

MAPA DE PESSOAL

Este documento, tem como principal propósito facultar informação relevante, acerca do conteúdo, requisitos, competências e responsabilidades de cada função. Pretende também dar um contributo para a compreensão do funcionamento global da organização e da forma como as várias funções se relacionam. O mesmo será um instrumento facilitador de diferentes processos, na medida em que proporcionará a deteção de lacunas ou sobreposições de tarefas, identificar necessidades de formação, reorganizar processos de trabalho e apoiar nos processos de recrutamento e seleção, avaliação e desempenho e gestão de carreiras. De realçar que este não é um documento estanque com alguns elementos dinâmicos, devendo ser ajustado sempre que necessário.

A atual proposta de mapa de pessoal para o ano de 2021 evidencia a continuação da política de gestão de recursos humanos, preconizada pelo Município de Ílhavo, tendo em consideração a alteração, concretizada em 2019, da estrutura orgânica interna da Câmara Municipal, onde foi levada a cabo uma reorganização de serviços em forma de reestruturação.

A Câmara Municipal de Ílhavo, como empregador público, em cada oportunidade orçamental, cinge-se no planeamento de atividades de natureza permanente ou temporária, considerando a missão, as atribuições, a estratégia, os objetivos definidos, as competências das unidades orgânicas e suas disponibilidades, preservando a possibilidade de inclusão de eventuais alterações a introduzir nas unidades orgânicas flexíveis.

Neste âmbito, os órgãos e serviços antevêm anualmente o respetivo mapa de pessoal, tendo em observação as atividades, a desenvolver durante a sua execução, de acordo com o previsto no n.º 1 do artigo 28º e no artigo 29º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), na sua atual redação.

Desta forma, e de acordo com a lei sobredita, 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.

O suprarreferido mapa deve ser aprovado pela entidade competente pela aprovação da proposta de orçamento, a Assembleia Municipal, sendo afixado no órgão ou serviço e nos locais habituais.

Os recursos humanos são o principal motor do Município de Ílhavo, são o seu maior ativo; pelo que, a sua capacitação e valorização, bem como, a garantia de uma situação contratual estável são aspetos prioritários na gestão de pessoas. Os funcionários firmam-se como o recurso basilar para consolidação da estratégia e alcance dos objetivos reconhecidos nos desígnios do nosso concelho. Capazes de continuar a materializar os constantes crescimentos do nível de qualidade e da produtividade, aliada num espírito de equipa que a todos nós deve abranger.

Nos tempos atuais, e colhidos por uma pandemia global, continuamos, pois, aptos a melhorar as condições de trabalho, nomeadamente nas áreas da saúde, higiene e segurança em todos os locais de natureza autárquica, garantindo condições de referência, registando assim um apetrechamento de equipamentos de proteção individual bem como a aquisição de produtos de desinfeção e limpeza que mitiguem a propagação do vírus, designado por COVID-19. Ainda no que concerne à melhoria das condições de trabalho, tem-se vindo a verificar uma constante renovação do parque informático.

Mantemos a premissa de continuarmos, e se possível maximizar, a ter como característica particular da Câmara Municipal, o excelente rácio de gestão de pessoal, em efetivos e valor de despesa, quando confrontado com o investimento realizado, a despesa total, o número de eventos, atividades realizadas e o número de habitantes, entre outros fatores.

Interpretando o interesse estratégico dos recursos disponíveis, o presente mapa de pessoal assume implicitamente um padrão de gestão dos trabalhadores que não representa meramente a execução de tarefas administrativas, mas ajustado na realização de uma verdadeira gestão consolidada dos postos de trabalho e das competências dos trabalhadores, que, assente num modelo organizativo mais eficaz do exercício da atividade, propicie à organização cumprir com maior eficiência e eficácia e, ao mesmo tempo, valorizar os seus trabalhadores, impulsionando oportunidades para as motivações e desenvolvimento individual.

No encadeamento da política de gestão de recursos humanos que tem vindo a ser concretizada, de compromisso na função pública, enaltece-se o trabalho e os trabalhadores em funções públicas, uma vez que uma parte fundamental do êxito do concelho, nos mais distintos domínios, resulta da qualidade e compromisso dos funcionários afetos a este Município.

