



APRESENTAÇÃO

Dando cumprimento a um dos objetivos da “Carta de Missão” da Divisão Administrativa e Financeira, o Serviço de Recursos Humanos promove a publicação da segunda Newsletter, ferramenta que pretende dar continuidade à comunicação interna, informando os trabalhadores sobre áreas como formação, férias, direitos e obrigações, bem como outra considerada relevante.

Pontos de interesse especiais:

- * Formação
- * Saúde, Segurança e Higiene no Trabalho
- * Abono de Família
- * FAQ’S
- * Movimentos de Recursos Humanos
- * Sabia Que...

FORMAÇÃO

Para o próximo trimestre, estão previstas as seguintes ações de formação promovidas pelo IGAP:*

- Regime Jurídico da Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, 3, 4 e 5 de julho
- O Código dos Contratos Públicos – REVISTO – 2ª Edição, 5 e 6 de julho
- As ALTERAÇÕES à LTFP – Lei nº 25/2017, 30.maio a 13 de julho
- O Código dos Contratos Públicos – REVISTO – 3ª Edição, 27 e 28 de julho
- O Código dos Contratos Públicos – REVISTO – 4ª Edição, 14 e 15 de setembro
- Como elaborar a Resposta ao Contraditório no âmbito de Auditorias Externas realizadas nas Autarquias Locais, 18 a 20 de setembro
- Gestão do Pensamento – Técnicas Criativas, 18 a 19 de setembro
- Técnicas Avançadas de Secretariado: comunicação e imagem na Organização, 25 a 27 de setembro
- O Regime Jurídico do Contrato de Seguro na Administração Pública, 25 e 26 de setembro
- As entidades do Setor Não Lucrativo: enquadramento contabilístico e fiscal – IRC e IVA, 27 de setembro
- Garantias dos Contribuintes em Matéria Fiscal, 28 e 29 de setembro

“Ninguém é tão ignorante que não tenha algo a ensinar. Ninguém é tão sábio que não tenha algo a aprender.”

Blaise Pascal

*Dados a 30 de junho de 2017



*“Respeite e Vida,
Trabalhe com
Segurança.”*

DR



SAÚDE, SEGURANÇA E HIGIENE NO TRABALHO

No que concerne à Saúde dos trabalhadores do Município de Cabeceiras de Basto, a Autarquia deu continuidade às consultas de Medicina no Trabalho, garantindo deste modo que todos os trabalhadores têm aptidão para as tarefas que estão a desempenhar.

Relativamente à Segurança e Higiene no Trabalho, o Município tem vindo a investir neste setor tendo em vista minimizar os riscos associados ao exercício das funções dos trabalhadores, desde óculos de proteção, luvas, botas, mascarar, viseiras, caneleiras, entre outros equipamen-

tos da proteção individual.

Até junho do corrente ano a Autarquia já distribuiu pelos seus traba-



lhadores 230 pares de calças de alta visibilidade, 230 t-shirts, 115 jaquetas e 115 sweats.

A par destas medidas, implementamos o Regulamento Interno de Fardas e Equipamentos de Proteção Individual e o Regulamento Interno de Acidentes de Trabalho, os quais estabelecem um conjunto de normas e procedimentos devidamente adaptados às exigências das atividades dos trabalhadores do Município, com a finalidade de proteção dos mesmos face aos riscos profissionais.

ABONO DE FAMILIA

É uma prestação em dinheiro atribuída mensalmente, com o objetivo de compensar os encargos familiares respeitantes ao sustento e educação das crianças e jovens.

O Abono de Família, deve ser pedido pelo trabalhador desta Entidade que desconte para a Caixa Geral de Aposentações*, e que tenha a seu cargo crianças ou jovens até aos 16 anos, ou maiores de 16 anos mas que se encontrem a estudar, ou portadores de deficiência.

A partir de 1 de setembro de 2017, estará disponível na página eletrónica desta Câmara Municipal, o Requerimento Para Prestações Por Encargos Familiares, o qual poderá ser consultado em Balcão Online-Formulários-Diversos.

Os trabalhadores do Município de Cabeceiras de Basto, que pretendam beneficiar deste apoio, devem preencher devidamente o referido requerimento, o qual deve ser acompanhado dos documentos obrigatórios,

nomeadamente a declaração de IRS, e comprovativo da situação escolar das crianças ou jovens (a partir dos 16 anos), documentos estes que deverão ser entregues no Serviço de Recursos Humanos da Divisão Administrativa e Financeira.

*Os trabalhadores que efetuem os respetivos descontos para a Segurança Social, devem solicitar junto daquela Entidade o pedido de Abono de Família.



DR

FAQs

FALTAS POR DOENÇA

1. É obrigatória a comunicação da ausência por motivo de doença, antes da apresentação do respetivo documento comprovativo?



DR

Sim, nos termos do artigo 253.º do Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 9 de fevereiro, aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público, por força do artigo 122.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, é obrigatória a comunicação das faltas, mesmo que esteja ainda a decorrer o prazo para entrega do documento justificativo. Segundo os artigos 248.º e 253.º (n.ºs 1 e 2) do CT, a falta, quando previsível, é comunicada ao empregador, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias, ou logo que possível, caso essa antecedência não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível com a referida antecedência mínima. Para os trabalhadores integrados no regime de proteção social convergente, deverá, no entanto, ser rigorosamente observado o prazo perentório de 5 dias úteis fixado no n.º 1 do artigo 17.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, para a entrega nos serviços do certificado de incapacidade temporária,

salvo se existir motivo justificativo que tenha impossibilitado a observância do aludido prazo como se prevê no n.º 5 do mesmo artigo e diploma.

