

# BALANÇO SOCIAL

CÂMARA MUNICIPAL DE ÉVORA



## Índice

Prear	npu10	/
Nota	Introdutória	9
1. Ca	racterização dos trabalhadores	11
1.1	. Por Carreira	11
1.2	. Por género	15
1.3	. Por idade	17
1.4	. Por Nível Habilitacional	19
1.5	. Por antiguidade	21
1.6	Portadores de deficiência	22
1.7	Por nacionalidade	23
2. I	Relações de trabalho	24
2.1	Distribuição de trabalhadores por relação jurídica de emprego	24
2.2	Distribuição dos trabalhadores admitidos ou regressados, por carreira	25
2.3	Saída de trabalhadores durante o ano, por carreira	27
2.4	Postos de trabalho previstos no Mapa de Pessoal e não ocupados	30
2.5	. Mudanças de situação durante o ano	32
3. 7	Trabalho Suplementar / Extraordinário	33
4. A	Assiduidade	38
<i>5. S</i>	Segurança e Saúde no Trabalho	41
5.1	. Atividades de Medicina no Trabalho	41
5.2	. Atividades do Núcleo de Saúde, Higiene e Segurança no Trabalho	43
5.3	. Acidentes de Trabalho ou Doenças Profissionais	43
6. I	Formação Profissional	51

6.1.	Ações de formação profissional	.51
6.2.	Número de participantes em ações de formação	.53
6.3.	Número de horas despendidas com ações de formação	.57
6.4.	Investimento anual com formação	.59
7. Re	elações Profissionais	61
8. Di	isciplina	64
9. Cı	ustos com pessoal	. 66
9.1.	Encargos com pessoal durante o ano	.66
9.2.	Suplementos Remuneratórios	.70
9.3.	Prestações Sociais	.72
9.4.	Benefícios de Apoio Social	.73
10. Res	sponsabilidade Social	. 75
Painel	de Indicadores	. 78
Consid	lerações Finais	. 80
Resum	indo	. 82
Destaq	que	. 83
Legisla	ação e Bibliografia consultadas	. 84
Δηρνοι	c ·	86

# Índice de Quadros

<b>Quadro 1:</b> Número de trabalhadores portadores de deficiência por carreira e género	22
Quadro 2: Postos de trabalho previstos e não ocupados	31
Quadro 3: Realização de trabalho extraordinário, em horas, por período e por género	33
Quadro 4: Distribuição das despesas com trabalho extraordinário, por serviço	35
Quadro 5: Atividade de medicina no trabalho e respetivos encargos	42
Quadro 6: Acidentes de trabalho ocorridos em 2015	44
Quadro 7: Acidentes de trabalho ocorridos In Itinere	46
Quadro 8: Casos de incapacidade declarados durante o ano	49
Quadro 9: Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais	50
Quadro 10: Número de participantes em ações de formação	53
Quadro 11: Investimento anual com formação profissional, em euros	59
Quadro 12: Relações Profissionais	61
Quadro 13: Processos disciplinares transitados e instaurados	64
Quando 14: Encargos com pessoal	66
Quadro 15: Suplementos Remuneratórios	70
Quadro 16: Prestações Sociais	72
Quadro 17: Benefícios de Apoio Social	<i>73</i>
Quadro 18: Distribuição dos trabalhadores integrados através do IEFP, por projetos	76

# Índice de Gráficos

<b>Gráfico 1 –</b> Distribuição dos trabalhadores pelas diferentes carreiras	12
<b>Gráfico 2 –</b> % de trabalhadores pelas diferentes carreiras, no biénio 2014-2015	12
<b>Gráfico 3 –</b> Distribuição de trabalhadores por carreira e relação jurídica de emprego público	13
<b>Gráfico 4 –</b> Evolução do número de efetivos, por carreira, de 2013 a 2015	14
<b>Gráfico 5 –</b> Distribuição de trabalhadores por género	15
<b>Gráfico 6 –</b> Distribuição dos trabalhadores integrados através do IEFP, por género	15
<b>Gráfico 7 –</b> Distribuição dos trabalhadores, por carreira e género	16
<b>Gráfico 8 –</b> Pirâmide Etária dos trabalhadores	17
<b>Gráfico 9 –</b> Comparação dos últimos 5 anos da idade média dos trabalhadores	18
<b>Gráfico 10 –</b> Idade média dos trabalhadores em 2015, por género	18
<b>Gráfico 11 -</b> Pirâmide etária dos trabalhadores integrados através de programas do IEFP	19
<b>Gráfico 12 –</b> Distribuição de trabalhadores por nível de escolaridade e género	19
<b>Gráfico 13 –</b> Distribuição de trabalhadores estudantes por género e carreira	20
<b>Gráfico 14 –</b> Distribuição de trabalhadores por antiguidade	21
<b>Gráfico 15 –</b> % de trabalhadores portadores de deficiência por carreira	22
<b>Gráfico 16 –</b> Distribuição de trabalhadores por relação jurídica de emprego público	24
<b>Gráfico 17 –</b> Distribuição de trabalhadores admitidos ou regressados, por carreira	25
<b>Gráfico 18 –</b> % de trabalhadores admitidos ou regressados, por carreira	26
<b>Gráfico 19 –</b> Saída dos trabalhadores, por carreira	27
<b>Gráfico 20 –</b> Motivo de saída dos trabalhadores	28

