

CERTIDÃO

----- **Marta Alexandra Pereira Gonçalves**, Chefe de Divisão de Administração, Gestão Financeira e Contratação Pública da Câmara Municipal de Ponte da Barca:-----

----- **Certifica**, que na ata da reunião do Executivo, realizada no dia vinte e cinco de fevereiro de dois mil e vinte e cinco, consta, entre outras, a deliberação do teor seguinte: “9.1. - ORÇAMENTAÇÃO E GESTÃO DAS DESPESAS COM PESSOAL PARA 2025 - **Proposta** - Pelo Excelentíssimo Senhor Presidente da Câmara foi presente a proposta que se transcreve, anexa à informação interna registada sob o nº 1032, em 19/02/2025: “No âmbito do planeamento da atividade e gestão dos recursos humanos, a autarquia deve planear para cada exercício orçamental, as atividades de natureza permanente ou temporária, tendo em consideração a missão, as atribuições, a estratégia, os objetivos fixados, as competências das unidades orgânicas e os recursos financeiros disponíveis;

O planeamento, deve incluir eventuais alterações a introduzir nas unidades orgânicas flexíveis, bem como a elaboração do mapa de pessoal e do plano anual de recrutamentos;

Conforme previsto no art.º 31.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei nº. 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação e no Decreto-Lei nº. 209/2009, de 03 de setembro, na sua atual redação, o orçamento deve prever os seguintes encargos com os trabalhadores:

- Encargos relativos a remunerações;
- Encargos relativos aos postos de trabalho previstos no mapa de pessoal aprovado e para o qual se preveja recrutamento;
- Encargos com alterações de posicionamento remuneratório;
- Encargos relativos a prémios de desempenho;

De acordo com o previsto no nº. 2 do art.º 5º. do Decreto-Lei nº. 209/2009, de 03 de setembro, na sua atual redação e no art.º. 31º. da LTFP, compete ao órgão executivo deliberar, nos primeiros 15 dias, após o início da execução do orçamento, sobre os montantes máximos de cada um dos seguintes tipos de encargos:

- Com o recrutamento de trabalhadores necessários à ocupação de postos de trabalho previstos e não ocupados, no mapa de pessoal aprovado e, ou;
- Com as alterações do posicionamento remuneratório na categoria dos trabalhadores que se mantenham em exercício de funções;
- Com a atribuição de prémios de desempenho dos trabalhadores;

O orçamento e o mapa de pessoal para o ano de 2025, foram aprovadas em sessão da Assembleia Municipal realizada no dia 26 de dezembro de 2024, sob proposta tomada em reunião da Câmara Municipal de 21 de

novembro de 2024, na qual constam as verbas orçamentadas destinadas ao pessoal que se mantém em exercício, bem como para os novos recrutamentos aprovados para o ano de 2025;

Nesta conformidade, e para efeitos do previsto no art.º 5º. do Decreto-Lei nº. 209/2009, de 03 de setembro, na sua atual redação, proponho que a Câmara Municipal delibere aprovar:

1 – A afetação do montante de **1.074.760,97 €** (um milhão, setenta e quatro mil, setecentos e sessenta euros e noventa e sete cêntimos) para o recrutamento de trabalhadores necessários à ocupação de postos de trabalho previstos e não ocupados, no mapa de pessoal aprovado, nos termos seguintes:

Vínculo	Unidade Orgânica	Vencimento Base	Sub. Férias e Natal	Subsídio de Refeição
Comissão de Serviço	C1.02- CM	28.838,16 €	4.806,36 €	1.584,00 €
	C2- DAGFCP	28.838,16 €	4,806,36 €	1.584,00 €
TOTAL – Comissão de Serviço		57.676,32 €	9.612,72 €	3.168,00 €
CTFPTI	C1.02- CM	115.486,32 €	14.441,36 €	11.088,00 €
	C2- DAGFCP	65.774,64 €	15.768,80 €	11.088,00 €
	C3- DGPT	298.376,28 €	49.729,38 €	35.640,00 €
	C4- DDEGU	52.078,68 €	7.704,68 €	5.544,00 €
	C5 -DTDS	249.167,82 €	41.527,97 €	30.888,00 €
TOTAL – (CTFPT Indet.)		780.883,74 €	129.172,19 €	94.248,00 €
TOTAL GERAL		838.560,06 €	138.784,91 €	97.416,00 €

Considerando que, por princípio e como regra, o recrutamento de trabalhadores deve ser iniciado pelo universo de trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado, conforme previsto no nº. 3 do artº. 30º. da LTFP;

Considerando que o nº. 4 do citado artº. 30º., prevê a possibilidade de ser alargado o âmbito do recrutamento a trabalhadores com e sem vínculo de emprego público, aberto ao abrigo e nos limites constantes do mapa anual global consolidado de recrutamentos autorizados, por meu despacho datado de 14 de fevereiro de 2025; Considerando a contenção de custos e a celeridade exigida para que os recrutamentos estejam concluídos em tempo útil;

