

DAF—RECURSOS HUMANOS



Câmara Municipal de Cabeceiras de Basto

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 oitava 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
- * FAQ'S DE 2019
- * 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:*

-Elaboração de Informações e Pareceres nas Autarquias Locais, 18 e 19 de fevereiro;

-Processamento de Vencimentos e Ajudas de Custo - ATUALIZADO LOE 2019 - 2ª Ed, 20 a 22 de fevereiro;

-LOE 2019: o REGIME ESPECIAL das Aquisições de Serviços - Ed Adm. Central, 21 de fevereiro;

-Acessibilidade, Segurança Pedonal e Acalmia de Tráfego, 25 e 26 de fevereiro;

-Gestão Patrimonial na Administração Pública, 25 e 26 de fevereiro;

-A Aposentação pela CGA – ATUALIZADO, 27 e 28 de fevereiro;

-15ª alteração ao “RJUE” - DL 121/2018, 28.12 - Principais alterações, no exercício da atividade de Fiscalização Municipal de Operações Urbanísticas, 28 de fevereiro e 1 de março;

-Riscos da Contratação Pública em Financiamentos Comunitários, 1 de março;

-LOE 2019: o REGIME ESPECIAL das Aquisições de Serviços - 3ª Ed Adm. Local, 7 de março;

L-DE para 2019 - Impacto na GRH da Administração Pública - 3ª Ed, 8 de março;

-Gestão do Aprovisionamento - Compras, Stocks e Armazéns - 2ª Ed, 11 e 12 de março;

-Financiamento, Organização e Montagem de Candidaturas a Fundos Comunitários - PORTUGAL 2020, 12 a 14 de março;

-Documento Europeu Único de Contratação Pública (DEUCP): das noções ao preenchimento, 13 de março;

-Medidas de Modernização Administrativa e aplicação do Código do Procedimento Administrativo, 14 a 20 de março;

-Parentalidade: Regimes Público e Privado - ATUALIZADO, 15 de março

-A Titulação e o Registo Predial das Operações de Transformação do Solo Urbano e suas Vicissitudes, 18 e 19 de março;

-Sensibilização em Segurança contra Incêndio em Edifícios, 18 de março;

-O Controlo Interno na Administração Pública, 20 e 21 de março;

-Gestão da Formação - Planejar, Organizar e Avaliar Projetos de Formação, 20 a 22 de março;

-Implementação da Norma ISO 9001:2015 - Sistemas de Gestão da Qualidade na Administração Pública, 25 e 26 de março;

- LTFP: do Recrutamento à Aposentação na Administração Pública - ATUALIZADO, 27 a 29 de março;

- Marketing Digital - EMAIL Marketing, 28 de março;

*dados a 31 de dezembro de 2018



DR

FAQ'S ORÇAMENTO DE ESTADO 2019

DR

VALORIZAÇÕES REMUNERATÓRIAS

» Como se apuram os pontos detidos pelos trabalhadores para alteração obrigatória de posicionamento remuneratório nos termos do n.º 7 do artigo 157.º da LTFP?

O número de pontos detido pelos trabalhadores é o resultante da soma dos pontos apurados em 2018, e não utilizados para alteração de posicionamento remuneratório nesse ano, com os pontos correspondentes à avaliação de desempenho obtida no biénio de 2017/2018.

» Um trabalhador que tenha tido alteração obrigatória de posicionamento remuneratório em 2018, pode ter nova alteração de posicionamento remuneratório em 2019?

Sim, se a soma dos pontos não utilizados na alteração de posicionamento remuneratório de 2018 (pontos sobrantes) com os pontos correspondentes à avaliação do biénio 2017/2018 totalizar 10 pontos, ou se reunir o número de menções qualitativas exigidas para alteração gestonária, neste caso sujeita à dotação orçamental prevista para o respetivo universo.

» Os acréscimos remuneratórios a que o traba-

lhador tenha direito por força de alteração, obrigatória ou gestonária, do seu posicionamento remuneratório, progressão e mudanças de nível ou escalão, estão sujeitos a pagamento faseado?

