



**MUNICÍPIO DO PORTO SANTO
ASSEMBLEIA MUNICIPAL**

TERMO DE APROVAÇÃO FINAL

PROPOSTA

Proposta de Mapa de Pessoal para o Ano 2026 (Artigos 28.º, 29.º e 30.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e Artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, na sua atual redação)

“1. Enquadramento

O Mapa de pessoal constitui um instrumento de gestão estratégica e planeamento dos recursos humanos necessários à concretização dos objetivos dos serviços. De acordo com o artigo 29.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação (adiante designada por LTFP), “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 qual contém a indicação do número de postos de trabalho de que o órgão ou serviço carece para o desenvolvimento das respetivas atividades, caracterizadas em função:

- a) Da atribuição, competência ou atividade que o seu ocupante se destina a cumprir ou a executar;*
- b) Do cargo ou da carreira e categoria que lhes correspondam;*
- c) Dentro da 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.”*

2. Objetivo da Proposta

A presente informação visa submeter à apreciação e deliberação da Câmara Municipal a proposta de Mapa de Pessoal para o ano de 2026, refletindo:

- a) As necessidades permanentes identificadas nos serviços;*
- b) Os ajustamentos decorrentes de reorganizações internas;*
- c) A previsão de reforço de áreas críticas para a prossecução das atividades*

R. B. Pinto
scav el
A
B
Il
Quil
dyr
v
A
Ti
Stelo
A
O



**MUNICÍPIO DO PORTO SANTO
ASSEMBLEIA MUNICIPAL**

permanentes e temporárias do Município para o exercício de 2026.

3. Elementos Considerados na Elaboração do Mapa de Pessoal

Foram analisados:

- a) O levantamento de necessidades apresentado pelos serviços;*
- b) O número de postos de trabalho ocupados, vagos, a criar e a extinguir;*
- c) A avaliação das funções críticas e de continuidade;*
- d) As alterações decorrentes de mobilidade interna.*

Importa ainda referir que, no universo dos postos de trabalho identificados como vagos no presente Mapa de Pessoal, uma parte corresponde a lugares de origem de trabalhadores que atualmente se encontram a exercer funções em regime de comissão de serviço ou em mobilidade intercarreiras. Nesses casos, os respetivos postos não podem ser considerados verdadeiramente disponíveis, uma vez que a sua afetação permanece associada ao vínculo de origem dos trabalhadores, devendo ser preservados para eventual regresso ou para ajustamentos decorrentes da cessação dos regimes de mobilidade ou de comissão de serviço.

Por outro lado, as restantes vagas constantes do Mapa de Pessoal refletem necessidades efetivas e atuais. Todavia, a sua ocupação será objeto de reavaliação no momento do respetivo recrutamento, de forma a garantir a plena adequação entre o perfil funcional requerido, a evolução das necessidades dos serviços e os constrangimentos orçamentais e legais então vigentes.

Este procedimento assegura que o Mapa de Pessoal mantém uma natureza previsional e dinâmica, ajustada ao ciclo de planeamento municipal e à gestão estratégica dos recursos humanos.

Tendo em consideração o exposto, submete-se o Mapa de Pessoal deste Município à apreciação do Órgão Executivo, propondo-se que delibere a sua aprovação para o ano de 2026, nos termos anteriormente referidos e conforme o documento anexo. Propõe-se ainda que o referido Mapa de Pessoal seja remetido à Assembleia Municipal, para efeitos de aprovação final, no âmbito das respetivas competências, nomeadamente ao abrigo do n.º 4 do artigo 29.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, na sua redação vigente.”

Esta deliberação foi aprovada, por unanimidade, na reunião de Câmara Municipal realizada em 16 de dezembro de 2025, a fim de ser submetida à aprovação da Assembleia Municipal.



**MUNICÍPIO DO PORTO SANTO
ASSEMBLEIA MUNICIPAL**

Handwritten notes and signatures in the top right corner, including names like 'Ezequiel' and 'Melim'.