<b>Gráfico 21</b> – Distribuição do número de licenças sem remuneração	<i>2</i> 9
<b>Gráfico 22 –</b> Distribuição de trabalhadores aposentados, por género e por carreira	29
<b>Gráfico 23</b> – Motivos de saída dos trabalhadores integrados em projetos do IEFP	30
<b>Gráfico 24 -</b> Distribuição dos postos de trabalho previstos e não ocupados	31
<b>Gráfico 25 -</b> Realização de trabalho extraordinário, por período	34
<b>Gráfico 26</b> – Distribuição das despesas com trabalho extraordinário, por serviço	36
<b>Gráfico 27 –</b> Comparação dos custos com trabalho extraordinário, entre 2012 e 2015	37
<b>Gráfico 28 –</b> Distribuição das faltas, por carreira	38
<b>Gráfico 29 –</b> Distribuição das faltas, por género	39
<b>Gráfico 30</b> – Distribuição das ausências ao trabalho, por tipo	39
<b>Gráfico 31 -</b> Atividades de medicina no trabalho e respetivos encargos	42
<b>Gráfico 32 -</b> % de trabalhadores que sofreram acidentes de trabalho	44
<b>Gráfico 33 -</b> % de acidentes de trabalho nos anos de 2014 e 2015	45
<b>Gráfico 34 –</b> Distribuição dos acidentes, por tipo de acidente	47
<b>Gráfico 35</b> – Distribuição dos acidentes, por tipo de lesão	48
<b>Gráfico 36 –</b> Distribuição dos acidentes, por zona do corpo afetada	48
<b>Gráfico 37 –</b> Ações de formação	52
<b>Gráfico 38 –</b> Evolução do número de ações de formação	52
<b>Gráfico 39 –</b> % de participantes em ações de formação, por carreira	54
<b>Gráfico 40 -</b> Número de participantes em ações de formação, por carreira	54

<b>Gráfico 41 –</b> Evolução do número de participantes em ações de formação	55
<b>Gráfico 42 –</b> Número de horas despendidas em ações de formação	<i>57</i>
<b>Gráfico 43 -</b> % de horas despendidas com ações de formação	58
<b>Gráfico 44 -</b> Evolução do número de horas despendidas com ações de formação, de 2011 a 2015	59
<b>Gráfico 45</b> – Comparação do investimento anual com formação profissional, em euros	60
<b>Gráfico 46 -</b> % de trabalhadores sindicalizados em 2014 e 2015	61
<b>Gráfico 47 –</b> Distribuição de trabalhadores sindicalizados pelos diferentes sindicatos	62
<b>Gráfico 48 -</b> Distribuição de trabalhadores sindicalizados, por género e carreira	63
<b>Gráfico 49 -</b> % de trabalhadores sindicalizados, por género	63
<b>Gráfico 50 -</b> Processos disciplinares, 2014 e 2015	65
<b>Gráfico 51 -</b> % dos Encargos com pessoal	67
<b>Gráfico 52 –</b> Distribuição das remunerações ilíquidas	68
Gráfico 53 - % de salários penhorados, por género	69
Gráfico 54 - % de salários penhorados, por carreira	69
<b>Gráfico 55 -</b> % dos suplementos remuneratórios	71
<b>Gráfico 56 -</b> % das prestações sociais	72
<b>Gráfico 57 –</b> Sócios dos SSTCME, por carreira	74

## Preâmbulo

As trabalhadoras e os trabalhadores são a maior riqueza de que o Município dispõe para garantir sua missão pública e, em primeiro lugar, para assegurar serviços públicos municipais de qualidade e adequados às necessidades dos cidadãos e do concelho.

