

DESPACHOS SUPERIORES:

Junte-se ao GOP e Orçamento 2022,
para apreciação pelo coletivo.

06-12-2021
Hélder Guerreiro
Presidente



PROCESSO N.º	NIPG: 34603/21	INFORMAÇÃO Nº:	5948-2021	DATA:	2021/12/06
---------------------	----------------	-----------------------	-----------	--------------	------------

UNID. ORG.:	RECRUTAMENTO E PSICOLOGIA
ASSUNTO:	PROPOSTA DE MAPA DE PESSOAL PARA 2022 - GESTÃO DOS RECURSOS HUMANOS EM FUNÇÃO DO MAPA DE PESSOAL.

1. Planeamento da Atividade de Gestão dos Recursos Humanos:

1.1. O modelo de gestão presentemente em vigor na administração pública visa uma gestão eficiente dos recursos humanos afetos aos diferentes serviços, constituindo o Mapa de Pessoal um importante instrumento de planeamento e de gestão das entidades públicas, no âmbito da estratégia e dos objetivos de topo que sejam traçados e definidos para o Município.

1.2. De acordo com o disposto no art.º 28º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP), “o empregador público deve planejar para cada exercício orçamental as atividades de natureza permanente ou temporárias, tendo em conta a missão, as atribuições, os objetivos fixados, as competências das unidades orgânicas e os recursos financeiros disponíveis”.

2. Estrutura Orgânica do Município de Odemira

2.1. Decorrente da manifesta necessidade de adaptação da estrutura orgânica do Município de Odemira, em vigor desde a sua aprovação e publicação a 11 de março de 2014, foi aprovado o novo Regulamento da Estrutura Orgânica do Município de Odemira, na sessão extraordinária da Assembleia Municipal realizada em 19 de novembro de 2021, sob proposta da Câmara Municipal tomada em reunião ordinária de 28 de outubro de 2021.

2.2. A construção da nova estrutura orgânica assentou na necessidade de implementação de unidades orgânicas mais focadas e de reforço das dinâmicas internas de trabalho colaborativo/interdisciplinar, resultando na criação e fixação dos seguintes limites máximos aprovados:

- 18 unidades orgânicas correspondentes a divisões municipais, lideradas por dirigentes intermédios de 2.º grau;
- 7 unidades orgânicas, correspondentes a unidades técnicas, lideradas por dirigentes intermédios de 3.º grau;
- 4 subunidades orgânicas, correspondentes a secções, chefiadas por um coordenador técnico;
- 3 equipas multidisciplinares, chefiadas por um chefe de equipa.

3. Mapa de Pessoal:

3.1. Nesse sentido, no cumprimento das atribuições e competências municipais, e por forma a garantir o funcionamento dos serviços e a prestação do serviço público, o Município elaborou o Mapa de Pessoal tendo em conta as atividades, de natureza permanente ou temporária, a desenvolver durante a sua execução, de acordo com o estipulado no artigo 29º da LTFP, que enquadre a política municipal de recursos humanos que se propõe desenvolver, alicerçada numa gestão previsional que garanta a manutenção dos postos de trabalho existentes, ocupados e previstos, e que cumpra as regras financeiras nos termos legais.

3.2. 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:

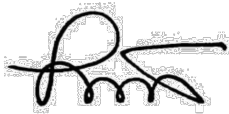
- a) Da atribuição, competência ou atividade que o seu ocupante se destina a cumprir ou a executar;
- b) Do cargo ou da carreira e categoria que lhes correspondam;
- c) Dentro de cada carreira e, ou categoria, quando imprescindível, da área de formação académica ou profissional de que o seu ocupante 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.

4. Pelo exposto apresenta-se em anexo uma Nota Explicativa da Proposta de Mapa de Pessoal para 2022, o qual engloba a nova estrutura e os respetivos Postos de Trabalho ocupados e a prover.

Os documentos foram elaborados de acordo com as instruções recebidas superiormente, os quais serão remetidos à Unidade Orgânica competente para o efeito para serem apresentados em complemento ao **Orçamento Municipal para 2022**.

4.1. Depois de aprovado pelo órgão deliberativo sob proposta da Câmara Municipal, o Mapa de Pessoal 2022 será *afixado no serviço e inserido na página eletrónica do Município*.

À consideração superior.



Laura Fino
(Técnica Superior)

Anexos:

- Anexo 1 - Proposta de Mapa de Pessoal para 2022;
- Anexo 2 – Mapa de Pessoal para 2022 (Estrutura e Postos de Trabalho);

Anexo I

PROPOSTA DE MAPA DE PESSOAL PARA 2022

Gestão de Recursos
Humanos

Dezembro de 2021

The logo features a blue watercolor-style background with the word "Odemira" in a white, elegant script font. Below it, the word "MUNICÍPIO" is written in a smaller, white, sans-serif font.

Odemira
MUNICÍPIO

ESTRUTURA ORGÂNICA DO MUNICÍPIO DE ODEMIRA

Considerando as alterações legislativas em áreas fundamentais da administração local, que promovem a modernização e uma maior eficiência dos serviços públicos, acrescido do aumento significativo de competências transferidas para as autarquias, tornou-se imprescindível proceder a uma adaptação e melhoria das condições de exercício da missão dos órgãos e serviços da Câmara Municipal de Odemira, através da construção de uma nova estrutura orgânica.

Assente na necessidade de implementação de unidades orgânicas mais focadas e do reforço das dinâmicas internas de trabalho colaborativo/interdisciplinar, correspondente à necessidade crescente de novas dinâmicas autárquicas no apoio aos cidadãos, foi proposta uma nova estrutura orgânica para o Município de Odemira cujo regulamento foi aprovado na sessão extraordinária da Assembleia Municipal realizada em 19 de novembro de 2021, sob proposta da Câmara Municipal tomada em reunião ordinária de 28 de outubro de 2021, nos termos do disposto no artigo 241.º da Constituição da República Portuguesa, da alínea m) do n.º 1 do artigo 25.º e da alínea k) conjugada com alínea ccc) do n.º 1 do artigo 33.º da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, e do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 305/2009, de 23 de outubro.

O **Regulamento da Estrutura Orgânica da Câmara Municipal de Odemira** é um dos instrumentos de suporte à sua organização e à gestão da atividade autárquica, estabelecendo a estrutura orgânica, as funções de cada uma das áreas organizacionais e as principais relações verticais e horizontais existentes.