Submetida à votação, a “Proposta de Mapa de Pessoal para o Ano 2026 (Artigos 28.º, 29.º e 30.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e Artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, na sua atual redação)”, foi aprovada, ao abrigo do disposto na alínea d), do n.º 1, do artigo 25.º da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sessão ordinária da Assembleia Municipal, realizada a 30 de dezembro de 2025.

Esta deliberação foi tomada, por maioria com os votos favoráveis: dos Deputados da Coligação Acredita Porto Santo (PSD/CDS), Edgar José Gonçalves Câmara, Rui Manuel Correia Melim, Bernardo Manuel de Oliveira e Castro Caldeira, Carla Sofia da Silva Santos, Gil Miguel de Melim Menezes, Susana Cristina Mendonça Velosa, Cidália Maria Pontes Maia Andrade, da Presidente da Junta de Freguesia, Liseta Maria do Nascimento e do Presidente da Assembleia Municipal, Paulo Alexandre de Vasconcelos Silva e dos Deputados do Movimento Uma Nova Esperança (UNE), Isabel Glória Pereira de Moura Caldeira de Freitas, Ângela Adriana Jesus Telo, Dorisa Sabina Vasconcelos Drumond e Ezequiel Virgílio Pão Pereira; e abstenção: dos Deputados do Partido Socialista Marta de Jesus Rodrigues Velosa e António Alexandre Afonso Sousa.

Esta deliberação foi aprovada em minuta, nos termos do disposto no artigo 57.º, n.º 3 do Anexo I da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, a fim de produzir efeitos imediatos. Os referidos documentos irão ficar arquivados em pasta anexa ao respetivo livro de atas, onde estarão disponíveis para consulta sempre que para tal forem solicitados.

Paços do Concelho do Porto Santo, em 30 de dezembro de 2025

A ASSEMBLEIA MUNICIPAL,



(Paulo Alexandre de Vasconcelos Silva)



MUNICÍPIO DO PORTO SANTO
ASSEMBLEIA MUNICIPAL

Isabel Glória Pereira de Moura Caldeira de Freitas

(Isabel Glória Pereira de Moura Caldeira
de Freitas)

Edgar José Gonçalves Câmara

(Edgar José Gonçalves Câmara)

Rui Manuel Correia Melim

(Rui Manuel Correia Melim)

Ângela Adriana Jesus Telo

(Ângela Adriana Jesus Telo)

Bernardo Manuel de Oliveira e Castro Caldeira

(Bernardo Manuel de Oliveira e Castro
Caldeira)

Marta de Jesus Rodrigues Velosa

(Marta de Jesus Rodrigues Velosa)

Carla Sofia da Silva Santos

(Carla Sofia da Silva Santos)

Gil Miguel de Melim Menezes

(Gil Miguel de Melim Menezes)

Dorisa Sabina Vasconcelos Drumond

(Dorisa Sabina Vasconcelos Drumond)

Susana Cristina Mendonça Velosa

(Susana Cristina Mendonça Velosa)

Ezequiel

(Ezequiel Virgílio Pão Pereira)

Cidália Maria Pontes Maia Andrade

(Cidália Maria Pontes Maia Andrade)

António Alexandre Afonso Sousa

(António Alexandre Afonso Sousa)

Liseta Maria do Nascimento

(Liseta Maria do Nascimento)



MUNICÍPIO DO PORTO SANTO
ASSEMBLEIA MUNICIPAL



MUNICÍPIO DO PORTO SANTO

Proposta de Mapa de Pessoal para o Ano 2026

(Artigos 28.º, 29.º e 30.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e Artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, na sua atual redação)

1. Enquadramento

O Mapa de pessoal constitui um instrumento de gestão estratégica e planeamento dos recursos humanos necessários à concretização dos objetivos dos serviços. De acordo com o artigo 29.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação (adiante designada por LTFP), “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 qual contém a indicação do número de postos de trabalho de que o órgão ou serviço carece para o desenvolvimento das respetivas atividades, caracterizadas em função:

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

2. Objetivo da Proposta

A presente informação visa submeter à apreciação e deliberação da Câmara Municipal a proposta de Mapa de Pessoal para o ano de 2026, refletindo:

- As necessidades permanentes identificadas nos serviços;
- Os ajustamentos decorrentes de reorganizações internas;
- A previsão de reforço de áreas críticas para a prossecução das atividades permanentes e temporárias do Município para o exercício de 2026.

