

5. Recursos Humanos

5.1. Mapa de Pessoal

O Mapa de Pessoal do Município de Bragança, elaborado no âmbito do artigo 5.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, contempla, para o ano de 2014, as seguintes modalidades da relação jurídica de emprego público.

MODALIDADES DA RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO:

- **330** Postos de trabalho previstos e ocupados com relação jurídica de emprego público por Tempo Indeterminado;
- **10** Postos de trabalho previstos e ocupados em regime de Comissão de Serviço;
- **2** Postos de trabalho previstos e não ocupados em regime de Comissão de Serviço;
- **2** Postos de trabalho em regime de Requisição;
- **1** Posto de trabalho previsto e ocupado com relação jurídica de emprego público por Tempo Determinável (Termo Incerto);
- **1** Posto de trabalho previsto e ocupado com relação jurídica de emprego por Tempo Determinado (Termo Certo);
- **15** Postos de trabalho previstos e ocupados ao abrigo do acordo de cedência de interesse público;
- **24** Postos de trabalho a preencher com relação jurídica de emprego público por Tempo Indeterminado;
- **2** Postos de trabalho a preencher com relação jurídica de emprego público por Tempo Determinado – termo certo.

TOTAL DE TRABALHADORES: 359

Da análise ao Mapa de Pessoal para o ano de 2014, resulta que ao nível das diferentes modalidades da relação jurídica de emprego público prevêem-se 396 trabalhadores (comparativamente, o Mapa de Pessoal para o ano de 2013 contemplava 364 trabalhadores), o aumento traduz a inclusão dos trabalhadores na modalidade de acordo de cedência de interesse público (lugares já ocupados desde março e agosto de 2013) e, ao mesmo tempo, igual número de lugares a preencher com relação jurídica por tempo indeterminado, bem como a previsão de novos postos de trabalho para fazer face às saídas de trabalhadores que venham a ocorrer, quer pelo mecanismo da aposentação voluntária, quer pela aposentação por doença ou outra.

Handwritten signatures and initials:
H. H. H.
C. B. G. V. S.
A. B.
A. V.
A. V.

Outro dado que releva é o predomínio da relação jurídica de emprego de Contrato de Trabalho em Funções Públicas (CTFP) por tempo indeterminado (330 postos de trabalho previstos e ocupados), por contraposição às outras modalidades da relação jurídica de emprego público com um cariz de maior precariedade.

Por último, é ainda relevante mencionar que no decurso do ano de 2014, irá decorrer ao abrigo do estipulado no artigo 62.º da Lei n.º 50/2012, de 31 de agosto (aprova o regime jurídico da atividade empresarial local e das participações locais e revoga as Leis n.ºs 53-F/2006, de 29 de dezembro, e 55/2011, de 15 de novembro), o processo de liquidação das empresas que gerem o Mercado Municipal, a MMB-Mercado Municipal de Bragança, E.M., e o Matadouro Municipal, Terra Fria Carnes, Unipessoal, Lda, o que vai implicar a internalização das atividades das empresas municipais nos serviços do Município de Bragança.

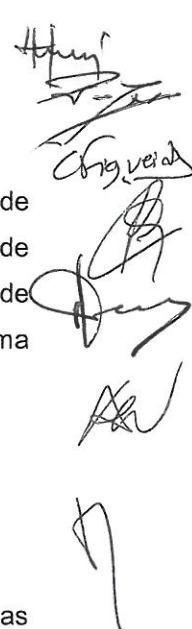
Com a definição das atividades a internalizar os atuais quadros, que são titulares de contrato de trabalho sem termo, foram cedidos ao Município de Bragança, através da celebração de um Acordo de Cedência de Interesse Público, na exata medida em que estes se encontrem afetos e sejam necessários ao cumprimento das atividades objeto da internalização.

Acresce ainda sublinhar que, de acordo com o previsto no n.º 7 do artigo 70.º da citada Lei n.º 50/2012, de 31 de agosto, os trabalhadores com relação jurídica de emprego por tempo indeterminado, que se encontrem na situação de cedência de interesse público, não são contabilizados para efeitos dos limites de contratação prevista na proposta de Lei do Orçamento do Estado.

5.2. Reorganização dos Serviços Municipais

Concluiu-se o processo de recrutamento de 10 dirigentes, com a tomada de posse a 25 de setembro de 2013, decorrente da aprovação da nova moldura organizacional do Município de acordo com o consagrado no Decreto-Lei n.º 305/2009, de 23 de outubro e Lei n.º 49/2013, de 29 de agosto, que consistiu no modelo de uma Estrutura Hierarquizada constituída por uma Estrutura Nuclear, composta da seguinte forma:

- 2 Unidades orgânicas nucleares, designadamente:
 - Departamento de Administração Geral e Financeira;
- Departamento de Serviços e Obras Municipais.
- 8 Unidades orgânicas flexíveis providas (6 Divisões municipais e 2 unidades orgânicas de 3.º grau) e ainda 1 Subunidade orgânica (Tesouraria).