Na continuidade de anos passados, foram estabelecidas condições para uma gestão do pessoal mais profissional e próxima, em constante diálogo social junto dos trabalhadores.

Desenvolvemos, em cooperação com a estrutura dirigente, um conjunto de princípios direcionados para a maximização motivacional dos trabalhadores e o seu contributo para os propósitos organizacionais. A necessidade de mudança da tradicional gestão administrativa e burocrática de recursos, orientada para o curto prazo e na eficiência dos processos administrativos de gestão das

carreiras, remunerações e garantia formal de direitos e deveres, para uma gestão estratégica de recursos humanos, consolidada no longo prazo e que permita, através dos trabalhadores, capacidade organizativa na gestão facultando a mudança em consonância com a estratégia da organização.

A alteração, orientou a estratégica do desempenho dos trabalhadores, colocando em prática um modelo de gestão dos recursos humanos fundado na definição centralizada de prioridades, políticas e modelos de gestão, ou seja, expressado em ações específicas pelas diversas unidades orgânicas municipais.

Este vetor central do sistema de gestão do pessoal adota uma real mudança de modelo na gestão dos recursos humanos do Município, convergindo para a participação na viabilidade das expectativas pessoais e do modelo organizacional com a missão e os objetivos de cada serviço sem perder de vista a eficiência e a eficácia geral da iniciativa municipal.

Este executivo municipal, elege objetivos estratégicos, tais como o aperfeiçoamento de práticas de excelência; a gestão da capacitação organizacional, planeando políticas de recrutamento, desenvolvimento, retenção e sucessão.

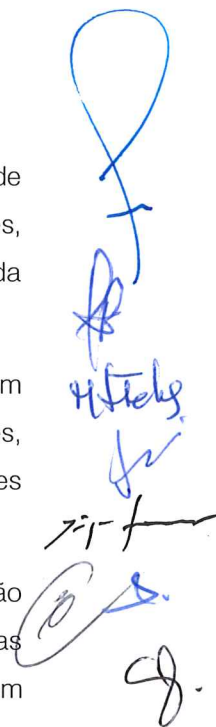
Ajustar, sempre que se justifique, o mapa de pessoal do Município, através da abertura de procedimentos concursais tanto para suprir necessidades de recursos humanos nas áreas prioritárias, bem, como, face à média da idade dos trabalhadores do município e as previsíveis aposentações, asseverando o efetivo indispensável.

Assim, é vital capacitar os trabalhadores na produção de novos desafios, para que cada um interiorize o seu papel e tenha margem para a proatividade, bem como capacitar os dirigentes para este paradigma de funcionamento dos serviços que têm uma intervenção natural na gestão dos recursos disponíveis.

Neste sentido, o plano para o concelho revela as seguintes medidas que, entre outros, se destacam: criação de um ambiente de trabalho atrativo, positivo e motivador; valorização do trabalho e consequentemente dos trabalhadores, envolvendo-os no regular funcionamento dos serviços, reconhecendo os seus contributos, motivando e favorecendo a harmonização entre a vida profissional e a vida privada.

Neste contexto de funcionamento, com uma visão associada à exigência de assentimento de um modelo de gestão mais eficiente dos recursos humanos, premente pela necessidade de contenção da despesa, situação transversal ao território nacional, deve-se maximizar o projeto da renovação dos efetivos bem como perspetivar as renovadas competências exigidas aos trabalhadores, ponderando o desvio reconhecido entre as competências atuais, as necessidades vindouras nesta área e a fonte de talentos ao dispor dentro do modelo organizacional e fora deste.

Desta forma, a estratégia definida centra-se na gestão e capacitação para este modelo colaborativo, eficiente em termos qualitativos e quantitativos e dirigido para resultados.



Com um padrão de trabalho criativo e envolto na gestão colaborativa do concelho, a Câmara Municipal de Ílhavo afigura-se com um empregador de excelência.

