



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 2013 as seguintes modalidades da relação jurídica de emprego público.

MODALIDADES DA RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO:

- 336 Postos de trabalho previstos e ocupados com relação jurídica de emprego público por Tempo Indeterminado;
- 14 Postos de trabalho em regime de Comissão de Serviço;
- 2 Postos de trabalho em regime de Requisição;
- 2 Postos de trabalho previstos e ocupados 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);
- 3 Postos de trabalho a preencher com relação jurídica de emprego público por Tempo Indeterminado;
- 1 Posto de trabalho a preencher com relação jurídica de emprego público por Tempo Determinável (Termo Incerto);
- 5 Postos de trabalho a preencher ao abrigo do acordo de cedência de interesse público.

TOTAL DE TRABALHADORES: 364

Da análise ao Mapa de Pessoal para o ano de 2013, resulta que ao nível das diferentes modalidades da relação jurídica de emprego público prevêem-se 364 trabalhadores (comparativamente o Mapa de Pessoal para o ano de 2012 contemplava 375 trabalhadores), a redução do número de trabalhadores neste município tem ocorrido predominantemente pelo mecanismo da aposentação voluntária e aposentação por doença dos seus trabalhadores.

Outro dado que releva é o predomínio da relação jurídica de emprego de Contrato de Trabalho em Funções Públicas (CTFP) por tempo indeterminado (336 postos de trabalho previstos e ocupados), por contraposição às outras modalidades da relação jurídica de emprego público com um cariz de maior precariedade.



É, ainda, relevante mencionar que no decurso do ano de 2013, 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 dissolução da empresa que gere o Mercado Municipal, a MMB-Mercado Municipal de Bragança, E.E.M., o que vai implicar a internalização da atividade da empresa municipal nos serviços do Município de Bragança.

Com a definição das atividades a internalizar os atuais quadros compostos por um gestor, um fiscal e três auxiliares de limpeza da MMB-Mercado Municipal de Bragança, E.E.M., que são titulares de um contrato de trabalho sem termo, serão 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 que na pendência do procedimento de dissolução e de liquidação da MMB-Mercado Municipal de Bragança, E.E.M., os trabalhadores com relação jurídica de emprego por tempo indeterminado, que se encontrem na situação de cedência de interesse público, podem candidatar-se aos procedimentos concursais exclusivamente destinados a quem seja titular de uma relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida, prevista na Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, que sejam abertos pelo Município de Bragança (ocupação de postos de trabalho correspondentes às funções ou atividades de que o trabalhador cedido se encontra a executar, na exata medida do âmbito da internalização), sublinhando 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 para 2013.

Os serviços e o executivo municipal contam também com dois prestadores de serviços de apoio técnico jurídico na modalidade de avença, contratados para a intervenção em processos judiciais que requeiram um patrocínio forense com grau de maior especialização bem como prestar apoio de consultadoria e esclarecimento jurídico em emissão de pareceres jurídicos sobre casos concretos e textos regulamentares e legislativos.

Nesta data encontram-se pendentes 38 processos.

O encargo mensal é respetivamente de 1090,00 e 1500,00 euros.



5.2. Reorganização dos Serviços Municipais

A 01 de janeiro de 2011 foi aprovada a moldura organizacional do Município de Bragança (publicitada no Despacho n.º 5172/2011, Diário da República, 2.ª série, n.º 59, de 24 de março e Deliberação n.º 851/2011, Diário da República, 2.ª série, n.º 62, de 29 de março), de acordo com o consagrado no Decreto-Lei n.º 305/2009, de 23 de outubro, que consistiu no modelo de uma Estrutura Hierarquizada constituída por uma Estrutura Nuclear, composta da seguinte forma:

