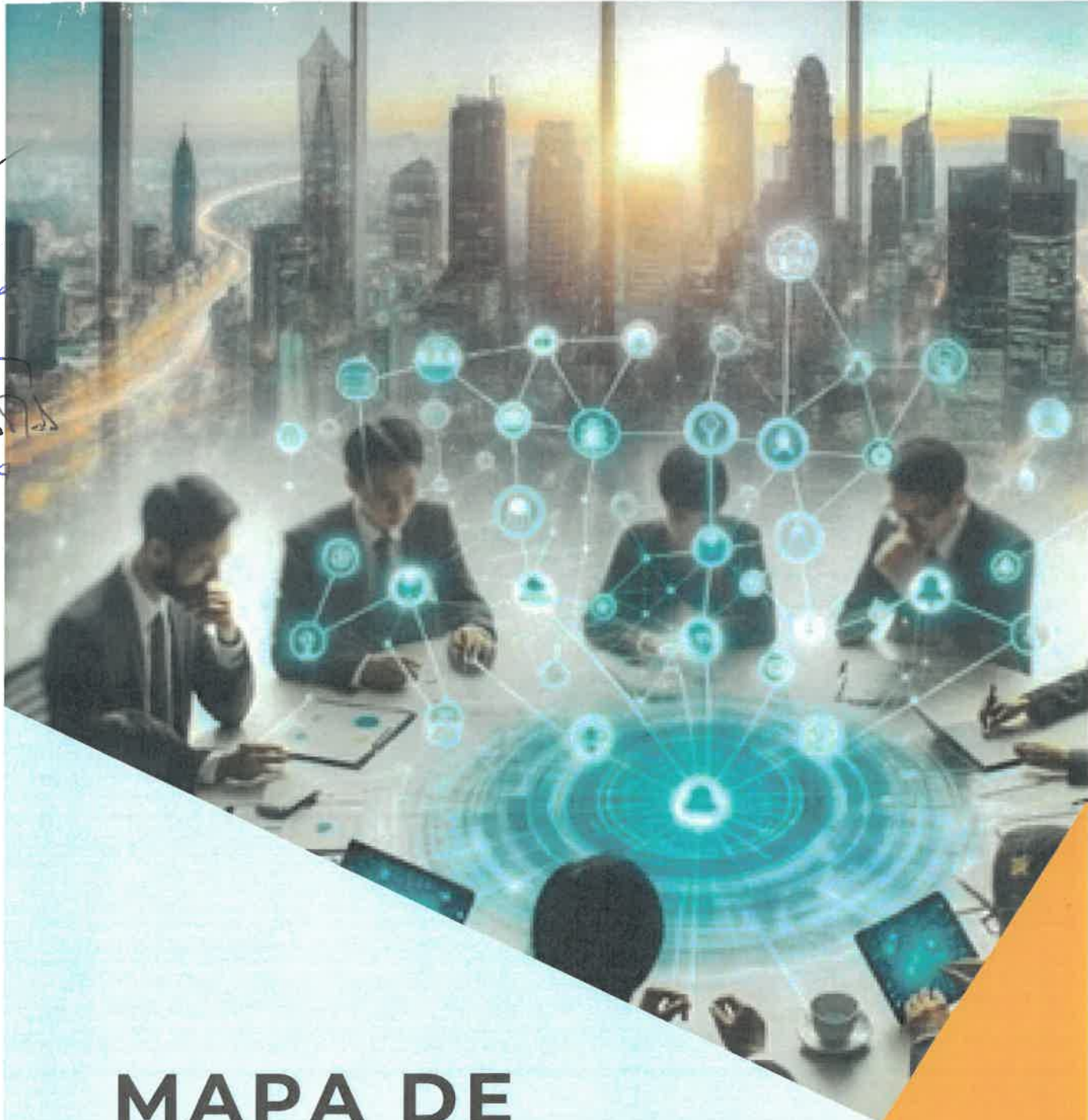


Handwritten notes in blue ink:
R
11/5/20
Luis
Cristina
Alfonso



MAPA DE PESSOAL

2025

TABUACO
MUNICÍPIO

ÍNDICE GERAL

	Página
1 Organograma	5
2 Nota justificativa	6
3 Estrutura	10
4 Postos de trabalho vagos	12
5 Postos de trabalho ocupados	13
6 Atribuições / competências / atividades	15
7 Aprovação	19

ANEXO:

MAPA COM A DISTRIBUIÇÃO DOS POSTOS DE TRABALHO

MAPA DE PESSOAL PARA O ANO DE 2025 ♦ 2



ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Página
I Postos de trabalho vagos por tipo de contrato	12
II Postos de trabalho vagos distribuídos por cargos e categorias	12
III Postos de trabalho ocupados distribuídos por cargos e categorias	13
IV Postos de trabalho ocupados distribuídos por cargos e categorias (%)	14