5.3. Orçamentação e gestão de despesas com pessoal

O Decreto-Lei n.º 209/2009, de 03 de setembro, estabelece que os orçamentos dos Municípios preveem verbas destinadas a suportar as despesas com pessoal, i.é., os encargos com as remunerações dos trabalhadores que se devam manter em exercício de funções no órgão ou serviço.

O referido diploma, clarificou ainda que compete à Câmara Municipal, decidir sobre o montante máximo de cada um dos seguintes encargos: com o recrutamento de trabalhadores necessários à ocupação de postos de trabalho previstos, e não ocupados, nos mapas de pessoal aprovados; com as alterações do posicionamento remuneratório na categoria dos trabalhadores que se mantenham em exercício de funções e com a atribuição de prémios de desempenho dos trabalhadores do órgão ou serviço.

Nesta conformidade qualquer recrutamento a efetuar no ano de 2014, ficará condicionado à caracterização dos postos de trabalho necessários quer para a execução das atividades de natureza permanente dos serviços e que se opera com recurso à constituição de relações jurídicas de emprego público por tempo indeterminado, quer para a execução de atividades de natureza temporária e que se opera com recurso à constituição de relações jurídicas de emprego público por tempo determinado ou determinável, constantes no respetivo Mapa de Pessoal, documento que acompanha a proposta de Orçamento, a submeter à aprovação da Assembleia Municipal, sob proposta da Câmara Municipal.

5.3.1. Reforço/reajustamento funcional de Recursos Humanos

No âmbito do recrutamento de trabalhadores nas autarquias locais, a Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro – Orçamento do Estado para 2013, limitou a abertura dos procedimentos concursais com vista à constituição de relações jurídicas de emprego por tempo indeterminado, determinado ou determinável, para as carreiras gerais e carreiras subsistentes não revistas, à demonstração do cumprimento da medida de redução mínima de 2% de trabalhadores.

Nesta medida, no ano de 2013, foram concluídos os procedimentos concursais que se encetaram em 2012 para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado: 1 Técnico Superior, na área de Geografia e Planeamento Regional.

Handwritten signatures and initials:
Hufun
A. J. P.
O. Aguiar
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

No âmbito da reorganização dos serviços deste Município, foram concluídos os procedimentos concursais para 10 dirigentes, com tomada de posse a 25 de setembro de 2013, já referido.

QUADRO 15: Cessação da relação jurídica de emprego público

CARREIRA	CATEGORIA	SITUAÇÃO	VERIFICADAS
Assistente Operacional	Assistente Operacional - Tratorista	Aposentação	1
Assistente Operacional	Assistente Operacional - Auxiliar dos Serviços Gerais	Aposentação	2
Assistente Operacional	Assistente Operacional – Agente Único	Aposentação	1
Assistente Operacional	Assistente Operacional – Auxiliar Administrativo	Aposentação	1
Assistente Operacional	Assistente Operacional – Cantoneira de limpeza	Aposentação	1
Assistente Operacional	Assistente Operacional – Jardineira	Aposentação	1
Assistente Técnico	Coordenadora Técnica	Aposentação	1
Técnico Superior	Técnico Superior – Geógrafo	Cessação do CTFP a termo incerto	1
Assistente Operacional	Assistente Operacional – Coveiro	Denúncia do CTFP, por Tempo Indeterminado	1
Assistente Operacional	Assistente Operacional – Porta Miras	Exoneração	1
Assistente Operacional	Assistente Operacional – Operador de Reprografia	Falecimento	1
Assistente Operacional	Assistente Operacional – Asfaltador	Falecimento	1
TOTAL			13

Os dados do Quadro 15 assinalam que no ano de 2013 ocorreu a desvinculação definitiva ao serviço de 13 trabalhadores, nas carreiras/categorias de Assistente Operacional, Coordenador Técnico e Técnico Superior.

5.3.2. Recrutamento excecional de trabalhadores

O Mapa de Pessoal para o ano de 2013 contemplou a criação de 1 Posto de trabalho da carreira/categoria de Técnico Superior - Área de Geografia e Planeamento Regional para a Divisão de Planeamento, Infraestruturas e Urbanismo, considerando que o Município de Bragança à data de 30 de setembro de 2012, cumpriu com o objetivo de redução de trabalhadores (tendo ocorrido pelo mecanismo da aposentação voluntária e aposentação por doença dos seus trabalhadores).

