



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 sexta 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
- * Ausências ao Serviços— Faltas
- * Movimentos de Recursos Humanos
- * Sabia Que...

FORMAÇÃO

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

- Regime de Férias, Faltas e Licenças no âmbito da LTFP e Aplicação do Código do Trabalho, 2 a 4 de julho

- CONFERÊNCIA - O Combate ao Conluio na Contratação Pública: Eficiência, Prevenção e Sanção - 2ª ed, 5 de julho

- Especialização PRÁTICA em Compras Públicas - 2ª Ed, 5 de julho

- O Código dos Contratos Públicos - REVISTO - 4ª Ed - PORTO, 17 e 18 de setembro

- Novo Regulamento Geral de Proteção de Dados - REGULAMENTO (UE) 2016/679 - 5ª Ed 17 e 18 de setembro

- Os Incentivos e as Receitas Fiscais na Administração Local, 20 e 21 de setembro

- Medidas de Reposição da Legalidade Urbanística, 24 e 25 de setembro

- Novo RGPD - Introdução à Função do EPD (DPD), 24 e 25 de setembro

- Novo RGPD - Introdução à Função do EPD (DPD), 24 e 25 de setembro



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

Blaise Pascal

*dados a 30 de junho de 2018



FAQ'S



MOBILIDADE

» O que é a mobilidade?

A mobilidade consubstancia uma modificação transitória da situação funcional do/a trabalhador/a, dentro do mesmo órgão ou serviço, ou entre órgãos ou serviços diferentes, fundada em razões de interesse público, tendo em vista o aumento da eficácia dos serviços através do aproveitamento racional e da valorização dos recursos humanos da Administração Pública.

» Quais os tipos de mobilidade?

Mobilidade na categoria, para o exercício de funções inerentes à categoria de que o/a trabalhador/a é titular, na mesma atividade ou em diferente atividade para que detenha habilitação adequada; Mobilidade intercarreiras, para o exercício de funções inerentes a carreira cujo grau de complexidade é igual, superior ou inferior à carreira na qual o/a trabalhador/a está inserido/a; Mobilidade intercategorias, para o exercício de funções inerentes a categoria superior ou inferior da carreira de que o/a trabalhador/a é titular.

» Na mobilidade intercarreiras ou intercategorias é exigível que o trabalhador seja titular das habilitações adequadas?

Sim. A mobilidade intercarreiras/categorias depende da titularidade de habilitação adequada do trabalhador e não pode modificar substancialmente a sua posição.

» A mobilidade exige algum tipo de publicitação?

Sim, quando se trate de mobilidade entre serviços. Para a sua constituição, deve o serviço de destino interessado publicitar a oferta e modalidade de mobilidade pretendida na Bolsa de Emprego Público (BEP), bem como na respetiva página eletrónica, com ligação à correspondente publicitação na BEP. A consolidação carece de publicitação em Diário da República, porque implica uma mudança definitiva de órgão ou serviço.

» Qual a duração da mobilidade?

Em regra, a mobilidade terá a duração acordada pelas partes, com o limite de duração máxima de 18 meses.

» Em que circunstâncias o limite de duração máxima da mobilidade pode ser ultrapassado?

O prazo de 18 meses pode ser prorrogado por um período máximo de seis meses quando esteja a decorrer procedimento concursal que vise o recrutamento de trabalhador para o posto de trabalho preenchido com a mobilidade. (artigo 97.º da LTFP). Também as sucessivas Leis de Orçamento de Estado têm vindo a possibilitar a prorrogação da mobilidade para além do seu limite máximo. (artigo 26.º da LOE 2018)

» É possível fazer cessar a mobilidade antes de decorrido o período de duração acordado?

Sim, desde que exista acordo das partes que deram origem à mobilidade nesse sentido. Assentando a mobilidade num acordo tripartido (trabalhador/serviço de origem/serviço de destino) que carece, em princípio, de anuência expressa das partes, também para a cessação deverá ser exigido o acordo das partes que intervieram na sua constituição.

» **Pode o trabalhador em situação de mobilidade iniciar uma nova mobilidade no decurso da primeira?**

O trabalhador deverá cessar a mobilidade em que se encontra (precisando, para o efeito, do acordo das partes que lhe deram origem), com vista a operacionalizar uma nova mobilidade.

diferentes concretiza-se por decisão do dirigente máximo do serviço de destino, desde que reunidas cumulativamente as seguintes condições:

- Com o acordo do órgão ou serviço de origem do trabalhador, quando exigido para a constituição da situação de mobilidade;
- Quando a mobilidade tenha tido, pelo menos, a duração de seis meses ou a duração do período experimen-

detido na situação jurídico-funcional de origem.