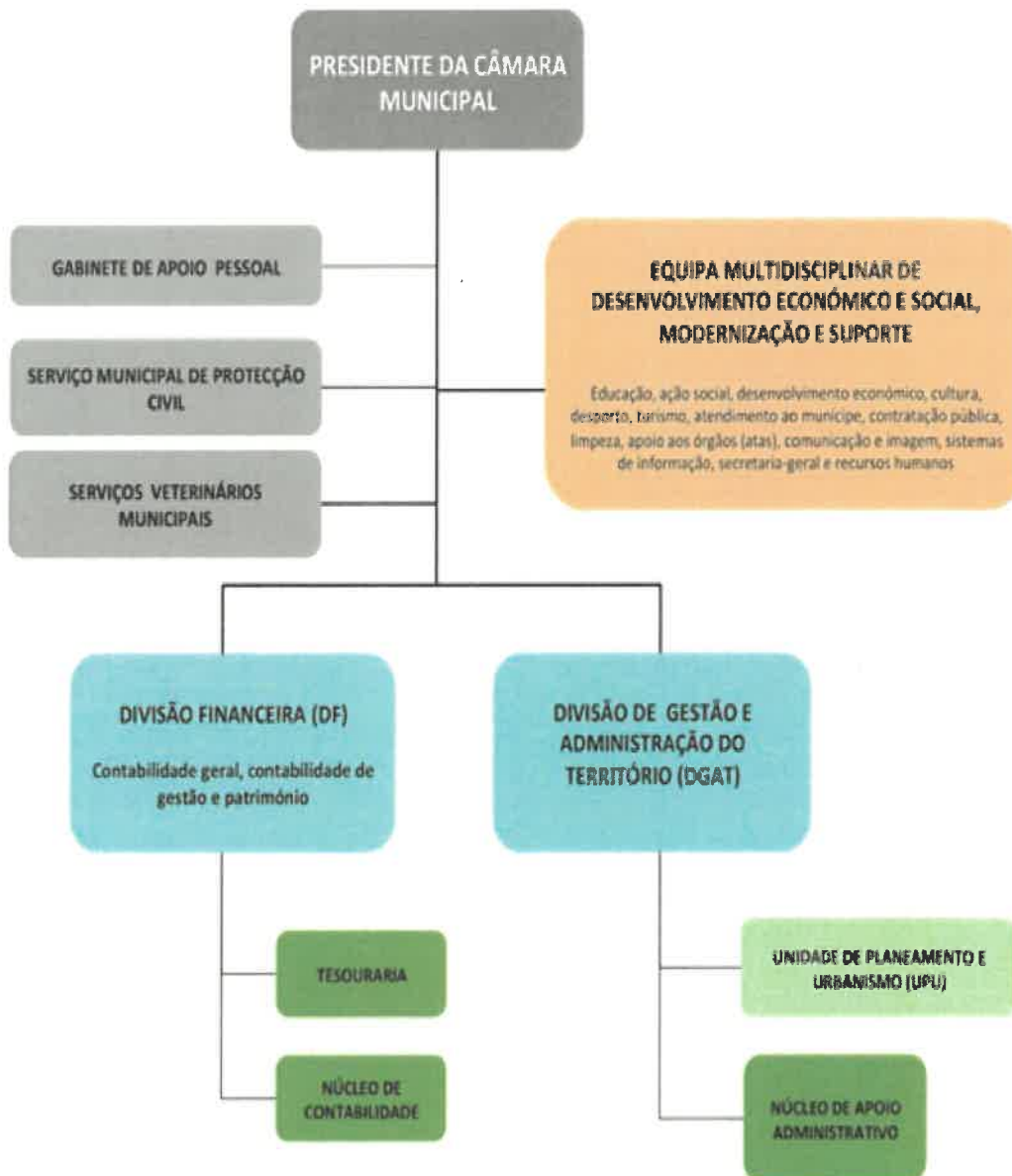
ÍNDICE DE TABELAS

Página

I	Mapa resumo dos postos de trabalho	11
---	------------------------------------------	----



17 fevereiro
Luís D'Almeida
Giulio V. Almeida
1. ORGANOGRAMA¹



¹ O regulamento de organização dos serviços municipais foi publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 23, em 1 de fevereiro de 2013.

2. NOTA JUSTIFICATIVA

A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante designada de forma abreviada por «LTFP», aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, com as alterações introduzidas pelas Leis n.ºs 82-B/2014, de 31 de dezembro, 84/2015, de 7 de agosto, 18/2016, de 20 de julho, 42/2016, de 28 de dezembro, 25/2017, de 30 de maio, 70/2017, de 14 de agosto, 73/2017, de 16 de agosto, 49/2018, de 14 de agosto, 71/2018, de 31 de dezembro, pelo Decreto-Lei n.º 6/2019, de 14 de janeiro, pelas Leis n.ºs 79 e 82/2019, ambas de 2 de setembro, 2/2020, de 31 de março, e pelos Decretos-Lei n.ºs 51/2022, de 26 de julho, 84-F/2022, de 16 de dezembro, 53/2023, de 5 de julho, e 12/2024, de 10 de janeiro, estatui no seu artigo 29.º, n.º 1, que os "órgãos e serviços preveem anualmente o respetivo mapa de pessoal, tendo em conta as atividades, de natureza permanente ou temporária, a desenvolver durante a sua execução".

O mapa de pessoal contém a indicação do número de postos de trabalho de que a autarquia carece para o desenvolvimento das suas atividades, caracterizados em função do seguinte.²

- a) Atribuição, competência ou atividade que o seu ocupante se destina a cumprir ou a executar;
- b) Cargo ou da carreira e categoria que lhe correspondam e, bem assim, dentro de cada carreira e ou categoria, quando imprescindível, da área de formação académica ou profissional de que o seu ocupante deva ser titular;
- c) Perfil de competências transversais da concernente carreira ou categoria.

No mapa que constitui o "Anexo" foram identificados, tendo por base a informação prestada pelo Chefe da Divisão de Gestão e Administração do Território, a qual se dá aqui por integralmente reproduzida, 31 (trinta e um) postos de trabalho da carreira geral de Assistente Operacional, afetos aquela unidade orgânica, cujo exercício de funções é ou pode ser fundamentado em condições de penosidade e insalubridade e, por essa razão, os trabalhadores terão, neste âmbito, direito à atribuição do concernente suplemento remuneratório.

Os suplementos remuneratórios são, de harmonia com o plasmado nos n.ºs 1, 2 e 3 do artigo 159.º da LTFP, "acréscimos remuneratórios devidos pelo exercício de funções em postos de trabalho que apresentam condições mais exigentes relativamente a outros postos de trabalho caracterizados por idêntico cargo ou por idênticas carreira e categoria" e são apenas devidos aos trabalhadores que ocupem tais postos de trabalho e que sofram,

² Cfr. n.º 2 do artigo 29.º da LTFP.

no exercício permanente das concernentes funções, como é o caso que decorre da prestação de trabalho, *in casu*, penoso ou insalubre.

O suplemento remuneratório de penosidade e insalubridade (SRPI) foi criado ao abrigo do estatuído no n.º 6 do supracitado preceito legal, que possibilita a sua criação através de lei própria.

