

MAPA DE PESSOAL

ENQUADRAMENTO LEGAL

A aplicação da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação e doravante designada abreviadamente por LTFP, determina que a planificação das atividades e dos recursos humanos do Município tem de estar em consonância com a missão, as atribuições, a estratégia, os objetivos superiormente fixados, as competências das unidades orgânicas e os recursos financeiros disponíveis, encontrando a sua expressão no mapa de pessoal.

Deste modo, o Mapa de Pessoal consubstancia-se como um instrumento de gestão dinâmico, relevante e prospetivo do desenvolvimento estratégico da organização e da capacitação que se pretende para os recursos humanos, sendo o documento que contém o número e a caracterização dos postos de trabalho necessários ao desenvolvimento da atividade da instituição.

O Mapa de Pessoal do Município de Sertã para o ano de 2023 foi elaborado nos termos do disposto nos artigos 28.º e 29.º da LTFP, conjugado com a Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na atual redação, bem como com a alínea o), do n.º1, do art.º 25.º, da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na atual redação, considerando a estrutura orgânica vigente e prevê os postos de trabalho necessários, tendo em conta as atividades, de natureza permanente ou temporária, a desenvolver.

Assim, os postos de trabalho que constam da proposta agora apresentada refletem o número de efetivos ao serviço, por modalidade de relação jurídica de emprego público constituída, bem como a identificação dos postos vagos, e ainda os postos que se encontram cativos por o seu titular se encontrar a exercer funções não relacionadas com o posto de que é titular, nomeadamente, cargos dirigentes, eleitos locais, ou membros dos Gabinetes de Apoio, bem como as situações de mobilidade intercarreiras / intercategorias.

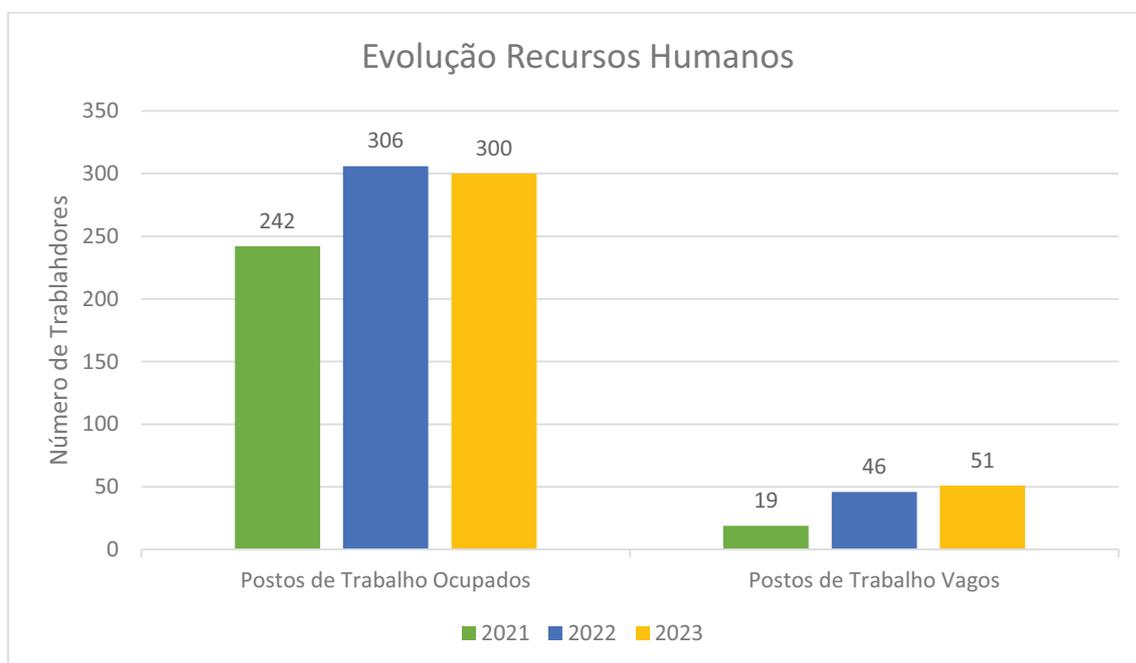
O Mapa de Pessoal para 2023 assume-se, portanto, como uma ferramenta fundamental na gestão dos recursos humanos do Município da Sertã, nomeadamente, nos processos de recrutamento e seleção, mobilidade, avaliação de desempenho e levantamento das necessidades formativas, deve acompanhar a proposta do Orçamento Municipal, competindo à Assembleia Municipal a sua aprovação anual.

Destarte, encontra-se estruturado por unidades orgânicas, contemplando, em cada uma destas unidades, os recursos humanos existentes, bem como, os postos de trabalho que se preveem necessários para o desenvolvimento das respetivas atividades, numa perspetiva de aumentar a capacidade de resposta aos crescentes desafios e exigências que são colocadas ao Município e manter o funcionamento eficaz dos serviços municipais.