A estrutura da nova organização dos serviços Municipais de Odemira foi aprovada de acordo com o modelo de estrutura misto, com unidades orgânicas, organizadas da seguinte forma:

I. Unidades orgânicas de nível II, correspondentes a divisões municipais, lideradas por titulares de cargo de direção intermédia de 2.º grau, designados de Chefe de Divisão, aprovadas até ao máximo de 18 unidades;

II. Unidades orgânicas de nível III, designadas de unidades técnicas e lideradas por titulares de cargo de direção intermédia de 3.º grau, designados de Coordenadores, aprovadas até ao máximo de 7 subunidades;

III. Subunidades orgânicas, correspondentes a seções, chefiadas por um coordenador técnico, aprovadas até ao máximo de 4 subunidades orgânicas;

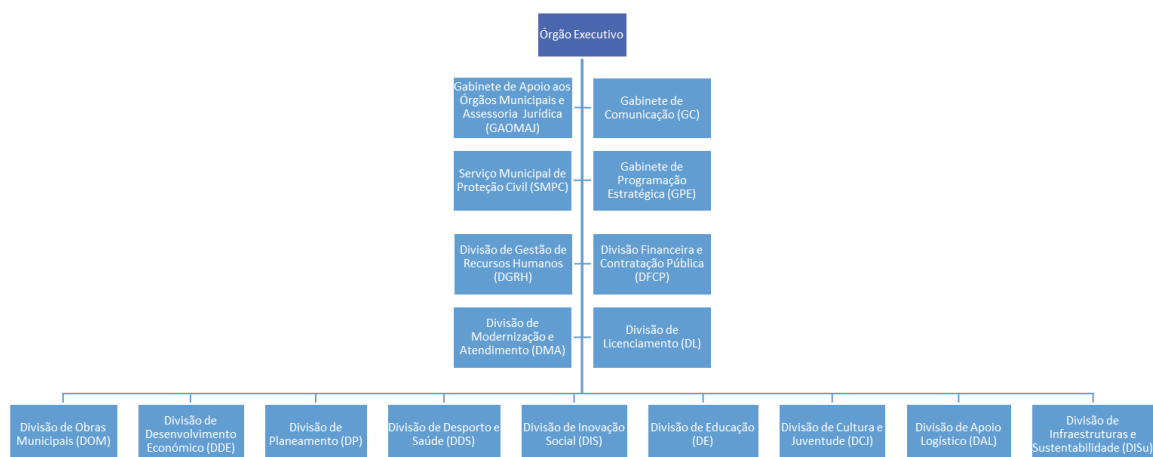
IV. Equipas multidisciplinares, chefiadas por um chefe de equipa equiparado a titulares de cargo de direção intermédia de 3.º grau, designados de Coordenadores, aprovadas até ao máximo de 3 equipas.

A estrutura orgânica dos serviços do Município de Odemira subdivide-se em três áreas de intervenção:

- *Unidades de Assessoria* que integram:
 - O Gabinete de Apoio aos Órgãos Municipais e Assessoria Jurídica (GAOMAJ),
 - O Gabinete de Comunicação (GC);
 - O Gabinete de Programação Estratégica (GPE);
 - O Serviço Municipal de Proteção Civil (SMPC).
- *Unidades de Suporte* que integram:

- A Divisão de Gestão de Recursos Humanos (DGRH);
- A Divisão Financeira e Contratação Pública (DFCP);
- A Divisão de Modernização e Atendimento (DMA);
- A Divisão de Licenciamento (DL).
 - *Unidades Operacionais* que integram:
 - A Divisão de Obras Municipais (DOM);
 - A Divisão de Desenvolvimento Económico (DDE);
 - A Divisão de Planeamento (DP);
 - A Divisão de Desporto e Saúde (DDS);
 - A Divisão de Inovação Social (DIIS);
 - A Divisão de Educação (DE);
 - A Divisão de Cultura e Juventude (DCJ);
 - A Divisão de Apoio Logístico (DAL);
 - A Divisão de Infraestruturas e Sustentabilidade (DIS)

I) ORGANOGRAMA



MAPA DE PESSOAL DO MUNICÍPIO DE ODEMIRA

I) ENQUADRAMENTO LEGAL

De acordo com o estabelecido na Lei nº 35/2014, de 20 de junho, Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, o Mapa de Pessoal consiste num instrumento de planeamento e gestão dos recursos humanos das entidades públicas.

A elaboração do Mapa de Pessoal do Município decorre da aplicação dos art.ºs 28º e 29º da LTFP, em matéria de planeamento e gestão de recursos humanos, o qual deve prever as atividades de natureza permanente ou temporária, em face da missão, das atribuições, dos objetivos fixados, das competências das unidades orgânicas e dos recursos financeiros disponíveis.

Em cada exercício orçamental, os municípios enquanto entidades empregadoras públicas devem planear e pugnar por uma gestão cada vez mais eficiente e de qualidade, competindo ao empregador público (na administração autárquica o dirigente máximo do serviço, o Presidente da Câmara - alínea a), n.º 2 do art.º 27º da LTFP), a elaboração do Mapa de Pessoal. O planeamento deve incluir o respetivo Mapa de Pessoal e acompanhar a proposta de Orçamento Municipal (n.º 2, art.º n.º 28º da LTFP).

O Mapa de Pessoal contém a indicação do número de postos de trabalho necessários para o cumprimento dos objetivos da organização, caracterizados em função das atividades e competências que o seu titular se destina a cumprir ou executar, ou do cargo, carreira e/ou categoria que lhes correspondam, e dentro de cada carreira e/ou categoria a área de formação académica ou profissional correspondente.

O Mapa de Pessoal constitui, assim, um instrumento fundamental de planeamento e gestão estratégica de recursos humanos, permitindo 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.

O Mapa de Pessoal é assim aprovado pela entidade competente para a aprovação da proposta de Orçamento Municipal (fazendo parte integrante deste), sendo afixado no órgão ou serviço e inserido em página eletrónica.

A estrutura do Mapa de Pessoal contempla as diversas modalidades de relação jurídica de emprego público previstas para o Município de Odemira:

- a) Contratos de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado;
- b) Contratos de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Determinado / Determinável;
- c) Comissões de Serviço;
- d) Não inclui as Prestações de Serviço (atenta a sua natureza).

II) NOTA EXPLICATIVA DA PROPOSTA DE MAPA DE PESSOAL PARA 2022

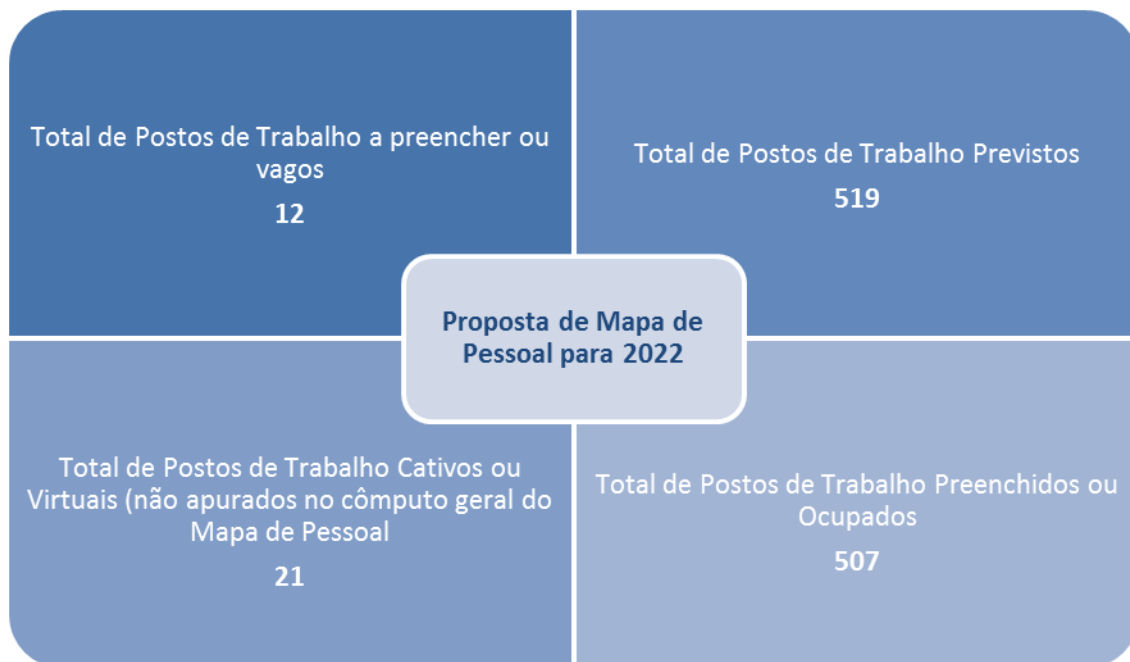
O Mapa de Pessoal que se propõe para 2022, identifica o número de postos de trabalho e as atribuições dos recursos humanos considerados necessários para assegurar a missão, os objetivos estratégicos e as atividades do Município de Odemira nesse período.

