

## 6. RECURSOS HUMANOS DA AUTARQUIA

Com a definição dos objectivos estratégicos em função da Missão para o ano de 2008 e tendo em conta as inúmeras atribuições e competências adstritas aos Municípios, é relevante destacar o papel dos trabalhadores desta edilidade, que assenta em padrões de eficiência, eficácia e elevada responsabilidade, tendo em vista dar resposta aos desafios e problemas que se nos deparam no desenvolvimento da actividade autárquica

A política da gestão dos recursos humanos do Município, assenta em princípios de rigor e contenção, factores determinantes para que esta despesa se situe muito aquém dos limites gerais impostos às despesas com pessoal dos municípios e que se traduziu num acréscimo de apenas 3,63 % relativamente ao ano de 2007. É de salientar que o aumento registado resultou da actualização de vencimentos e outras despesas obrigatórias consagradas nesta rubrica orçamental e imposta por Lei, dos encargos decorrentes com a Segurança Social e com a Caixa Geral de Aposentações e ainda dos encargos com a assistência médica e medicamentosa dos funcionários e familiares com o pagamento obrigatório da facturação apresentada pela A.D.S.E.

Releva especificar que traçado um objectivo partilhado para todos os funcionários que conduzia a uma redução de despesas correntes, com comunicações (telefones e telemóveis); energia (edifícios municipais) e material de escritório, foi o mesmo atingido com um decréscimo de 3,47% em relação ao ano de 2007.

O Município de Bragança integra:

**QUADRO 31 – Mapa de Pessoal em exercício de funções  
Resumo**

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Executivo		4	4	4	4	4	4	4
Gabinete de Apoio Pessoal		3	4	3	3	3	4	4
<b>Pessoal do Quadro</b>	<b>372</b>	<b>362</b>	<b>361</b>	<b>354</b>	<b>354</b>	<b>358</b>	<b>357</b>	<b>366</b>
Dirigente		12	12	11	11	9	10	11
Chefia		11	14	13	13	13	12	12
Técnico Superior		14	14	14	19	21	23	24
Informática		1	3	3	3	4	4	4
Técnico		5	7	7	7	7	7	8
Técnico Profissional		21	21	21	21	26	26	27
Administrativo		47	42	41	44	44	45	44
Operário		111	109	109	106	103	101	96
Auxiliar		140	139	135	130	131	129	140
<b>Pessoal em qualquer outra situação</b>	<b>25</b>	<b>23</b>	<b>23</b>	<b>44</b>	<b>48</b>	<b>27</b>	<b>16</b>	<b>13</b>
Pessoal Contratado ao abrigo do Decreto-Lei n.º 427/89	22	17	13	25	34	16	9	6
Pessoal Eventual	2	2	1	1	1	1	1	1
Pessoal Contrato de Provisão	0	0	3	12	9	6	1	0
Pessoal Requisitado	1	2	4	4	3	3	4	4
Prestação de Serviços (Consultadoria)		2	2	2	1	1	1	2
<b>TOTAL</b>	<b>397</b>	<b>392</b>	<b>392</b>	<b>405</b>	<b>409</b>	<b>392</b>	<b>381</b>	<b>387</b>

Os dados constantes no Quadro n.º 31 mostram uma evolução das qualificações profissionais do pessoal do Município ao nível dos grupos profissionais Técnico Superior, Técnico e Técnico Profissional e um acréscimo significativo do grupo profissional Auxiliar.