- 5 Unidades orgânicas nucleares:
 - Gabinete Integrado dos Serviços da Presidência;
 - Departamento Administrativo e Financeiro;
 - Departamento de Serviços Municipais;
 - Departamento de Obras e Urbanismo; e
 - Departamento de Educação, Social e Cultural.
- 12 Unidades orgânicas flexíveis (10 Divisões municipais e 2 Setores Municipais):
 - Integradas no Departamento Administrativo e Financeiro: Divisão Administrativa, Setor de Expediente Geral e Arquivo, Divisão Financeira e Setor de Taxas, Contencioso, Gestão Patrimonial e Aprovisionamento;
 - Integradas no Departamento de Serviços Municipais: Divisão de Mobilidade e Energia, Divisão de Ambiente e Divisão de Águas e Saneamento;
 - Integradas no Departamento de Obras e Urbanismo: Divisão de Equipamento, Divisão de Obras Municipais e Divisão de Urbanismo;
 - Integradas no Departamento de Educação, Social e Cultural: Divisão Sociocultural e Turismo e Divisão de Educação, Desporto e Juventude.
- 6 Subunidades orgânicas.

Com a entrada em vigor da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, que procede à adaptação à Administração Local da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na redação que lhe foi dada pela Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro, diploma que aprovou o Estatuto do Pessoal Dirigente, o Município de Bragança deve aprovar a adequação da sua estrutura orgânica, nos termos do Decreto-Lei n.º 305/2009, de 23 de outubro e de acordo com as regras e critérios previstos na citada Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, até 31 de dezembro de 2012.

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 2013, 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 64-B/2011, de 30 de dezembro – Orçamento do Estado para 2012, 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 trabalhadores prevista no artigo 48.º.

Nesta medida no ano de 2012, foram concluídos os procedimentos concursais que se encetaram em 2011 para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado: 1 Técnico Superior, na área de Gestão; 5 Assistentes Operacionais – 2 na área da Limpeza das instalações, 1 na área de Coveiro, 1 na área de Operador de Sistema de Rega e 1 na área da Manutenção e Limpeza Urbana.

Relativamente ao procedimento concursal para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo determinável (termo incerto) de 1 Técnico Superior na área de Sociologia (foi autorizado para a substituição da ausência temporária do Técnico Superior, área de Sociologia afeto ao Departamento de Educação, Social e Cultural – Divisão Sociocultural e Turismo -

Handwritten signatures and initials:
- Top right: *Handwritten signature*
- Middle right: *Handwritten signature*
- Bottom right: *Handwritten signature*



Serviço de Ação Social), este irá cessar considerando que no dia 01 de dezembro de 2012 ocorrerá o regresso ao serviço do Técnico Superior, área de Sociologia, por terminus do período de equiparação a bolseiro, sem vencimento.

No que concerne ao procedimento concursal para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo determinável (termo incerto) de 1 Técnico Superior na área de Contabilidade (foi autorizado para a substituição da ausência da técnica superior da área de Contabilidade que se encontra a exercer funções de Chefe de Divisão no Município de Torre de Moncorvo, em regime de Comissão de Serviço), aguardará o desenvolvimento da reorganização dos serviços do Município de Torre de Moncorvo, cuja adequação da sua estrutura orgânica deverá ocorrer até 31 de dezembro de 2012.

QUADRO 15: Cessação da relação jurídica de emprego público

CARREIRA	CATEGORIA	SITUAÇÃO	VERIFICADAS
Assistente Operacional	Assistente Operacional - Carpinteiro	Aposentação	1
Assistente Operacional	Assistente Operacional - Cantoneiro de Vias	Aposentação	1
Assistente Operacional	Assistente Operacional - Marteleiro	Aposentação	1
Assistente Operacional	Assistente Operacional - Pedreiro	Aposentação	2
Assistente Operacional	Assistente Operacional - Jardineiro	Aposentação	1
Assistente Operacional	Assistente Operacional – Asfaltador	Aposentação	1
Assistente Operacional	Assistente Operacional – Auxiliar do Aeródromo	Aposentação	1
Assistente Operacional	Encarregado Operacional – Parque de Máquinas	Aposentação	1
Assistente Técnico	Coordenador Técnico	Aposentação	1
Assistente Técnico	Assistente Técnico - Administrativo	Aposentação	1
Técnico Superior	Técnico Superior – área de Recursos Humanos	Aposentação	1
Técnico Superior	Técnico Superior – área de arquitetura	Aposentação	1
Assistente Técnico	Coordenador Técnico	Aposentação	1
Assistente Operacional	Assistente Operacional – Serviços Gerais	Falecimento*	1
Técnico Superior	Técnico Superior – área de Comunicação Social	Cessação do CTFP, por Tempo Indeterminado	1
TOTAL			16