3. Elementos Considerados na Elaboração do Mapa de Pessoal

Foram analisados:

- O levantamento de necessidades apresentado pelos serviços;
- O número de postos de trabalho ocupados, vagos, a criar e a extinguir;
- A avaliação das funções críticas e de continuidade;



MUNICÍPIO DO PORTO SANTO

d) As alterações decorrentes de mobilidade interna.

Importa ainda referir que, no universo dos postos de trabalho identificados como vagos no presente Mapa de Pessoal, uma parte corresponde a lugares de origem de trabalhadores que atualmente se encontram a exercer funções em regime de comissão de serviço ou em mobilidade intercarreiras. Nesses casos, os respetivos postos não podem ser considerados verdadeiramente disponíveis, uma vez que a sua afetação permanece associada ao vínculo de origem dos trabalhadores, devendo ser preservados para eventual regresso ou para ajustamentos decorrentes da cessação dos regimes de mobilidade ou de comissão de serviço.

Por outro lado, as restantes vagas constantes do Mapa de Pessoal refletem necessidades efetivas e atuais. Todavia, a sua ocupação será objeto de reavaliação no momento do respetivo recrutamento, de forma a garantir a plena adequação entre o perfil funcional requerido, a evolução das necessidades dos serviços e os constrangimentos orçamentais e legais então vigentes.

Este procedimento assegura que o Mapa de Pessoal mantém uma natureza previsional e dinâmica, ajustada ao ciclo de planeamento municipal e à gestão estratégica dos recursos humanos.

Tendo em consideração o exposto, submete-se o Mapa de Pessoal deste Município à apreciação do Órgão Executivo, propondo-se que delibere a sua aprovação para o ano de 2026, nos termos anteriormente referidos e conforme o documento anexo. Propõe-se ainda que o referido Mapa de Pessoal seja remetido à Assembleia Municipal, para efeitos de aprovação final, no âmbito das respetivas competências, nomeadamente ao abrigo do n.º 4 do artigo 29.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, na sua redação vigente.

Município do Porto Santo, 11 de dezembro de 2025

O Presidente da Câmara Municipal de Porto Santo


Nuno Filipe Melim Batista

Submetida à votação, esta proposta foi aprovada por unanimidade em reunião da Câmara Municipal realizada em 16/12/2025, com os votos favorecidos

do Presidente Nuno Batista e dos vereadores Pedro Freitas, Geaiana Joscari



MUNICÍPIO DO PORTO SANTO

78
4
André
R. N. A.
TC
A
A
Leandro
A
A
A

celos, Luís Bettencourt e Rui de
Sousa.

Esta deliberação foi aprovada em minuta, nos termos do disposto no artigo 57.º, n.º 3 da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, a fim de produzir efeitos imediatos.

A CÂMARA MUNICIPAL,

Luís Bettencourt
Sousa

Luís Bettencourt
Rui de Sousa



Câmara Municipal de Porto Santo
Mapa Pessoal 2026

[Handwritten signature]