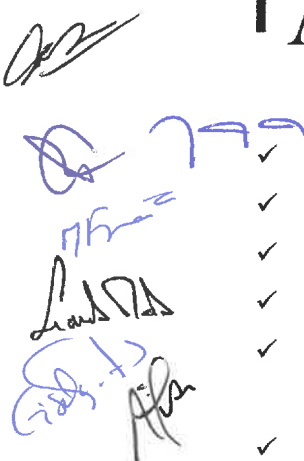
Sublinhe-se que o aludido suplemento remuneratório foi materializado inicialmente pelo artigo 24.º da Lei n.º 75-B/2020, de 31 de dezembro, com as alterações introduzidas pelas Leis n.ºs 48/2021, de 23 de julho, e 82/2023, de 29 de dezembro, diploma que aprovou o Orçamento do Estado para o ano de 2021, e posteriormente pelo Decreto-Lei n.º 93/2021, de 9 de novembro, que, tal como decorre do seu preâmbulo, efetuou "*meros ajustes de modo a clarificar alguns aspetos para que não resultem quaisquer questões práticas de aplicação do suplemento*", face a algumas dificuldades de operacionalização sinalizadas pelos órgãos e serviços.

A atribuição do SRPI, *ex vi* do já mencionado Decreto-Lei n.º 93/2021, está prevista apenas aos trabalhadores que:

1. Estejam integrados na carreira geral de Assistente Operacional;
2. Desempenhem funções nas áreas de recolha e tratamento de resíduos e tratamento de efluentes, higiene urbana, saneamento, procedimentos de inumações, exumações, transladações, cremação, abertura, aterro e arranjo de sepulturas, limpeza de canis e recolha de cadáveres animais, bem como de asfaltamento de rodovias;
3. No âmbito do exercício de tais funções tem que resultar "*comprovada sobrecarga funcional que potencie o aumento da probabilidade de ocorrência de lesão ou um risco potencial agravado de degradação do estado de saúde*";
4. A atribuição do SRPI resulta do trabalho efetivamente prestado naquelas áreas e por cada dia;
5. Em função disso, seja reconhecido um nível de insalubridade ou penosidade baixo, médio ou alto, cujos valores a abonar diariamente são, respetivamente, de € 3,36, € 4,09 e € 4,99 ou 15% da remuneração base diária, sendo abonado o que corresponda ao valor superior.

Nos Municípios a competência para definir quais as funções que efetivamente preenchem os requisitos de penosidade e insalubridade, bem como o seu nível, pertence à Câmara Municipal, sob proposta financeiramente sustentada, após a audição dos representantes dos trabalhadores e de parecer fundamentado do serviço de segurança, higiene e saúde no trabalho.

Em face da supramencionada informação, as áreas onde é possível atribuir o SRPI são as seguintes:

- 
- ✓ Recolha e tratamento de resíduos (compostagem e jardinagem);
 - ✓ Saneamento;
 - ✓ Serviços gerais de infraestruturas de saneamento e águas residuais;
 - ✓ Tratamento de águas;
 - ✓ Procedimentos de inumações, exumações, transladações, cremação, abertura, aterro e arranjo de sepulturas;
 - ✓ Asfaltamento de rodovias.

Ora, tendo em consideração que o Município não tem serviço de segurança, higiene e saúde no trabalho foi solicitado à empresa INTERPREV – Segurança e Saúde do Trabalho, S.A., que emitisse um parecer fundamentado sobre esta matéria, o qual também se dá aqui por reproduzido para todos os efeitos legais.

Em tempo foi efetuada a auscultação dos sindicatos, em substituição à audição dos representantes dos trabalhadores.

O mapa de pessoal contempla, assim, o número de postos de trabalho ocupados e vagos ou a preencher, em conformidade com as diferentes modalidades de relação jurídica de emprego público, nomeadamente os contratos de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado e tempo resolutivo, bem como as comissões de serviço. Para além disso, é ainda efetuada a alusão aos trinta e um postos de trabalho pertencentes à carreira geral de Assistente Operacional, que, conforme explanado anteriormente, exercem ou podem exercer funções nas áreas de recolha e tratamento de resíduos (compostagem e jardinagem), saneamento, serviços gerais de infraestruturas de saneamento e águas residuais, tratamento de águas, procedimentos de inumações, exumações, transladações, cremação, abertura, aterro e arranjo de sepulturas, e asfaltamento de rodovias, sendo que deste universo fazem parte alguns trabalhadores, que pese embora no quotidiano não exerçam funções naquelas áreas, possam vir a exercê-las, ainda que pontualmente, em função de necessidades impreteríveis de serviço que tenham de ser colmatadas, não só em função de faltas e/ou impedimentos dos trabalhadores afetos aquelas funções, como também por efeito de acréscimo esporádico de serviço numa determinada área.

Relativamente ao SRPI, a Câmara Municipal ao aprovar a proposta do presente mapa, pressupõe o seguinte:

- I. O reconhecimento do nível alto de insalubridade ou penosidade, em função do vertido no parecer emitido pela empresa INTERPREV – Segurança e Saúde do Trabalho, S.A.;
- II. O abonamento ao trabalhador por cada dia de trabalho efetivamente prestado com sujeição às funções em condições de penosidade e insalubridade o valor de € 4,99 ou 15% da remuneração base diária, sendo

que esta corresponde a 1/30 da remuneração base mensal (*vide* nesse âmbito o prescrito no n.º 3 do artigo 155.º da LTFP);

- III. A não acumulação do valor diário do suplemento com outra prestação de idêntica natureza ou finalidade, independentemente da sua denominação;
- IV. Que o SRPI não seja considerado para efeitos de cálculo dos subsídios de férias e de Natal;
- V. A atribuição e o pagamento do SRPI produzam os seus efeitos a 1 de janeiro de 2025, por força do disposto no n.º 3 do artigo 3.º do suprarreferido Decreto-Lei n.º 93/2021, de 9 de novembro.