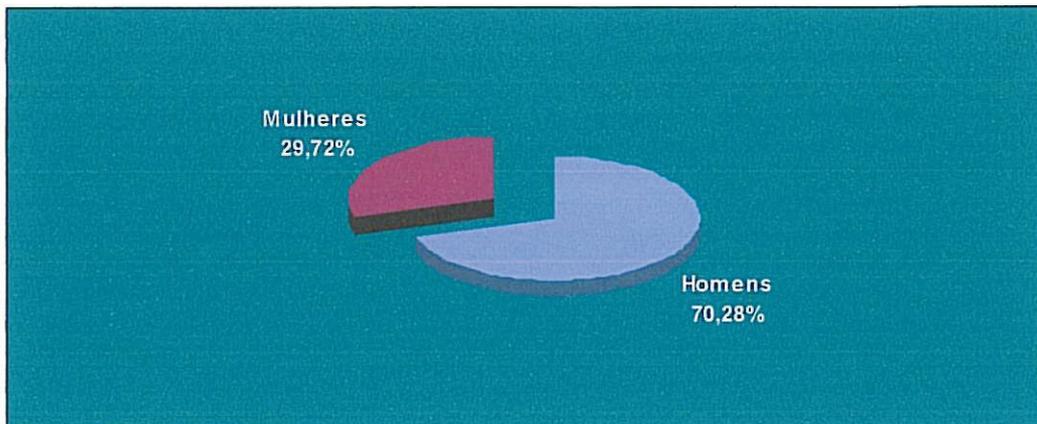
### QUADRO 32 – Contagem de Efectivos segundo o Grupo Profissional, Sexo e Relação Jurídica de Emprego

Dados reportados a 31 de Dezembro de 2008

Relação Jurídica	Sexo	Dirigente	Técnico Superior	Informática	Técnico	Técnico Profissional	Administrativo	Operário	Auxiliar	Outros Grupos	Total
<b>Total de Efectivos</b>	H	9	21	3	4	20	23	82	110	0	<b>272</b>
	M	8	9	1	6	8	34	15	34	0	<b>115</b>
	<b>T</b>	<b>17</b>	<b>30</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>28</b>	<b>57</b>	<b>97</b>	<b>144</b>	<b>0</b>	<b>387</b>
Nomeação	H	6	17	3	3	19	23	81	108	0	260
	M	5	7	1	5	8	33	15	32	0	106
	<b>T</b>	<b>11</b>	<b>24</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>27</b>	<b>56</b>	<b>96</b>	<b>140</b>	<b>0</b>	<b>366</b>
Contrato Administrativo de Provisamento	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	<b>T</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Contrato de Trabalho a Termo Certo	H	0	0	0	1	0	0	0	2	0	3
	M	0	1	0	0	0	0	0	2	0	3
	<b>T</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>6</b>
Prestação de Serviços	H	0	1	0	0	1	0	0	0	0	2
	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	<b>T</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
Requisição ou Destacamento	H	0	3	0	0	0	0	0	0	0	3
	M	2	1	0	1	0	1	0	0	0	5
	<b>T</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>8</b>
Outras Situações	H	3	0	0	0	0	0	1	0	0	4
	M	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	<b>T</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>

Analisado o Quadro 32 o dado relevante é que o número total de efectivos em função do sexo (Homens-272 e Mulheres-115) embora tenha vindo a decrescer, ainda representa um desnível significativo neste Município (**vd. Gráfico infra**), isto apesar das políticas e das medidas aplicadas nas entidades públicas e sempre respeitadas neste município, que visam combater as desigualdades de oportunidades entre homens e mulheres no nosso País. Importa referir que no ano de 2002 os elementos constantes no Relatório de Gestão e Prestação de Contas registavam que, apenas 25% dos efectivos pertenciam ao sexo feminino. No ano em análise o respectivo indicador corresponde a 30%.

**GRÁFICO XXI – Efectivos segundo o sexo**



**QUADRO 33 – Mapa dos lugares ocupados do pessoal Contratado**

NOS TERMOS DO DECRETO-LEI N.º 427/89, DE 7 DE DEZEMBRO

Resumo por Carreiras	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Técnicos Superiores	4	5	6	0	0	1
Técnicos	1	0	0	0	0	1
Técnicos Profissionais	1	2	1	0	0	0
Administrativos	3	0	0	0	0	0
Operário	0	1	0	0	0	0
Auxiliar	4	17	23	16	9	4
Ensino	0	0	4	0	0	0
<b>TOTAL....</b>	<b>13</b>	<b>25</b>	<b>34</b>	<b>16</b>	<b>9</b>	<b>6</b>