O Mapa de Pessoal para 2022, que ora se apresenta e submete à apreciação e aprovação dos órgãos autárquicos, designadamente, Câmara Municipal e órgão deliberativo municipal, Assembleia Municipal, resulta da articulação entre as necessidades identificadas para o bom funcionamento das unidades orgânicas aprovadas que constituem a nova estrutura orgânica e o cumprimento das regras orçamentais impostas pela legislação em vigor em matéria de gestão de pessoal.

Tratando-se de um documento previsional, o Mapa de Pessoal implica uma avaliação das reais possibilidades de recrutamento, programando-se a abertura dos procedimentos concursais necessários em áreas diferenciadas deficitárias e em setores onde as dificuldades se fazem sentir com maior intensidade e premência, e também o recrutamento de recursos, alguns de maior qualificação, com opção sempre que possível e nos termos das exigências legais, pelo preenchimento de postos de trabalho por recurso ao regime de mobilidade e ao acionamento de reservas de recrutamento, relativamente a procedimentos concursais dos quais decorra essa possibilidade.

Recorrendo-se ainda à aplicação da figura da mobilidade de trabalhadores a operar na mesma carreira e categoria, entre unidades orgânicas internamente, bem como a possibilidade de recurso a mobilidade intercarreiras ou intercategorias dentro do mesmo órgão e serviço, desde que preenchidos os requisitos legais do vínculo, numa perspetiva de instrumento de valorização profissional dos trabalhadores.

III) RESUMO DO MAPA DE PESSOAL



IV) PROCEDIMENTOS CONCURSAIS - HISTÓRICO

- **Postos de Trabalho decorrentes dos procedimentos concursais abertos e por recurso a reservas de recrutamento:**

Quadro 1 – Apresentação de Procedimentos Concurrais Concluídos

UO	Aviso	PT	RJEP/Categoria
DDSC	18.11.2019 DR n.º221	1	RJEPTD /Assistente Técnico (Loja Solidária)
DDSC	10.02.2020 DR n.º28	2	RJEPTI/Assistente Técnico (Animador)
DDSC	14.02.2020 DR n.º32	2	RJEPTI/Assistente Operacional (AAE)
DRHJ	20.03.2020 DR n.º57	1	RJEPTI/Técnico Superior (Psicologia do Trabalho, Social e das Organizações)
DA	04.06.2020 DR n.º 109	1	RJEPTI / Assistente Operacional (Canil Municipal)
DA	04.06.2020 DR n.º 109	2	RJEPTI / Assistentes Operacionais (Cantoneiro)
DRHJ	21.06.2021 DR n.º 118	1	RJEPTI / Técnico Superior (Solicitadoria)
DIL	19.08.2020 DR n.º 161	2	RJEPTI / Assistente Operacional (Jardinagem)
DIL	19.08.2020 DR n.º 161	2	RJEPTI / Assistente Operacional (Servente)
DIL	19.08.2020 DR n.º161	2	RJEPTI / Assistente Operacional (Pavimentador)
SMPC	23.10.2020 DR 207	1	RJEPTI / Técnico Superior (Eng.ª Florestal, Proteção Civil ou Geografia)

Quadro 2 – Apresentação de Reservas de Recrutamento Ativas

Procedimento Concursal	Homologação	Término
Procedimento Concursal para constituição de RJEPTI – 1 posto de trabalho Técnico Superior Eng.ª Civil – (DIL)	01.07.2020	31.12.2021
Procedimento Concursal para constituição de RJEPTD – 1 posto de trabalho Técnico Superior Lic. Contabilidade ou Gestão – (DGI)	01.10.2020	30.03.2022
Procedimento Concursal para constituição de RJEPTI – 1 posto de trabalho Técnico Superior Lic. Psicologia do Trabalho, Social e das Organizações – (DRHJ)	23.12.2020	22.06.2022
Procedimento Concursal para constituição de RJEPTI – 1 posto de trabalho Assistente Operacional (Canil Municipal) – DA	21.01.2021	20.07.2022
Procedimento Concursal para constituição de RJEPTI – 2 postos de trabalho Assistente Operacional (Cantoneiro) – DA	21.01.2021	20.07.2022
Procedimento Concursal para constituição de RJEPTI – 2 postos de trabalho Assistente Operacional (Servente) – DIL	28.01.2021	27.07.2022

Procedimento Concursal para constituição de RJEPTI – 2 postos de trabalho Assistente Operacional (Pavimentador) – DIL	28.01.2021	27.07.2022
Procedimento Concursal para constituição de RJEPTI – 2 postos de trabalho Assistente Operacional (Jardinagem) – DIL	16.03.2021	15.09.2022
Procedimento Concursal para constituição de RJEPTI – 1 posto de trabalho Técnico Superior (Eng.ª Florestal, Proteção Civil ou Geografia) – SMPC	30.04.2021	29.10.2022
Procedimento Concursal para constituição de RJEPTI – 2 postos de trabalho Assistente Técnico (Animadores) – DDSC	06.07.2021	05.01.2023
Procedimento Concursal para constituição de RJEPTI – 2 postos de trabalho Assistente Operacional (AAE) – DDSC	21.06.2021	20.12.2022
Procedimento Concursal para constituição de RJEPTI – 1 posto de trabalho Técnico Superior Lic. Solicitadoria – (DRHJ)	05.11.2021	04.05.2023

- **Postos de Trabalho - procedimentos concursais programados e abertos em 2021, com previsão de conclusão em 2021 e 2022**