O Balanço Social de 2017 caracteriza a força de trabalho do Município, fornece dados para identificar debilidades e virtudes, é um instrumento fundamental no âmbito da política e da gestão de pessoal.

Em 2017, aprofundaram-se as novas políticas e orientações para a organização municipal e a gestão de pessoal dando cumprimento ao assumido no Programa de Governo Municipal.

#### Destaca-se:

- A defesa e valorização da função pública e dos seus trabalhadores que têm sido desprezados por sucessivos governos, nomeadamente, quanto à segurança no emprego, remunerações, horário e dignidade profissional. Releva-se, contudo, que o atual Governo, ainda que de forma tímida e muito insuficiente, tem prosseguido um processo de reposição de direitos e de dignificação dos trabalhadores. Regista-se, igualmente, que, ao contrário do comprometido, só agora se iniciou o descongelamento das carreiras e progressões (que vem desde 2009) e muito aquém do esperado e justo;
- O incentivo à participação ativa, regular e estruturada dos trabalhadores nos processos de decisão, de organização e de gestão da Câmara Municipal;
- O tratamento igual a todos os trabalhadores, nomeadamente, com a progressiva definição de normas gerais;
- A aplicação das normas quanto à mobilidade inter-carreiras beneficiando, mais uma vez, este ano diversos trabalhadores;
- O respeito pela Comissão Sindical, sindicatos e atividade sindical, calendarizando reuniões regulares para discussão dos problemas laborais e do Poder Local;
- O apoio às lutas dos trabalhadores e a outras atividades;
- A valorização do trabalho e o integral respeito pelos direitos dos trabalhadores.

Recorda-se, pela sua importância, a opção política de manter o horário de 35h semanais, opção assumida logo no início do anterior mandato.

Em 2017, prosseguiu a trajetória, lenta e insuficiente, de desagravamento das imposições e condicionantes legais decorrentes do Orçamento de Estado. Salienta-se que, desta forma, o Município continuou a abrir alguns concursos para contratação de pessoal. Contudo, estas novas contratações ainda são insuficientes para o necessário rejuvenescimento da força de trabalho.

O Balanço Social tem vindo a aprofundar a análise da força de trabalho e dos dados e indicadores dela decorrentes e esse caminho, apesar da falta de recursos, deverá continuar para um melhor conhecimento da força de trabalho do Município.

A generalidade dos trabalhadores do Município têm dado uma contribuição decisiva para responder às gravíssimas carências decorrentes da desastrosa situação económica e financeira herdada mas, também, para o reequilíbrio das Contas Municipais, obtido em 2016 e reforçado em 2017. Aqui lhes deixamos uma palavra de reconhecimento e agradecimento.

O Município é, em Évora e na região, um dos maiores pilares de emprego seguro e com direitos. Assim queremos continuar, exigindo condições para a contratação de pessoal essencial à prestação de serviços públicos: é o caso, da necessidade de contratação de, pelo menos, 42 assistentes operacionais para as escolas.

Continuaremos a pugnar pela valorização do trabalho, exigência da mudança para uma sociedade mais dinâmica, mais justa e mais desenvolvida.

O Presidente da Câmara Municipal,

Carlos Pinto de Sá

## Nota Introdutória

A realização do Balanço Social, é uma obrigação legal, anualmente os serviços e organismos da administração Pública com mais de 50 trabalhadores não podem descurar. Contudo, consideramos que é um importante documento e instrumento de planeamento e gestão de recursos humanos que permite caracterizar os profissionais ao serviço e detetar, quer as debilidades existentes, quer os pontos fortes na gestão de pessoas.

A elaboração deste documento, proporciona informação essencial sobre a situação social da organização e é a sua imagem real, permitindo refletir sobre os vários aspetos evidenciados, de forma a corrigir desvios, a implementar medidas corretivas e a delinear políticas de pessoal mais adaptadas aos desafios que nos vão sendo colocados ao longo dos tempos.

O Instituto Ethos (2009) afirma que o Balanço Social é um meio de dar transparência às atividades corporativas, de modo a ampliar o diálogo da organização com a sociedade. É também uma ferramenta de gestão da responsabilidade social, pela qual a empresa entende de que forma sua gestão atende à sua visão e a seus compromissos estabelecidos em relação ao tema da Responsabilidade Social Empresarial (RSE), e em direção à sustentabilidade.

A publicação de um balanço social oferece uma proposta de diálogo com os diferentes stakeholders da organização e é nesse sentido, que elaboramos este documento de forma tão aprofundada.

