



Inscrição na ADSE de beneficiários titulares



Instituto Público de Gestão Participada

DR

Foi aberto um período excecional de inscrições na ADSE para os trabalhadores que tenham constituído novo vínculo de emprego público, no âmbito do programa de regularização extraordinária dos vínculos precários da Administração Pública (PREVPAP) ou em casos análogos e não tenham renunciado expressamente à sua inscrição como beneficiários da ADSE.

A inscrição deve ser requerida necessariamente até 31 de dezembro de 2020.

O modelo de requerimento encontra-se disponível na página da ADSE e será igualmente enviado às entidades empregadoras que o facultam aos interessados, acompanhado do correspondente boletim de inscrição.

Fonte: ADSE

_Editorial

Caros colegas,

Dando continuidade à publicação da newsletter de Recursos Humanos, procedemos ao lançamento da edição n.º 14, com o objetivo de levar ao conhecimento de todos algumas matérias relacionadas com esta área temática, designadamente as novidades do Orçamento de Estado para 2020.

Aproveitamos para solicitar, uma vez mais, que nos façam chegar sugestões ou contributos para enriquecermos este documento, utilizando para esse efeito o email: rh@cabeceirasdebasto.pt

Bom trabalho!

O Chefe de Divisão da DAF,
Ramiro Carvalho

Envie-nos as suas sugestões para rh@cabeceirasdebasto.pt



OE 2020—Disposições Gerais relativas à Administração Pública

1. Normal desenvolvimento das carreiras (artigo 17.º)

Como novidade é estabelecido que, a partir do ano de 2020, é retomado o normal desenvolvimento das carreiras, no que se refere a alterações de posicionamento remuneratório, progressões e mudanças de nível ou escalão, passando o pagamento dos acréscimos remuneratórios a que o trabalhador tenha direito a ser feito na sua totalidade.

Para tal, é previsto que os pontos ainda não utilizados, que o trabalhador tenha acumulado durante o período de proibição de valorizações remuneratórias, sejam considerados para futuro.



DR

2. Duração da mobilidade (artigo 18.º)

Mantém-se a regra de que as situações de mobilidade existentes à data de entrada em vigor do OE 2020 cujo limite de duração máxima ocorra durante o ano de 2020 e ainda aquelas cujo termo ocorre até à data da entrada em vigor da presente lei, podem, por acordo entre as partes, ser excecionalmente prorrogadas até 31 de dezembro de 2020.

Esta prorrogação é extensível aos acordos de cedência de interesse público previstos no artigo 243.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual), mas depende de parecer favorável, que nas autarquias locais é da competência do presidente do órgão executivo.

Os órgãos e serviços que beneficiem do disposto neste artigo devem definir as intenções de cessação de mobilidade ou de cedências de interesse público e comunicar as mesmas aos respetivos serviços de origem previamente à preparação da proposta de orçamento.

3. Remuneração na consolidação da mobilidade intercarreiras (artigo 19.º)

Para efeitos de aplicação do artigo 99.º-A da LTFP, nas situações de consolidação da mobilidade intercarreiras, na carreira geral de técnico superior e na carreira especial de inspeção, são aplicáveis as regras mínimas de posicionamento remuneratório resultante de procedimento concursal.

Contrariamente ao que se verificou em 2019, deixa de estar contemplada a possibilidade de nas situações de mobilidade na categoria em órgão ou serviço diferente, o trabalhador ser remunerado pela posição



OE 2020—Disposições Gerais relativas à Administração Pública

remuneratória imediatamente seguinte àquela em que se encontre posicionado.

4. Combate à precariedade (artigo 21.º)

Durante o ano de 2020, o Governo conclui o programa de regularização extraordinária de vínculos precários na Administração Pública (PREVPAP), sendo que aos procedimentos concursais previstos na Lei n.º 112/2017, de 29 de dezembro, são aplicáveis as regras de possibilidade de substituição da habilitação exigível fixadas nos n.ºs 2 a 4 do artigo 34.º da LTFP.