O mapa de pessoal que agora se propõe caracteriza o número e o perfil dos recursos humanos indispensáveis para assegurar o rigoroso cumprimento das atividades do Município de Ílhavo propostas para este período de gestão, fundamentado nas condicionantes legais à gestão e à consciência social, vertida num misto de alternativas de valorização do efetivo municipal.

Neste cenário, o mapa de pessoal de 2021 assume-se, portanto, como um instrumento central na gestão dos recursos humanos, particularmente, nos processos de recrutamento e seleção, mobilidade, avaliação de desempenho e levantamento de necessidades dos serviços, designadamente na captação de recursos humanos especializados e formados em diversas áreas de interesse para o município, como forma de prossecução da missão e visão da autarquia, bem como pela apresentação dos postos de trabalho já criados e resultantes de necessidades oportunamente identificadas pelos serviços em áreas deficitárias e prementes para cumprimento dos objetivos do município.

É com este enquadramento que apresentamos o Mapa de Pessoal da Câmara Municipal de Ílhavo para o ano de 2021, nos quadros subsequentes.

Handwritten signature and initials in blue ink, including a large loop at the top and the word 'Ílhavo' written vertically.

MAPA DE PESSOAL 2021 - RESUMO

CARGOS DIRIGENTES E CARREIRAS GERAIS	Ocupados				A Ocupar			
	Tempo Indeterminado	Tempo Determinado		Comissão de Serviço	Tempo Indeterminado	Tempo Determinado		Comissão de Serviço
		Termo certo	Termo Incerto			Termo certo	Termo Incerto	
Chefe de Divisão				6				3
Chefe de Núcleo								12
Técnico Superior ^{a)}	68				19			
Técnicos AEC		70				10		
Técnico de Informática ^{b)}	6							
Coordenador Técnico	1				1			
Fiscal Municipal	4							
Assistente Técnico	79				12			
Encarregado Operacional	1							
Assistente Operacional	93				12			
	252	70	0	6	44	10	0	15

PESSOAL NÃO DOCENTE	Ocupados				A Ocupar			
	Tempo Indeterminado	Tempo Determinado		Comissão de Serviço	Tempo Indeterminado	Tempo Determinado		Comissão de Serviço
		Termo certo	Termo Incerto			Termo certo	Termo Incerto	
Coordenador Técnico	3							
Assistente Técnico	24				1			
Encarregado Operacional	3							
Assistente Operacional	144	7	3		5	3	10	
	174	7	3	0	6	3	10	0

TOTAL DE POSTOS DE TRABALHO PREVISTOS	Ocupados				A Ocupar			
	Tempo Indeterminado	Tempo Determinado		Comissão de Serviço	Tempo Indeterminado	Tempo Determinado		Comissão de Serviço
		Termo certo	Termo Incerto			Termo certo	Termo Incerto	
	426	77	3	6	50	13	10	15
	512				88			

a) Inclui o lugar de origem dos 6 Chefes de Divisão em comissão de serviço.

b) Dotação global para a carreira de Técnico de Informática (carreira não revista).

Aos 426 postos de trabalho ocupados, acrescem 14 trabalhadores ao serviço da AdRA, em regime de cedência de interesse público.

Handwritten signature and initials.

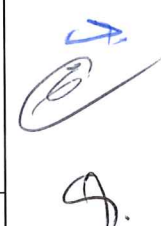
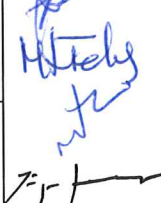
Handwritten signature and initials.