O Balanço Social é assim, utilizado pelas organizações para tornarem conhecidas as suas ações, aguçando à transparência da sua atuação no exercício da responsabilidade social corporativa (RSC), trazendo informações qualitativas e quantitativas de extrema importância para a gestão.

Para além das informações que são obrigatórias, por lei, no Balanço Social de 2017 são evidenciadas, também, informações que consideramos de grande utilidade para todos aqueles que têm responsabilidade na gestão, sendo assim demonstrado mais um sinal de transparência na atividade.

O Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, esteve na base da elaboração do Balanço Social do ano de 2017.

Em conformidade com o diploma legal acima referido, os balanços sociais elaborados pelas autarquias locais devem ser remetidos, até 31 de março, à Direção Geral das Autarquias Locais. Esse procedimento foi cumprido no dia 22 de março de 2018, quando foram submetidos todos os mapas no SIIAL tendo o Balanço Social de 2017 sido validado no dia 23 de março.

Nos termos previstos no nº 2 do art.º 3º, do Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, foram também, remetidos à Direção Regional de Évora do STAL, no dia 26 de março de 2017, todos os mapas do Balanço Social de 2017.

O presente documento está organizado, da seguinte forma:

O documento inicia-se com a caraterização dos trabalhadores, onde se incluem aspetos tão diferenciados tais como, carreira, género, idade, tipo de vínculo, habilitações literárias e antiguidade. Posteriormente, abordaremos as relações de trabalho, demonstrando a distribuição dos trabalhadores por relação jurídica de emprego, mudanças de situação e saídas durante o ano.

O trabalho extraordinário será analisado no ponto 3 e no ponto 4 abordaremos os horários de trabalho e a assiduidade. As atividades de segurança e saúde no trabalho são abordadas no ponto 5 e a participação em ações de formação, são demonstradas no ponto 6. Em seguida são expostos os dados sobre as relações profissionais, a disciplina e os custos com pessoal, onde são descriminadas as remunerações base, os suplementos remuneratórios, as prestações sociais e os encargos com a Caixa Geral de Aposentações e Segurança Social.

Por considerarmos que o Município de Évora desenvolve atividades que vão muito para além daquilo que são as obrigações legais e que merecem ser destacadas pelo impacto que têm no bem-estar dos trabalhadores, consagrámos um ponto à questão da responsabilidade social.

Neste Balanço melhorámos o painel de indicadores, que se encontra no ponto 11, pois dá-nos uma imagem rápida do que podemos encontrar no Município de Évora.

Para que se possa ter uma leitura mais rápida e precisa da informação, o presente relatório é acompanhado com quadros e gráficos. Contém indicadores sociais relativos ao ano de 2017 e inclui também, uma análise comparativa em relação aos anos anteriores e indicadores dos últimos três anos.

No final do documento é apresentada uma caraterização do tipo de trabalhador do Município de Évora, as referências à legislação e bibliografia consultadas e alguns anexos.

## 1. Caracterização dos trabalhadores

A 31 de Dezembro de 2017 o Município de Évora contava com 1022 trabalhadores, Contrato de Trabalho em Funções Públicas. Comparativamente com o ano de 2016 tinha mais 34 trabalhadores. Este aumento de trabalhadores deve-se aos procedimentos concursais, nomeadamente para a carreira de assistentes operacionais.

Aos 1022 trabalhadores com Contrato de Trabalho em Funções Públicas, somamos ainda 268 trabalhadores em desempenho de funções ao longo do ano, no âmbito de programas do Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP), designadamente, 259 Contratos de Emprego e Inserção, 9 Contratos de Emprego e Inserção+, especialmente dirigidos para desempregados Beneficiários do Rendimento Social de Inserção e outros desempregados elegíveis, nomeadamente pessoas com deficiência e incapacidade.

Importa referir que, do total dos trabalhadores integrados ao longo do ano ao abrigo de programas do IEFP, 84 saíram por diversos motivos, nomeadamente, abandono do trabalho, por terem encontrado emprego, inico de curso superior, inicio de curso de formação, limite de faltas, quer justificadas quer injustificadas, mudança de residência para outro concelho, doença, termo de subsídio de desemprego, termo do subsidio social e por falta de transporte. À semelhança do ano anterior também durante o ano de 2017 constatámos muitas entradas e saídas destes trabalhadores, o que fez aumentar o trabalho administrativo, sendo, também, mais exigente para quem os acompanha, no seu dia-a-dia, nos locais de trabalho.