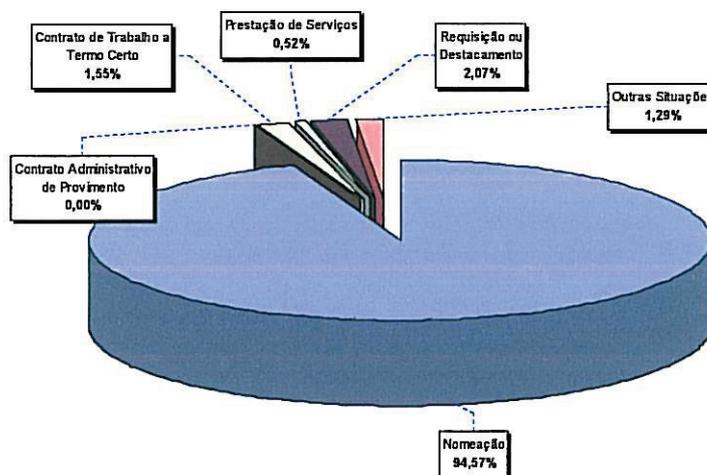
Os indicadores do Quadro 33 traduzem no período compreendido 2005-2008, um acentuado decréscimo nos lugares ocupados do pessoal contratado, o que reflecte uma não aposta na celebração de contratos precários, sendo a precariedade do emprego um factor de instabilidade social, que também se traduz negativamente na qualidade do serviço pois não estimula o desenvolvimento e rentabilização do *saber-fazer* dos trabalhadores.

**QUADRO 34 – Mapa dos lugares ocupados do Pessoal Eventual**

Dados reportados a 31 de Dezembro de 2008

Categoria	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Pintor	1	1	1	1	1	1	1	1
<b>TOTAL....</b>	<b>1</b>							

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page.

**GRÁFICO XXII – Efectivos segundo a relação jurídica de emprego**

Da análise ao Gráfico XXII resulta que a constituição da relação jurídica de emprego público neste Município faz-se com grande predomínio na modalidade de nomeação (93,57%), por contraposição às restantes situações aí vertidas, indicador que nos demonstra a aposta na estabilidade e segurança do emprego ao nível dos efectivos deste Município.

**QUADRO 35 – Número de promoções e ingressos no Quadro Privativo**

Dados reportados a 31 de Dezembro de 2008

<b>Categoria</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>
Progressões		60	88	79	34	0	2	0
Promoções	2	14	32	56	13	4	11	21
Ingressos	10	6	15	7	8	21	4	29
Reclassificação	46	16	0	2	1	1	0	13
Transferência	2	1	2	1	0	0	0	1
Requisição	1	2	2	0	0	3	3	1
<b>TOTAL.....</b>	<b>61</b>	<b>99</b>	<b>139</b>	<b>145</b>	<b>56</b>	<b>29</b>	<b>20</b>	<b>65</b>

Com a entrada em vigor a 01 de Janeiro de 2009, da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro – que estabelece os regimes de vinculação, de carreiras e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas, na sua plenitude, estabeleceram-se novas regras relativamente à progressão/promoção nas carreiras/categorias dos trabalhadores, que se consideram mais penalizadoras para estes.

Neste sentido, no ano de 2008, ainda ao abrigo do anterior regime jurídico, procedeu-se à abertura de 22 procedimentos concursais (concursos internos de acesso com dotação global e concursos internos de acesso limitado que envolveram 54 trabalhadores dos diferentes grupos profissionais: Operário; Técnico Profissional; Assistente Administrativo; Técnico e Técnico Superior, tendo em 2008, ocorrido a conclusão do processo de promoção, para 21 trabalhadores, transitando para o mês de Janeiro de 2009, a conclusão do processo de promoção para os restantes trabalhadores (33).