2. Quais os efeitos das faltas por doença dos trabalhadores integrados no regime de proteção social convergente?

As faltas por motivo de doença até 30 dias determinam a perda da remuneração diária nos primeiros três dias e a perda de 10% da remuneração diária do 4.º ao 30.º dia, sendo interrompida a contagem destes períodos sempre que a prestação de trabalho seja retomada, considerando-se o 4.º dia de doença o que ocorre após três dias sucessivos de ausência por doença – n.ºs 2, 3 e 4 do artigo 15.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho. Nos casos de internamento hospitalar, de faltas por motivo de cirurgia ambulatória, de doença por tuberculose e de doença com início no decurso do período de atribuição do subsídio parental que ultrapasse o termo deste período não há perda da remuneração diária nos primeiros 3 dias de doença, mas só de 10% dessa remuneração do 4.º dia (inclusive) até ao 30.º, se for o caso – n.º 5 do artigo 15.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho. As faltas por doença dadas por trabalhadores deficientes desde que decorrentes da deficiência de que são portadores não sofrem

quaisquer descontos na remuneração – n.º 7 do artigo 15.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho. As faltas por doença que ultrapassem 30 dias, seguidos ou interpolados em cada ano civil, descontam na antiguidade para efeitos de carreira – n.º 6 do artigo 15.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho. As faltas por doença implicam sempre a perda do subsídio de refeição – n.º 8 do artigo 15.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

3. Como se consideram os dias de descanso semanal, complementar e feriados intercalados numa sucessão de faltas por doença?

Na contagem das faltas por doença, os artigos 15.º a 39.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, não se reportam a dias úteis, pelo que se mantém o entendimento, resultante do disposto no artigo 100.º do Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de março, pese embora a sua revogação. Considera-se, assim, que, numa sucessão de faltas por doença que ocorra durante vários dias consecutivos, os dias de descanso semanal, complementar e feriados nela intercalados se integram no respetivo cômputo. O que antecede aplica-se independentemente de as faltas em causa serem determinadas pela mesma ou por doenças diferentes e de a respetiva justificação ser feita por um único ou mais documentos comprovativos de doença.



DR



Câmara Municipal de Cabeceiras de Basto

FAQs

(continuação)

Nos casos em que a validade do documento comprovativo de doença abranja dia ou dias não úteis, não serão estes integrados no período de faltas por doença se, no dia imediatamente anterior ou posterior, o trabalhador não tiver faltado por este motivo.

4. Como se comprovam as faltas por doença?

A partir de 2 de junho de 2007 - data da entrada em vigor da Portaria n.º 666-A/2007, de 1 de junho - as faltas por doença dos trabalhadores integrados no regime de proteção social convergente são comprovadas mediante apresentação do

modelo de certificado de incapacidade temporária para o trabalho, que foi por ela aprovado.

(n.ºs 2, 3 e 4 do artigo 17.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho)

5. A entrega do documento comprovativo da doença fora do prazo determina sempre a injustificação de faltas?

Embora a lei fixe o prazo de cinco dias úteis para a entrega ou envio do documento comprovativo da doença dos trabalhadores integrados no regime de proteção social convergente - cfr. n.ºs 1 e 6 do artigo 17.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho - a violação deste prazo não implica, automaticamen-

te, a injustificação das faltas dadas, conforme decorre da redação do n.º 5 deste artigo.

Efetivamente, desde que o interessado comprove, por si ou por interposta pessoa, a impossibilidade de cumprimento daquele prazo e que os motivos invocados sejam considerados atendíveis pelo dirigente competente para o efeito, dentro dos poderes gestionários que lhe são próprios, não haverá lugar à respetiva injustificação.

* Fonte: DGAEP

MOVIMENTOS DE RECURSOS HUMANOS

Informação sobre o movimento de recursos humanos registado trimestralmente

Entradas:

Não se registaram entradas

Saídas:

Não se registaram saídas

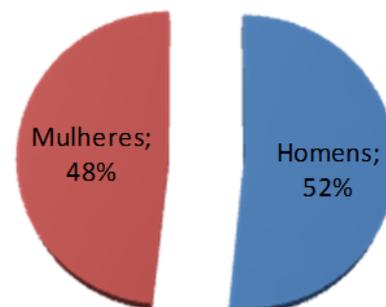
Mobilidades:

Vera Lúcia Teixeira de Jesus—
Mobilidade intercarreiras;

Luís Joaquim da Silva Martins—
Mobilidade intercarreiras

Quantos somos?

Em 30 de junho de 2017, trabalhavam no Município de Cabeceiras de Basto **269** trabalhadores com vínculo laboral.



SABIA QUE...

- Até 30 de junho do corrente ano a família municipal cresceu, com o **nascimento de um bebé**, filho dos nossos trabalhadores
- Até 30 de junho do corrente ano ocorreram em Portugal **54 acidentes de trabalho mortais** (fonte: ACT—Autoridade Para as Condições de Trabalho). Felizmente que o Município não contribuiu para essa estatística,

mas nunca é demais sublinhar a importância do estrito e rigoroso cumprimento das regras de higiene, segurança e saúde no trabalho, como meio eficaz na prevenção dos riscos laborais.