Proponho, que a Câmara Municipal, delibere no sentido de ser alargado o âmbito do recrutamento a trabalhadores com vínculo de emprego público a termo resolutivo e a pessoas sem vínculo, nos procedimentos abertos ao abrigo e nos limites constantes do mapa anual global consolidado de recrutamentos autorizados, a que aludem os nº.s 4 e 6 do artº. 30.º. da LTFP;

Os recrutamentos serão realizados com vista à ocupação de postos de trabalho previstos no mapa de pessoal aprovado para vigorar no ano de 2025 e cujas necessidades foram devidamente contempladas, previstas e aprovadas no plano anual de recrutamentos para 2025, sem prejuízo dos procedimentos concursais transitados dos anos anteriores e o recurso a reservas de recrutamento;



2 – Alterações do posicionamento remuneratório:

2.1 – *Alteração obrigatória de posicionamento remuneratório na categoria dos trabalhadores que se encontrem em exercício de funções:*

Conforme previsto no n.º 7 do art.º 156º da LTFP, há lugar à alteração obrigatória para a posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que o trabalhador se encontra, quando a haja, independentemente dos universos definidos para a alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária prevista no art.º 158º. da LTFP, quando o trabalhador, tenha acumulado oito pontos nas avaliações de desempenho referido às funções exercidas durante o posicionamento remuneratório em que se encontra;

2.2 – Regime especial de aceleração do desenvolvimento de carreiras:

O Dec.-Lei n.º 75/2023, de 29 de agosto, vem estabelecer um regime especial de aceleração do desenvolvimento das carreiras dos trabalhadores com vínculo de emprego público;

Esta medida especial abrange os trabalhadores com vínculo de emprego público integrados em carreira que em 30 de agosto de 2023, reúnam os seguintes requisitos cumulativos:

- Efetuem a alteração obrigatória de posicionamento remuneratório em razão de pontos acumulados nas avaliações de desempenho;
- Detenham 18 ou mais anos de exercício de funções integrados em carreira ou carreiras, abrangendo os períodos compreendidos entre: 30 de agosto de 2005 e 31 de dezembro de 2007 e 1 de janeiro de 2011 e 31 de dezembro de 2017;

Conforme previsto no art.º 3º. do citado normativo legal, os trabalhadores que, no ano de 2024 ou seguintes, acumulem seis ou mais pontos nas avaliações do desempenho relativas às funções exercidas durante o posicionamento remuneratório em que se encontram alteram o seu posicionamento remuneratório para a posição remuneratória seguinte à detida, produzindo efeitos ao dia 1 de janeiro do ano em que o trabalhador acumule o número de pontos necessários;

Assim, **proponho** que a verba prevista para a alteração obrigatória de posicionamento remuneratório e para alteração através do regime especial de aceleração das carreiras no valor de **123.584,30** (cento e vinte e três mil, quinhentos e oitenta e quatro euros e trinta cêntimos), seja distribuída da seguinte forma:

Unidade Orgânica	Montante
C1.02- CM	14.702,10 €
C2- DAGFCP	21.250,74 €
C3- DGPT	32.763,08 €
C4- DDEGU	2.018,80 €
C5-DTDS	52.849,58 €
Total	123.584,30 €

2.3 – Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária

Os trabalhadores com vínculo de emprego público podem ver alterado o seu posicionamento remuneratório por opção gestionária, em conformidade com o regime previsto na LTFP;

Tendo em consideração, as verbas orçamentadas destinadas a suportar os encargos com as alterações do posicionamento remuneratório na categoria dos trabalhadores que se mantenham em exercício de funções, o órgão executivo, em conformidade com o preceituado no n.º 2, do art.º 7.º do citado Decreto-Lei n.º 209/2009, fixa fundamentadamente, o montante máximo com as desagregações necessárias de encargos que se propõe suportar, bem como o universo das carreiras e categorias onde as alterações de posicionamento remuneratório na categoria podem ter lugar. O universo, pode ainda ser desagregado, em função:

- Da atribuição, competência ou atividade que os trabalhadores integrados em determinada carreira ou titulares de determinada categoria devam cumprir ou executar;
- Da área de formação académica ou profissional dos trabalhadores integrados em determinada carreira ou titulares de determinada categoria, quando tal área de formação tenha sido utilizada na caracterização dos postos de trabalho contidos nos mapas de pessoal;

As alterações podem não ter lugar em todas as carreiras, ou em todas as categorias de uma mesma carreira, ou ainda relativamente a todos os trabalhadores integrados em determinada carreira, ou titulares de determinada categoria;

Considerando os objetivos já alcançados e as atividades programadas para o ano de 2025, cuja prossecução implica a colaboração, o envolvimento e o empenho de todos os trabalhadores da Autarquia;

Considerando o esforço exigido aos trabalhadores no sentido de melhorar a qualidade do serviço prestado aos munícipes;

Considerando a necessidade imperiosa de criar oportunidades para manter e elevar a motivação e desenvolvimento individual dos trabalhadores;