Quadro 3 – Apresentação de Procedimentos Concurais a decorrer

UO	Aviso	PT	RJEP/Categoria	Previsão de Início de Funções
DDSC	19.06.2020 DR n.º118	1	RJEPTD / Técnico Superior (Turismo)	Janeiro 2022
	21.06.2021 DR n.º118	1	RJEPTI/ Técnico Superior Ref.ª C (Ciências da Educação)	Janeiro 2022
	21.06.2021 DR n.º118	1	RJEPTI/ Técnico Superior Ref.ª D (Serviço Social)	Abril 2022
	03.11.2021 DR n.º213	1	RJEPTI/ Técnico Superior (Economia, Gestão, Contabilidade)	Julho 2022
DRHJ	21.06.2021 DR n.º118	1	RJEPTI/ Técnico Superior Ref.ª A (Direito)	Janeiro 2022
	01.10.2021 DR n.º192	2	RJEPTI/Assistente Técnico	Março 2022
DIL	22.06.2021 DR n.º119	1	RJEPTI/Assistente Operacional (Cemitério)	Janeiro 2022
	03.11.2021 DR n.º213	1	RJEPTI/Assistente Operacional Ref.ª A (Manobrador de Máquinas)	Abril 2022
	03.11.2021 DR n.º213	1	RJEPTI/Assistente Operacional Ref.ª B (Conductor Pesados Mercadorias)	Abril 2022
	03.11.2021 DR n.º213	1	RJEPTI/Assistente Operacional Ref.ª C (Carpinteiro)	Abril 2022
DLGT	27.07.2021 DR n.º144	1	RJEPTI/Técnico Superior (Arquitetura)	Janeiro 2022

Quadro 4 – Apresentação de Ocorrências verificadas no Mapa de Pessoal 2021 – Entradas

Unidade Orgânica	Carreira/categoria	N.º de Trab.es	Motivo/Ocorrência	Data de efeito	Fluxo Entradas
SMPC	Técnico/a Superior (Eng.ª Florestal/Proteção Civil)	3	Ocupação de PT com RJEPTI por Procedimento Concursal (2 dos PT por reserva de recrutamento)	01.06.2021 01.07.2021 01.08.2021	Entrada
	Técnico/a Superior (Proteção Civil)	1	Regresso antecipado do Regime de Mobilidade Interna em Outro Órgão ou Serviço (DRAPA)	01.09.2021	Entrada
DGI	Técnico/a Superior (Gestão)	1	Ocupação de PT com RJEPTD (PT por reserva de recrutamento)	01.01.2021	Entrada
	Assistente Técnico/a	1	Ocupação de PT com RJEPTD (PT por reserva de recrutamento)	12.04.2021	Entrada
	Assistente Técnico/a	1	Em regime de Mobilidade Intercategorias na carreira/categoria de Assistente Técnico para Coordenador Técnico – Despacho n.º 1/2021 P de 05/01	01.01.2021	Entrada
DRHJ	Técnico/a Superior (Psicologia)	1	Ocupação de PT com RJEPTI por Procedimento Concursal	01.03.2021	Entrada
	Assistente Técnico/a	1	Ocupação de PT com RJEPTD por Procedimento Concursal	01.03.2021	Entrada
	Técnico/a Superior (Solicitadoria)	1	Ocupação de PT com RJEPTI por Procedimento Concursal	01.12.2021	Entrada
DLGT	Técnico/a Superior (Arquitetura)	2	Ocupação de PT com RJEPTI (2 dos PT por reserva de recrutamento)	25.01.2021 08.02.2021	Entrada
	Técnico/a Superior (SIG)	2	Ocupação de PT com RJEPTI (2 dos PT por reserva de recrutamento)	01.04.2021 01.09.2021	Entrada
DA	Assistente Operacional (Canil Municipal/Cantoneiro)	6	Ocupação de PT com RJEPTI (4 dos PT por reserva de recrutamento)	01.03.2021(2) 01.04.2021(1) 01.05.2021(2) 01.07.2021	Entrada
DIL	Técnico/a Superior (Eng.ª Civil)	1	Ocupação de PT com RJEPTI por reserva de recrutamento	01.02.2021	Entrada
	Assistente Operacional (condutor de pesados de passageiros)	1	Ocupação de PT com RJEPTI por procedimento Concursal	01.02.2021	Entrada
	Assistente Operacional (Jardinagem/Servente /Pavimentador)	12	Ocupação de PT com RJEPTI (6 dos PT por reserva de recrutamento)	01.03.2021(4) 01.04.2021(2) 26.04.2021 01.05.2021 15.06.2021 01.07.2021 01.08.2021(2)	Entrada
DDSC	Assistente Técnico	1	Regresso Antecipado do Regime de Licença sem Remuneração	01.02.2021	Entrada
	Técnico/a Superior (Animação Sócio Cultural)	1	Em regime de Mobilidade Intercarreiras na carreira/categoria de Assistente Técnico para Técnico/a Superior – Despacho n.º 18/2021 P de 26.03.2021	01.04.2021	Entrada
	Assistente Técnico/a (Educação)	12	Ocupação de PT com RJEPTI (10 dos PT por reserva de recrutamento)	13.09.2021(12)	Entrada
	Assistente Operacional (Educação)	11	Ocupação de PT com RJEPTI (9 dos PT por reserva de recrutamento)	01.09.2021(2) 13.09.2021(9)	Entrada

	Assistente Técnico/a	1	Regresso ao PT com RJEPTI (cativo) na carreira/categoria de origem por motivos de ter terminado funções de Adjunto do Gabinete de Apoio ao presidente	12.10.2021	Entrada
Total de fluxo de Entradas					60

Observação: RJEPTI – Relação Jurídica de Emprego Público por Tempo Indeterminado
RJEPTD – Relação Jurídica de Emprego Público por Tempo Determinado/Determinável

Quadro 5 – Apresentação de Ocorrências verificadas no Mapa de Pessoal 2021 – Saídas

Unidade Orgânica	Carreira/categoria	N.º de Trab.es	Motivo/Ocorrência	Data de efeito	Fluxo Saídas
SMPC	Técnico/a Superior (Proteção Civil)	1	Em regime de Mobilidade entre Órgãos ou Serviços na Direção Regional de Agricultura e Pescas do Algarve – Despacho do Presidente de 10.02.2021 (lugar cativo)	01.04.2021	Saída
DGI	Assistente Técnico/a	1	Em regime de Mobilidade Intercategorias na carreira/categoria de Assistente Técnico para Coordenador Técnico – Despacho n.º 1/2021 P de 05/01	01.01.2021	Saída
DRHJ	Assistente Técnico/a	1	PT livre por motivo de Aposentação	01.05.2021	Saída
	Assistente Técnico/a	1	PT livre com RJEPTD por motivo de cessação e aceitação de TP de AO com RJEPTI na DIL	14.06.2021	Saída
	Técnico/a Superior (Psicologia)	1	PT livre com RJEPTI por motivo de denúncia do contrato ao abrigo do art.º 47.º da LTFP	16.09.2021	Saída
DLGT	Fiscal Municipal	1	Suspensão de funções no Município ao abrigo da CRP, art.º 50.º e Lei n.º 29/87 do Estatuto do Eleito Local	15.10.2021	Saída
DA	Assistente Operacional	1	PT livre por motivo de Aposentação	01.06.2021	Saída
	Técnico/a Superior (Eng.ª do Ambiente)	1	Em regime de Mobilidade entre Órgãos ou Serviços no Município de Loulé – Despacho do Presidente de 30.10.2021 (lugar cativo)	01.12.2021	Saída
DIL	Assistente Operacional	1	PT livre por motivo de Denúncia de Contrato ao abrigo do art.º 304.º da LTFP	12.03.2021	Saída
	Encarregado Operacional	2	PT livre por motivo de Falecimento	25.03.2021 09.05.2021	Saída
	Assistente Operacional	2	PT livre por motivo de Aposentação	01.09.2021 01.11.2021	Saída
	Técnico/a Superior (Eng.ª Civil)	1	PT livre por motivo de Denúncia de Contrato ao abrigo do art.º 304.º da LTFP	30.11.2021	Saída
DDSC	Assistente Técnico/a	1	Em regime de Mobilidade Intercarreiras na carreira/categoria de Assistente Técnico para Técnico/a Superior – Despacho n.º 18/2021 P de 26.03.2021 (PT livre)	01.04.2021	Saída
	Assistente Técnico/a	1	PT livre por motivo de Denúncia de Contrato ao abrigo do art.º 47.º da LTFP	05.11.2021	Saída
Total de fluxo de Saídas					16