5. Promoção da segurança e saúde no trabalho (artigo 22.º)

Com o objetivo de promover a melhoria das condições de trabalho dos trabalhadores em funções públicas, o Governo, em articulação com as estruturas representativas dos trabalhadores, dinamiza a aplicação do regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho (Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na reação atual) nos órgãos e serviços da Administração Pública central, nomeadamente através do desenvolvimento de projetos e da partilha de boas práticas neste domínio.

6. Contratação de trabalhadores e suprimento das necessidades permanentes nos serviços públicos (artigo 23.º)

O Governo deve elaborar e divulgar uma previsão plurianual das entradas e saídas de trabalhadores na Administração Pública, realizadas com base nos dados recolhidos no âmbito do Sistema de Informação da Organização do Estado e programa as medidas necessárias ao suprimento das necessidades identificadas. Isto sem prejuízo de o Governo concluir o processo de constituição da bolsa de recrutamento de 1000 trabalhadores qualificados com formação superior para rejuvenescer e capacitar a Administração Pública, iniciado em 2019.

7. Incentivos à inovação na gestão pública (artigo 24.º)

Prevê-se a possibilidade de o Governo estabelecer por portaria, incentivos e outros mecanismos de estímulo de práticas inovadoras de gestão pública, quer na dimensão interna, de melhoria da eficiência, da qualidade na gestão, quer na dimensão externa, de maior eficácia e qualidade dos serviços públicos na resposta aos desafios da transição digital, da demografia, das desigualdades e da ação climática.

Estes sistemas de incentivos podem ser aplicados à administração local, mediante deliberação dos respetivos órgãos executivos.

8. Qualificação e capacitação dos trabalhadores (artigo 26.º)

O Governo aprofunda a implementação do Programa Qualifica AP, com o objetivo de dotar os trabalhadores da Administração Pública das qualificações e competências adequadas ao desenvolvimento dos seus percursos profissionais, em alinhamento com as necessidades dos serviços públicos, numa perspetiva de



OE 2020—Disposições Gerais relativas à Administração Pública

formação ao longo da vida e de promoção do acesso dos trabalhadores à qualificação escolar e profissional. De igual modo, deverá o Governo implementar programas de capacitação dos trabalhadores, incluindo os trabalhadores com funções dirigentes, tendo em vista o desenvolvimento das competências necessárias ao desempenho das funções atualmente exercidas, assim como os desafios do futuro do trabalho na Administração Pública.

9) Programas específicos de mobilidade e outros instrumentos de gestão (artigo 32.º)

No âmbito de programas específicos de mobilidade, fundados em razões de especial interesse público e autorizados pelos membros do Governo responsáveis pela área das finanças e pela área da modernização do Estado e da Administração Pública, sob proposta do membro do Governo responsável em razão da matéria, é aplicável o disposto no n.º 1 do artigo 153.º da LTFP, o que permite que o trabalhador possa ser remunerado pela posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que se encontra posicionado na categoria, ou em caso de inexistência desta, pelo nível remuneratório que suceda ao correspondente à sua posição na tabela remuneratória única. Esta mobilidade opera por decisão do órgão, ou serviço de destino com dispensa do acordo do órgão, ou serviço de origem, desde que exista a aceitação do trabalhador.

10) Prémios de desempenho (artigo 33.º)

No ano de 2020 podem ser atribuídos prémios de desempenho até ao montante legalmente estabelecido e o equivalente a até uma remuneração base mensal do trabalhador, dentro da dotação inicial aprovada para o efeito, sem prejuízo do disposto em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e no Decreto-Lei n.º 56/2019, de 26 de abril, diploma legal que reforça os poderes e incentivos aplicáveis à cobrança de dívida à segurança social. No setor público empresarial e nas entidades administrativas independentes são aplicáveis os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, os regulamentos internos e outros instrumentos legais ou contratuais vigentes ou, na sua falta, o disposto no decreto-lei de execução orçamental.

