



APRESENTAÇÃO

Dando cumprimento a um dos objetivos da “Carta de Missão” da Divisão Administrativa e Financeira, o Serviço de Recursos Humanos promove a publicação da terceira Newsletter, ferramenta que pretende dar continuidade à comunicação interna, informando os trabalhadores sobre áreas como formação, férias, direitos e obrigações, bem como outra considerada relevante.

Pontos de interesse especiais:

- * Formação
- * Horários de Trabalho
- * FAQ’S
- * Ausências ao Serviços— Faltas
- * Movimentos de Recursos Humanos
- * Sabia Que...

“Ninguém é tão ignorante que não tenha algo a ensinar. Ninguém é tão sábio que não tenha algo a aprender.”

Blaise Pascal

FORMAÇÃO

Para o próximo trimestre, estão previstas as seguintes ações de formação promovidas pelo IGAP:*

- CCP Revista: o Regime de Contratos de Empreitadas de Obras Públicas - 2ª ED, 17 e 18 de maio

- Informação e Comunicação nos Mass Media: comunicar projetos com eficácia, 21 de maio

- Lei das Precedências do Protocolo do Estado Português - Lei 40/2006: análise e aplicação nas cerimónias e eventos, 23 de maio

- Uma Abordagem Prática ao RGPD - A perspectiva do Responsável pelo Tratamento dos Dados, 30 de maio

- A Norma de Controlo Interno no quadro do SNC-AP, 4 e 5 de junho

- O Sistema de Controlo Interno nas FREGUESIAS, 6 e 7 de junho

- Seminário - ALTERAÇÃO à LEI DAS FINANÇAS LOCAIS, 7 de junho

- CONTRATAÇÃO PÚBLICA: o que não pode deixar de saber!, 8 e 9 de junho

- Financiamento, Organização e Montagem de Candidaturas a Fundos Comunitários - PORTUGAL 2020, 11 a 13 de junho

- SEGURANÇA EM ESPAÇOS DE JOGOS E DE RECREIO - Enquadramento Legal e Critérios de Inspeção, 11 e 12 de junho

- Trabalho Extraordinário ou Suplementar e Assiduidade e Pontualidade, face ao regime de horários na AP - ATUALIZADO, 13 e 14 de junho

- Novo Regulamento Geral de Proteção de Dados - REGULAMENTO (UE) 2016/679 - 5ª Ed, 15 e 18 de junho

- A Aplicação do Código do Procedimento Administrativo, 18 e 19 de junho

- Gestão de Projetos na Administração Pública, 19 a 21 de junho

- A Parentalidade: Regimes Público e Privado - ATUALIZADO, 20 de junho

- Inventariação e Avaliação do Património Imobiliário no Âmbito da Implementação do SNC-AP - 2ª Ed, 20 e 21 de junho

- Acessibilidade, Segurança Pedonal e Acalmia de Tráfego - Ed Porto, 25 e 26 de junho

- Análise e Avaliação de Propostas em Procedimentos de Contratação Pública, 26 e 27 de junho

- O Regime de Horários de Trabalho na Administração Pública - ATUALIZADO, 27 e 28 de junho

- Riscos da Contratação Pública nos Financiamentos Comunitários, 28 e 29 de junho

*dados a 31 de março de 2018



DR

HORÁRIOS DE TRABALHO



DR

» Noção

Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário ou dos respetivos limites, bem como dos intervalos de descanso

Competência

Compete ao dirigente máximo dos serviços fixar os períodos de funcionamento e atendimento dos serviços, assegurando a sua compatibilidade com a existência de diversos regimes de prestação de trabalho, por forma a garantir o regular cumprimento das missões que lhes estão cometidas. Esta

competência é precedida de consulta dos trabalhadores, através das suas organizações representativas

Registo

O cumprimento dos deveres de assiduidade e pontualidade, bem como do período normal de trabalho, deve ser verificado por sistemas de registo (automáticos, mecânicos ou de outra natureza)