MUNICÍPIO DE ÍLHAVO - MAPA DE PESSOAL 2021

Unidade Orgânica/ Centros de competência/Área de Atividade	Chefe de Divisão	Chefe de Núcleo	Técnico Superior	Técnico AEC	Técnico Informática	Coordenad. Técnico	Fiscal Municipal	Assistente Técnico	Encarregado Operacional	Assistente Operacional	Área de Formação Académica e/ou Profissional	POSTOS DE TRABALHO		
												Existentes e Ocupados	A ocupar	Total
GAP Gabinete de Apoio à Presidência								1					1	1
Totais GAP	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0		0	1	1
GAAF Gab. Apoio Associações e Freguesias								1					1	1
Totais GAAF	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0		0	1	1
GPCGF Gabinete de Proteção Civil e Gestão Florestal			1								Eng. Florestal	1		1
			1								Proteção Civil		1	1
Totais GPCGF	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0		1	1	2
GC Gabinete de Comunicação			1								Relações Públicas	1		1
			1								Designer	1		1
			1								Comunicação	1		1
					1						Técnico de Informática de Grau 2 Nível 1	1		1
Totais GC	0	0	3	0	1	0	0	0	0	0		4	0	4
GAG Gabinete de Atendimento Geral								7			Administrativa	5	2	7
								1			BAD	1		1
										1	Telefonista	1		1
Totais GAG	0	0	0	0	0	0	0	8	0	1		7	2	9

Handwritten signatures and initials:
 - Top right: A large blue loop signature.
 - Middle right: "Zi-ter" with a blue arrow pointing to the "Assistente Técnico" column.
 - Bottom right: A signature in blue ink.

Unidade Orgânica/ Centros de competência/ Área de Atividade	Chefe de Divisão	Chefe de Núcleo	Técnico Superior	Técnico AEC	Técnico Informática	Coordenad. Técnico	Fiscal Municipal	Assistente Técnico	Encarregado Operacional	Assistente Operacional	Área de Formação Acadêmica e/ou Profissional	POSTOS DE TRABALHO			
												Existentes e Ocupados	A ocupar	Total	Vínculo
GIOCI Gab. de Inovação Organizacional e Controle Interno			1								Administração/Gestão	1		1	CTTI
	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0		1	0	1	
GMATD Gabinete de Modernização Administrativa e Transformação Digital					1						Técnico de Informática de Grau 3 Nível 1	1		1	CTTI
					1						Técnico de Informática de Grau 2 Nível 2	1		1	CTTI
					1						Técnico de Informática de Grau 1 Nível 1	1		1	CTTI
					3	0	0	0	0	0		3	0	3	
Totais GMATD	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0					
GAJNEF Gabinete de Apoio Jurídico, Notariado e Execuções Fiscais			4								Direito	3	1	4	CTTI
								2			Administrativa	1	1	2	CTTI
Totais GMATD	0	0	4	0	0	0	0	2	0	0		4	2	6	
GVSA Gabi. Veterinária e Segurança Alimentar			1								Veterinário		1	1	CTTI
Totais GVSA	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0		0	1	1	
DAG Divisão de Administração Geral	1										Auditoria e Contabilidade	1		1	Comissão de Serviço
		1									Recursos Humanos		1	1	Comissão de Serviço
		1									Compras, Aproveitamento e Patrimônio		1	1	Comissão de Serviço
											Contabilidade e Finanças		1	1	Comissão de Serviço
			1								Economia	1		1	CTTI


Unidade Orgânica/ Centros de competência/ Área de Atividade	Chefe de Divisão	Chefe de Núcleo	Técnico Superior	Técnico AEC	Técnico Informática	Coordenad. Técnico	Fiscal Municipal	Assistente Técnico	Encarregado Operacional	Assistente Operacional	Área de Formação Acadêmica e/ou Profissional	POSTOS DE TRABALHO			
												Existentes e Ocupados	A ocupar	Total	Vínculo
DAG Divisão de Administração Geral (cont.)			3								Auditoria e Contabilidade	3		3	CTTI
			1								Gestão	1		1	CTTI
			1								Administração Pública	1		1	CTTI
						2					Administrativa	1	1	2	CTTI
								21			Administrativa	19	2	21	CTTI
								1			Aferidor	1		1	CTTI
										1	Auxiliar de Serviços Gerais	1		1	CTTI
										4	Fiel de Armazéns	2	2	4	CTTI
Totais DAG	1	3	6	0	0	2	0	22	0	5		31	8	39	
DOIA Divisão de Obras, Investimentos e Ambiente	1											1		1	Comissão de Serviço
		1									Ambiente		1	1	CTTI
			2								Ambiente	2		2	CTTI
			4								Eng. Civil	2	2	4	CTTI
			1								Administração Pública	1		1	CTTI
			1								Arquiteto		1	1	CTTI


 J.