11) Contratos de aquisição de serviços para o exercício de funções públicas nas modalidades de tarefa e avença (n.ºs 7 e 8 do artigo 68.º).

A celebração, ou a renovação de contratos de aquisição de serviços para o exercício de funções públicas, na modalidade de tarefa ou de avença, por autarquias locais e entidades intermunicipais, independentemente da natureza da contraparte, carece de parecer prévio vinculativo do presidente do respetivo órgão executivo. Este parecer depende da verificação do carácter não subordinado da prestação de trabalho, para a qual se revele inconveniente o recurso a qualquer modalidade de vínculo de emprego público e da emissão de declaração de cabimento orçamental pelo órgão, serviço ou entidade requerente.

Fonte: CCDRn



FORMAÇÃO

Ações de Formação promovidas pelo IGAP:

1. Gestão de Horários de Trabalho na Administração Pública: o que mudou com a Pandemia? | ON-LINE, 2, 7, 9 e 10 de julho;
2. A Figura e as Funções do Gestor do Contrato: abordagem jurídica e apresentação de um caso concreto | ON-Line, 7 e 9 de julho;
3. RGPD: o Encarregado de Proteção Dados (DPO) na Administração Pública | ON-Line, 13 a 17 de julho;
4. Portal BASE – Gestão de Artigos e Faturas - Portaria 284/2019 | ON-Line - 2ª ED, 21 a 28 de julho;
5. Workshop: SIADAP em Tempo de Pandemia - reformulação e monitorização de objetivos | ON-Line, 11 de setembro;
6. O Regime das Execuções Fiscais nas Autarquias Locais | ON-Line;
7. O Reequilíbrio Financeiro dos Contratos Suspensos ou Modificados devido à Pandemia | ON-Line , 14 de setembro;
8. Portal BASE – Gestão de Artigos e Faturas - Portaria 284/2019 | ON-Line - 3ª ED, 14 e 15 de setembro;
9. Os Procedimentos de Ajuste Direto, Consulta Prévia e Concurso Público previstos no CCP, 17 e 18 de setembro;
10. A Tramitação do Procedimento Concursal Comum e o Código do Procedimento Administrativo | ON-Line, 18 a 24 de setembro;
11. A ISO 9001 e o Pensamento Baseado no Risco na Administração Pública | ON-Line, 21 a 30 de setembro;
12. Protocolo AVANÇADO na Gestão e Organização de Eventos, 24 e 25 de setembro;
13. SNC-AP – cadastro dos ativos fixos tangíveis, intangíveis e propriedades de investimento | ON-Line - 2ª Ed, 25 de setembro a 1 de outubro;
14. Segurança em Equipamentos Desportivos - Ed Porto, 28 e 29 de setembro;

**dados a 30 de junho de 2020*



FORMAÇÃO

ON-LINE

DR



Faltas por falecimento de familiar

Face à interpretação dada pela DGAEP - Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, ao modo de contagem das faltas por motivo de falecimento de familiar, bem como à possibilidade de adiamento ou suspensão do gozo das férias pelo mesmo motivo, importa uniformizar procedimentos.

Em matéria de faltas por motivo de falecimento do cônjuge, parentes ou afins é aplicável o disposto na alínea b) do n.º 2 do artigo 134.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o artigo 251.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação.

Assim, os trabalhadores por motivo de falecimento de familiar, poderão faltar de acordo com as seguintes orientações:

1. A partir de quando deve contar-se o período de faltas por falecimento de familiar?

Na falta de disposição legal que determine o dia em que se inicia a contagem das faltas por falecimento de familiar, estes serviços têm entendido que a mesma poderá iniciar-se no dia do óbito, do conhecimento deste, ou ainda no dia da cerimónia fúnebre, cabendo a escolha ao trabalhador. Caso no primeiro dia de falta não exista uma ausência correspondente ao período normal de trabalho diário, apenas deve considerar-se falta o período em que o trabalhador efetivamente se ausentou. Nessa situação o trabalhador mantém o direito a auferir o subsídio de refeição, desde que cumpra os requisitos constantes do n.º 1 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 57-B/84, de 20 de fevereiro.