Os dados do **Quadro 15** assinalam que no ano de 2012 ocorreu a desvinculação definitiva ao serviço de 16 trabalhadores, nas carreiras/categorias de Assistente Operacional, Encarregado Operacional, Assistente Técnico, Coordenador Técnico e Técnico Superior (*o falecimento do trabalhador ocorreu no dia 12 de dezembro de 2011, o processo de aprovação do Mapa de Pessoal para o ano de 2012 encontrava-se em curso, constando neste documento como 1 posto de trabalho previsto e ocupado).



5.4.2. Recrutamento excecional de trabalhadores

O Mapa de Pessoal para o ano de 2012 contemplou a criação de 1 Posto de trabalho da carreira/categoria de Técnico Superior - Área de Geografia e Planeamento Regional para o Departamento de Obras e Urbanismo - Divisão de 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) vai solicitar ainda no decurso do ano 2102 à Assembleia Municipal de Bragança a autorização para abertura do procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado para ocupação de 1 posto de trabalho previsto e não ocupado no Mapa de Pessoal para o ano de 2013, na carreira/categoria de Técnico Superior – área de Geografia e Planeamento Regional para o Departamento de Obras e Urbanismo – Divisão de Urbanismo, ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 46.º da Lei n.º 64-B/2011, de 30 de dezembro – Orçamento do Estado para 2012.

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 a 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 2013.

QUADRO 16: Procedimentos concursais

CARREIRA	CATEGORIA	AREA 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.



QUADRO 17: Trabalhadores com pedidos de aposentação voluntária/antecipada

CARREIRA	CATEGORIA	TOTAL
Fiscal Municipal	Fiscal Municipal	1
Assistente Operacional	Assistente Operacional - Jardineiro	1
Assistente Operacional	Assistente Operacional - Serviços Gerais	1
Assistente Operacional	Assistente Operacional - Motorista de Transportes Coletivos	1
Técnico Superior	Técnico Superior - Engenheiro Civil	1
TOTAL		5

Os dados do **Quadro 17** refletem que se encontram a aguardar 5 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
Assistente Operacional	Assistente Operacional - Auxiliar Administrativo	1
Assistente Operacional	Assistente Operacional - Cabouqueiro	1
TOTAL		2

Os dados do **Quadro 18** traduzem que se encontram a aguardar 2 processos, de aposentação por incapacidade, na carreira de Assistente Operacional.

Da análise em conjunto dos Quadros 17 e 18 resulta que se encontram a aguardar 5 processos por aposentação voluntária/antecipada e 2 processos por aposentação por incapacidade, no total 7 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 2013, será atingida, sem que outras medidas sejam adotadas.



5.4.4. Medidas remuneratórias relativas aos trabalhadores

Prevê-se para o ano de 2013 a manutenção da redução das remunerações totais ilíquidas mensais, de valor superior a € 1 500, das pessoas a que se refere o n.º 9 do artigo 19.º da Lei n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro - Orçamento de Estado para 2011 e mantido em vigor pelo n.º 1 do artigo 20.º da Lei n.º 64-B/2011, de 30 de dezembro – Orçamento do Estado para 2012.

Durante a vigência do Programa de Assistência Económica e Financeira (PAEF), o subsídio de Natal a que as pessoas a que se refere o n.º 9 do artigo 19.º da Lei n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro - Orçamento de Estado para 2011, tenham direito, nos termos legais, é pago mensalmente, por duodécimos. Relativamente ao subsídio de férias, como medida excecional de estabilidade orçamental é suspenso o pagamento do subsídio de férias às pessoas a que se refere o n.º 9 do citado artigo 19.º, cuja remuneração base mensal seja superior a € 1 100. As pessoas a que se refere o n.º 9 do artigo 19.º da Lei n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro - Orçamento de Estado para 2011, cuja remuneração base mensal seja igual ou superior a € 600 e não exceda o valor de € 1100 ficam sujeitas a uma redução nos subsídios ou prestações previstos no número anterior, auferindo o montante calculado nos seguintes termos: subsídios/prestações=1320-1,2xremuneração base mensal.