Nesta conformidade, foi elaborada a proposta do mapa de pessoal do Município para o ano de 2025, em função do prescrito nos artigos 29.º e 159.º, ambos da LTFP, sendo que este último preceito será conjugado com o instituído no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 93/2021, de 9 de novembro; artigos 3.º e 5.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, alterado pelas Leis n.ºs 3-B/2010, de 28 de abril, 66/2012, de 31 de dezembro, e 80/2013, de 28 de novembro; Decreto-Lei n.º 121/2008, de 11 de julho, alterado pela Lei n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro, e pelo Decreto-Lei n.º 72-A/2010, de 17 de junho; Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, alterada pelas Leis n.ºs 64-A/2008, de 31 de dezembro, 55-A/2010, de 31 de dezembro, e 66-B/2012, de 31 de dezembro, e pelo Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, a qual foi adaptada aos serviços da administração autárquica por força do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro; e ainda do disposto nos artigos n.ºs 35.º, n.º 2, alínea a), 33.º, n.º 1, alínea a), e 25.º, n.º 1, alínea o), todos do anexo I da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, alterada pelas Leis n.ºs 25/2015, de 30 de março; 69/2015, de 16 de julho; 7-A/2016, de 30 de março; 42/2016, de 28 de dezembro, 50/2018, de 16 de agosto, 66/2020, de 4 de novembro, 24-A/2022, de 23 de dezembro, e 82/2023, de 29 de dezembro, e pelo Decreto-Lei n.º 10/2024, de 8 de janeiro.



3. **ESTRUTURA**

O mapa de pessoal para o ano de 2025 prevê um total de 224 (duzentos e vinte e quatro) postos de trabalho, dos quais 146 (cento e quarenta e seis) encontram-se ocupados e 78 (setenta e oito) vagos.

Os cargos e as categorias previstas no mapa de pessoal são as seguintes:

- a) Chefe de Equipa Multidisciplinar;
- b) Chefe de Divisão Municipal;
- c) Chefe de Unidade;
- d) Coordenador Municipal de Proteção Civil;
- e) Técnico Superior;
- f) Coordenador Técnico;
- g) Assistente Técnico;
- h) Encarregado Geral Operacional;
- i) Encarregado Operacional;
- j) Assistente Operacional;
- k) Fiscal;
- l) Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação.

No que tange aos postos de trabalho (ocupados e vagos) previstos no mapa de pessoal para o ano de 2025, os mesmos distribuem-se pelos cargos e categorias, conforme consta na tabela I, a saber:

TABELA I – MAPA RESUMO DOS POSTOS DE TRABALHO

CARGOS / CATEGORIAS	OCUPADOS	VAGOS	SUBTOTAL
Chefe de Equipa Multidisciplinar	1	0	1
Chefe de Divisão Municipal	2	0	2
Chefe de Unidade	0	1	1
Coordenador Municipal de Proteção Civil	0	1	1
Técnico Superior	35	12	47
Coordenador Técnico	6	1	7
Assistente Técnico	22	9	31
Encarregado Geral Operacional	0	1	1
Encarregado Operacional	2	0	2
Assistente Operacional	75	50	125
Fiscal	1	1	2
Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação	2	2	4
TOTAL	146	78	224

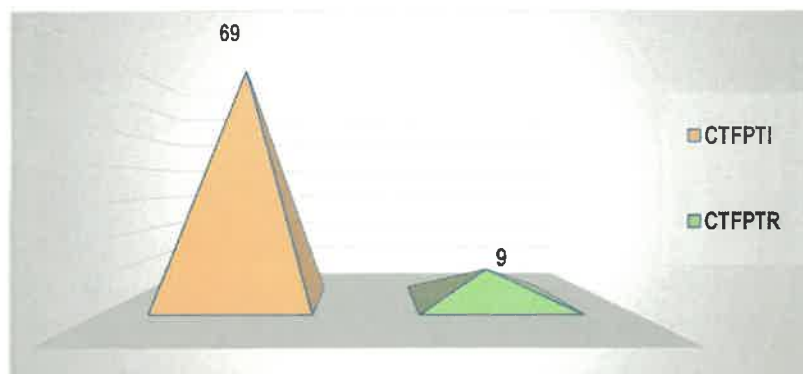
Handwritten notes and signatures in blue ink:
 (Signature)
 (Signature)
 (Signature)
 (Signature)



4. POSTOS DE TRABALHO VAGOS

No gráfico seguinte, poder-se-á verificar que existem cinquenta e sete postos de trabalho que se encontram vagos ou a preencher, repartidos pelos diferentes tipos de contrato de trabalho em funções públicas.

GRÁFICO I – POSTOS DE TRABALHOS VAGOS POR TIPO DE CONTRATO³



O gráfico abaixo espelha a distribuição dos cinquenta e sete postos de trabalho vagos pelos diferentes cargos e categorias.

GRÁFICO II – POSTOS DE TRABALHOS VAGOS DISTRIBUÍDOS POR CARGOS E CATEGORIAS



³ CTFPTI (Contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado) e CTFPTR (Contrato de trabalho em funções públicas por tempo resolutivo).

5. POSTOS DE TRABALHO OCUPADOS

Os cento e cinquenta e quatro postos de trabalhos que se encontram ocupados estão distribuídos pelos diversos cargos e categorias, conforme se encontra elencado no gráfico a seguir mencionado.