Observação: RJEPTI – Relação Jurídica de Emprego Público por Tempo Indeterminado
RJEPTD – Relação Jurídica de Emprego Público por Tempo Determinado/Determinável

Quadro 6 – Fluxo de Entradas e Saídas de trabalhadores - Mapa de Pessoal 2021

Entradas	Saídas	Número Total de Ocorrências
60	16	76

Quadro 7 – Fluxo de Outras Situações (Mobilidades Internas dentro do mesmo órgão e serviço) - Mapa de Pessoal 2021

Outras Situações (Mobilidades Internas dentro do mesmo Órgão e Serviço)					
Unidade Orgânica	Carreira/categoria	N.º de Trab.es	Motivo/Ocorrência	Data de efeito	Fluxo Entrada/Saída
GAP	Técnico/a Superior	1	Despacho de Mobilidade 23-A/2021 P, da DDSC para o GAP	12.10.2021	Mobilidade Interna no mesmo órgão e serviço
GAEL	Técnico/a Superior	1	Despacho de Mobilidade 15/2021 V-DBSL, da DGI para o GAEL	01.01.2021	
	Assistente Técnico/a	1	Despacho de Mobilidade 37-A/2021 P, da DA para o GAEL	02.11.2021	
SMPC	Assistente Técnico/a	1	Despacho de Mobilidade 22/2021 P, da DGI para o SMPC	01.04.2021	
DRHJ	Técnico/a Superior	1	Despacho de Mobilidade 24-A/2021 P, do SMPC para a DRHJ	18.10.2021	
	Assistente Técnico/a	1	Despacho de Mobilidade 40-A/2021 P, da DDSC para a DRHJ	15.11.2021	
DOM	Técnico/a Superior	1	Despacho de Mobilidade 35-A/2021 P da DLGT para a DOM	18.10.2021	
DIL	Assistente Operacional	1	Despacho de Mobilidade 81/2020 V-DBSL, da DGI para a DIL	01.01.2021	
DDSC	Assistente Operacional	1	Despacho de Mobilidade 22/2021 P, da DIL para a DDSC	01.04.2021	
	Assistente Técnico/a	1	Despacho de Mobilidade 39/2021 V-DBSL, da DGI para a DDSC/SAS	07.06.2021	
	Técnico/a Superior	1	Despacho de Mobilidade 37-A/2021 P, da DA para a DDSC/SE	02.11.2021	
Total de fluxo de Outras Situações					11

Quadro 8 – Fluxo de Outras Situações (Consolidação de Mobilidades no Município ou em outro órgão e serviço) - Mapa de Pessoal 2021

Outras Situações (Consolidação de Mobilidades no Município ou em outro Órgão e Serviço)					
Unidade Orgânica	Carreira/categoria	N.º de Trab.es	Motivo/Ocorrência	Data de efeito	Fluxo Entrada/Saída
DGI	Técnico/a Superior	1	Consolidação definitiva da Mobilidade Estatutária Intercarreiras de Docente para Técnica/o Superior (Aviso 12532/2021 de 06.07.2021)	01.06.2021	Consolidação de Mobilidade no nosso Município
DA	Assistente Operacional	1	Consolidação definitiva da Mobilidade na mesma carreira e categoria do Município do Barreiro para o Município de Odemira (Aviso 12530/2021 de 06.07.2021)	01.02.2021	

	Técnico/a Superior	1	Consolidação definitiva da Mobilidade na mesma carreira e categoria do Município de Odemira para a DGAV (em publicação DR)	01.06.2021	Consolidação de Mobilidade em outro órgão e serviço
Total de fluxo de Outras Situações					3

Como se pode verificar pela análise dos Quadros 4 e 5, onde consta toda a informação relativa a ocorrências e dinâmicas verificadas nos Postos de Trabalho do Mapa de Pessoal durante o ano de 2021, concretamente os fluxos de entradas, saídas, desde admissões, mobilidade de trabalhadores a operar na mesma carreira e categoria, entre unidades orgânicas, ou para órgão ou serviço diferente, bem como as mobilidade intercarreiras ou intercategorias, licenças sem remuneração, cedências de interesse público, comissões de serviço, contratos por tempo indeterminado com outras entidades, regressos, aposentações ou falecimentos, desde que preenchidos os requisitos normativos, constata-se um acentuado aumento de ocorrências (entradas e saídas) verificadas em 2021, em cerca de (105,40%), sendo que no ano anterior se verificou um decréscimo em cerca de (-33,93%).

V) PLANEAMENTO – MAPA DE PESSOAL PARA 2022

◆ Definições e Estrutura do Mapa de Pessoal

O Mapa de Pessoal traduz a previsão dos recursos humanos que se estimam necessários, anualmente, para a prossecução das atribuições e atividades do Município, referenciando assim, os objetivos a alcançar através de um posto de trabalho, bem como o cargo ou categoria a preencher que correspondam a tal posto, as atribuições e competências das unidades orgânicas.

O Mapa de Pessoal para 2022, encontra-se estruturado e organizado de acordo com as carreiras elencadas no quadro seguinte e nos termos do Anexo 2 junto à presente proposta.

Quadro 9 – Carreiras existentes no Município de Odemira

Carreira		Categoria / Cargo
		Cargos Dirigentes
Carreiras Gerais	Técnico Superior	Técnico Superior
	Assistente Técnico	Coordenador Técnico
		Assistente Técnico
	Assistente Operacional	Encarregado Geral Operacional
		Encarregado Operacional
Assistente Operacional		
Especial de Fiscalização	Fiscal	
Carreiras Não Revistas		Especialista de Informática; Técnico de Informática

Importa esclarecer que o Mapa de Pessoal não reflete a totalidade do efetivo municipal, nem mesmo o número previsto, como postos de trabalho ocupados. O Mapa de Pessoal constitui em parte uma previsão de postos de trabalho e deve corresponder ao número de trabalhadores em efetividade de funções.