Para o ano de 2013, o Mapa de Pessoal contemplou ainda a criação de 1 Posto de trabalho da carreira/categoria de Assistente Operacional – Área de Operador de Máquinas e Veículos Especiais para o Departamento de Obras e Urbanismo – Divisão de Equipamento (posto de trabalho já previsto no Mapa de Pessoal para o ano de 2012) e a criação de 1 Posto de trabalho da carreira/categoria de Técnico Superior - Área de Comunicação Social (saída do trabalhador por cessação do CTFP, por tempo indeterminado para o mapa de pessoal de outra entidade, através de concurso público), cujos recrutamentos com o recurso à constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, estarão condicionados à aplicação do disposto em sede da Lei do Orçamento de Estado para o ano de 2014.

QUADRO 16: Procedimentos concursais

CARREIRA	CATEGORIA	ÁREA DE FORMAÇÃO ACADÉMICA/OU PROFISSIONAL	MODALIDADES	POSTOS TRABALHO
Técnico Superior	Técnico Superior	Área de Geografia e Planeamento Regional	Por Tempo Indeterminado	1
Assistente Operacional	Assistente Operacional	Área de Operador de Máquinas e Veículos Especiais	Por Tempo Indeterminado	1
Técnico Superior	Técnico Superior	Área de Comunicação Social	Por Tempo Indeterminado	1
TOTAL				3

Os indicadores do Quadro 16 traduzem que a ocupação dos postos de trabalho faz-se com a constituição de uma relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado.

5.3.3. Aposentação

Os dados do Quadro 17 refletem que se encontram a aguardar 10 processos, por aposentação voluntária/antecipada, nas carreiras de Fiscal Municipal, Assistente Operacional e Técnico Superior.

A aposentação pode ainda ocorrer por incapacidade absoluta e permanente para qualquer profissão ou trabalho.

Handwritten signatures and initials:
 H. H. H.
 C. G. und
 A. J.
 A. J.
 A. J.

QUADRO 17: Trabalhadores com pedidos de aposentação voluntária/antecipada

CARREIRA	CATEGORIA	TOTAL
Técnico Superior	Técnico Superior – Engenheiro Civil	1
Técnico Superior	Técnico Superior – Biblioteca, Arquivo e Documentação	1
Fiscal Municipal	Fiscal Municipal	1
Assistente Operacional	Assistente Operacional – Jardineiro	1
Assistente Operacional	Assistente Operacional – Motorista	1
Assistente Operacional	Encarregado Operário	2
Assistente Operacional	Assistente Operacional – Pintor	1
Assistente Operacional	Assistente Operacional – Auxiliar dos Serviços Gerais	1
Assistente Operacional	Assistente Operacional – Eletricista	1
TOTAL		10

Os dados do Quadro 17 refletem que se encontram a aguardar 10 processos, por aposentação voluntária/antecipada, nas carreiras de Fiscal Municipal, Assistente Operacional e Técnico Superior.

A aposentação pode ainda ocorrer por incapacidade absoluta e permanente para qualquer profissão ou trabalho.

QUADRO 18: Trabalhadores com pedidos de aposentação por incapacidade

CARREIRA	CATEGORIA	AGUARDAR
Técnico Superior	Técnico Superior – Arquiteto	1
Assistente Técnico	Assistente Técnico - Administrativo	1
Assistente Operacional	Assistente Operacional – Eletricista	1
Assistente Operacional	Assistente Operacional – Cabouqueiro	1
Assistente Operacional	Assistente Operacional – Cantoneiro de Limpeza	1
Assistente Operacional	Assistente Operacional – Coveiro	1
Assistente Operacional	Assistente Operacional – Motorista	1
TOTAL		7

Handwritten signatures and initials:
 H. F. ...
 C. F. ...
 ...
 ...
 ...
 ...
 ...

Os dados do Quadro 18 traduzem que se encontram a aguardar 7 processos, de aposentação por incapacidade, na carreira de Técnico Superior, Assistente Técnico e Assistente Operacional.

Da análise dos Quadros 18 e 19 resulta que se encontram a aguardar 10 processos por aposentação voluntária/antecipada e 7 processos de aposentação por incapacidade, no total 17 processos de aposentação, o que significa que a previsão da redução do número de trabalhadores no mínimo de 2% consagrada na Lei do Orçamento de Estado para o ano de 2014, será atingida, sem que outras medidas sejam adotadas.