Considerando a prossecução de uma política de recursos humanos que assenta no reconhecimento e valorização do capital humano, promovendo a sua valorização:

Deste modo, são integrados no universo das alterações de posicionamento remuneratório, nos termos da conjugação do preceituado no art.º 31.º, nos n.ºs 1 a 6 do art.º 156.º, no art.º 158.º da LTFP e art.º(s) 5.º e 7.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, na sua atual redação, os trabalhadores que tenham obtido, nas últimas avaliações de desempenho:

- 1- Uma menção máxima;
- 2- Duas menções consecutivas imediatamente inferiores às máximas; ou
- 3 - Três menções consecutivas imediatamente inferiores às referidas no número anterior, desde que consubstanciem desempenho positivo;



Proponho que a verba destinada à alteração de posicionamento remuneratório por opção gestonária no montante máximo de **6.500,00 €** (seis mil e quinhentos euros), seja distribuída pelos seguintes universos, tendo em consideração o limite de trabalhadores permitido por lei:

Unidade orgânica	Universos	Montante
C1.02- CM	Todas as carreiras/ categorias	1.500,00 €
C2- DAGFCP	Todas as carreiras/ categorias	1.500,00 €
C3- DGPT	Todas as carreiras/ categorias	1.500,00 €
C4- DDEGU	Todas as carreiras/ categorias	500,00 €
C5- DTDS	Todas as carreiras/ categorias	1.500,00 €
TOTAL		6.500,00 €

Apurados os trabalhadores que preencham os requisitos mencionados nos universos serão os mesmos ordenados por ordem decrescente da classificação quantitativa obtida na última avaliação de desempenho.

A ordenação dos funcionários far-se-á de acordo com as regras previstas no art.º 156º e seguintes da LTFP:

"(...)Artigo 156.º

Regra geral de alteração do posicionamento remuneratório

1 - Os trabalhadores com vínculo de emprego público podem ver alterado o seu posicionamento remuneratório na categoria para a posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que se encontram, nos termos do presente artigo.

2 - São elegíveis para beneficiar de alteração do posicionamento remuneratório os trabalhadores do órgão ou serviço, onde quer que se encontrem em exercício de funções, que, na falta de lei especial em contrário, tenham obtido, nas últimas avaliações do seu desempenho referido às funções exercidas durante o posicionamento remuneratório em que se encontram:

a) Uma menção máxima;

b) Duas menções consecutivas imediatamente inferiores às máximas; ou

c) Três menções consecutivas imediatamente inferiores às referidas na alínea anterior, desde que consubstanciem desempenho positivo.

3 - Os trabalhadores a que se refere o número anterior são ordenados, dentro de cada universo, por ordem decrescente da classificação quantitativa obtida na última avaliação do seu desempenho.

4 - Em face da ordenação referida no número anterior e até ao limite do montante máximo dos encargos fixado por cada universo, nos termos dos n.os 2 e 3 do artigo 158.º, é alterado o posicionamento remuneratório do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

5 - Não há lugar a alteração do posicionamento remuneratório quando, não obstante reunidos os requisitos previstos no n.º 2, o montante máximo dos encargos fixado para o universo em causa se tenha previsivelmente esgotado, no quadro da execução orçamental em curso, com a alteração relativa a trabalhador ordenado superiormente.

6 - Para efeitos do disposto nas alíneas b) e c) do n.º 2, são também consideradas as menções obtidas que sejam superiores às nelas referidas.

(...)

8 - Na falta de lei especial em contrário, a alteração do posicionamento remuneratório reporta-se a 1 de janeiro do ano em que tiver lugar.(...)"

A alteração do posicionamento remuneratório é feita até que a verba disponível para cada universo se esgote.

Critérios de desempate:

Caso haja necessidade de desempate entre trabalhadores que tenham a mesma classificação final na avaliação de desempenho, serão observados consecutivamente os seguintes critérios (relativamente à última avaliação):

- a) A avaliação final expressa até às centésimas;
- b) A avaliação obtida na componente "objetivos" expressa até às centésimas, e no caso de avaliações ocorridas por ponderação curricular, a avaliação obtida na componente experiência profissional;
- c) A avaliação obtida no parâmetro "competências" expresso até às centésimas;
- d) A média das avaliações obtida nas quatro competências obrigatórias definidas em CCA para cada carreira.

3 – Prémios de desempenho:

Não serão atribuídos prémios de desempenho.

Ponte da Barca, 14 fevereiro de 2025

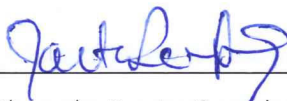
O Presidente da Câmara Municipal,

Dr. Augusto Manuel dos Reis Marinho"

----- A Câmara Municipal deliberou, por unanimidade, aprovar a proposta."-----

----- Secção de Atendimento, Loja de Cidadão e Atas, da Divisão de Administração, Gestão Financeira e Contratação Pública, 06 de março de 2025.-----

A Chefe de Divisão,



(Marta Alexandra Pereira Gonçalves, Dr.ª)