» **As situações de mobilidade intercarreiras ou intercategorias podem ser objeto de consolidação?**

Sim. O artigo 270.º da LOE 2017 adita à LTFP um novo artigo (99.º-A), o qual prevê a possibilidade de consolidação das situações de mobilidade intercar-

reia da Administração Pública desde que reunidas, cumulativamente, as seguintes condições:

- Exista acordo do órgão ou do serviço de origem, quando exigido para a constituição da situação de mobilidade;
- Exista acordo do trabalhador;
- Exista posto de trabalho disponível;
- Quando a mobilidade tenha tido a duração do período experimental estabelecido para a carreira de destino;



» **Em que situação pode haver consolidação da mobilidade na categoria?**

Pode haver consolidação da mobilidade na categoria dentro do mesmo órgão ou serviço ou entre órgãos ou serviços diferentes, concretizando-se nos seguintes termos:

- A consolidação da mobilidade na categoria dentro do mesmo órgão ou serviço concretiza-se por acordo entre empregador e trabalhador;
- A consolidação da mobilidade na categoria entre órgãos ou serviços

tal exigido para a categoria, caso este seja superior;

- Com o acordo do trabalhador, quando este tenha sido exigido para a constituição da situação de mobilidade ou quando esta envolva alteração da atividade de origem;
- Quando seja ocupado posto de trabalho previsto previamente no mapa de pessoal. A consolidação da mobilidade não é precedida nem antecedida de período experimental. Na consolidação da mobilidade o posicionamento remuneratório é o

reias ou intercategorias dentro do mesmo órgão ou serviço ou entre órgãos ou serviços, respeitadas as condições nele previstas.

» **Em que situações pode ocorrer a consolidação da mobilidade intercarreiras ou intercategorias?**

A mobilidade intercarreiras ou intercategorias dentro do mesmo órgão ou serviço ou entre dois órgãos ou serviços, pode consolidar-se definitivamente mediante parecer prévio do membro do Governo responsável pela

e) Verificação dos requisitos especiais legalmente exigidos para o DR recrutamento (como, por exemplo, habilitações literárias mínimas, formação específica, conhecimentos ou experiência profissional).

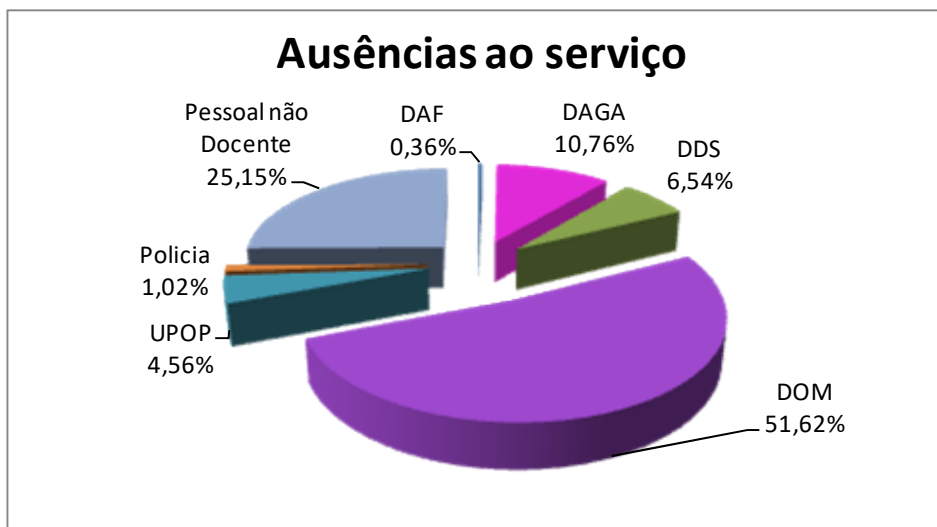
* Fonte: DGAEP



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 30 de junho de 2018, 5002 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:

Vera Filipa Batista Martins

Sérgio Mendes Pimenta

José Pedro Oliveira Henriques Costa

Maria Manuela Gonçalves Braz Martins

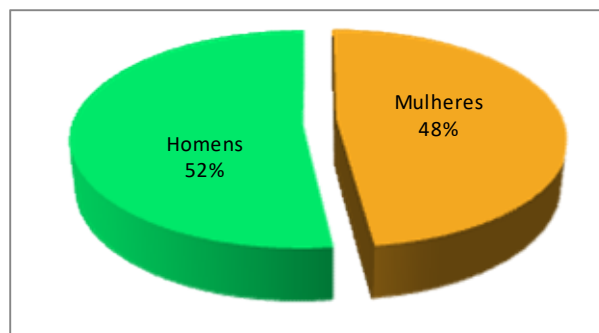
Maria Manuela Alves Gonçalves

Saídas:

Não se registaram saídas

Quantos somos?

Em 30 de junho de 2018, trabalhavam no Município de Cabeceiras de Basto **273** trabalhadores com vínculo laboral.



SABIA QUE...

- Até 30 de junho de 2018 ocorreram 4 acidentes de trabalho no nosso Município.

273 1,5%