#### 1.1. Por Carreira

A distribuição dos trabalhadores pelas carreiras gerais da Administração Pública é apresentada no gráfico nº 1, nomeadamente, Dirigente Intermédio, Técnico Superior, Assistente Técnico, Assistente Operacional, Informática e os "Outros" onde estão integrados os Fiscais Municipais e os trabalhadores do Gabinete de Apoio ao Presidente e Vereadores.

59,3% 19,7% 17,1% 1,7% 1,2% 1,1% Dirigente Técnico Assistente Assistente Informática Outros

Gráfico 1: Distribuição dos trabalhadores pelas diferentes carreiras

Intermédio

Superior

Fonte: SAGA, 23-03-2018

Com a análise do gráfico 1, verificamos que dos 1022 trabalhadores, 59,3% eram Assistentes Operacionais, 19,7% eram Assistentes Técnicos, 17,1% Técnicos Superiores, e os restantes 4% distribuíam-se entre as carreiras de Dirigente Intermédio, de Informática e "Outros".

Operacional

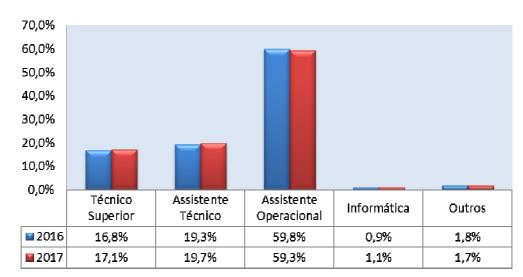


Gráfico 2: % de trabalhadores pelas diferentes carreiras, no biénio 2016-2017

Técnico

Fonte: SAGA, 23-03-2018

Em 2016, em comparação com o ano 2017, registou-se uma ligeira diminuição percentual de trabalhadores na carreira de Assistente Operacional e nos "Outros". Tendo-se registado um ténue aumento percentual nas restantes carreiras.

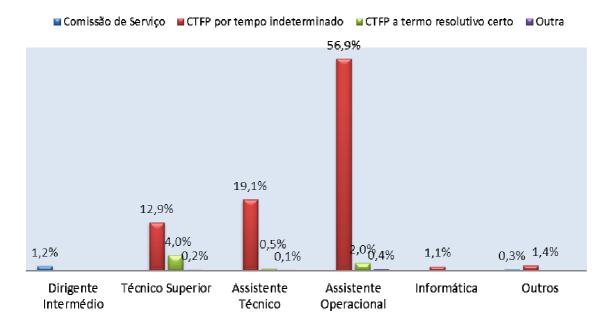


Gráfico 3: Distribuição dos trabalhadores por carreira e relação jurídica de emprego público

Fonte: SAGA, 23-03-2018

Podemos verificar, através do gráfico 3 que, dos 1022 trabalhadores em exercício de funções no Município no ano de 2017, 56,9% dos Assistentes Operacionais detêm como relação jurídica de emprego público, com um contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado à semelhança de 19,1% dos Assistentes Técnicos, de 12,9% dos Técnicos Superiores e de 2,5% dos Informáticos e dos "Outros".

Com contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo, temos, 4% dos Técnicos Superiores e 0,5% dos Assistentes Técnicos e 2% de Assistentes Operacionais. Para uma melhor observação, referimos que os Técnicos Superiores e Assistentes Técnicos, com contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo, são todos os professores que se encontram a ministrar as Atividades de Enriquecimento Curricular- AEC.

Em Comissão de Serviço temos os Dirigentes Intermédios com 1,2% e os "Outros" com 0,3%.

Na situação, "Outra" em que se enquadram as Mobilidades de outras entidades temos 0,7%.

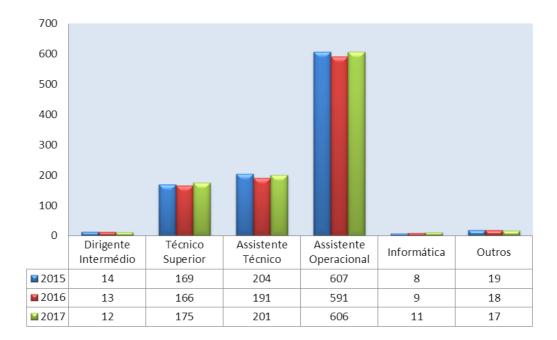


Gráfico 4: Evolução do número de efetivos, por carreira, de 2015 a 2017

Fontes: Dados Balanço Social 2014 a 2017; Fonte: SAGA, 23-03-2018

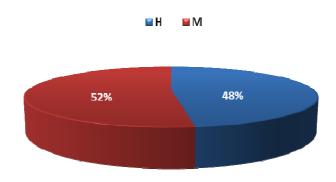
#### Com a apresentação do gráfico 4 verificamos que:

- ✓ Em 2017 o número de dirigentes era de 12, neste universo de dirigentes intermédios, 2 eram Diretores de Departamento - dirigentes intermédios de 1º grau, 10 Chefes de Divisão - dirigentes intermédios de 2º grau e um dirigente intermédio de 3º grau;
- ✓ No que respeita à carreira de Assistente Técnico, comparativamente com o ano transato, tivemos um ténue aumento de trabalhadores;
- ✓ Relativamente ao número de trabalhadores integrados na Carreira de Assistente Operacional, o mesmo também sofreu um pequeno aumento em relação ao ano transato.
- ✓ Analisando agora a evolução na carreira de Técnico Superior verifica-se que também aqui tem havido um ligeiro aumento no número de trabalhadores. As variações nesta carreira devem-se sobretudo à entrada dos professores que ministram as AEC;
- ✓ O número de trabalhadores na área da informática tem-se mantido estável, tendo, à semelhança de 2016, também em 2017, sofrido um pequeno aumento, devido à mobilidade intercarreira de 2 trabalhadores;
- ✓ O número de trabalhadores integrados no grupo "outros" no ano de 2017 sofreu um pequeno decréscimo pela saída de 1 trabalhador em Comissão de Serviço.

## 1.2. Por género

A análise da distribuição dos trabalhadores do Município bem como do pessoal integrado através de programas do IEFP, por género, será analisada neste ponto.

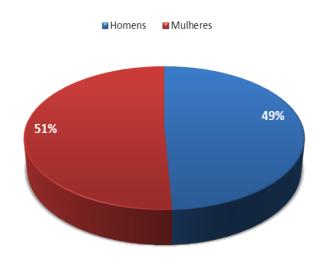
Gráfico 5: Distribuição dos trabalhadores, por género



Fonte: SAGA, 23-03-2018

Ao analisarmos o gráfico 5, verificamos que a 31 de dezembro de 2017, do número total de trabalhadores do Município, 52% eram mulheres e 48% eram homens.

Gráfico 6: Distribuição dos trabalhadores integrados através de Programas do IEFP, por género



Fonte: Informação Interna

Durante o ano de 2017 estiveram integrados 268 trabalhadores ao abrigo de programas promovidos pelo IEFP. Destes trabalhadores, 51% eram Mulheres e 49% eram Homens, conforme apresenta o gráfico 6.

De destacar que, em linha com o que se observou nos efetivos da CME, os trabalhadores integrados através de programas do IEFP continuam a ser na sua maioria mulheres.

Os 268 trabalhadores integrados ao abrigo de programas financiados pelo Instituto de Emprego e Formação Profissional foram distribuídos pelos seguintes serviços:

- ✓ Divisão de Educação e Intervenção Social (Agrupamentos de Escolas)
- ✓ Divisão de Juventude e Desporto
- ✓ Divisão de Obras Municipais, Águas e Saneamento
- ✓ Divisão de Ambiente, Higiene e Mobilidade
- ✓ Departamento de Serviços Operacionais
- ✓ Divisão de Desenvolvimento Económico e Planeamento
- ✓ Divisão de Cultura e Património
- ✓ Divisão de Gestão de Pessoal

De salientar que, a maioria destes trabalhadores foram integrados nos serviços dos quatro Agrupamentos de Escolas do Concelho.

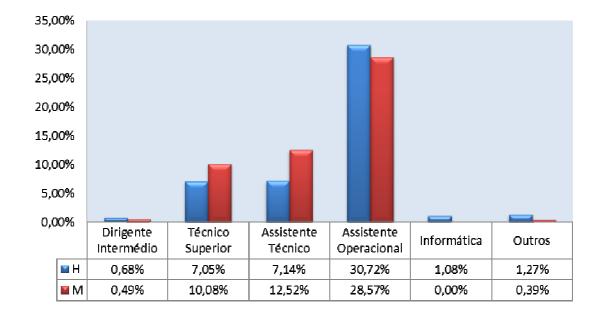


Gráfico 7: Distribuição dos trabalhadores por carreira e género

Fonte: SAGA, 23-03-2018

Com a analise do gráfico 7 verificamos que:

- ✓ Na carreira de Dirigente Intermédio, 0,68% eram homens e 0,49% mulheres;
- ✓ Na carreira de Técnico Superior 10,08% eram mulheres e 7,05% eram homens;
- ✓ Na carreira de Assistente Técnico, 12,52% eram mulheres e 7,14% eram homens;

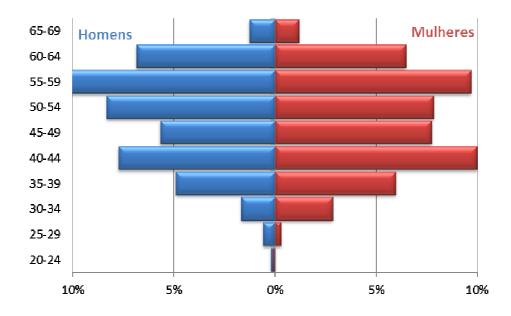
- ✓ Na carreira de Assistente Operacional, 30,72% dos trabalhadores eram homens e 28,57% eram mulheres;
- ✓ Na carreira de informática todos os trabalhadores eram homens;
- ✓ No grupo "Outros", 0,39% dos trabalhadores eram mulheres e 1,27% eram homens.

Em suma, podemos apurar que, nas carreiras de Dirigente Intermédio, Assistente Operacional, Informática e "Outros", os trabalhadores são na sua maioria homens, enquanto nas carreiras de Técnico Superior e Assistente Técnico a maioria dos trabalhadores são mulheres.

#### 1.3. Por idade

Neste ponto expomos a estrutura etária dos trabalhadores do Município de Évora, considerando os trabalhadores com vínculo.

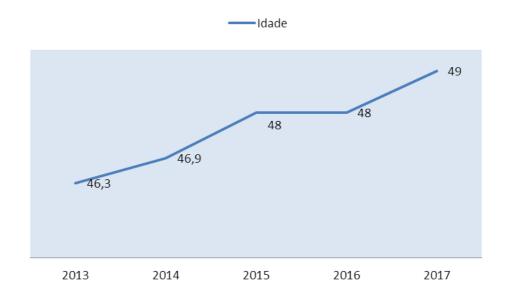
Gráfico 8: Pirâmide etária dos trabalhadores



Fonte: SAGA, 23-03-2018

Observando a pirâmide etária, verifica-se que a maioria dos trabalhadores tem entre 40 e 59 anos, com uma maior incidência no grupo etário dos 55 - 59 anos.

Gráfico 9: Comparação dos últimos 5 anos da média de idades dos trabalhadores

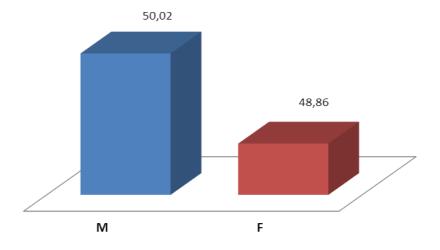


Fonte: SAGA, 23-03-2018

Tal como demonstra o gráfico 9, a média de idade dos trabalhadores desde 2013 a 2015 tem vindo a sofrer um pequeno aumento, tendo no ano de 2016 estagnado, sendo que no ano de 2017 teve um ligeiro aumento.

Em 2013 a média de idades dos trabalhadores era de 46,3 anos, em 2014 aumentou para 46,9 anos. Em 2015 e 2016 a média etária sofreu um aumento significativo, posicionando-se nos 48 anos. No ano de 2017, a média de idades subiu para os 49 anos.

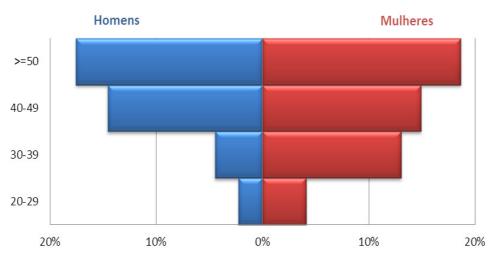
Gráfico 10: Média de Idades dos trabalhadores em 2017, por género



Fonte: SAGA, 23-03-2018

Importa referir que em 2017 a média de idade das mulheres era de 48,86 anos e dos homens era ligeiramente mais alta, 50,02 anos.

