



MUNICÍPIO DE PONTE DA BARCA  
CÂMARA MUNICIPAL  
DIVISÃO DE ADMINISTRAÇÃO, GESTÃO FINANCEIRA E CONTRATAÇÃO PÚBLICA

CERTIDÃO

----- Marta Alexandra Rocha 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 seis de janeiro de dois mil e vinte e três, consta, entre outras, a deliberação do teor seguinte: "9.1.- ORÇAMENTAÇÃO E GESTÃO DAS DESPESAS COM PESSOAL PARA O ANO 2023 - Proposta - Pelo Excelentíssimo senhor Presidente da Câmara foi presente a proposta, que abaixo que se transcreve, anexa à informação interna, registada sob o nº 311, em 23/01/2023: " 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 o respetivo mapa de pessoal;

Os Serviços elaboram anualmente o mapa de pessoal, com a indicação do número de postos de trabalho necessários para o desenvolvimento das respetivas atividades caracterizadas em função:

- Da atribuição, competência ou atividade que o seu ocupante se destina a cumprir ou a executar;
- Do cargo ou da carreira e categoria que lhes correspondam;
- Dentro de cada carreira e, ou, categoria, quando imprescindível, da área de formação académica ou profissional de que o seu ocupante deva ser titular;
- Do perfil de competências transversais da respetiva carreira ou categoria e complementado com as competências associadas à especificidade do posto de trabalho.

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, compete ao órgão executivo 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, 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.

No orçamento para o ano de 2023 estão contempladas verbas para o recrutamento dos postos de trabalho previstos e não ocupados no mapa de pessoal de 2023, para a alteração do posicionamento remuneratório, para a alteração de posicionamento remuneratório por opção gestionária, bem como para a atribuição de prémios de desempenho.

O orçamento e o mapa de pessoal para o ano de 2023, foram aprovadas em sessão da Assembleia Municipal realizada no dia 21 de dezembro de 2022, sob proposta tomada em reunião da Câmara Municipal de 31 de outubro de 2022, 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 2023.

Nesta conformidade, e para efeitos do previsto nas alíneas a) a b) do nº. 2, do art.º 5º. conjugado com o nº. 1 do art.º 7º. ambos do Decreto-Lei nº. 209/2009, de 03 de setembro, na sua atual redação, proponho que a Câmara Municipal delibere aprovar:



MUNICÍPIO DE PONTE DA BARCA  
CÂMARA MUNICIPAL  
DIVISÃO DE ADMINISTRAÇÃO, GESTÃO FINANCEIRA E CONTRATAÇÃO PÚBLICA

1 – A afetação do montante de 428.317,75€ (quatrocentos e vinte e oito mil, trezentos e dezassete euros e setenta e cinco 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	22.720,44 €	3.786,74 €	1.372,80 €
	C3 - DGPT	22.720,44 €	3.786,74 €	1.372,80 €
	C5 - DTDS	11.360,22 €	1.893,37 €	686,40€
TOTAL – Comissão de Serviço		56.801,10 €	9.466,85 €	3.432,00 €
CTFPTI	C1.02-CM	12.150,30 €	1.961,36 €	1.258,40 €
	C2-DAGFCP	82.803,60 €	13.727,88 €	9.724,00 €
	C3- DGPT	45.925,20 €	7.585,89 €	6,292,00 €
	C4-DDEGU	7.920,90 €	1.320,15 €	686,40 €
	C5 -DTDS	130.813,38 €	21.690,74 €	14.757,60 €
TOTAL – (CTFPT Indet.)		279.613,38 €	46.286,02 €	32.718,40 €
TOTAL GERAL		336.414,48 €	55.752,87 €	36.150,40 €

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 nº. 7, do art.º 156º da LTFP, há lugar a 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 gestonária prevista no art.º 158º. da LTFP, quando o trabalhador, tenha acumulado 10 pontos nas avaliações de desempenho referido às funções exercidas durante o posicionamento remuneratório em que se encontra;