 F. J.
 H. J.
 H. J.




Unidade Organizacional/ Centros de competência/ Área de Atividade	Chefe de Divisão	Chefe de Núcleo	Técnico Superior	Técnico AEC	Técnico Informática	Coordenad. Técnico	Fiscal Municipal	Assistente Técnico	Encarregado Operacional	Assistente Operacional	Área de Formação Acadêmica e/ou Profissional	POSTOS DE TRABALHO			
												Existentes e Ocupados	A ocupar	Total	Vínculo
DOIA Divisão de Obras, Investimentos e Ambiente (cont.)								1			Desenhador	1		1	CTTI
								1			Adj. Construção Civil	1		1	CTTI
								1			Administrativo		1	1	CTTI
									1	Condutor		1		1	CTTI
Totais DOIA	1	1	8	0	0	0	0	3	0	1		9	5	14	0
DOPGU Divisão de Obras Particulares e Gestão Urbana	1										Arquitetura	1		1	Comissão de Serviço
			4								Arquitetura	4		4	CTTI
			1								Eng. Civil	1		1	CTTI
			1								Administração Pública	1		1	CTTI
					1						Técnico de Informática de Grau 2 Nível 2	1		1	CTTI
							3				Fiscal Municipal	3		3	CTTI
								3			Administrativa	2	1	3	CTTI
Totais DOPGU	1	0	6	0	1	0	3	3	0	2		15	1	16	0
DPOM Divisão de Planejamento, Ordenamento e Mobilidade	1										Planeamento Reg. e Urbano	1		1	Comissão de Serviço
			1								Arquiteto		1	1	CTTI
			3								Planeamento Reg. e Urbano	3		3	CTTI
			1								SIG		1	1	CTTI

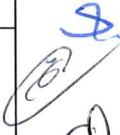









Unidade Organizacional/ Centros de competência/ Área de Atividade	Chefe de Divisão	Chefe de Núcleo	Técnico Superior	Técnico AEC	Técnico Informática	Coordenad. Técnico	Fiscal Municipal	Assistente Técnico	Encarregado Operacional	Assistente Operacional	Área de Formação Acadêmica e/ou Profissional	POSTOS DE TRABALHO			
												Existentes e Ocupados	A ocupar	Total	Vínculo
DPOM Divisão de Planejamento, Ordenamento e Mobilidade (cont.)								1			Topógrafo	1		1	CTTI
										1	Porta Miras		1	1	CTTI
										1	Auxiliar Administrativo	1		1	CTTI
DC Divisão de Cultura	1	0	5	0	0	0	0	1	0	2		6	3	9	0
	1										Biblioteca e Documentação		1	1	Comissão de Serviço
		1									Museu Marítimo de Ilhavo		1	1	Comissão de Serviço
		1									23 Milhas e Produção Artística		1	1	Comissão de Serviço
		1									Biblioteca		1	1	Comissão de Serviço
		1									Eventos Municipais		1	1	Comissão de Serviço
			1								Museólogo		1	1	CTTI
			3								Conservador de Museus	3		3	CTTI
			2								Biblioteca e Documentação	1	1	2	CTTI
			2								Arquivo	2		2	CTTI
			3								História	3		3	CTTI
			2								Antropologia	2		2	CTTI
		1								Turismo e Património Cultural	1		1	CTTI	
		3								Comunicação	3		3	CTTI	
		4								Produção Cultural	4		4	CTTI	