GRÁFICO III – POSTOS DE TRABALHOS OCUPADOS DISTRIBUÍDOS POR CARGOS E CATEGORIAS

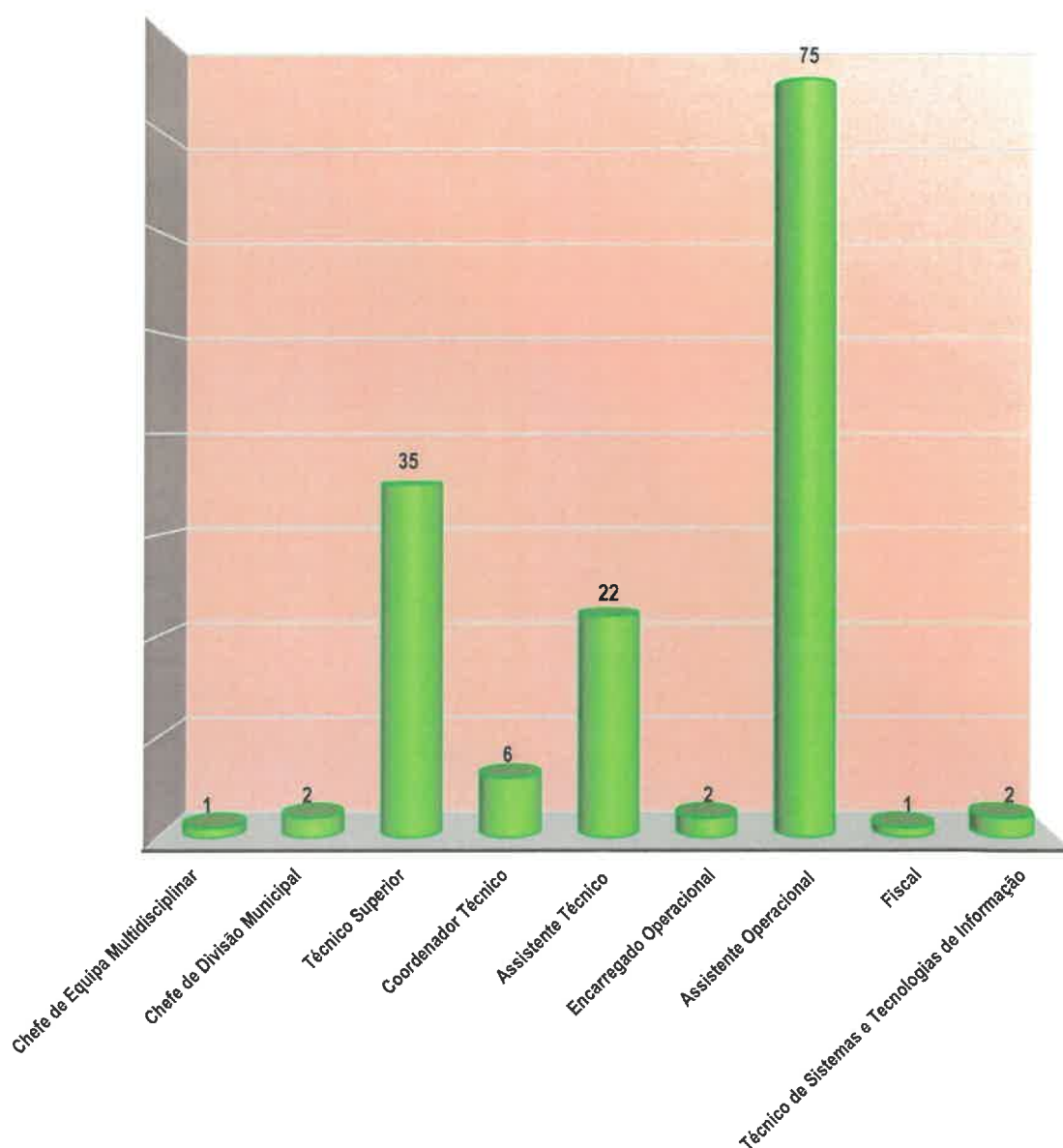
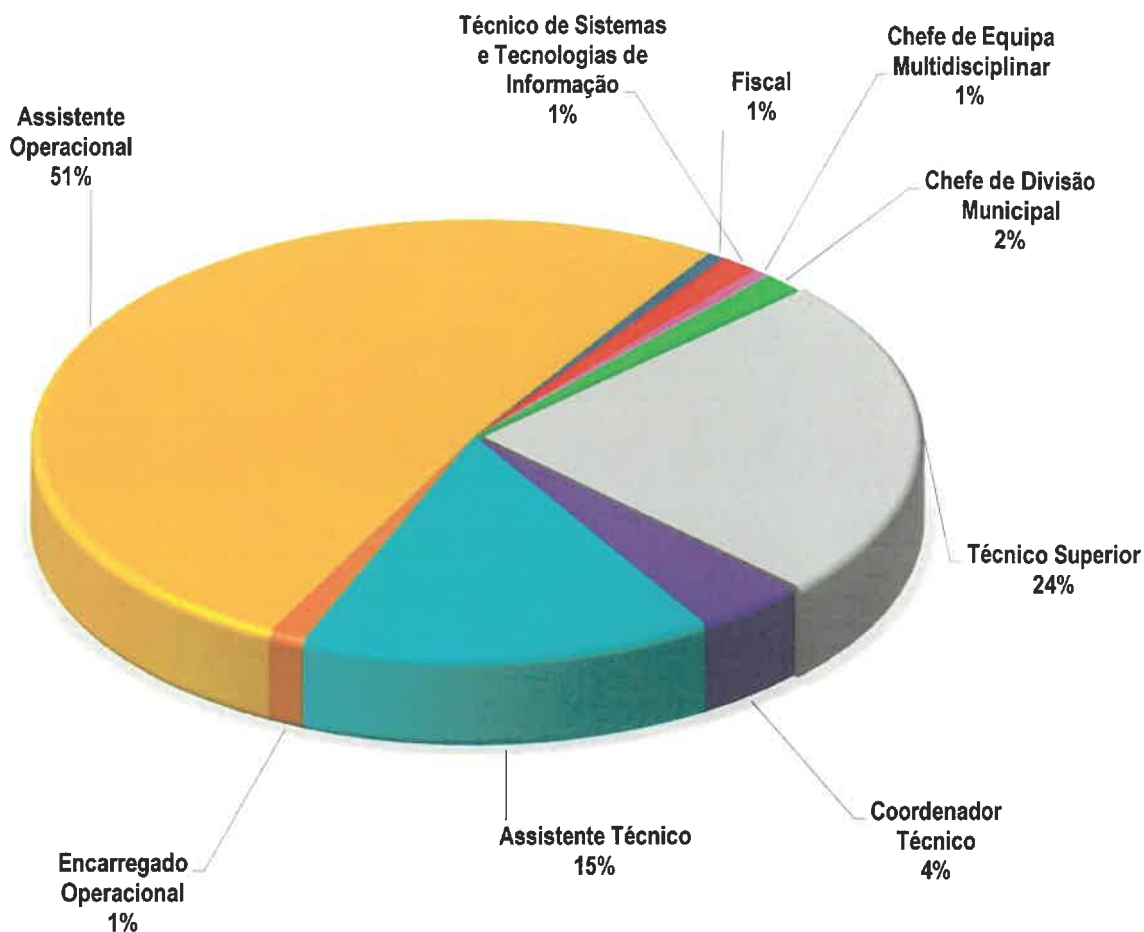