Sim. O pagamento desses acréscimos remuneratórios, devidos por via de situações ocorridas em 2018, ou que ocorram em 2019, é processado de



ORÇAMENTO DO ESTADO 2019

acordo com o faseamento previsto para 2019 na LOE 2018:

- 50% dos acréscimos de janeiro a abril de 2019;
- 75% dos acréscimos de 1 de maio a 30 de novembro de 2019;
- 100% a partir de 1 de dezembro de 2019 (artigo 16.º, n.ºs 2 e 3).

» Trabalhadores que alterem o seu posicionamento remuneratório em 2019 podem ter prémio de desempenho?

Não. Os trabalhadores que alterem o seu posicionamento remuneratório em 2019 estão excluídos da

atribuição de prémios de desempenho.

» Em 2019 é estabelecida alguma preferência para atribuição de prémios de desempenho?

Sim. A atribuição de prémios de desempenho deve abranger preferencialmente os trabalhadores que não tenham tido alteração obrigatória de posicionamento remuneratório desde 1 de janeiro de 2018.

» Como se deve garantir a preferência, estabelecida no n.º 4 do artigo 16.º da LOE 2019, para atribuição de prémios de

desempenho?

Uma vez excluídos os trabalhadores que tenham tido alteração de posicionamento remuneratório em 2019, a preferência para atribuição de prémios de desempenho, deve ser garantida nos seguintes termos:

a) Dentro de cada um dos universos definidos para atribuição de prémios de desempenho deve ser constituído dois grupos, sendo o primeiro o dos trabalhadores que não alteraram o seu posicionamento remuneratório em 2018, e o segundo o dos trabalhadores que tenham alterado o seu posicionamento remuneratório em 2018.





b) A atribuição de prémios de desempenho só pode ser feita no segundo grupo depois de completada a atribuição de prémios dentro do primeiro grupo e se não tiver sido esgotado o montante da verba orçamentada e afeta ao universo em causa e apenas dentro do limite dessa verba remanescente.

» Qual o valor estabelecido para os prémios de desempenho a atribuir em 2019?

O valor dos prémios de desempenho a atribuir em 2019 é de 50% da remuneração base mensal do trabalhador.

QUAR – QUADRO DE AVALIAÇÃO E RESPONSABILIZAÇÃO

» I. Quais as especificidades na elaboração do QUAR para o ciclo de avaliação de 2019?

Todos os serviços têm de introduzir na dimensão eficiência um objetivo de operacionalização das alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório, progressões e mudanças de nível ou escala, nos seguintes termos:

▪ como meta, é obrigatoriamente estabelecido o

mês seguinte ao termo do processo de avaliação de desempenho, para 90% dos trabalhadores;

▪ como indicador de monitorização é obrigatoriamente fixada a data do processamento da valorização remuneratória;

▪ este objetivo, representa, no mínimo, 50% do eixo em que se insere, não podendo no QUAR ter um peso relativo inferior a 30%.

» 2. Quais as consequências do não cumprimento das especificidades exigidas para efeitos da elaboração do QUAR?

A não observância das especificidades exigidas, bem como o não cumprimento da meta, tem reflexos na avaliação de desempenho do serviço e dos dirigentes, particularmente para a ponderação da renovação das respetivas comissões de serviço.

PRESTAÇÕES FAMILIARES

» É estabelecida alguma melhoria no âmbito das prestações familiares do subsistema de proteção familiar do sistema de proteção social de cidadania?

Sim. A majoração do abono de família para crianças e jovens em função da idade do titular (criança ou jovem) é alargada da idade de 36 meses para os 6 anos de idade.

SEGURANÇA SOCIAL

» O novo regime de flexibilização da idade de acesso à pensão de velhice anunciado na LOE 2019 que prevê que seja eliminado o fator de sustentabilidade, abrangendo os trabalhadores que, ao completarem 60 anos de idade, tenham, pelo menos, 40 anos de carreira contributiva, aplica-se aos trabalhadores em funções públicas?