 27-1-2017




Unidade Organizacional/ Centros de competência/ Área de Atividade	Chefe de Divisão	Chefe de Núcleo	Técnico Superior	Técnico AEC	Técnico Informática	Coordenad. Técnico	Fiscal Municipal	Assistente Técnico	Encarregado Operacional	Assistente Operacional	Área de Formação Acadêmica e/ou Profissional	POSTOS DE TRABALHO			
												Existentes e Ocupados	A ocupar	Total	Vínculo
DC Divisão de Cultura (cont.)			2								Animação Socioeducativa	1	1	2	CTII
			1								Arqueologia	1		1	CTII
			1								Marketing		1	1	CTII
			1								Serviço Educativo/Tradução		1	1	CTII
			1								Administração Pública		1	1	CTII
								1			Assistente Conservador	1		1	CTII
								12			Biblioteca e Documentação	12		12	CTII
								2			Animador Sociocultural	2		2	CTII
									1		Turismo	1		1	CTII
								8			Administrativa	7	1	8	CTII
										1	Eletricista	1		1	CTII
										2	Auxiliar Administrativo	2		2	CTII
										12	Auxiliar de Serviços Gerais	9	3	12	CTII
Totais DC	1	4	27	0	0	0	0	24	0	15		56	15	71	
DEJDVS Divisão de Educação, Juventude, Desporto e Vida Saudável	1										Educação		1	1	Comissão de Serviço
		1									Desporto		1	1	Comissão de Serviço
			4								Desporto/Educação Física	3	1	4	CTII
			1								Educação/Juventude		1	1	CTII


 J.


 J.


 J.


 J.

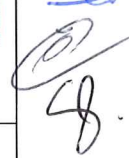

 J.

Unidade Organizacional/ Centros de competência/ Área de Atividade	Chefe de Divisão	Chefe de Núcleo	Técnico Superior	Técnico AEC	Técnico Informática	Coordenad. Técnico	Fiscal Municipal	Assistente Técnico	Encarregado Operacional	Assistente Operacional	Área de Formação Acadêmica e/ou Profissional	POSTOS DE TRABALHO			
												Existentes e Ocupados	A ocupar	Total	Vínculo
DEJDVS Divisão de Educação, Juventude, Desporto e Vida Saudável (cont.)			1								Animação Socioeducativa		1	1	CTTI
				80							AEC	70	10	80	CCTD Tempo parcial
			3								Educação	2	1	3	CTTI
								3			Animador Sociocultural	3		3	CTTI
								6			Monitor Natação	6		6	CTTI
								9			Administrativa	9		9	CTTI
Totais DEJDVS	1	1	9	80	0	0	0	18	0	2	0	95	16	111	
						3					PND Chefe de Secretaria	3		3	CTTI
DEJDVS/PND Divisão de Educação, Juventude, Desporto e Vida Saudável/ Pessoal não docente								25			PND Administrativa	24	1	25	CTTI
									3		PND Encarregado Operacional	3		3	CTTI
										149	PND Auxiliar de Ação Educativa	144	5	149	CTTI
										10	PND Auxiliar de Ação Educativa	7	3	10	CCTD Termo certo
										13	PND Auxiliar de Ação Educativa	3	10	13	CCTD Termo incerto
Totais PND	0	0	0	0	0	3	0	25	3	172	0	184	19	203	
DDSS Divisão de Desenvolvimento Social e Saúde	1										Serviço Social	1		1	Comissão de Serviço
		1									Majoridade e Envelhecimento Ativo		1	1	Comissão de Serviço
			4								Serviço Social	3	1	4	CTTI





Unidade Orgânica/ Centros de competência/Área de Atividade	Chefe de Divisão	Chefe de Núcleo	Técnico Superior	Técnico AEC	Técnico Informática	Coordenad. Técnico	Fiscal Municipal	Assistente Técnico	Encarregado Operacional	Assistente Operacional	Área de Formação Acadêmica e/ou Profissional	POSTOS DE TRABALHO		
												Existentes e Ocupados	A ocupar	Total
DDSS Divisão de Desenvolvimento Social e Saúde (cont.)			1								Sociologia	1		1
			1								Psicologia	1		1
			1								Gerontologia	1		1
								1			Administrativa	1		1
Totais DDSS	1	1	7	0	0	0	0	1	0	0		8	2	10
DDTE Divisão de Desenvolvimento Territorial e Econômico	1										Inovação e Políticas de Desenvolvimento		1	1
			1								Turismo	1		1
								1			Turismo	1		1
			1								Economia/Gestão	1		1
Totais DDTE	1	0	2	0	0	0	0	1	0	0		3	1	4
DGESU Divisão de Gestão de Equipamentos e Serviços Urbanos	1										Engenharia Civil	1		1
		1									Equipamentos, Sistemas e Transição Energética		1	1
		1									Jardins, Espaços Públicos e Meio Ambiente		1	1
			1								Engenheiro Civil	1		1
			2								Engenharia Eletromecânica	2		2
			1								Mecanotecnica	1		1
			1								Biologia	1		1
			1								Higiene e Segurança no Trabalho	1		1