ESTRUTURA DO MAPA DE PESSOAL

O mapa de pessoal está organizado nos moldes preconizados pelo art.º 29.º da LTFP, entenda-se em função da natureza dos postos de trabalho, ou seja:

- Postos de trabalho ocupados - traduzem todos os postos de trabalho que têm titular;
- Postos de trabalho cativos - traduzem todos os postos de trabalho que têm titular, mas que, por circunstâncias diversas, não exercem as funções inerentes ao posto de trabalho;
- Postos de trabalho vagos - traduzem todos os postos de trabalho que não têm titular, e por isso, podem ser ocupados através da abertura de procedimentos concursais ou mobilidades.



REMUNERAÇÕES CERTAS E PERMANENTES

Remuneração dos titulares dos órgãos municipais e respetivos gabinetes de apoio

A remuneração dos titulares dos órgãos e membros dos gabinetes de apoio, foi calculada com base nos componentes seguintes:

- Remuneração: foi considerado o vencimento do Presidente da Câmara Municipal e dos dois Vereadores em regime de permanência, bem como, do Chefe de Gabinete e Adjunto do Gabinete de Apoio à Presidência;

- b) Subsídio de refeição e Subsídio de férias e Natal: A previsão foi efetuada tendo como referência o valor diário do subsídio de refeição para 2023 (5,20€) e o vencimento base de cada eleito local e de cada membro do Gabinete de Apoio;
- c) Despesas de representação: O valor das despesas de representação foi previsto em conformidade com o estabelecido no n.º 4 do artigo 6.º da Lei n.º 29/87, de 30 de junho, na sua redação atual;
- d) Senhas de presença: nos abonos variáveis foram considerados ainda os valores das senhas de presenças a pagar aos eleitos locais em regime de não permanência.

Remunerações do pessoal

Incluem-se nesta rubrica as despesas com os trabalhadores com contrato de trabalho por tempo indeterminado, cargos dirigentes, coordenadores de equipa de projeto, e situações de mobilidade intercarreiras / intercategorias.

Os cálculos efetuados correspondem ao cômputo da remuneração base de cada trabalhador, subdivididos consoante o tipo de vínculo.

Nesta previsão já constam os encargos remuneratórios relacionados com os recursos humanos que transitaram em consequência das transferências de competências nos domínios da educação e ação social, nos termos da Lei n.º 50/2018, de 16 de agosto, conjugada com o Decreto-Lei n.º 21/2019, 30 de janeiro e o Decreto-Lei n.º 55/2020, de 12 de Agosto.

Por se considerar um incentivo fundamental no desenvolvimento da atribuição social, foi ainda prevista verba para beneficiários de contrato emprego-inserção (CEI's e CEI's +) e beneficiários do Programa de Emprego e Apoio à Qualificação das Pessoas com Deficiência e Incapacidade – Emprego Apoiado em Mercado Aberto.

Subsídio de refeição e Subsídios de férias e de Natal

A previsão foi efetuada tendo como referência o valor diário do subsídio de refeição para 2023 (5,20€). Os subsídios de férias e Natal serão pagos, nos meses de junho e novembro, respetivamente, conforme preceituam os artigos 152.º, n.º 2 e 151.º, n.º 1 da LTFP, considerando o vencimento base de cada trabalhador.

Abono para falhas

Com base nos valores previstos na Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro, foi efetuado o cálculo dos valores a que têm direito todos os trabalhadores que ocupem postos de trabalho que envolvem o manuseamento de valores e quando efetuarem essas funções.

Trabalho suplementar

O apuramento dos valores propostos teve em consideração as dotações consumidas durante a execução orçamental do presente ano.

Restantes abonos e suplementos

Em regra, a previsão foi efetuada tendo por base a média dos valores pagos nos 10 meses deste ano.

Segurança Social / Caixa Geral de Aposentações

Relativamente aos encargos sobre remunerações foram aplicados os coeficientes legalmente previstos, aos valores que integram a base de incidência contributiva.

Na rubrica relativa ao **Pessoal aguardando aposentação** foi prevista uma verba para pagamento de pensão de aposentação e indemnização por cessação de funções dos trabalhadores.

Encargos com a Saúde

Relativamente ao apuramento dos valores a inscrever para fazer face a estes encargos o cálculo foi efetuado com base na execução orçamental do presente ano.

Transferências de competências na área da Educação e Ação Social

Nos termos da Lei n.º 50/2018, de 16 de agosto, conjugada com o Decreto-Lei n.º 21/2019, 30 de janeiro e com o Decreto-Lei n.º 55/2020, de 12 de Agosto, todos na sua atual redação, foram concretizadas as transferências de competências para os órgãos municipais, no domínio da educação, transitando para o mapa de pessoal dos municípios os trabalhadores com vínculo de emprego público da carreira subsistente de chefe de serviços de administração escolar e carreiras gerais de assistente técnico e de assistente operacional, e que exercem funções nos agrupamentos de escolas e escolas não agrupadas, constantes da lista nominativa homologada e publicada no Diário da República, 2.ª série, n.º 62, de 29 de março, bem como as necessidades de pessoal de suporte à função de atendimento e acompanhamento social, o que se traduz num aumento dos encargos com as remunerações.