Da leitura do Quadro 35 extrai-se que o número de promoções (iniciadas e concluídas) em 2008 foram de 21, comparativamente superior ao ano de 2007 (11),

Estas promoções, incidiram preferencialmente e prioritariamente sobre o pessoal com índices remuneratórios mais baixos, tendo-se concretizado nos quadros profissionais: Operário; Técnico

Profissional; Técnico, como mecanismo de motivação para os trabalhadores e de melhoria das suas condições de vida.

O indicador de ingressos do número no Quadro Privativo deste Município, revela um acréscimo acentuado do ano de 2007 (4) para o ano de 2008 (29), o que reflecte a preocupação nesta edilidade na criação de emprego mais estável através do ingresso no quadro de pessoal do Município de novos colaboradores, proporcionando assim uma maior estabilidade e segurança ao nível do emprego.

Sobre o número de situações de reclassificação profissional (13), pretendeu-se suprir os desajustamentos profissionais e/ou funcionais dos trabalhadores, adequando o perfil dos mesmos às funções que efectivamente desempenham, nos grupos de pessoal Técnico Profissional; Auxiliar e Operário.

### QUADRO 36 – Formação de Pessoal – Acções de Formação e Cursos

Dados reportados a 31 de Dezembro de 2008

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Número de Funcionários	93	178	23	40	40	27	51	92
Importância Despendida	5.742,66 €	5.352,00 €	2.325,00 €	7.040,00 €	19.445,00 €	9.528,00 €	11.886,00 €	18.682,00 €

### QUADRO 37 – Participações em acções de formação

Dados reportados a 31 de Dezembro de 2008

Tipo de Acção	Sexo	Dirigente e Chefia	Técnico Superior	Informática	Técnico	Técnico Profissional	Administrativo	Operário	Auxiliar	Outros Grupos	Total
Número total das Participações	H	7	14	1	4	0	9	14	7	0	56
	M	9	6	0	4	2	8	7	0	0	36
	T	16	20	1	8	2	17	21	7	0	92
Acções do tipo interno	H	4	4	0	1	0	0	0	0	0	9
	M	5	0	0	1	0	3	0	0	0	9
	T	9	4	0	2	0	0	0	0	0	18
Acções do tipo externo	H	3	10	1	3	0	9	14	7	0	47
	M	4	6	0	3	2	5	7	0	0	27
	T	7	16	1	6	2	14	21	7	0	74
Número total de horas	H	184	292	30	63	0	127	292	176	0	1164
	M	220	119	0	56	14	133	126	0	0	668
	T	404	411	30	119	14	260	418	176	0	1832
Número de horas em Acções internas	H	112	112	0	28	0	0	0	0	0	252
	M	140	0	0	28	0	84	0	0	0	252
	T	252	112	0	56	0	84	0	0	0	504
Número de horas em Acções externas	H	72	180	30	35	0	127	292	176	0	912
	M	80	119	0	28	14	49	126	0	0	416
	T	152	299	30	63	14	176	418	176	0	1328

Da análise aos Quadros n.ºs 36 e 37 regista-se que no ano de 2008, houve uma variação muito positiva que se traduziu num acréscimo de 70% relativamente ao ano anterior, em número de trabalhadores que frequentaram cursos ou acções de formação. Esta entidade em colaboração com o Instituto de Gestão e