Cargo, carreira ou categoria	Área Funcional Principal	Área de Formação Académica ou Profissional	Perfil de Competências Comportamentais		Postos de Trabalho						
			Competências transversais nucleares	Competências transversais funcionais	Ocupados	Vagos	Mobilidade	A criar	A extinguir	Total	
DIVISÃO ADMINISTRATIVA E DE RECURSOS HUMANOS											
Chefe de Divisão	Gestão de Recursos Humanos	Licenciatura ou grau académico superior em Direito, Gestão de RH, Gestão e Administração Pública; Gestão de Empresas ou outra considerada equiparada	Licenciatura ou grau académico superior	Orientação para o Serviço Público Orientação para os resultados	Gestão do Conhecimento Tomada de Decisão Coordenação de Equipas	Análise crítica e resolução de problemas Gestão do conhecimento Organização, planeamento e gestão de projetos	1				1
Técnico Superior	Recursos Humanos	Licenciatura ou grau académico superior	Licenciatura ou grau académico superior	Orientação para o Serviço Público Orientação para os resultados	Análise crítica e resolução de problemas Gestão do conhecimento Organização, planeamento e gestão de projetos	Análise crítica e resolução de problemas Gestão do conhecimento Organização, planeamento e gestão de projetos	1				1
	Direito										1
SECÇÃO ADMINISTRATIVA E DE RECURSOS HUMANOS											
Coordenador Técnico	Coordenação Administrativa RH	12.º ano de escolaridade ou curso que lhe seja equiparado	12.º ano de escolaridade ou curso que lhe seja equiparado	Orientação para o Serviço Público Orientação para os resultados	Organização, planeamento e gestão de projetos Orientação para a participação Coordenação de equipas	Organização, planeamento e gestão de projetos Orientação para a participação	2				2
Assistente técnico	Secretariado, Relações Públicas e Administrativo Geral	12.º ano de escolaridade ou curso que lhe seja equiparado	12.º ano de escolaridade ou curso que lhe seja equiparado	Orientação para o Serviço Público Orientação para os resultados	Análise crítica e resolução de problemas Organização, planeamento e gestão de projetos Orientação para a participação	Iniciativa Comunicação Orientação para a participação	6	2			8
Assistente Operacional	Serviços Gerais	Escolaridade Obrigatória	Escolaridade Obrigatória	Orientação para o Serviço Público Orientação para os resultados	Iniciativa Comunicação Orientação para a participação	Iniciativa Comunicação Orientação para a participação	7				7
DIVISÃO DE FINANÇAS, PATRIMÓNIO E APROVISIONAMENTO											
Subtotal											
							17	3	0	0	20
Chefe de Divisão	Gestão Financeira e Patrimonial e Aprovisionamento	Licenciatura ou grau académico superior em Contabilidade e Auditoria; Economia; Gestão ou outra considerada equiparada	Licenciatura ou grau académico superior em contratação pública	Orientação para o Serviço Público Orientação para os resultados	Gestão do Conhecimento Tomada de Decisão Coordenação de Equipas	Análise crítica e resolução de problemas Gestão do conhecimento Organização, planeamento e gestão de projetos	1				1
Técnico Superior	Contratação Pública	Licenciatura ou grau académico superior	Licenciatura ou grau académico superior	Orientação para o Serviço Público Orientação para os resultados	Análise crítica e resolução de problemas Gestão do conhecimento Organização, planeamento e gestão de projetos	Análise crítica e resolução de problemas Gestão do conhecimento Organização, planeamento e gestão de projetos	1				1
	Financiaria e Património										
Assistente técnico	Administrativa - património e aprovisionamento	Licenciatura ou grau académico superior	Licenciatura ou grau académico superior	Orientação para o Serviço Público Orientação para os resultados	Análise crítica e resolução de problemas Gestão do conhecimento Organização, planeamento e gestão de projetos	Análise crítica e resolução de problemas Gestão do conhecimento Organização, planeamento e gestão de projetos	1	1			2
SECÇÃO DE CONTABILIDADE E APROVISIONAMENTO											

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

Handwritten signatures and initials at the top of the page.