Interrupções

O período normal de trabalho diário é interrompido por um intervalo de descanso de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, exceto em casos excecionais devidamente fundamentados, de modo que os trabalhadores não prestem mais do que cinco horas de trabalho consecutivo, salvo no caso de jornada contínua

Trabalhadores portadores de deficiência

Para os trabalhadores portadores de deficiência, pode ser fixado pelo respetivo dirigente máximo e a pedido do interessado, mais do que um intervalo de

repouso e com duração diferente da prevista no número anterior, mas sem exceder no total o limite nele estabelecido

Modalidades de horário de trabalho

Em função da natureza das suas atividades, os serviços podem adotar, relativamente aos trabalhadores, as seguintes modalidades de horário:

- » Horários rígidos
- » Horários flexíveis
- » Horários desfasados
- » Horários de trabalho por turnos
- » Horários específicos
- » Jornada contínua
- » Meia jornada
- » Não sujeição a horário de trabalho
- » Isenção de horário de trabalho

Legislação: Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LTFP) - Artigos 111.º a 119.º

* Fonte: DGAEP



DR

FAQ'S

JUNTA MÉDICA DA ADSE

Em que situações há lugar à intervenção da junta médica da ADSE?



A junta médica da ADSE intervém quando o trabalhador integrado no regime de proteção social convergente falte por doença durante 60 dias consecutivos e pode ser chamada, ainda, a intervir quando aquele:

- indicie comportamento fraudulento em matéria de faltas por doença;
- indicie perturbação psíquica comprometedor do normal desempenho das suas funções.

Salienta-se, ainda, que se considera que o internamento suspende a contagem dos 60 dias, recomeçando a contagem dos 60 dias a partir da data da alta. (Artigos 23.º e 26.º da LTFP).

O trabalhador, integrado no regime de proteção social convergente, declarado apto pela junta médica da ADSE que falte, sem ter mais de 30 dias seguidos de serviço, pode ser automaticamente considerado em licença de longa duração?

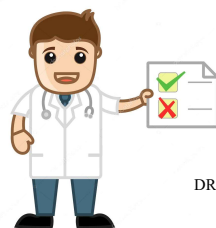
De acordo com o disposto no n.º 2 do

artigo 29.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e no artigo 6.º do Decreto Regulamentar n.º 41/90, de 29 de novembro, cabe à junta médica da ADSE declarar se, em determinado momento, o trabalhador se encontra ou não apto a retomar funções.

No caso de a junta deliberar pela aptidão para regressar ao serviço, podem ocorrer duas situações, em alternativa:

- Se o trabalhador retomou funções e voltou a adoecer, pode justificar as faltas por doença mediante documento comprovativo de doença,
- Se, na sequência de parecer da junta da ADSE a considerá-lo apto, o trabalhador continuar a faltar por doença sem ter regressado ao serviço, deve ser novamente solicitada a submissão a esta junta médica.

Pode o trabalhador, integrado no



regime de proteção social convergente, apresentar-se ao serviço antes da submissão à junta médica da ADSE?

Nos termos do n.º 1 do artigo 30.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, o

trabalhador que já tenha sido convocado para a junta médica da ADSE pode regressar ao serviço antes da submissão à junta, mediante a apresentação de documento no qual o médico atestante declare que o considera apto a retomar funções; o trabalhador continua, porém, obrigado a comparecer perante a junta médica, mesmo após ter retomado funções.

Como proceder quando um trabalhador, integrado no regime de proteção social convergente, seja declarado, pela junta médica da ADSE, incapaz para o exercício das suas funções, mas apto para o exercício de outras?

Se, até ao termo dos 18 meses de faltas por doença, previstos no artigo 25.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, a junta médica da ADSE declarar o trabalhador total e definitivamente incapacitado para o exercício das suas funções, mas apto para o exercício de outras, deve ser afeto a estas através de mobilidade interna - artigo 38.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho - faltas para reabilitação profissional.

No caso de esta afetação não ser possível deve o trabalhador candidatar-se a todos os procedimentos concursais para ocupação de postos

de trabalho previstos nos mapas de pessoal dos órgãos ou serviços, desde que observado o disposto no artigo 95.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, aplicável com as necessárias adaptações, bem como o direito de frequentar ações de formação para o efeito.

