e Método de Trabalho; Trabalho em Equipe e Cooperação; Iniciativa e Autonomia, Responsabilidade e Compromisso com o Serviço; Orientação para a Segurança.																																	5													
Atividade 15			Auxiliar Administrativo																																				3													
Atividade 16			Técnico de Manutenção																																				1	Um lugar ativo em virtude do trabalhador se encontrar a ganhar benefício em decorrência da força duratória do processo previdenciário												
Atividade 17		Auxiliar dos Serviços Gerais (Pavão Municipal)																																	4																	

SUBTOTAL DA DIVISÃO DE EDUCAÇÃO, CULTURA E AÇÃO SOCIAL

TOTAL DA DIVISÃO DE EDUCAÇÃO, CULTURA E AÇÃO SOCIAL

TOTAL GERAL