Cargo, carreira ou categoria	Área Funcional Principal	Área de Formação Académica ou Profissional:	Perfil de Competências Comportamentais		Postos de Trabalho					
			Competências transversais nucleares	Competências transversais funcionais	Ocupados	Vagos	Mobilidade	A criar	A extinguir	Total
Assistente Operacional	Porta Miras	Escolaridade Obrigatória	Orientação para o Serviço Público Orientação para os resultados	Iniciativa Orientação para a segurança Orientação para a participação	0					0
	Motorista de Pesados	Escolaridade Obrigatória e carta de condução de pesados			5					5
	Cantoneiro de Limpeza	Escolaridade Obrigatória			16					16
	Vigilante	Escolaridade Obrigatória			0					0
	Cantoneiro	Escolaridade Obrigatória	0					0		
	Jardineiro	Escolaridade Obrigatória	7					7		
	Pedreiro	Escolaridade Obrigatória	6					6		
	Coveiro	Escolaridade Obrigatória	1	1				2		
	Pintor	Escolaridade Obrigatória	3					3		
	Auxiliar de Armazém	Escolaridade Obrigatória	1					1		
	Condutor de máquinas pesadas e veículos especiais	Escolaridade Obrigatória e formação na área da condução especiais	2					2		
	Carpinteiro	Escolaridade Obrigatória	1					1		
	Eletricista	Escolaridade Obrigatória	1	1				2		
	Auxiliar de Serviços Gerais	Escolaridade Obrigatória	19	3				22		
	Apontador	Escolaridade Obrigatória						0		
	Canalizador	Escolaridade Obrigatória	1	1				2		
	Serralheiro Civil	Escolaridade Obrigatória	2					2		
Motorista de Ligeiros	Escolaridade Obrigatória	2					2			
Mecânico	Escolaridade Obrigatória	3					3			
SECÇÃO DE OBRAS E FISCALIZAÇÃO										
Coordenador Técnico	Coordenação Administrativa na área das obras e fiscalização	12.º ano de escolaridade ou curso que lhe seja equiparado	Orientação para o Serviço Público Orientação para os resultados	Organização, planeamento e gestão de projetos Orientação para a participação Coordenação de equipas	1					1
Assistente técnico	Administrativo na área das obras particulares	12.º ano de escolaridade ou curso que lhe seja equiparado	Orientação para o Serviço Público Orientação para os resultados	Análise crítica e resolução de problemas, Organização, planeamento e gestão de projetos Orientação para a participação		1				1
Assistente Operacional	Serviços Gerais	Escolaridade Obrigatória	Orientação para o Serviço Público Orientação para os resultados	Organização, planeamento e gestão de projetos Orientação para a participação	1					1
Especial de Fiscalização/Fiscal Coordenador	Coordenação dos trabalhos de Fiscalização	12.º ano de escolaridade ou curso que lhe seja equiparado	Orientação para o Serviço Público Orientação para os resultados	Análise crítica e resolução de problemas Gestão do conhecimento Organização, planeamento e gestão de projetos						0

Vertical handwritten notes and signatures on the right side of the page, including 'Pintor' and other illegible text.

Handwritten signatures and initials at the top of the page.