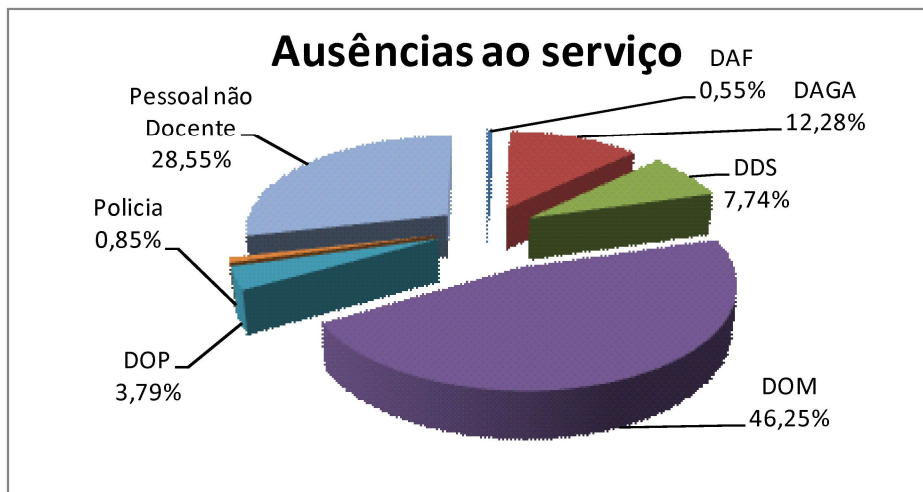
Sim. Esta medida especial de antecipação da idade normal de acesso à pensão de velhice, altera o regime jurídico de proteção nas eventualidades invalidez e velhice do regime geral de segurança social, previsto no Decreto-Lei n.º 187/2007, de 10 de maio e será também aplicado, com as devidas adaptações ao regime de proteção social convergente.

Os trabalhadores em funções públicas admitidos antes de 1 de janeiro de 2006 estão, na sua maioria, integrados no regime de proteção social convergente e os admitidos depois dessa data no regime geral de segurança social.

*Fonte: DGAEP

AUSÊNCIAS AO SERVIÇO—FALTAS

No Município de Cabeceiras de Basto, foram registadas no período de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2018, 9637 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:

Pedro Miguel Martins B. de Azevedo
 Lénia Marina Ramos Teixeira
 Carla Susana de Magalhães M. Raposo
 Ana Maria Teixeira Alves
 Maria Glória Silva Oliveira Gonçalves
 Paula Cristina Lopes Abreu
 Maria Cristina Teixeira da Mota
 José Fernando de Oliveira Carvalho
 Jorge Augusto Gonçalves Teixeira
 Maria Teresa de Oliveira Leite
 José Gonçalves Batista Martins
 Maria da Luz Gonçalves Rodrigues
 José Manuel de Magalhães Sampaio
 Manuel de Carvalho Andrade

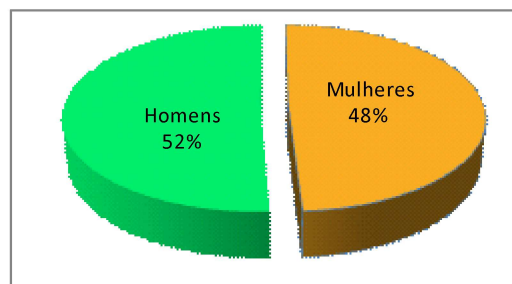
Maria da Glória Magalhães Teixeira
 Manuel da Cunha Campos
 José Manuel Mendes de Castro
 Fernando Constantino Martins Pereira
 Ana Sofia Leite de Castro

Saídas:

Domingos Gonçalves da Silva
 José Fernando Oliveira Silva
 Maria de Fátima Alves Magalhães
 Maria de Fátima Sousa D. Meireles

Quantos somos?

Em 31 de dezembro de 2018, trabalhavam no Município de Cabeceiras de Basto **309** trabalhadores com vínculo laboral.



SABIA QUE...

- Até 31 de dezembro de 2018 ocorreram 8 acidentes de trabalho no nosso Município.