Unidade Orgânica/ Centros de competência/ Área de Atividade	Chefe de Divisão	Chefe de Núcleo	Técnico Superior	Técnico AEC	Técnico Informática	Coordenad. Técnico	Fiscal Municipal	Assistente Técnico	Encarregado Operacional	Assistente Operacional	Área de Formação Acadêmica e/ou Profissional	POSTOS DE TRABALHO			
												Existentes e Ocupados	A ocupar	Total	Vínculo
					1						Técnico de Informática de Grau 2 Nível 1	1		1	CTTI
DGEU Divisão de Gestão de Equipamentos e Serviços Urbanos (cont.)								1			Desenhador	1		1	CTTI
							1				Fiscal Municipal	1		1	CTTI
								5			Manutenção	3	2	5	CTTI
									1		Encarregado SHL	1		1	CTTI
										25	Auxiliar Serviços Gerais	19	6	25	CTTI
										1	Calçeteiro	1		1	CTTI
										6	Cantoneiro de Limpeza	6		6	CTTI
										3	Cantoneiro de Vias	3		3	CTTI
										1	Condutor de Cilindros	1		1	CTTI
										4	Condutor de CNPVE	4		4	CTTI
										2	Coveiros	2		2	CTTI
										2	Motorista de Transportes Coletivos	2		2	CTTI
										6	Pedreiro	6		6	CTTI
										1	Carpinteiro	1		1	CTTI
										1	Lubrificador	1		1	CTTI
									1	Mecânico	1		1	CTTI	
									2	Serralheiros	2		2	CTTI	

DGESU
Divisão de Gestão de
Equipamentos e
Serviços Urbanos
(cont.)

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

Unidade Orgânica/ Centros de competência/ Área de Atividade	Chefe de Divisão	Chefe de Núcleo	Técnico Superior	Técnico AEC	Técnico Informática	Coordenad. Técnico	Fiscal Municipal	Assistente Técnico	Encarregado Operacional	Assistente Operacional	Área de Formação Acadêmica e/ou Profissional	POSTOS DE TRABALHO			
												Existentes e Ocupados	A ocupar	Total	Vínculo
										2	Canalizador	2		2	CTTI
										15	Jardineiros	15		15	CTTI
										1	Tratador/ Apanhador de Animais	1		1	CTTI
DGESU Divisão de Gestão de Equipamentos e Serviços Urbanos (cont.)										1	Fiel de Mercados	1		1	CTTI
										1	Manutenção	1		1	CTTI
										1	Eletricista	1		1	CTTI
										1	Fogoeiro	1		1	CTTI
Totais DGESU	1	2	6	0	1	0	1	6	1	77		85	10	95	

DGESU
Divisão de Gestão de
Equipamentos e
Serviços Urbanos
(cont.)

POSTOS DE TRABALHO PREVISTOS POR CATEGORIAS	Chefe Divisão	Chefe de Núcleo	Técnico Superior	Técnico AEC	Informático	Coord. Técnico	Fiscal Municipal	Assistente Técnico	Encarregado Operacional	Assistente Operacional	TOTAL DE POSTOS DE TRABALHO		A ocupar	TOTAL
											Ocupados			
	9	12	87	80	6	5	4	116	4	277	512		88	600

Eleitos Locais: 4

GAP: 4

CTTI: Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado

CTTD: Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Determinado (certo ou incerto)

[Handwritten signatures and initials in blue ink]