Os postos de trabalho integrados no presente Mapa de Pessoal encontram-se divididos em:

- ◆ **Postos de trabalho preenchidos/ocupados**
 - ◆ **Postos de trabalho a preencher/previstos**
- ✓ **Postos de trabalho preenchidos/ocupados** correspondem aos postos dos trabalhadores em exercício efetivo de funções e daqueles que se encontram em licença inferior a um ano que, apesar de não se encontrarem ao serviço, mantêm o seu posto de trabalho ocupado pelo período da licença, libertando-se o posto de trabalho no caso da licença exceder aquele período.
 - ✓ **Postos de trabalho a preencher/previstos** consistem na totalidade dos postos que se preveem necessários para o cumprimento das missões, das atribuições, dos objetivos e das atividades fixadas para o ano de 2022;

Na verdade existem também os considerados postos de trabalho “*virtualmente ocupados*” (cativos), em que os trabalhadores se encontram em diversas situações não

se encontrando ao serviço em termos efetivos e como tal não são postos de trabalho inseridos no Mapa de Pessoal, nesta medida encontram-se presentemente nestas circunstâncias cerca de 21 trabalhadores.

- ✓ **Postos de trabalho cativos** correspondem aos postos de origem dos trabalhadores que se encontrem nas seguintes situações:
 - ◆ Em mobilidade ou em acordo de cedência de interesse público noutro serviço ou organismo;
 - ◆ Em exercício de cargos dirigentes (comissões de serviço) na Câmara Municipal de Odemira ou em outro serviço ou organismo;
 - ◆ Em situação de licença sem remuneração e outras, tendo em conta o respetivo período;
 - ◆ Em cargos de nomeação (por exemplo, membros de gabinetes) ou eleitos noutros serviços ou organismos.

- ◆ **Postos de Trabalho para os procedimentos concursais programados ou por recurso a reservas de recrutamento com abertura prevista para 2022:**

Quadro 10 – Procedimentos Concurais em 2022

Observação: Não se contempla neste documento previsional para 2022, a criação de novos postos de trabalho, dando-se continuidade à previsão e programação dos postos de trabalho e abertura de procedimentos aprovados em 2021, até verificação de eventual alteração do Mapa de Pessoal 2022.

POSTOS DE TRABALHO A CRIAR:

0

VI) PARÂMETROS CONSIDERADOS NA ELABORAÇÃO DO MAPA DE PESSOAL PARA 2022

Na elaboração da presente proposta, as diferenças entre o Mapa de Pessoal de 2021 para o Mapa de Pessoal de 2022, são explicadas por um conjunto de parâmetros de atualização vertidos no quadro seguinte.

Quadro 11 – Comparação Síntese de Postos de Trabalho – Mapa de Pessoal 2021 / Proposta de Mapa de Pessoal para 2022

Postos de Trabalho	Mapa de Pessoal 2021	Mapa de Pessoal 2022	Diferencial	Variação Percentual
Postos de Trabalho Previstos <i>(aprovados em 3 alterações ao MP 2021)</i>	536	519	-17	-3,17%
Postos de Trabalho Preenchidos ou Ocupados	462	507	45	9,74%
Postos de Trabalho Cativos ou Virtuais	17	21	4	23,52%
Postos de Trabalho a Preencher ou Vagos	74	12	-62	-83,78%

No que concerne aos postos de trabalho previstos para 2022, verifica-se uma diminuição correspondente a uma variação percentual de (-3,17%), decorrente da dinâmica de entradas e saídas de trabalhadores, bem como da admissão de trabalhadores em novos postos de trabalho e das **duas alterações ao mapa de pessoal verificadas no ano de 2021**, todas referentes a abertura de procedimentos concursais, com postos de trabalho já contemplados no Mapa de Pessoal 2021.

Constata-se um aumento da variação percentual em (23,52%), quanto ao número de Postos de Trabalho Cativos ou Virtuais comparando com os números apresentados em anos anteriores. Estas variações refletem a entrada em vigor da **Nova Estrutura Orgânica do Município**, em que os Postos de Trabalho a preencher ou vagos, anteriormente aprovados na antiga estrutura, ficaram sem expressão e sem visibilidade, considerando a alteração ou extinção de algumas unidades orgânicas.

◆ **Apresentação Global de variações relativas e percentuais do Mapa de Pessoal para 2022**

O número (máximo) de Postos de Trabalho previstos e a sua diferença comparativamente ao ano anterior, assente nos seguintes parâmetros de atualização:

Quadro 12 – Apresentação de variações no Mapa de Pessoal

Apresentação de variações no Mapa de Pessoal	Ano 2021	Ano 2022	Variação Percentual
Total de Postos de Trabalho Previstos	536	519	-3,17%
Total de Postos de Trabalho Preenchidos ou ocupados	462	507	9,74%
Total de Postos de Trabalho Preenchidos com Relação Jurídica de Emprego Público por Tempo Indet. - RJEPTI	453	486	7,28%
Total de Postos de Trabalho Preenchidos em Comissão de Serviço	8	17	112,50%
Total de Postos de Trabalho Cativos ou Virtuais que não são apurados no cômputo geral do Mapa de Pessoal (trabalhadores em comissão de serviço, cedência de interesse público, em mobilidade para outros organismos ou em situação de licenças).	17	21	23,52%
Total de Postos de Trabalho a preencher ou vagos	74	12	-83,78%
Total de Postos de Trabalho a preencher ou vagos com Relação Jurídica de Emprego Público por Tempo Indeterminado - RJEPTI	68	11	-83,82%
Total de Postos de Trabalho a preencher ou vagos com Relação Jurídica de Emprego Público por Tempo Determinado/Determinável - RJEPTD	6	1	-83,33%
Total de Postos de Trabalho a preencher ou vagos em Comissão de Serviço	0	0	0%
Total de Postos de Trabalho Previstos para a Carreira ou Categoria Chefe de Divisão	8	17	112,50%
Total de Postos de Trabalho Previstos para a Carreira ou Categoria Técnico Superior	85	75	-11,76%
Total de Postos de Trabalho Previstos para a Carreira ou Categoria Especialista de Informática	3	3	0%
Total de Postos de Trabalho Previstos para a Carreira ou Categoria Coordenador Técnico	2	2	0%
Total de Postos de Trabalho Previstos para a Carreira ou Categoria Assistente Técnico	130	130	0%
Total de Postos de Trabalho Previstos para a Carreira ou Categoria Técnico de Informática	4	4	0%
Total de Postos de Trabalho Previstos para a Carreira ou Categoria Especial de Fiscalização/Fiscal	7	6	-14,28%
Total de Postos de Trabalho Previstos para a Carreira ou Categoria Encarregado Geral Operacional e Encarregado Operacional	9	6	-33,33%
Total de Postos de Trabalho Previstos para a Carreira ou Categoria Assistente Operacional	288	276	-4,16%

VII) NOTA DE APRECIÇÃO FINAL

- I. A proposta de Mapa de Pessoal para 2022, reflete a ponderação das necessidades de recursos humanos para dotação das unidades orgânicas que constituem a nova estrutura orgânica do Município de Odemira.
- II. Pretende-se dar continuidade, no seguimento das propostas de orçamentos municipais anteriores, a uma gestão sustentável dos serviços, dotando-os por um lado, de recursos com maior qualificação e especialidade em áreas identificadas de intervenção municipal, para o desempenho de tarefas relacionadas com a implementação e adequação de novas estruturas e dinâmicas internas. Por outro lado, pretende-se também colmatar as lacunas existentes ao nível do pessoal operacional que nas unidades orgânicas mais operacionais, se revela deficitário por força do número de aposentações verificadas.
- III. Por via da adequação dos recursos humanos do Município através do recrutamento por mobilidade interna, intercarreiras ou intercategorias e recurso a reservas de recrutamento, uma vez preenchidos os requisitos legais, fundamentado no interesse público, e por razões de economia, eficácia e eficiência dos serviços, tem sido possível proceder à regularização de diversos vínculos de trabalhadores integrados no mapa de pessoal.
- IV. O Município no planeamento dos seus recursos, aposta no preenchimento dos postos de trabalho por via do recurso maioritariamente, ao vínculo de emprego público por tempo indeterminado. Atribuindo-se desse modo prioridade aos vínculos de natureza permanente, em detrimento dos vínculos laborais de natureza precária.
- V. Mostra-se garantido o cumprimento das obrigações de sustentabilidade das finanças locais com os encargos financeiros decorrentes da presente proposta de Mapa de Pessoal para 2022.