Valorizações remuneratórias

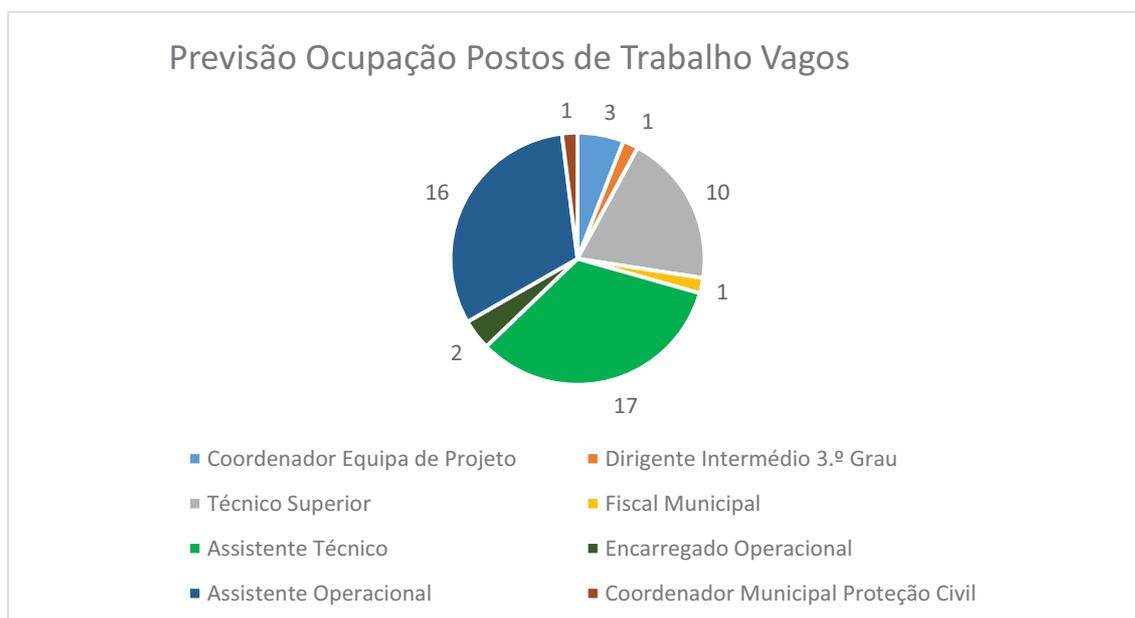
O orçamento com pessoal para 2023 prevê, cerca de 100.000,00€ para pagamento dos encargos resultantes das alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório, ou seja, para os trabalhadores que acumularam 10 pontos nas avaliações de desempenho e que alterem a sua posição remuneratória, conforme decorre do artigo 156.º, n.º 7 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

Previsão de atualização salarial

Foram tidos em consideração as medidas previstas no Projeto de Decreto-lei que fixa a base remuneratória e atualiza o valor das remunerações da Administração Pública, apresentado pelo Governo, bem como as medidas ínsitas no Acordo de Rendimentos celebrado em sede de Concertação Social, que se traduzem na atualização da base remuneratória da Administração Pública para o montante de 761,58€ e as expectáveis restantes medidas de atualização da Tabela Remuneratória Única e valorização transversal de carreiras, incluindo-se as aplicáveis às carreiras de assistente operacional com longa duração, ou seja, com mais de 15 anos e 30 anos de antiguidade.

Ocupação de Postos de Trabalho

Foi considerada dotação para realização de procedimentos concursais comuns, na modalidade de contrato de trabalho por tempo indeterminado, para recrutamento de pessoal dirigente e coordenadores de equipas de projeto, ou para constituição de situações de mobilidade intercarreiras/intercategorias, que visam a ocupação, imediata ou futura, de postos de trabalho previstos e não ocupados no mapa de pessoal, a aprovar para o ano de 2023.