2. Como se deve contar o período de faltas por falecimento de familiar?

O trabalhador tem direito a faltar justificadamente, por motivo de falecimento de familiar, por um período de dois ou cinco dias, consoante o grau de parentesco, contados apenas em dias em que o trabalhador está obrigado ao cumprimento do seu período normal de trabalho diário. Os dias de falta devem ser usufruídos de modo consecutivo.

Exemplo:

Um trabalhador que começa a faltar a uma quinta-feira por falecimento do pai (1.º grau – 5 dias de faltas justificadas), poderá faltar nesse mesmo dia, sexta-feira e segunda-feira, terça-feira e quarta-feira da semana seguinte, uma vez que no sábado e domingo não se encontra sujeito ao dever de assiduidade. Para este trabalhador o sábado e o domingo são dias de descanso.

3. O falecimento de familiar adia ou suspende o gozo de férias?

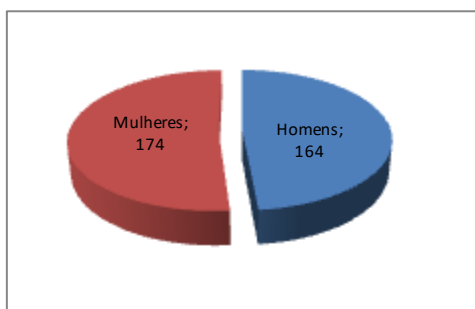
Sim.

As faltas motivadas por falecimento de familiar representam um motivo justificativo do não início ou da suspensão do período de férias, compreendido na previsão do n.º 1 do artigo 244.º do Código do Trabalho, devendo o trabalhador comunicar o acontecimento, com a brevidade possível, ao empregador público.

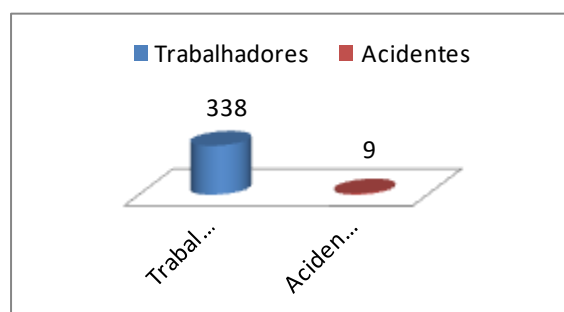


SABIA QUE...

1—Em 30/06/2020 trabalhavam no Município de Cabeceiras de Basto 338 trabalhadores com vínculo laboral.



2—Até 30/06/2020 ocorreram 9 acidentes de trabalho no nosso Município.



3—Informação sobre o movimento de Recursos Humanos registado trimestralmente:

ENTRADAS:

Assistentes Operacionais: 3

Assistentes Técnicos: 2

SAÍDAS:

Não se registaram saídas

4—Distribuição dos postos de trabalho a 30/06/2020:

Cargo/Carreira/Categoria	N.º de postos de trabalho	%
Dirigente	7	2,07%
Técnico superior	32	9,47%
Especialista de Informática	1	0,30%
Assistente Técnico	79	23,37%
Assistente Operacional	211	62,43%
Fiscais	3	0,89%
Polícia Municipal	5	1,48%
TOTAL	338	100%

5—Medicina no Trabalho:

Devido à situação epidemiológica provocada pelo COVID-19, no 2º trimestre de 2020 não se realizaram consultas de medicina no trabalho.

6—Despesas com Saúde:

As despesas com saúde dos trabalhadores do Município são suportadas pelo Orçamento Municipal, contrariamente às dos trabalhadores da Administração Central que são pagas pelo Orçamento do Estado. No Município da Cabeceiras de Basto, o custo destas despesas no 2º trimestre foi de 5.053,69€.