06 de dezembro de 2021

Anexo II

MAPA DE PESSOAL 2022

(Nos termos do art.º 29.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro)

UNIDADE ORGANICA	Carreira/Categoria	Postos de Trabalho						Total	Observações
		Preenchidos			A preencher				
		C.SERV.	RJEPTI	RJEPTD	C.SERV.	RJEPTI	RJEPTD		
GAOJ	Chefe de Divisão	1						1	
	Técnico/a Superior		4			1		5	
	Especialista de Informática							0	
	Coordenador Técnico/a							0	
	Assistente Técnico/a		9					9	
	Técnico/a de Informática							0	
	Fiscal Municipal							0	
	Encarregado Geral Operacional							0	
	Encarregado Operacional							0	
	Assistente Operacional							0	
	Subtotal	1	13	0	0	1	0	15	

UNIDADE ORGANICA	Carreira/Categoria	Postos de Trabalho						Total	Observações
		Preenchidos			A preencher				
		C.SERV.	RJEPTI	RJEPTD	C.SERV.	RJEPTI	RJEPTD		
GPE	Chefe de Divisão	1						1	
	Técnico/a Superior		1	1				2	
	Especialista de Informática		1					1	
	Coordenador Técnico/a							0	
	Assistente Técnico/a		1					1	
	Técnico/a de Informática							0	
	Fiscal Municipal							0	
	Encarregado Geral Operacional							0	
	Encarregado Operacional							0	
	Assistente Operacional							0	
	Subtotal	1	3	1	0	0	0	5	

MAPA DE PESSOAL 2022

(Nos termos do art.º 29.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro)

UNIDADE ORGANICA	Carreira/Categoria	Postos de Trabalho						Total	Observações
		Preenchidos			A preencher				
		C.SERV.	RJEPTI	RJEPTD	C.SERV.	RJEPTI	RJEPTD		
GC	Chefe de Divisão	1						1	
	Técnico/a Superior		3					3	
	Especialista de Informática							0	
	Coordenador Técnico/a							0	
	Assistente Técnico/a		3					3	
	Técnico/a de Informática							0	
	Fiscal Municipal							0	
	Encarregado Geral Operacional							0	
	Encarregado Operacional							0	
	Assistente Operacional							0	
Subtotal		1	6	0	0	0	0	7	

UNIDADE ORGANICA	Carreira/Categoria	Postos de Trabalho						Total	Observações
		Preenchidos			A preencher				
		C.SERV.	RJEPTI	RJEPTD	C.SERV.	RJEPTI	RJEPTD		
SMPC	Chefe de Divisão	1						1	
	Técnico/a Superior		3					3	
	Especialista de Informática							0	
	Coordenador Técnico/a							0	
	Assistente Técnico/a		4					4	
	Técnico/a de Informática							0	
	Fiscal Municipal		5					5	
	Encarregado Geral Operacional							0	
	Encarregado Operacional							0	
	Assistente Operacional		9					9	
Subtotal		1	21	0	0	0	0	22	

MAPA DE PESSOAL 2022

(Nos termos do art.º 29.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro)

UNIDADE ORGANICA	Carreira/Categoria	Postos de Trabalho						Total	Observações
		Preenchidos			A preencher				
		C.SERV.	RJEPTI	RJEPTD	C.SERV.	RJEPTI	RJEPTD		
DFCP	Chefe de Divisão	1						1	
	Técnico/a Superior		3	1				4	
	Especialista de Informática							0	
	Coordenador Técnico/a		1					1	
	Assistente Técnico/a		18	1				19	
	Técnico/a de Informática							0	
	Fiscal Municipal		1					1	
	Encarregado Geral Operacional							0	
	Encarregado Operacional							0	
	Assistente Operacional		5					5	
Subtotal		1	28	2	0	0	0	31	

UNIDADE ORGANICA	Carreira/Categoria	Postos de Trabalho						Total	Observações
		Preenchidos			A preencher				
		C.SERV.	RJEPTI	RJEPTD	C.SERV.	RJEPTI	RJEPTD		
DMA	Chefe de Divisão	1						1	
	Técnico/a Superior		2					2	
	Especialista de Informática		2					2	
	Coordenador Técnico/a							0	
	Assistente Técnico/a		16					16	
	Técnico/a de Informática		4					4	
	Fiscal Municipal							0	
	Encarregado Geral Operacional							0	
	Encarregado Operacional							0	
	Assistente Operacional		2					2	
Subtotal		1	26	0	0	0	0	27	

MAPA DE PESSOAL 2022

(Nos termos do art.º 29.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro)

UNIDADE ORGANICA	Carreira/Categoria	Postos de Trabalho						Total	Observações
		Preenchidos			A preencher				
		C.SERV.	RJEPTI	RJEPTD	C.SERV.	RJEPTI	RJEPTD		
DGRH	Chefe de Divisão	1						1	
	Técnico/a Superior		2					2	
	Especialista de Informática							0	
	Coordenador Técnico/a							0	
	Assistente Técnico/a		6			2		8	
	Técnico/a de Informática							0	
	Fiscal Municipal							0	
	Encarregado Geral Operacional							0	
	Encarregado Operacional							0	
	Assistente Operacional		1					1	
Subtotal		1	9	0	0	2	0	12	

UNIDADE ORGANICA	Carreira/Categoria	Postos de Trabalho						Total	Observações
		Preenchidos			A preencher				
		C.SERV.	RJEPTI	RJEPTD	C.SERV.	RJEPTI	RJEPTD		
DISu	Chefe de Divisão	1						1	
	Técnico/a Superior		8					8	
	Especialista de Informática							0	
	Coordenador Técnico/a							0	
	Assistente Técnico/a		8					8	
	Técnico/a de Informática							0	
	Fiscal Municipal							0	
	Encarregado Geral Operacional							0	
	Encarregado Operacional							0	
	Assistente Operacional		9					9	
Subtotal		1	25	0	0	0	0	26	

MAPA DE PESSOAL 2022

(Nos termos do art.º 29.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro)