Equipas de projeto

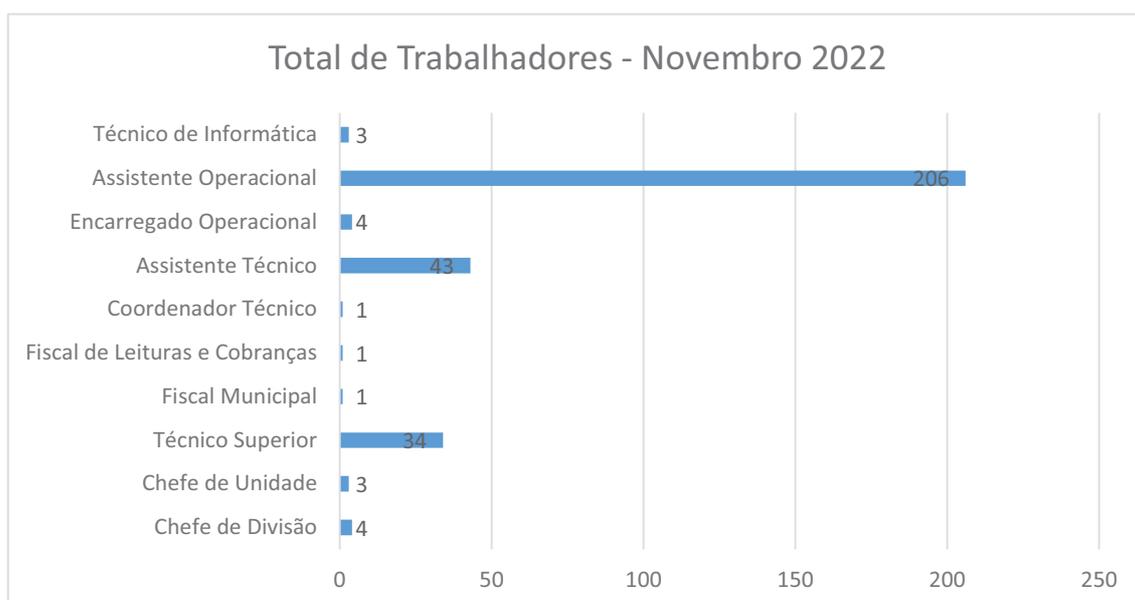
O Decreto-Lei n.º 305/2009, de 23 de outubro, na atual redação, prevê a possibilidade de criação de Equipas de Projeto, integradas na estrutura hierarquizada, com vista à eficácia na gestão dos serviços municipais e à flexibilidade na prossecução das competências das autarquias locais.

Consagra-se a criação das equipas de projeto com o intuito de permitir o desenvolvimento e prossecução de projetos com objetivos específicos, justificativos da constituição de uma equipa especializada com uma missão devidamente definida.

As equipas de projeto caracterizam-se, também, pela temporalidade, ou seja, além da especialização de funções, as equipas de projeto são constituídas quando se prevê que o seu objeto se concretize num período delimitado de tempo.

Pretende-se criar três equipas de projeto, integradas na Divisão de Obras Municipais e na Divisão de Cultura, Desporto e Turismo, agrupando núcleos de competências com base na mobilidade funcional, de modo a potenciar os recursos humanos existentes, com vista à implementação de uma estratégia para o Concelho, no âmbito da Promoção e Desenvolvimento Cultural, Desportivo e Social, bem como no Planeamento Estratégico e Operacional.

Estão refletidos os acréscimos dos encargos com a introdução no mapa de pessoal de três equipas de projeto, a constituir nos termos do art.º 11.º, do Decreto – Lei n.º 305/2009, de 23 de outubro, na atual redação, conjugado com a alínea d), do art.º 20.º do Regulamento dos Serviços Municipais da Câmara Municipal da Sertã, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 16, de 24 de janeiro.



Plano Anual de Formação para 2023 (PAF2023)

Considerando que os recursos humanos assumem primordial importância e no pressuposto que quanto maior for a valorização dos colaboradores, maior será a sua motivação, empenho e, conseqüentemente, a sua produtividade, pretende-se criar e implementar o Plano Anual de Formação 2023 que, de forma integrada e articulada, consiga conciliar a escolha das ações com as reais necessidades de formação dos serviços, em linha com a missão e objetivos estratégicos do Município da Sertã.

Atendendo que, cada vez mais nos deparamos com problemas de complexidade crescente, decorrentes dos novos desafios da descentralização, da modernização administrativa e do desenvolvimento local, a formação e o desenvolvimento de competências assumem-se como uma das prioridades da política de gestão de recursos humanos do Município.

Nesta linha de orientação e com o objetivo de adquirir e/ou desenvolver as competências necessárias para o bom desempenho das respetivas funções, importa criar respostas formativas que garantam uma atualização e reciclagem de competências, de conhecimentos e dos novos instrumentos de gestão.

Para além desta oferta formativa, os trabalhadores podem, ainda, por sua iniciativa, participar em ações de formação que se desenvolvem no exterior (autoformação), nos termos do art.º 16.º do Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro.