GRÁFICO IV – POSTOS DE TRABALHOS OCUPADOS DISTRIBUÍDOS POR CARGOS E CATEGORIAS (%)



Da análise aos dados do gráfico supra, constata-se que mais de metade da totalidade dos postos de trabalho, ou seja, 51% são ocupados por trabalhadores que detêm a categoria de Assistente Operacional, seguidos pelos Técnicos Superiores com 24%.

6. ATRIBUIÇÕES / COMPETÊNCIAS / ATIVIDADES

01. CHEFE DE EQUIPA MULTIDISCIPLINAR:

- ♦ As que se encontram estatuidas no artigo 15.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, alterada pelas Leis n.ºs 82-B/2014, de 31 de dezembro, 42/2016, de 28 de dezembro, e 114/2017, de 29 de dezembro, por remissão do artigo 12.º, n.º 4, do Decreto-Lei n.º 305/2009, de 23 de outubro, alterado pela Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro.

02. CHEFE DE DIVISÃO MUNICIPAL:

- ♦ As que se encontram vertidas no artigo 15.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto.

03. CHEFE DE UNIDADE:

- ♦ Coadjuvar o titular do cargo de direção intermédia de que depende hierarquicamente, se existir, ou coordenar as atividades e gerir os recursos da unidade orgânica funcional, com uma missão concretamente definida para a prossecução da qual se demonstre indispensável a existência deste nível de direção (aplica-se, supletivamente, as competências e atribuições cometidas aos titulares de cargos de direção intermédia de 2.º grau com as necessárias adaptações).

04. COORDENADOR MUNICIPAL DE PROTEÇÃO CIVIL:

- ♦ As que se encontram definidas no artigo 15.º-A da Lei n.º 65/2007, de 12 de novembro, alterada pelos Decretos-Lei n.ºs 114/2011, de 30 de novembro, e 44/2019, de 1 de abril.

05. TÉCNICO SUPERIOR⁴:

- ♦ Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão;

⁴ Esta categoria pertence à carreira de técnico superior (cfr. alínea a) do n.º 1 do artigo 88.º da LTFP).

Handwritten signatures and notes in blue ink:
7 Frain
Luis N
G... A...

- Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços;
- Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado;
- Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores.

06. COORDENADOR TÉCNICO⁵:

- Funções de chefia técnica e administrativa em uma subunidade orgânica ou equipa de suporte, por cujos resultados é responsável;
- Realização das atividades de programação e organização do trabalho do pessoal que coordena, segundo orientações e diretivas superiores;
- Execução de trabalhos de natureza técnica e administrativa de maior complexidade;
- Funções exercidas com relativo grau de autonomia e responsabilidade.

07. ASSISTENTE TÉCNICO⁶:

- Funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços.

08. ENCARREGADO GERAL OPERACIONAL⁷:

- Funções de chefia do pessoal da carreira de assistente operacional;
- Coordenação geral de todas as tarefas realizadas pelo pessoal afeto aos sectores de atividade sob sua supervisão.

^{5 e 6} Esta categoria pertence à carreira de assistente técnico (cfr. alínea b) do n.º 1 do artigo 88.º da LTFP).

⁷ Esta categoria pertence à carreira de assistente operacional (cfr. alínea c) do n.º 1 do artigo 88.º da LTFP).

09. ENCARREGADO OPERACIONAL⁸:

- ♦ Funções de coordenação dos assistentes operacionais afetos ao seu sector de atividade, por cujos resultados é responsável;
- ♦ Realização das tarefas de programação, organização e controlo dos trabalhos a executar pelo pessoal sob sua coordenação;
- ♦ Substituição do encarregado geral nas suas ausências e impedimentos.

10. ASSISTENTE OPERACIONAL⁹:

- ♦ Funções de natureza executiva, de caráter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis;
- ♦ Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico;
- ♦ Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.

11. FISCAL¹⁰:

- ♦ Acompanhamento no local, assegurando o cumprimento das normas legais e regulamentares, informando sobre as irregularidades verificadas, prevenindo riscos e perigos para a saúde, segurança e integridade de pessoas e bens e garantindo o cumprimento de notificações e comunicações legalmente determinadas;
- ♦ Elabora autos de notícia, de contraordenação ou transgressão por infração das normas legais e regulamentares.

^{8 e 9} Esta categoria pertence à carreira de assistente operacional (cfr. alínea c) do n.º 1 do artigo 88.º da LTFP).

¹⁰ Esta categoria pertence à carreira especial de fiscalização (cfr. n.º 1 do artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 114/2019, de 20 de agosto).

12. TÉCNICO DE SISTEMAS E TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO¹¹:

- ♦ Funções de natureza essencialmente executiva, de aplicação de boas práticas, métodos e processos, com base em orientações e instruções estabelecidas, de grau médio de complexidade, na área de sistemas e tecnologias de informação;
- ♦ Participação em projetos de desenvolvimento, implementação ou evolução de sistemas e tecnologias de informação;
- ♦ Apoio à execução de atividades de gestão, administração, monitorização, manutenção, formação e apoio à utilização de sistemas e tecnologias de informação, garantindo o seu bom funcionamento e a segurança da informação tratada e armazenada por estes.