Cargo, carreira ou categoria	Área Funcional Principal	Área de Formação Académica ou Profissional:	Perfil de Competências Comportamentais		Postos de Trabalho						
			Competências transversais nucleares	Competências transversais funcionais	Ocupados	Vagos	Mobilidade	A criar	A extinguir	Total	
Especial de Fiscalização/Fiscal	Fiscalização	12.º ano de escolaridade ou curso que lhe seja equiparado	Orientação para o Serviço Público Orientação para os resultados	Iniciativa Organização, planeamento e gestão de projetos Orientação para a participação	2						2
Subtotal					85	10	1	1	1		96
NÚCLEO DE EDUCAÇÃO, AÇÃO SOCIAL, CULTURA, JUVENTUDE E DESPORTO											
Chefe de Unidade			Orientação para o Serviço Público Orientação para os resultados	Gestão do Conhecimento Tomada de Decisão Coordenação de Equipas	1						1
Técnico Superior	Ciências da Educação	Licenciatura ou grau académico superior	Orientação para o Serviço Público Orientação para os resultados	Análise crítica e resolução de problemas Gestão do conhecimento Organização, planeamento e gestão de projetos	1						1
	Assistente Social				1						1
	Educação				1						1
	Animador Sócio-Cultural				1						1
	Ciências da Comunicação				1						1
Técnico de Informática-Adjunto	Informática	11.º ano e curso complementar	Orientação para o Serviço Público Orientação para os resultados	Análise crítica e resolução de problemas Organização, planeamento e gestão de projetos Orientação para a participação	1					1	
Assistente técnico	Administrativo na área do Serviço Social	12.º ano de escolaridade ou curso que lhe seja equiparado	Orientação para o Serviço Público Orientação para os resultados	Análise crítica e resolução de problemas Organização, planeamento e gestão de projetos Orientação para a participação	2					2	
Assistente Operacional	Nadador-Salvador	Escolaridade Obrigatória e curso de nadador-salvador	Orientação para o Serviço Público Orientação para os resultados	Iniciativa Orientação para a segurança Orientação para a participação	1					1	
SECÇÃO DE CULTURA, JUVENTUDE E DESPORTO											
Coordenador Técnico	Coordenação da área da cultura, juventude e desporto	12.º ano de escolaridade ou curso que lhe seja equiparado	Orientação para o Serviço Público Orientação para os resultados	Organização, planeamento e gestão de projetos Orientação para a participação Coordenação de equipas							0
Assistente Técnico	Assistente na área de Multimédia	12.º ano de escolaridade ou curso que lhe seja equiparado	Orientação para o Serviço Público Orientação para os resultados	Análise crítica e resolução de problemas Organização, planeamento e gestão de projetos Orientação para a participação	1						1
	Fotógrafo	12.º ano de escolaridade ou curso que lhe seja equiparado			1					1	
	Administrativo na área do Património Imaterial	12.º ano de escolaridade ou curso que lhe seja equiparado			1					1	
	Serviços Gerais	12.º ano de escolaridade ou curso que lhe seja equiparado			2					2	
Subtotal					16	0	0	0	0		16
GABINETE DE APOIO À PRESIDÊNCIA											
Assistente Técnico	Administrativo Geral	12.º ano de escolaridade ou curso que lhe seja equiparado	Orientação para o Serviço Público Orientação para os resultados	Análise crítica e resolução de problemas Organização, planeamento e gestão de projetos Orientação para a participação	0						0
Subtotal					0	0	0	0	0		0
GABINETE MUNICIPAL DE VETERINÁRIA											

Handwritten signatures and initials on the right side of the page.

Eden *Conceição* *W.D.* *Alvarez*

Cargo, carreira ou categoria	Área Funcional Principal	Área de Formação Académica ou Profissional:	Perfil de Competências Comportamentais		Postos de Trabalho					
			Competências transversais nucleares	Competências transversais funcionais	Ocupados	Vagos	Mobilidade	A criar	A extinguir	Total
Técnico Superior	Veterinária	Licenciatura ou grau académico superior em Medicina Veterinária (CNAEF 0213 e inscrição na Ordem dos Médicos Veterinários) Direito (CNAEF 0421)	Orientação para o Serviço Público Orientação para os resultados	Análise crítica e resolução de problemas Gestão do conhecimento Organização, planeamento e gestão de projetos	0	0		1		1
Assistente Técnico	Administrativo Geral	12.º ano de escolaridade ou curso que lhe seja equiparado	Orientação para o Serviço Público Orientação para os resultados	Análise crítica e resolução de problemas Organização, planeamento e gestão de projetos Orientação para a participação	0					0
Subtotal					0	0	0	1	0	1
SERVIÇO MUNICIPAL DE PROTEÇÃO CIVIL										
Técnico Superior	Proteção Civil	Licenciatura ou grau académico superior	Orientação para o Serviço Público Orientação para os resultados	Análise crítica e resolução de problemas Gestão do conhecimento Organização, planeamento e gestão de projetos	1					1
Assistente Técnico	Administrativo Geral	12.º ano de escolaridade ou curso que lhe seja equiparado	Orientação para o Serviço Público Orientação para os resultados	Análise crítica e resolução de problemas Organização, planeamento e gestão de projetos Orientação para a participação						0
Subtotal					1	0	0	0	0	1
TURISMO - GAP										
Assistente Técnico	Turismo	12.º ano de escolaridade ou curso que lhe seja equiparado	Orientação para o Serviço Público Orientação para os resultados	Análise crítica e resolução de problemas Organização, planeamento e gestão de projetos Orientação para a participação	2					2
Subtotal										0
Subtotal					2	0	0	0	0	2
TOTAL GERAL					128	16	2	3	1	148

Handwritten signatures and marks on the right side of the page, including a large signature at the bottom right.