Assim, na senda do Regime da Formação Profissional da A.P., importa sistematizar e fixar um conjunto orientações que definirão a gestão do Plano Anual de formação 2023, a saber:

- a) Permitir o acesso efetivo à formação profissional a todos os trabalhadores do Município, definindo-se um conjunto de ações transversais, quer sejam no âmbito do exercício da atividade administrativa ou adequação procedimental, quer sejam na atuação operacional ou capacitação de recursos humanos;
- b) Prever um conjunto de ações internas que possibilitem adequar o processo formativo, às efetivas necessidades dos trabalhadores e dos serviços. Não se trata de um documento fechado, podendo ao longo do ano vir a ser complementado por outras ações de formação que se justifiquem, desde que respeitado o valor das verbas atribuídas para a formação;
- c) Implementar práticas de avaliação da formação, por forma a possibilitar uma melhor aferição do retorno de investimento no desempenho do trabalhador e na produtividade de serviço, perspectivada como estratégica de melhoria contínua e inovação, que possibilitará a monitorização e adequação das intervenções formativas;
- d) Os níveis avaliativos serão identificados em função do objeto de avaliação, designadamente, a satisfação, a aprendizagem realizada, a transferência da

aprendizagem para o contexto de trabalho, os resultados ou impactos da transferência na organização e o retorno do investimento.

Considerando as razões de facto e de direito anteriormente expostas e assumindo:

- A relevância dos recursos humanos no Município da Sertã e o seu impacto no funcionamento eficiente e eficaz da organização e a correlação com a transparência, qualidade da prestação de serviço e prossecução do interesse público;
- A premência de adequar as necessidades da modernização e evolução da organização, concomitantemente com a capacitação e adequação dos recursos humanos, nas diversas vertentes;
- As mobilidades, aposentações, aquisição de competências por trabalhadores e outras vicissitudes laborais e a necessidade de dotar a organização da possibilidade de gestão de carreiras e percursos profissionais consentâneos com o bem-estar pessoal e a eficiência organizacional;

Nos termos do art.º 29.º da LTFP, apresenta-se, em seguida, o mapa de pessoal do Município da Sertã para o ano de 2023:

Mapa de Pessoal

Art.º 29.º, do Anexo I, da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho

2023

Gabinete de Apoio à Presidência e Gabinete de Apoio à Vereação	Cargos/carreiras/categorias						Habilitações Académicas necessárias para o Posto de Trabalho	Nº de postos de trabalho								
	Chefe de Gabinete	Adjunto	Secretário	Preenchidos				A preencher								
				T. Ind.	T. Certo	Nomeação		T. Ind.	T. Certo	Comissão de Serviço						
Conforme o estatuido no art.º 24.º do Regulamento dos Serviços do Município da Sertã	1*								1*							
		1*							1*							
*Nomeação ao abrigo do art.º 42.º, da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na atual redação																
Subtotal											0	0	2*	0	0	0

Gabinete de Comunicação e Relações Públicas	Cargos/carreiras/categorias								Habilitações Académicas necessárias para o Posto de Trabalho	Nº de postos de trabalho						
	Chefe de Divisão	Chefe de Unidade	Técnico Superior	Técnico de Informática	Coordenador Técnico	Assistente Técnico	Encarregado Operacional	Assistente Operacional		Fiscal Municipal	Preenchidos			A preencher		
											T. Ind.	T. Certo	Comissão de Serviço	T. Ind.	T. Certo	Comissão de Serviço
Conforme o estatuido no art.º 26.º do Regulamento dos Serviços do Município da Sertã			1								1					
			1													
						1										
Subtotal											2	0	0	1	0	0

Gabinete de Coesão Territorial	Cargos/carreiras/categorias						Habilitações Académicas necessárias para o Posto de Trabalho	Nº de postos de trabalho								
	Chefe de Divisão	Chefe de Unidade	Técnico Superior	Técnico de Informática	Coordenador Técnico	Assistente Técnico		Encarregado Operacional	Assistente Operacional	Fiscal Municipal	Preenchidos			A preencher		
											T. Ind.	T. Certo	Comissão de Serviço	T. Ind.	T. Certo	Comissão de Serviço
Conforme o estatuido no art.º 28.º do Regulamento dos Serviços do Município da Sertã																
Subtotal											0	0	0	0	0	0

Mapa de Pessoal

Art.º 29.º, do Anexo I, da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho

Gabinete de Apoio ao Desenvolvimento Económico	Cargos/carreiras/categorias										Habilitações Académicas necessárias para o Posto de Trabalho	Nº de postos de trabalho							
	Chefe de Divisão	Chefe de Unidade	Técnico Superior	Técnico de Informática	Coordenador Técnico	Assistente Técnico	Encarregado Operacional	Assistente Operacional	Fiscal Municipal	Preenchidos			A preencher						
										T. Ind.		T. Certo	Comissão de Serviço	T. Ind.	T. Certo	Comissão de Serviço			
Conforme o estatuído no art.º 29.º do Regulamento dos Serviços do Município da Sertã			1								1								
						1								1					
Subtotal											1	0	0	1	0	0	1	0	0