A Lei n.º 64-B/2011, de 30 de dezembro – Orçamento do Estado para 2012, consagrou no artigo 20.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 2013, a manutenção das medidas supra referenciadas.

A proposta de Lei do Orçamento de Estado para 2013 prevê a continuidade da redução de trabalhadores nas autarquias locais, no mínimo em 2%, face ao existente em 31 de dezembro de 2012.

A concretização deste objetivo de redução de trabalhadores, já prevista na Lei do Orçamento de Estado para 2012, foi materializada por este município, no final do terceiro trimestre de 2012, conforme meta estabelecida, resultando numa diminuição de 7 trabalhadores face ao número existente em 31 de dezembro de 2011 de 365 trabalhadores.

Prevê ainda a proposta de Lei do Orçamento de Estado para 2013 que os encargos mensais com a CGA, I.P., passem a ser de 20 % da remuneração sujeita a desconto de quota dos

Handwritten signatures and initials:
Munip
LJ
Hpin
C
A
part



trabalhadores abrangidos pelo regime de proteção social, taxa atualmente fixada em 15%, o que representa, para o Município de Bragança, um esforço adicional, na ordem dos 180 000 euros.

5.4.5. Trabalho Extraordinário

Com a Lei n.º 64-B/2011, de 30 de dezembro – Orçamento de Estado para 2012, 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 2013, prevê-se que ocorra nova redução aos acréscimos ao valor da retribuição horária referentes a pagamento de trabalho extraordinário em dia normal de trabalho e ao trabalho extraordinário prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar.

5.4.6. Absentismo

No Município de Bragança no ano de 2011 registou-se uma taxa de absentismo de 7,53%, inferior à do ano anterior de 9,10%, prevê-se para o ano de 2012 uma taxa de absentismo na ordem dos 6,46%, o que evidencia uma tendência para o decréscimo do absentismo nesta entidade.

O estudo de “ Caracterização dos Recursos Humanos dos Municípios da Região do Norte” elaborado pela CCDR-N, com base no balanço social do ano de 2011, evidencia que a taxa de absentismo nos oitenta e seis municípios em estudo, foi de 9,75%, vinte e nove municípios registaram absentismo acima da média, dois municípios situaram-se na média e cinquenta e quatro, entre eles, o Município de Bragança, abaixo da média.

Nos municípios da região do norte, com base no mesmo estudo, registaram-se 22 dias de ausência média por cada trabalhador, e no município de Bragança a ausência média foi de 19 dias.

O principal motivo de ausência ao trabalho reside na situação por doença, mormente a situação por doença prolongada dos trabalhadores e a morosidade na marcação das juntas médicas (ADSE e CGA) que para verificação das mesmas, demora em média, 4/5 meses, seguindo-se as faltas para proteção na parentalidade e com menor peso as outras causas (casamento; maternidade e paternidade; nascimento; falecimento de familiar; doença; assistência a familiares; trabalhador estudante, e por conta do período de férias).



Estima-se que para o ano de 2013, face à proposta do Governo das baixas por doença deixarem de ser pagas a 100%, apontando para um corte de 10% no valor da baixa e ainda que o direito ao pagamento só exista depois de três dias de falta, que a taxa de absentismo irá continuar a decrescer.

5.5. Segurança, Higiene e Saúde no trabalho

No ano de 2013 dar-se-á continuidade à contratualização dos serviços 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.

5.7. Formação profissional

No âmbito do Processo Sistema de Gestão da Qualidade (SGQ) – área de gestão de Recursos Humanos foi implementado o procedimento Formação que assenta no levantamento de necessidades de formação dos trabalhadores por parte de cada unidade orgânica, para aprovação superior.

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” porque passa o País, refletindo-se na diminuição das transferências financeiras da Administração Central para os Municípios, a nossa aposta para o ano de 2013, 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, com especial destaque para os projetos de Modernização Administrativa.

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