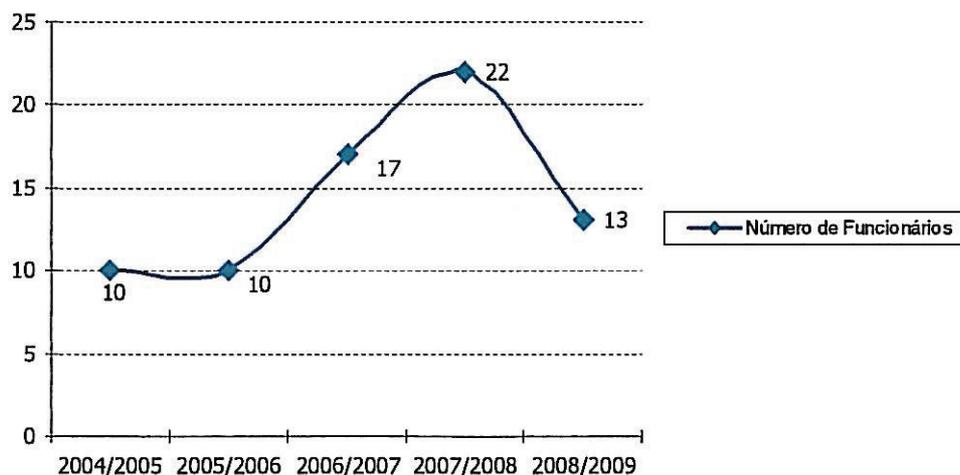
Administração Pública (IGAP), concretizou um programa formativo, realizado em instalações municipais, em condições preferenciais para os formandos e para o município que englobou várias categorias e carreiras profissionais, desde dirigentes e quadros superiores, técnicos, administrativos e operários e ainda abrangendo os estágios profissionais (PEPAL).

O programa de formação deu resposta a dois grandes objectivos: proporcionar uma aprendizagem actualizada, uma formação que se pretende continua e um complemento para as insuficiências habilitacionais adquiridas, visando o desenvolvimento intelectual, social e profissional e facultando a aquisição de competências exigidas destinadas a operários e respectivas chefias; e formação especializada vocacionada para o desenvolvimento de competências específicas, sobretudo decorrentes de profundas alterações legislativas.

Neste âmbito destacam-se as seguintes acções de formação: Noções Básicas sobre o Regime Jurídico de Pessoal; Liderança para Chefias Operárias e Código dos Contratos Públicos. Foram frequentadas ainda outras acções de formação consideradas de interesse relevante para os trabalhadores, desenvolvidas por outras entidades públicas, que têm por objectivo a sensibilização, actualização, especialização e preparação profissional dos funcionários da Administração Pública e Local.

Assim, foi considerada prioritária a qualificação do pessoal dirigente, não só pelo crescente grau de exigência funcional deste grupo de funcionários, como também pela articulação estreita com a promoção da liderança e da responsabilidade, pelo que quatro titulares de cargos de direcção intermédia iniciaram em Dezembro a frequência do Curso de Gestão Pública na Administração Local (GEPAL) dando assim cumprimento à exigência legal prevista para o exercício de funções dirigentes (Decreto-Lei n.º 93/2004, de 20 de Abril, com nova redacção dada pelo Decreto-lei n.º 104/2006, de 7 de Julho), aproveitando condições de frequência favoráveis decorrentes do Programa Operacional Potencial Humano (POPH).

**GRÁFICO XXIII – Número de funcionários com o Estatuto de Trabalhador Estudante**



Da análise ao Gráfico XXIII, constata-se que os dados comparativos de 2007/2008 (22) para 2008/2009 (13), assinalam um decréscimo na aquisição do estatuto do trabalhador estudante, pelos trabalhadores deste Município.

A tendência decrescente registada deve-se ao facto de uma grande parte dos trabalhadores estudantes deste município terem já adquirido e concluído os níveis de ensino a que se propuseram. Contudo, mantém-se o interesse por parte dos trabalhadores deste Município, em adquirir uma nova formação académica de qualquer nível de ensino oficial ou equivalente, utilizando as facilidades previstas no estatuto do trabalhador estudante, o que revela um crescente interesse em se valorizarem e na obtenção de novas competências, iniciativa que tem sido bem acolhida e até estimulada, por parte do executivo municipal, tendo em vista uma valorização pessoal e profissional, o que sem dúvida é um factor de desenvolvimento com reflexos muito positivos na resposta às solicitações dos cidadãos.