Serviço Municipal de Proteção Civil	Cargos/carreiras/categorias										Habilitações Académicas necessárias para o Posto de Trabalho	Nº de postos de trabalho							
	Coordenador Municipal de Proteção Civil	Técnico Superior	Técnico de Informática	Coordenador Técnico	Assistente Técnico	Encarregado Operacional	Assistente Operacional	Fiscal Municipal	Preenchidos			A preencher							
									T. Ind.	T. Certo		Comissão de Serviço	T. Ind.	T. Certo	Comissão de Serviço				
Conforme o estatuído no art.º 30.º do Regulamento dos Serviços do Município da Sertã	1																	1	
Subtotal											0	0	0	0	0	0	0	0	1

Serviço Municipal de Metrologia	Cargos/carreiras/categorias										Habilitações Académicas necessárias para o Posto de Trabalho	Nº de postos de trabalho							
	Chefe de Divisão	Chefe de Unidade	Técnico Superior	Técnico de Informática	Coordenador Técnico	Assistente Técnico	Encarregado Operacional	Assistente Operacional	Fiscal Municipal	Preenchidos			A preencher						
										T. Ind.		T. Certo	Comissão de Serviço	T. Ind.	T. Certo	Comissão de Serviço			
Conforme o estatuído no art.º 27.º do Regulamento dos Serviços do Município da Sertã			1																
						1										1			
Subtotal											2	0	0	1	0	0	1	0	0

Mapa de Pessoal

Art.º 29.º, do Anexo I, da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho

Unidade de Arquivo e História Local	Cargos/carreiras/categorias										Habilitações Académicas necessárias para o Posto de Trabalho	Nº de postos de trabalho								
	Chefe de Divisão	Chefe de Unidade	Técnico Superior	Técnico Informática	Coordenador Técnico	Assistente Técnico	Encarregado Operacional	Assistente Operacional	Fiscal Municipal	Preenchidos		A preencher								
										T. Ind.		T. Certo	Comissão de Serviço	T. Ind.	T. Certo	Comissão de Serviço				
Atribuições/Competências /Atividades Conforme o estatuido no art.º 56.º do Regulamento dos Serviços do Município da Serfá	1											1								
		1*											1*							
* Comissão de Serviço																				
Sector de Gestão de Informação																				
Conforme o estatuido no art.º 57.º do Regulamento dos Serviços do Município da Serfá									1										1	
									2											2
Sector de Arquivo Municipal																				
Conforme o estatuido no art.º 58.º do Regulamento dos Serviços do Município da Serfá																				
									1											1
Sector de Modernização Administrativa																				
Conforme o estatuido no art.º 59.º do Regulamento dos Serviços do Município da Serfá																				
Sector de Estudos de História Local																				
Conforme o estatuido no art.º 60.º do Regulamento dos Serviços do Município da Serfá																				
																				1
Subtotal																				
										5	0	1	3	0	0					

Nota 1:

1. A área de formação académica/profissional para ocupação dos lugares da carreira de técnico superior será definida dentro das licenciaturas adequadas às atribuições e competências da unidade/subunidade orgânica onde se inserem, tendo como base a Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação;
2. Os lugares da carreira de assistente técnico serão providos com recurso a indivíduos que tenham completado o ensino secundário, ou equivalente;
3. Os lugares da carreira de assistente operacional serão providos com recurso a indivíduos que tenham completado a escolaridade mínima obrigatória.

Nota 2: A atribuição do suplemento de penosidade e insalubridade será efetuada aos trabalhadores da carreira de assistente operacional que efetivamente desempenharem as funções descritas na tabela abaixo e com elas conexas, que sejam consideradas causar uma comprovada sobrecarga funcional que potencia o aumento da probabilidade de ocorrência de lesão ou risco potencial agravado de degradação do estado de saúde do trabalhador.

Atribuição de níveis de Penosidade e Insalubridade			
Carreira	Área de Atividade	Profissão (Função)	Nível de Penosidade e Insalubridade
Assistente Operacional		Motorista de recolha e limpeza de RSU - (Em veículo)	Nível Médio
		Cantoneiros de recolha e limpeza de RSU – (Pedonal)	Nível Alto
		Cantoneiros de limpeza de espaço público - (Pedonal)	Nível Alto
		Cantoneiros de limpeza de espaço público - (Em veículo)	Nível Médio
		Auxiliar de Serviços Gerais – Sanitários Públicos	Nível Baixo
		Recolha de cadáveres de animais	Nível Médio
		Coveiro - (procedimentos de inumações, exumações, transladações, cremação, abertura, aterro e arranjo de sepulturas)	Nível Alto
		Manutenção e limpeza da rede de Saneamento – (Pedonal)	Nível Alto
		Manutenção e limpeza da rede de Saneamento – (Em veículo)	Nível Médio
		Monitorização e limpeza de estação elevatória de Águas Residuais	Nível Alto
		Asfaltamento de Rodovias – (Em veículo)	Nível Médio
		Asfaltamento de Rodovias (Pedonal)	Nível Alto