¹¹ Esta categoria pertence à carreira especial de técnico de sistemas e tecnologias de informação (cfr. n.º 1 do artigo 1.º do supracitado Decreto-Lei n.º 88/2023, de 10 de outubro).

7. APROVAÇÃO

O mapa de pessoal do Município de Tabuaço para o ano de 2025 é aprovado pela Assembleia Municipal, sob proposta da Câmara Municipal, devendo posteriormente ser publicitado através de afixação nos serviços e inserido na página eletrónica do Município (cfr. artigos 25.º, n.º 1, alínea o), do anexo I da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, e 29.º, n.º 4, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas).

Paços do Município de Tabuaço, aos 22 dias do mês de novembro de 2024.

17/5/2024
Luís Silva
CSB *APR*

Data da reunião do Órgão Executivo	___ / ___ / 2024
------------------------------------	------------------

A CÂMARA MUNICIPAL,

PRESIDENTE

VEREADORES



Data da reunião do Órgão Deliberativo

20 / 12 / 2024

A MESA DA ASSEMBLEIA MUNICIPAL,

PRESIDENTE

Luís Filipe Almeida de Castro

SECRETÁRIOS

Alvaro Soares Soares
Gilda Cotuim Soares

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

ANEXO



MAPA DE PESSOAL PARA O ANO DE 2025

CARGO / CARREIRA / CATEGORIA	ATRIBUIÇÕES / COMPETÊNCIAS / ATIVIDADES	ÁREA DE FORMAÇÃO ACADÊMICA E/OU PROFISSIONAL	Ocupados		Vagos			OBSERVAÇÕES	EM	DF	DGAT	SMPC
			CTFPTI	CTFPTR	TOTAL	CTFPTI	CTFPTR					

<p>Chefe de Equipe Multidisciplinar</p>			1	1	1				1			
<p>Chefe de Divisão Municipal</p>			2	2	2				1		1	
<p>Chefe de Unidade</p>					1	1						
<p>Coordenador Municipal de Proteção Civil</p>					1	1						

<p>Técnico Superior</p>	Administração Autárquica	Bacharelato em Administração Autárquica	2	2	2				1		1	
	Administração Pública	Licenciatura em Administração Pública	2	2	2				1			
	Arquitetura	Licenciatura em Arquitetura	1	1	1	1					1	
	Biblioteca e Arquivo				1	1						
	Comunicação	Licenciatura em Comunicação e Relações Económicas	1	1	1	1					1	
	Contabilidade e Auditoria	Licenciatura em Contabilidade e Auditoria	1	1	1					1		
	Desporto e Educação Física	Licenciatura em Desporto e Atividade Física; Licenciatura em Educação Física e Desporto Escolar (1.º Ciclo); Licenciatura em Ensino de Educação Física	3	3	3	1				3		
	Direito	Licenciatura em Direito	1	1	1						1	
	Educação e Serviço Social	Licenciatura em Educação Social; Licenciatura em Serviço Social	4	2	6	1				6		

(Handwritten signatures and initials)



M A P A D E P E S S O A L P A R A O A N O D E 2 0 2 5

CARGO / CARREIRA / CATEGORIA	ATRIBUIÇÕES / COMPETÊNCIAS / ATIVIDADES	ÁREA DE FORMAÇÃO ACADÊMICA E/OU PROFISSIONAL	Ocupados		Vagos		OBSERVAÇÕES	EM	DF	DGAT	SMPC	
			CTFPTI	CTPTR	TOTAL	CTFPTI						CTPTR
Técnico Superior	Engenharia Agrícola											
	Engenharia Ambiental	Mestrado em Ciência e Tecnologia Ambiental	1		1		1				1	
	Engenharia Civil	Licenciatura em Engenharia Civil	1		1	3	3				1	
	Engenharia Eletrotécnica	Licenciatura em Engenharia Eletrotécnica	1		1						1	
	Ensino		Licenciatura em Ensino - Curso de Professores do 2.º Ciclo do Ensino Básico na Variante Português e Inglês;									
			Licenciatura em Professores do 1.º Ciclo do Ensino Básico;									
			Licenciatura em Matemática; Licenciatura em 1.º Ciclo de Estudos em Educação Básica e Licenciatura em Línguas e Literaturas Modernas - Variante Estudos Portugueses e Alemães; Licenciatura em Professores do Ensino Básico - 2.º Variante Português/Inglês; Licenciatura em Professores do Ensino Básico - 2.º Ciclo - Variante Português /Inglês;	8		8	1	1				2
			Licenciatura em Professores de Educação Musical do Ensino Básico; Mestrado em Ensino de Educação Musical no Ensino Básico									
			Bacharelato em Gestão	1		1						1
	Gestão de Recursos Humanos	Licenciatura em Gestão de Recursos Humanos	1		1			1				
	Gestão e Contabilidade	Licenciatura em Gestão e Contabilidade	1		1							
	Marketing	Licenciatura em Marketing	1		1						1	
	Não adjectivados	12.º Ano de Escolaridade	1		1	2	2				1	
Recursos Florestais	Bacharelato em Recursos Florestais	1		1						1		
Saúde	Licenciatura em Enfermagem	1		1						1		
Secretariado e Administração	Licenciatura em Secretariado e Administração	1		1						1		
Turismo	Licenciatura em Gestão Turística, Cultural e Patrimonial	1		1						1		

MAPA DE PESSOAL PARA O ANO DE 2025

CARGO / CARREIRA / CATEGORIA	ATRIBUIÇÕES / COMPETÊNCIAS / ATIVIDADES	ÁREA DE FORMAÇÃO ACADÊMICA E/OU PROFISSIONAL	Ocupados		Vagos		OBSERVAÇÕES	Providos			
			CTPPTI	CTPTR	TOTAL	CTPPTI		CTPTR	TOTAL	EM	DF

