



PLANO DE ALTERAÇÕES AO MAPA DE PESSOAL

1. Objetivo do Plano

O presente plano visa proceder a alterações estruturais ao Mapa de Pessoal da Câmara Municipal de Alfândega da Fé, promovendo a criação, extinção e reconfiguração de postos de trabalho, por forma a assegurar a adequação entre as necessidades funcionais da organização e os recursos humanos disponíveis, em conformidade com as dinâmicas de mobilidade, concursos públicos e transições laborais.

2. Tipologias de Alterações Realizadas

As intervenções no mapa de pessoal estruturam-se nas seguintes categorias:

2.1. Criação de novos lugares:

- a) Em resultado de mobilidade interna (ex.: reconversão para coordenador técnico ou encarregado operacional);
- b) Por mobilidade externa para outras entidades (ex.: Autoridade Tributária);
- c) Para dar resposta à ocupação de lugares através de reserva de recrutamento resultante dos procedimentos:
 - i. OE202504/0968 – Apoio Administrativo;
 - ii. OE202412/0774 – Equipamentos e Oficinas;
 - iii. OE202412/0777 – Setor do Desporto;
 - iv. OE202412/0779 – Espaços Verdes;
 - v. OE202412/0783 – Secção da Educação;
- d) Para consolidar lugares já providos ou assegurar transições como pré-reformas;
- e) Para reforçar áreas críticas como:
 - i. Educação (DECAJ),
 - ii. Apoio Administrativo (DUT),
 - iii. Equipamentos e Oficinas (DOP),
 - iv. Espaços Verdes e Água/Saneamento (DASU),
 - v. Aprovisionamento e Património (DF),
 - vi. Expediente Geral (DJARH),
 - vii. Desporto (DECAJ),
 - viii. Planeamento e Candidaturas (DOP),
 - ix. Setor Económico-Financeiro (DF).

2.2. Extinção de lugares:

- a) Na sequência da criação de novos lugares e respetivo provimento, com eliminação das posições anteriores;
- b) Por cessação definitiva da relação jurídica de emprego, por falecimento;
- c) Por substituição de lugares providos por novos postos adaptados à categoria/carreira funcional (ex.: assistente técnico para coordenador técnico).

2.3. Criação de lugares cativos (mobilidade ainda não consolidada):

- a) Destinados a acolher trabalhadores colocados em mobilidade, até à respetiva consolidação definitiva.

3. Estrutura Orgânica e Áreas Abrangidas

O plano incide sobre os seguintes serviços municipais e respetivas áreas:

- a) **DECAJ** – Divisão Económica, Cidadania, Animação e Juventude
 - i. Setor do Desporto;
 - ii. Secção da Educação;
- b) **DUT** – Divisão de Urbanismo e Território
 - i. Secção de Apoio Administrativo;
- c) **DOP** – Divisão de Obras e Planeamento
 - i. Setor de Armazém, Equipamentos e Oficinas;

- ii. Setor de Planeamento e Candidaturas;
- d) **DASU** – Divisão de Ambiente e Serviços Urbanos
 - i. Setores de Água e Saneamento;
 - ii. Setor de Espaços Verdes;
- e) **DF** – Divisão Financeira
 - i. Setor Económico-Financeiro;
 - ii. Secção de Aprovisionamento, Contratualização e Património;
- f) **DJARH** – Divisão Jurídica, Administrativa e de Recursos Humanos
 - i. Secção de Expediente Geral.

As carreiras abrangidas incluem:

- a) Assistente Operacional (AO);
- b) Assistente Técnico (AT);
- c) Coordenador Técnico (CT);
- d) Encarregado Operacional (EO);
- e) Técnico Superior (TS).

4. Fundamentos das Ações Propostas

O plano encontra respaldo em fundamentos concretos e objetivos, nomeadamente:

- a) Concursos públicos de recrutamento acima identificados.
- b) Mobilidade intercategorias, com criação de lugares cativos;
- c) Gestão de transições, como:
 - i. Pré-reforma;
 - ii. Falecimento de trabalhador;
- d) Promoção da eficiência na alocação de recursos humanos, com extinção de lugares desnecessários ou redundantes;
- e) Adequação à formação e experiência profissional dos trabalhadores, assegurando coerência com a missão das unidades orgânicas.

5. Impacto Global

- a) **Lugares a Criar:** novos postos de trabalho, maioritariamente nas áreas operacionais (AO), administrativos (AT), técnicos superiores (TS) e posições cativas.
- b) **Lugares a Extinguir:** lugares substituídos por novos, eliminados após provimento, ou cessados por motivos acima identificados.
- c) **Equilíbrio global:** mantém-se uma estrutura equilibrada, com transições justificadas e sempre acompanhadas de providências compensatórias ou substitutivas.

6. Conclusão

O plano representa um exercício de **gestão estratégica e transparente dos recursos humanos**, assente nos princípios da legalidade, eficiência, funcionalidade e valorização dos trabalhadores. Reflete uma **política de recursos humanos proativa**, sustentada por instrumentos legais e administrativos devidamente fundamentados, promovendo a qualidade dos serviços prestados à população e a estabilidade dos serviços municipais.

Município de Alfândega da Fé, 12 de setembro de 2025

Divisão Jurídica, Administrativa e de Recursos Humanos

Secção de Recursos Humanos e Formação

mfranco