#### QUADRO 38 – Absentismo (n.º de dias)

<i>Categoria</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>	<i>2005</i>	<i>2006</i>	<i>2007</i>	<i>2008</i>
Masculino	4.665	4.483	6.765	6.009	5.481	5.491	5.432
Feminino	1.767	2.311	2.714	2.981	2.265	2.310	2.664
<b>TOTAL.....</b>	<b>6.432</b>	<b>6.794</b>	<b>9.479</b>	<b>8.990</b>	<b>7.746</b>	<b>7.801</b>	<b>8.096</b>

Para cálculo do absentismo referente ao ano de 2008, o número das faltas contabilizado (8.096), comparativamente com o ano de 2007 (7.801), registou um ligeiro acréscimo, onde foram incluídas todo o tipo de faltas à excepção das férias, nomeadamente: Casamento; maternidade e paternidade; nascimento; falecimento de familiar; doença; doença prolongada; assistência a familiares; trabalhador estudante; por conta do período de férias; faltas injustificadas, e por perda de vencimento.

Revela especificar que a doença prolongada (3.692 dias) se distribui por 33 trabalhadores, e que só 14 trabalhadores têm 3.486 dias de faltas por doença prolongada, o que representa 43% do total das faltas, essencialmente em resultado da morosidade na marcação das juntas médicas (ADSE e CGA) que para verificação das mesmas, demora em média 4/5 meses. Assim sendo, podemos considerar que a grande causa do absentismo, resulta na demora deste procedimento, tendo-se mesmo agravado em 2008.

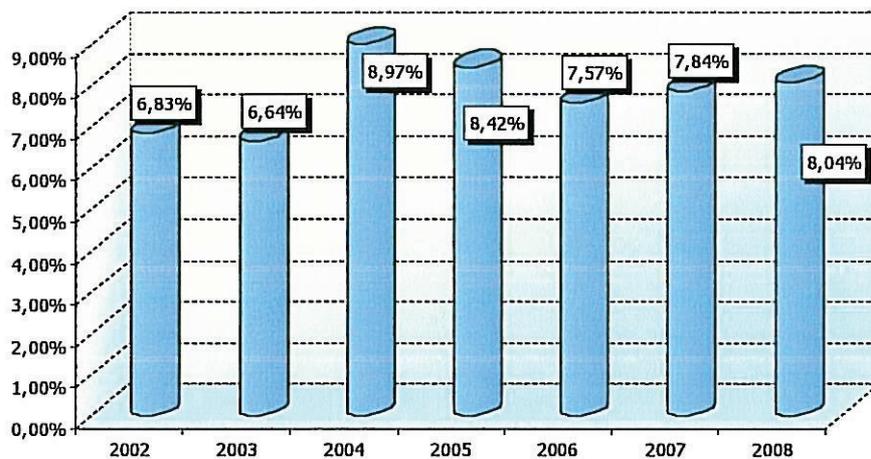
Quando um trabalhador atinge 60 dias consecutivos de faltas por doença, e não se encontra apto a regressar ao serviço, é obrigatoriamente sujeito à intervenção da Junta Médica da ADSE. Por sua vez, esta entidade pode solicitar a intervenção da Junta Médica da Caixa Geral de Aposentações para melhor avaliação. No período decorrente entre o sexagésimo primeiro dia de faltas consecutivas e a comunicação do resultado da Junta Médica da caixa Geral de Aposentações, o trabalhador fica impedido de se apresentar no local de trabalho independentemente do mesmo vir a ser considerado apto, ou não, pela Junta Médica da caixa Geral de Aposentações, para o desempenho de funções. A morosidade da marcação da Junta Médica da ADSE, a morosidade da marcação da Junta Médica da Caixa Geral de Aposentações, e a morosidade da comunicação do parecer desta última junta médica, determina que o trabalhador e a entidade permaneçam longos meses, desconhecendo o indeferimento ou não do processo, mas mantendo legalmente o trabalhador ausente do local de trabalho.

#### QUADRO 39 – Evolução percentual do Absentismo

2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
6,83%	6,64%	8,97%	8,42%	7,57%	7,84%	8,04%

Este rácio indica, para o ano de 2008, a percentagem de faltas, num total de 261 dias de trabalho/ano, relativamente a um total de 387 funcionários efectivos.

**GRÁFICO XXIV – Evolução percentual do Absentismo**



*[Handwritten signature]*  
Lu  
M  
M