UNIDADE ORGANICA	Carreira/Categoria	Postos de Trabalho						Total	Observações
		Preenchidos			A preencher				
		C.SERV.	RJEPTI	RJEPTD	C.SERV.	RJEPTI	RJEPTD		
DP	Chefe de Divisão	1						1	
	Técnico/a Superior		3					3	
	Especialista de Informática							0	
	Coordenador Técnico/a							0	
	Assistente Técnico/a		1					1	
	Técnico/a de Informática							0	
	Fiscal Municipal							0	
	Encarregado Geral Operacional							0	
	Encarregado Operacional							0	
	Assistente Operacional		2					2	
Subtotal		1	6	0	0	0	0	7	

UNIDADE ORGANICA	Carreira/Categoria	Postos de Trabalho						Total	Observações
		Preenchidos			A preencher				
		C.SERV.	RJEPTI	RJEPTD	C.SERV.	RJEPTI	RJEPTD		
DL	Chefe de Divisão	1						1	
	Técnico/a Superior		7			1		8	
	Especialista de Informática							0	
	Coordenador Técnico/a		1					1	
	Assistente Técnico/a		9					9	
	Técnico/a de Informática							0	
	Fiscal Municipal							0	
	Encarregado Geral Operacional							0	
	Encarregado Operacional							0	
	Assistente Operacional							0	
Subtotal		1	17	0	0	1	0	19	

MAPA DE PESSOAL 2022

(Nos termos do art.º 29.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro)

UNIDADE ORGANICA	Carreira/Categoria	Postos de Trabalho						Total	Observações
		Preenchidos			A preencher				
		C.SERV.	RJEPTI	RJEPTD	C.SERV.	RJEPTI	RJEPTD		
DE	Chefe de Divisão	1						1	
	Técnico/a Superior		4			1		5	
	Especialista de Informática							0	
	Coordenador Técnico/a							0	
	Assistente Técnico/a		14					14	
	Técnico/a de Informática							0	
	Fiscal Municipal							0	
	Encarregado Geral Operacional							0	
	Encarregado Operacional							0	
	Assistente Operacional		32					32	
Subtotal		1	50	0	0	1	0	52	

UNIDADE ORGANICA	Carreira/Categoria	Postos de Trabalho						Total	Observações
		Preenchidos			A preencher				
		C.SERV.	RJEPTI	RJEPTD	C.SERV.	RJEPTI	RJEPTD		
DIS	Chefe de Divisão	1						1	
	Técnico/a Superior		3			1		4	
	Especialista de Informática							0	
	Coordenador Técnico/a							0	
	Assistente Técnico/a		2					2	
	Técnico/a de Informática							0	
	Fiscal Municipal							0	
	Encarregado Geral Operacional							0	
	Encarregado Operacional							0	
	Assistente Operacional		1					1	
Subtotal		1	6	0	0	1	0	8	

MAPA DE PESSOAL 2022

(Nos termos do art.º 29.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro)

UNIDADE ORGANICA	Carreira/Categoria	Postos de Trabalho						Total	Observações
		Preenchidos			A preencher				
		C.SERV.	RJEPTI	RJEPTD	C.SERV.	RJEPTI	RJEPTD		
DC	Chefe de Divisão	1						1	
	Técnico/a Superior		4					4	
	Especialista de Informática							0	
	Coordenador Técnico/a							0	
	Assistente Técnico/a		13					13	
	Técnico/a de Informática							0	
	Fiscal Municipal							0	
	Encarregado Geral Operacional							0	
	Encarregado Operacional							0	
	Assistente Operacional		2					2	
Subtotal		1	19	0	0	0	0	20	

UNIDADE ORGANICA	Carreira/Categoria	Postos de Trabalho						Total	Observações
		Preenchidos			A preencher				
		C.SERV.	RJEPTI	RJEPTD	C.SERV.	RJEPTI	RJEPTD		
DDE	Chefe de Divisão	1						1	
	Técnico/a Superior		5	1		1	1	8	
	Especialista de Informática							0	
	Coordenador Técnico/a							0	
	Assistente Técnico/a		8					8	
	Técnico/a de Informática							0	
	Fiscal Municipal							0	
	Encarregado Geral Operacional							0	
	Encarregado Operacional							0	
	Assistente Operacional							0	
Subtotal		1	13	1	0	1	1	17	

MAPA DE PESSOAL 2022

(Nos termos do art.º 29.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro)

UNIDADE ORGANICA	Carreira/Categoria	Postos de Trabalho						Total	Observações
		Preenchidos			A preencher				
		C.SERV.	RJEPTI	RJEPTD	C.SERV.	RJEPTI	RJEPTD		
DDS	Chefe de Divisão	1						1	
	Técnico/a Superior		3					3	
	Especialista de Informática							0	
	Coordenador Técnico/a							0	
	Assistente Técnico/a							0	
	Técnico/a de Informática							0	
	Fiscal Municipal							0	
	Encarregado Geral Operacional							0	
	Encarregado Operacional							0	
	Assistente Operacional		9					9	
Subtotal		1	12	0	0	0	0	13	

UNIDADE ORGANICA	Carreira/Categoria	Postos de Trabalho						Total	Observações
		Preenchidos			A preencher				
		C.SERV.	RJEPTI	RJEPTD	C.SERV.	RJEPTI	RJEPTD		
DAL	Chefe de Divisão	1						1	
	Técnico/a Superior		3					3	
	Especialista de Informática							0	
	Coordenador Técnico/a							0	
	Assistente Técnico/a		7					7	
	Técnico/a de Informática							0	
	Fiscal Municipal							0	
	Encarregado Geral Operacional		1					1	
	Encarregado Operacional		5					5	
	Assistente Operacional		200			4		204	
Subtotal		1	216	0	0	4	0	221	

MAPA DE PESSOAL 2022

(Nos termos do art.º 29.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro)

UNIDADE ORGANICA	Carreira/Categoria	Postos de Trabalho						Total	Observações
		Preenchidos			A preencher				
		C.SERV.	RJEPTI	RJEPTD	C.SERV.	RJEPTI	RJEPTD		
DOM	Chefe de Divisão	1						1	
	Técnico/a Superior		8					8	
	Especialista de Informática							0	
	Coordenador Técnico/a							0	
	Assistente Técnico/a		8					8	
	Técnico/a de Informática							0	
	Fiscal Municipal							0	
	Encarregado Geral Operacional							0	
	Encarregado Operacional							0	
	Assistente Operacional							0	
Subtotal		1	16	0	0	0	0	17	

	Postos de Trabalho						Total
	Preenchidos			A preencher			
	C.SERV.	RJEPTI	RJEPTD	C.SERV.	RJEPTI	RJEPTD	
Chefe de Divisão	17	0	0	0	0	0	17
Técnico/a Superior	0	66	3	0	5	1	75
Especialista de Informática	0	3	0	0	0	0	3
	17	69	3	0	5	1	95
Coordenador Técnico/a	0	2	0	0	0	0	2
Assistente Técnico/a	0	127	1	0	2	0	130
Técnico/a de Informática	0	4	0	0	0	0	4
Fiscal Municipal	0	6	0	0	0	0	6
	0	139	1	0	2	0	142
Encarregado Geral Operacional	0	1	0	0	0	0	1
Encarregado Operacional	0	5	0	0	0	0	5
Assistente Operacional	0	272	0	0	4	0	276
	0	278	0	0	4	0	282
Total	17	486	4	0	11	1	519