Município da Sertã
Mapa de Pessoal - 2023 - Resumo

Unidade Orgânica Flexível	Subunidade Orgânica	Carreira/Categoria	Postos de Trabalho				Obs	SPI 2023
			Providos		A prover			
			CTFP TI	Comissão de Serviço	CTFP TI	Comissão de Serviço		
Gabinete de Comunicação e Relações Públicas		Técnico Superior	1		1			
		Assistente Técnico	1					
		TOTAL	2	0	1	0		
Gabinete de Coesão Territorial		Técnico Superior						
		Assistente Técnico						
		TOTAL	0	0	0	0		
Gabinete de Apoio ao Desenvolvimento Económico		Técnico Superior	1					
		Assistente Técnico			1			
		Assistente Operacional						
TOTAL	1	0	1	0				
Serviço Municipal de Metrologia		Técnico Superior			1			
		Assistente Técnico	1					
		Assistente Operacional	1					
TOTAL	2	0	1	0				
Serviço Municipal de Proteção Civil		Coordenador Municipal de Proteção Civil				1	a)	
		Assistente Operacional						
		TOTAL	0	0	0	1		
Unidade de Floresta, Agricultura e Desenvolvimento Local		Técnico Superior	1*				b)	
		Técnico Superior	1					
		Assistente Técnico			1			
		Assistente Operacional	1					
	Setor de Desenvolvimento Local e Cadastro Rural	Técnico Superior			1			
		Assistente Técnico						
	Setor de Espaços Verdes e de Lazer	Assistente Operacional		12		4		e) 6
								f) 4
TOTAL	14	0	6	0				
Divisão de Obras Municipais		Chefe de Divisão		1				
		Coordenador Equipa Projeto				1		
		Técnico Superior	1*				c)	
		Assistente Técnico	1					
	Setor de Gestão do Território e Sistemas de Informação Geográfica	Técnico Superior	2					
		Assistente Técnico	2					
	Setor de Projeto, Fiscalização e Acompanhamento de Obras	Técnico Superior	4					
	Setor de Parque de Máquinas e Viaturas	Encarregado Operacional	1					
		Assistente Operacional	10		2		f) 4	
	Setor de Armazém Municipal, Obras e Serviços por Administração Direta	Assistente Técnico		1				e) 1
			Encarregado Operacional	2		1		
		Assistente Operacional		38		3		e) 20
								f) 5
	Setor de Eficiência Energética e Telecomunicações	Técnico Superior	1					
TOTAL	62	1	6	1				

Município da Sertã
Mapa de Pessoal - 2023 - Resumo

Unidade Orgânica Flexível	Subunidade Orgânica	Carreira/Categoria	Postos de Trabalho				Obs	SPI 2023
			Providos		A prover			
			CTFP TI	Comissão de Serviço	CTFP TI	Comissão de Serviço		
Unidade de Ambiente e Serviços Urbanos		Chefe de Unidade		1				
		Técnico Superior	1*				c)	
	Serviço Médico Veterinário Municipal	Técnico Superior						
		Técnico Superior			1			
	Setor de Águas e Saneamento	Assistente técnico	2		2			
		Fiscal de Leituras e Cobranças	1					
		Assistente Operacional	2					
		Encarregado Operacional			1			
		Assistente Operacional	11		2		e)	11
	Setor de Gestão de Resíduos	Assistente Operacional	11		3		e)	9
		Assistente Operacional					f)	2
	Setor de Feiras, Mercados e Gestão de Cemitérios	Assistente Operacional	2				e)	2
TOTAL			29	1	9	0		
Divisão de Atendimento, Gestão Urbanística e Fiscalização		Chefe de Divisão		1				
		Técnico Superior	1*				c)	
	Setor de Gestão Urbanística	Técnico Superior	1		1			
		Assistente Técnico	1					
	Balcão de Atendimento Único	Assistente Técnico	4					
	Setor de Fiscalização Municipal	Técnico Superior						
		Fiscal Municipal	1		1			
TOTAL			7	1	2	0		
Divisão Administrativa e Recursos Humanos		Chefe de Divisão		1				
		Técnico Superior	1*				c)	
	Setor de Apoio Administrativo	Técnico Superior						
		Assistente Técnico	1		1			
		Assistente Operacional	3				g)	2
	Setor de Apoio Jurídico	Técnico Superior	1*		1		d)	
		Assistente Técnico	1					
	Setor de Apoio aos Órgãos do Município	Técnico Superior	1					
		Assistente Técnico	1					
	Setor de Recursos Humanos	Técnico Superior	1					
		Assistente Técnico	2		1			
Setor de Informática e Novas Tecnologias	Especialista de Informática	1						
	Técnico de Informática	1						
TOTAL			12	1	3	0		
Unidade de Arquivo e História Local		Chefe de Unidade		1				
		Técnico Superior	1*				c)	
	Setor de Gestão da Informação	Assistente Técnico	1		2			
	Setor de Arquivo Municipal	Técnico Superior						
		Assistente Técnico	1					
		Assistente Operacional	2					
	Setor de Estudos de História Local	Técnico Superior	1		1			
Setor de Modernização Administrativa	Técnico Superior							
	Assistente Técnico							
TOTAL			5	1	3	0		