Coordenador Técnico	Administrativo	12.º Ano de Escolaridade; Bacharelato em Informática e Gestão	6		6	1	1		4	1	1			
---------------------	----------------	---------------------------------------------------------------	---	--	---	---	---	--	---	---	---	--	--	--

Assistente Técnico	Administrativo	12.º Ano de Escolaridade	19		19	7	7		13	1	5			
	Bibliotecário, Arquivista e Documentalista	12.º Ano de Escolaridade	1		1				1					
	Desenhador	9.º e 12.º Anos de Escolaridade	2		2						2			
	Medidor Organista					1	1							
	Topógrafo					1	1							

Encarregado Geral Operacional						1	1							
-------------------------------	--	--	--	--	--	---	---	--	--	--	--	--	--	--

Encarregado Operacional		Escolaridade Obrigatória: 12.º ano de escolaridade	2		2				1		1			
-------------------------	--	----------------------------------------------------	---	--	---	--	--	--	---	--	---	--	--	--

Assistente Operacional	Auxiliar Administrativo	4.º e 9.º Anos de Escolaridade	2		2	1	1		2					
	Auxiliar de Ação Educativa	4.º, 6.º, 9.º e 12.º Anos de Escolaridade	29	1	30	6	9	15	30					
	Auxiliar de Higiene, Limpeza e Conservação de Edifícios	4.º e 9.º Anos de Escolaridade	2		2	5	5	5	2					
	Auxiliar de Higiene, Limpeza, Conservação, Controlo e Vigilância das Instalações Municipais	9.º e 12.º Anos de Escolaridade	3		3	2	2	2	2				3	
	Auxiliar de Saúde					1	1	1						
	Auxiliar de Serviços Gerais	12.º Ano de Escolaridade	1		1	1	1	1	1					1

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the top and several smaller ones below it.

MAPA DE PESSOAL PARA O ANO DE 2025

CARGO / CARREIRA / CATEGORIA	ATRIBUIÇÕES / COMPETÊNCIAS / ATIVIDADES	ÁREA DE FORMAÇÃO ACADÊMICA E/OU PROFISSIONAL	Ocupados			Vagos			OBSERVAÇÕES	EIM	DF	DGAT	SMPC
			CTPPTI	CTFPTR	TOTAL	CTPPTI	CTFPTR	TOTAL					
Assistente Operacional	Auxiliar de Turismo	12.º Ano de Escolaridade	1		1				1				
	Caldeiteiro	12.º Ano de Escolaridade	1		1	2		2	d) SRPI (1).			1	
	Canalizador	Escolaridade Obrigatória e 6.º Ano de Escolaridade	3		3				d) SRPI (3).			3	
	Canteiro	6.º Ano de Escolaridade	1		1				d) SRPI (1).			1	
	Cantoneiro	Escolaridade Obrigatória, 6.º, 7.º, 8.º e 9.º Anos de Escolaridade	14		14	3		3	d) SRPI (13).			14	
	Cantoneiro de Limpeza	4.º Ano de Escolaridade	1		1				d) SRPI (1).			1	
	Capineiro					2		2					
	Condutor de Máquinas Pesadas e Veículos Especiais	Escolaridade Obrigatória e 6.º Ano de Escolaridade, bem como carta de condução e certificado de aptidão de motorista adequados	3		3	3		3	d) SRPI (1).			3	
	Coveiro	Escolaridade Obrigatória e 6.º Ano de Escolaridade	2		2				d) SRPI (2).			2	
	Fiel de Armazém	9.º Ano de Escolaridade	1		1							1	
	Jardineiro	9.º Ano de Escolaridade	1		1	1		1				1	
	Leitor Cobrador					1		1					
	Marteleiro	Escolaridade Obrigatória	1		1	3		3	d) SRPI (1).			1	
	Mecânico	Escolaridade Obrigatória	1		1	2		2				1	
	Motorista de Transportes Coletivos	6.º Ano de Escolaridade, bem como carta de condução e certificado de aptidão de motorista adequados	1		1	3		3				1	
	Pedreiro	Escolaridade Obrigatória				3		3					
	Serralheiro	Escolaridade Obrigatória	1		1							1	
	Troilha	4.º e 6.º Anos de Escolaridade	3		3	2		2	d) SRPI (3).			3	
	Vigilantes de Jardins e Parques Infantis	4.º Ano de Escolaridade	2		2				d) SRPI (1).			2	

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures and initials]



MAPA DE PESSOAL PARA O ANO DE 2025

CARGO / CARREIRA / CATEGORIA	ATRIBUIÇÕES / COMPETÊNCIAS / ATIVIDADES	ÁREA DE FORMAÇÃO ACADÊMICA E/OU PROFISSIONAL	Ocupados		Vagos			OBSERVAÇÕES	EIM	DF	DGAT	SMPC
			CTEPTI	CTFPTI	TOTAL	CTFPTI	CTFPTR					
Fiscal	Fiscalização	9.º ano de Escolaridade	1	1	1	1	1				1	
Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação	Informática	12.º Ano de Escolaridade	2	2	2	2	2		1		1	
TOTAIS			143	3	146	69	78		77	6	61	2

SIGLAS

OBSERVAÇÕES

EIM - Equipe Multidisciplinar de Desenvolvimento Económico e Social, Modernização e Suporte.
 DF - Divisão Financeira.
 DGAT - Divisão de Gestão e Administração do Território.
 SMPC - Serviço Municipal de Proteção Civil.
 CTFPTI - Contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.
 CTFPTR - Contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutive.
 SRPI - Suplemento remuneratório de pensidade e inabilitidade.

a) Técnico Superior em licença sem remuneração (1);
 b) Assistente Técnico do Município do Porto a desempenhar funções em regime de mobilidade na categoria inter-órgãos;
 c) Assistente Operacional a desempenhar funções em regime de mobilidade intercarreiras;
 d) Trabalhador(es) abrangido(s) pela atribuição do suplemento remuneratório com fundamento no exercício de funções em condições de pensidade e inabilitidade, de harmonia com o estatuido no Decreto-Lei n.º 93/2021, de 9 de novembro.