5.3.4. Medidas remuneratórias relativas aos trabalhadores

Prevê-se para o ano de 2014 a manutenção da redução das remunerações totais ilíquidas mensais, neste ano para valores superiores a € 600, das pessoas a que se refere o n.º 9 do artigo 33.º da Proposta de Lei do Orçamento de Estado para 2014.

Para valores de remunerações superiores a € 600 e inferiores a € 2 000, aplica-se uma taxa progressiva que varia entre os 2,5% e os 12%, sobre o valor total da remuneração, e 12 % sobre o valor total das remunerações superiores a € 2 000.

Durante a vigência do Programa de Assistência Económica e Financeira (PAEF), o subsídio de Natal continuará a ser pago mensalmente, por duodécimos.

A Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro – Orçamento do Estado para 2013, consagrou no artigo 35.º a proibição de valorizações remuneratórias dos titulares dos cargos e dos trabalhadores que exercem funções públicas, i.é., as alterações do posicionamento remuneratório, progressões, promoções, nomeações ou graduações em categoria ou posto superiores aos detidos e a atribuição de prémios de desempenho.

Encontrando-se o País numa situação de “emergência nacional”, socorrendo-se de um Programa de Assistência Económica e Financeira (PAEF), prevê-se, para o ano de 2014, a manutenção das medidas supra referenciadas.

A proposta de Lei do Orçamento de Estado para 2014 prevê a continuidade da redução de trabalhadores nas autarquias locais, no mínimo em 2%, face ao existente em 31 de dezembro de 2013.

Handwritten signatures and initials:
H. F. ...
Bragança
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

A concretização deste objetivo de redução de trabalhadores, já prevista na Lei do Orçamento de Estado para 2013, com continuidade para o ano de 2014, encontra-se em linha de cumprimento e foi materializada por este município, com saídas de trabalhadores em número superior ao suficiente para atingir aquela meta.

Prevê ainda a proposta de Lei do Orçamento de Estado para 2014 que os encargos mensais com a CGA, I.P., passem a ser de 23,75 % da remuneração sujeita a desconto de quota dos trabalhadores abrangidos pelo regime de proteção social, taxa fixada em 20% para o ano de 2013, a qual estava fixada em 15% no ano de 2012, o que representa, para o Município de Bragança, um esforço adicional, no orçamento de 2014.

5.3.5. Trabalho Extraordinário

Com a Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro – Orçamento de Estado para 2013, ocorreram alterações ao regime do trabalho extraordinário, todos os acréscimos ao valor da retribuição horária referentes a pagamento de trabalho extraordinário em dia normal de trabalho e o trabalho extraordinário prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado, foram reduzidos.

Para o ano de 2014, prevê-se a manutenção desta redução.

5.4. Segurança, Higiene e Saúde no trabalho

No ano de 2014 dar-se-á continuidade à contratualização dos serviços de Saúde, Higiene e Segurança no Trabalho, tendo por objetivo a tomada das medidas necessárias à prevenção de riscos profissionais e na promoção da saúde, higiene e segurança dos trabalhadores do Município de Bragança.

5.5. Formação profissional

No âmbito do Processo Sistema de Gestão da Qualidade (SGQ) – área de gestão de Recursos Humanos dar-se-á continuidade ao processo de Formação, que assenta no levantamento de necessidades de formação dos trabalhadores por parte de cada unidade orgânica, para

Handwritten signatures and initials:
Hafun!
Original
Aer

aprovação superior, bem como todas as necessidades pontuais que surjam, decorrentes da publicação de nova legislação.

Após aprovação superior das ações de formação, resulta a elaboração de um Plano de Formação (no qual é efetuado o balanço da execução das ações, no campo de “acompanhamento da execução”), decorrendo posteriormente a avaliação e eficácia da formação pelo superior hierárquico e trabalhador.

A formação profissional surge, assim, como um meio privilegiado para a aquisição de conhecimentos e ou reforço das competências por parte dos trabalhadores do Município de Bragança e para o ajustamento às novas exigências do exercício das suas funções, aumentando, deste modo, as suas qualificações técnicas ou profissionais, tendo em vista uma melhor prestação do serviço a prestar ao cidadão.

Face à situação de “emergência nacional” por que passa o País, refletindo-se na diminuição das transferências financeiras da Administração Central para os Municípios, a nossa aposta, para o ano de 2014, é a da continuidade do investimento permanente desta autarquia na formação inicial e/ou contínua dos seus recursos humanos, no sentido de dotar trabalhadores e dirigentes das competências técnicas e pessoais que permitam um desempenho profissional adaptável, eficiente e atualizado.

Handwritten signatures and initials on the right margin of the page.