Município da Sertã
Mapa de Pessoal - 2023 - Resumo

Unidade Orgânica Flexível	Subunidade Orgânica	Carreira/Categoria	Postos de Trabalho				Obs	SPI 2023
			Providos		A prover			
			CTFP TI	Comissão de Serviço	CTFP TI	Comissão de Serviço		
Unidade Económico-Financeira		Chefe de Unidade		1				
		Técnico Superior	1*				c)	
	Setor de Contabilidade	Técnico Superior	3		1			
		Assistente Técnico	2					
	Setor de Contratação Pública e Aprovisionamento	Técnico Superior	3					
	Setor de Gestão do Património Municipal	Técnico Superior	2					
	Setor de Tesouraria	Assistente Técnico	1					
TOTAL			11	1	1	0		
Divisão de Cultura, Desporto e Turismo		Chefe de Divisão		1			c)	
		Coordenador Equipa Projeto				1		
		Coordenador Equipa Projeto				1		
	Setor de Cultura e Biblioteca Municipal	Técnico Superior	1*					
		Técnico Superior	1		1			
		Técnico de Informática	1					
		Assistente Técnico	2		2			
		Assistente Operacional	2					
		Setor de Desporto	Técnico Superior	8				
	Assistente Técnico		1					
	Encarregado Operacional		1					
	Assistente Operacional		11				g)	8
	Setor de Turismo	Técnico Superior			1			
		Assistente Técnico	4		3			
		Assistente Operacional	2					
TOTAL			33	1	7	2		
Unidade de Ação Social, Saúde e Educação	Setor de Ação Social	Chefe de Unidade				1		
		Técnico Superior	2					
		Assistente Técnico			2			
	Setor de Educação	Assistente Operacional	2					
		Técnico Superior	1					
		Coordenador Técnico	1					
		Assistente Técnico	2					
		Assistente Operacional	11					
	Setor de Promoção da Saúde e Bem-Estar	Assistente Operacional	96		2			
		Técnico Superior			1			
TOTAL			115	0	6	1		
TOTAL GERAL			293	7	46	5		75

a) - Enquadrado por legislação Específica

b) - Eleito Local

c) - Comissão de Serviço - Dirigente

d) - Membro do GAP

e) - Suplemento de Insalubridade e Penosidade - Nível Alto

f) - Suplemento de Insalubridade e Penosidade - Nível Médio

g) - Suplemento de Insalubridade e Penosidade - Nível Baixo

Nota:

1. A área de formação académica/profissional para ocupação dos lugares da carreira de técnico superior será definida dentro das licenciaturas adequadas às atribuições e competências da unidade/subunidade orgânica onde se inserem, tendo como base a Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação;

2. Os lugares da carreira de assistente técnico serão providos com recurso a indivíduos que tenham completado o ensino secundário, ou equivalente;

3. Os lugares da carreira de assistente operacional serão providos com recurso a indivíduos que tenham completado a escolaridade mínima obrigatória.

Município da Sertã

Órgão Executivo

Carlos Alberto Miranda

[Assinatura
Qualificada] Carlos
Alberto de Miranda

Dados ocultos ao
Abrigo do RGPD

Paulo Farinha Luís

PAULO
JORGE
FARINHA LUÍS

Dados ocultos ao
Abrigo do RGPD

Rui Jorge Gaspar Antunes

[Assinatura
Qualificada] Rui
Jorge Gaspar
Antunes

Dados ocultos ao
Abrigo do RGPD

José da Silva Nunes

JOSÉ DA
SILVA NUNES

Dados ocultos ao
Abrigo do RGPD

Cristina Alexandra dos Reis Nunes

CRISTINA
ALEXANDRA DOS
REIS NUNES

Dados ocultos ao
Abrigo do RGPD

José Carlos Sousa Fernandes

Assinado por: **JOSÉ CARLOS SOUSA FERNANDES**

Dados ocultos ao
Abrigo do RGPD

António Antunes Xavier

ANTÓNIO
ANTUNES
XAVIER

Dados ocultos ao
Abrigo do RGPD

Órgão Deliberativo

José Pedro Leitão Ferreira

Assinado por: **José Pedro Leitão Ferreira**

Dados ocultos ao
Abrigo do RGPD

Anabela Farinha Leitão Ruivo Brízio

ANABELA
FARINHA LEITÃO
RUIVO BRIZIO

Dados ocultos ao
Abrigo do RGPD

Ana Margarida Cardoso Alves

Assinado por: **Ana Margarida Cardoso Alves**

Dados ocultos ao
Abrigo do RGPD



Câmara Municipal da Sertã
Largo do Município, N° 14, 6100-738 Sertã
T: 274 600 300 | geral@cm-serta.pt
www.cm-serta.pt