Assim, proponho que a verba prevista para a alteração obrigatória de posicionamento remuneratório no valor de 24.892,26 € (vinte e quatro mil, oitocentos e noventa e dois euros e vinte e seis cêntimos), seja distribuída da seguinte forma:

Unidade Orgânica	Montante
C1.02- CM	2.892,26 €
C2- DAGFCP	1.500,00 €
C3- DGPT	5.000,00 €
C4- DDEGU	500,00 €
C5-DSC	15.000,00€
Total	24.892,26€

2.2 – Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestonária

Tendo em consideração, as verbas orçamentais 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 nº. 2, do art.º 7º. do citado Decreto-Lei, 209/2009, fixa



Y

MUNICÍPIO DE PONTE DA BARCA  
CÂMARA MUNICIPAL  
DIVISÃO DE ADMINISTRAÇÃO, GESTÃO FINANCEIRA E CONTRATAÇÃO PÚBLICA

fundamentadamente, o montante máximo com as desagregações necessárias dos 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 estratégicos definidos, os quais abrangem todas as áreas de atribuições e competências do Município de Ponte da Barca;

Considerando os objetivos já alcançados e as atividades programadas para o ano de 2023, 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 municípios;

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 31º, nos nº. (s) 1 a 6 do art.º 156º., no art.º 158º. da LTFP e art.º(s) 5º. e 7º. do Decreto-Lei nº. 209/2009, de 3 de setembro, na sua atual redação, os trabalhadores que tenham obtido, nas últimas avaliações de desempenho:

- Uma menção máxima;
- Duas menções consecutivas imediatamente inferiores às máximas; ou
- Três menções consecutivas imediatamente inferiores às referidas na alínea anterior, desde que consubstanciem desempenho positivo.

Proponho que a verba destinada à alteração de posicionamento remuneratório por opção gestionária no montante máximo de 47.000,00 € (quarenta e sete mil 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	5.000,00 €
C2 - DAGFCP	Todas as carreiras/ categorias	10 000,00 €
C3- DGPT	Todas as carreiras/ categorias	10 000,00 €
C4 - DDEGU	Todas as carreiras/ categorias	2 000,00 €
C5- DSC	Todas as carreiras/ categorias	20 000,00 €
TOTAL		47.000,00 €



MUNICÍPIO DE PONTE DA BARCA  
CÂMARA MUNICIPAL  
DIVISÃO DE ADMINISTRAÇÃO, GESTÃO FINANCEIRA E CONTRATAÇÃO PÚBLICA

**Critérios de desempate:**

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 156.º 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.

7 - Há lugar a alteração obrigatória para a posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que o trabalhador se encontra, quando a haja, independentemente dos universos definidos nos termos do artigo 158.º, quando aquele, na falta de lei especial em contrário, tenha acumulado 10 pontos nas avaliações do desempenho referido às funções exercidas durante o posicionamento remuneratório em que se encontra, contados nos seguintes termos:

a) Seis pontos por cada menção máxima;

b) Quatro pontos por cada menção imediatamente inferior à máxima;

c) Dois pontos por cada menção imediatamente inferior à referida na alínea anterior, desde que consubstancie desempenho positivo;

d) Dois pontos negativos por cada menção correspondente ao mais baixo nível de avaliação.

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.

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 avaliação obtida no parâmetro "competências" consideradas de maior relevância para o serviço, de acordo com as quatro competências obrigatórias definidas em CCA para cada carreira.



MUNICÍPIO DE PONTE DA BARCA  
CÂMARA MUNICIPAL  
DIVISÃO DE ADMINISTRAÇÃO, GESTÃO FINANCEIRA E CONTRATAÇÃO PÚBLICA

3 – Prémios de desempenho:

Não serão atribuídos prémios de desempenho.

Ponte da Barca, 19 de janeiro de 2023

O Presidente da Câmara Municipal,

Dr. Augusto Manuel dos Reis Marinho”

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

----- Divisão de Administração, Gestão Financeira e Contratação Pública, 27 de janeiro de 2023.-----

A Chefe de Divisão,

(Marta Alexandra Rocha Pereira Gonçalves, Dr<sup>a</sup>)