Caso, porém, a junta médica declare que a

inca-



pacidade para o exercício de funções é apenas parcial, devem ser-lhe atribuídos serviços moderados em conformidade com o disposto na alínea d) do n.º 2 do artigo 11.º do Decreto Regulamentar n.º 41/90, de 29 de novembro. Não se encontrando, no entanto, legalmente definido o conceito de serviços moderados, considera-se que deverão os serviços determinar, obedecendo aos princípios gerais consagrados no Código do Procedimento Administrativo, quais as funções que, em cada caso concreto, se ajustam ao tipo e grau de incapacidade declarada.

(Artigo 38.º da LTFP)

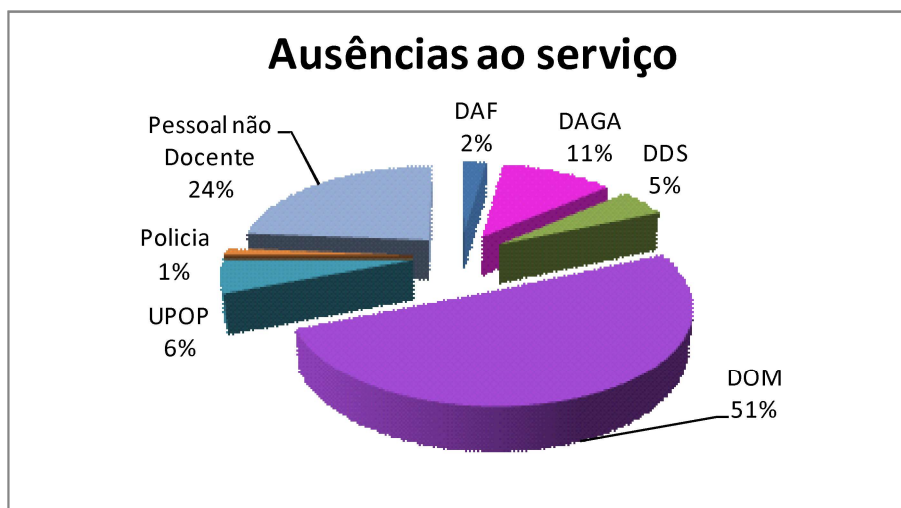
* Fonte:DGAEP



Câmara Municipal de Cabeceiras de Basto

AUSÊNCIAS AO SERVIÇO—FALTAS

No Município de Cabeceiras de Basto, foram registadas no período de 1 de janeiro a 31 de março de 2018, 2479,5 ausências ao serviço, conforme é representado no seguinte gráfico, em percentagem por Unidade Orgânica.



MOVIMENTOS DE RECURSOS HUMANOS

Informação sobre o movimento de recursos humanos registado trimestralmente

Entradas:

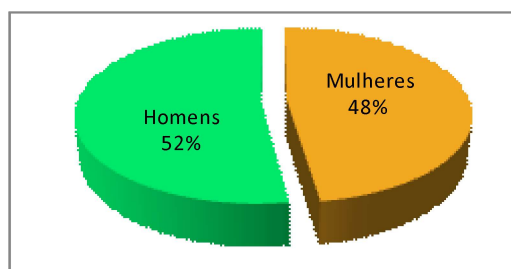
- » José Francisco de Sousa Ribeiro Alves
- » Vítor Manuel Teixeira Leite
- » Maria da Conceição Martins da Fonseca
- » Rui Joel de Magalhães Ribeiro
- » Duarte Manuel Gonçalves Pacheco

Saídas:

- » José Pereira Senra — Aposentação
- » António Fernandes Gonçalves — Aposentação
- » Alfredo Lages Dourado — Aposentação

Quantos somos?

Em 31 de março de 2018, trabalhavam no Município de Cabeceiras de Basto **268** trabalhadores com vínculo laboral.



SABIA QUE...

- Até 31 de março de 2018 ocorreram 2 acidentes de trabalho no nosso Município.