Gráfico 11: Pirâmide etária dos trabalhadores integrados através de Programas do IEFP



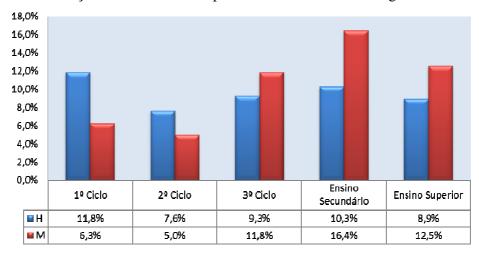
Fonte: Informação Interna

Pela análise da pirâmide etária, verifica-se que a maioria dos trabalhadores integrados através de programas do IEFP tem idade igual ou superior a 50 anos. É um dado que a todos deve preocupar, pois são desempregados, numa idade muito avançada do ponto de vista da idade ativa.

#### 1.4. Por Nível Habilitacional

Em seguida apresentamos, a estrutura habilitacional dos trabalhadores do Município, a 31 de dezembro de 2017.

Gráfico 12: Distribuição de trabalhadores por nível de escolaridade e género



Fonte: SAGA, 23-03-2018

Com a análise do gráfico anterior, verificamos que, nos níveis mais baixos de escolaridade, designadamente, no 1° e 2° ciclo, a taxa de escolaridade é de 11,8% e 7,6% respetivamente para os homens e de 6,3% e 5% para as mulheres. Contudo, do 3º ciclo ao Ensino Superior a taxa de escolaridade das mulheres é superior à dos homens.

Este gráfico permite-nos verificar ainda que, 51,8% dos trabalhadores do Município tinham escolaridade até ao 3º ciclo. Ou seja, metade dos trabalhadores não detém habilitações escolares superiores ao 9º ano. O Ensino Secundário era detido por 26,7% dos trabalhadores. Os trabalhadores com formação superior – Licenciatura, Mestrado e Doutoramento ascendem a cerca de 21,4% dos efetivos, ou seja praticamente 1/5 dos trabalhadores.

No ano de 2017, 14 trabalhadores usufruíram do estatuto de trabalhador estudante, conforme podemos ver no gráfico 13.

■ Homens
■ Mulheres 2 Assistente Operacional Assistente Técnico Técnico Superior

Gráfico 13: Distribuição de trabalhadores estudantes por género e carreira

Fonte: Informação Interna

Através da análise do gráfico 13 apuramos que, dos 14 trabalhadores que em 2017 usufruíram de estatuto de trabalhador estudante, 1 era assistente operacional, 6 assistentes técnicos e 7 técnicos superiores.

Importa referir que, dos 14 trabalhadores que beneficiaram do estatuto, 1 encontrava-se matriculado no 11º ano de escolaridade, 5 no 12º ano, 2 no Mestrado e 6 em Licenciatura.

Foi ainda possível apurar que os trabalhadores com o estatuto de trabalhador estudante têm entre 33 e 64 anos de idade.

## 1.5. Por antiguidade

2,0%

0,0%

**\*** 

ĭ M

Até 5

4,1%

3,5%

5-9

3,3%

7,6%

10-14

5,0%

9,5%

No gráfico que se segue iremos proceder à análise da distribuição dos trabalhadores do Município pelo número de anos ao serviço na Administração Pública.

18,0% 16,0% 14,0% 12,0% 10,0% 8,0% 6,0% 4,0%

Gráfico 14: Distribuição de trabalhadores por antiguidade

Fonte: SAGA, 23-03-2018

40 ou +

2,3%

0,4%

Analisando o gráfico acima exposto, verificamos que a maioria dos trabalhadores está ao serviço na Administração Pública há menos de 20 anos (60,3%):

20-24

9,5%

9,5%

25-29

4,0%

2,1%

30-34

3,5%

1,2%

35-39

4,6%

2,5%

✓ 4,1% dos homens e 3,5% das mulheres, tinham vínculo há menos de 5 anos;

15-19

11,5%

15,8%

- ✓ 3,3% dos homens e 7,6% das mulheres, tinham vínculo entre os 5 e os 9 anos;
- ✓ 5% dos homens e 9,5% das mulheres, tinham vínculo entre os 10 e os 14 anos;
- ✓ 11,5% dos homens e 15,8% das mulheres tinham, vínculo entre os 15 e os 19 anos;

Comparativamente aos trabalhadores com vínculo à Administração Pública há mais de 20 anos verificou-se que:

- ✓ 13,5% dos homens e 11,6% das mulheres tinham vínculo à Função Pública entre 20 e 29 anos:
- √ 8,1% dos homens e 3,7% das mulheres tinham vínculo à Função Pública entre 30 e 39 anos;

✓ 2,3% dos homens e 0,4% das mulheres tinham vínculo à Função Pública há 40 ou + anos;

#### Portadores de deficiência 1.6.

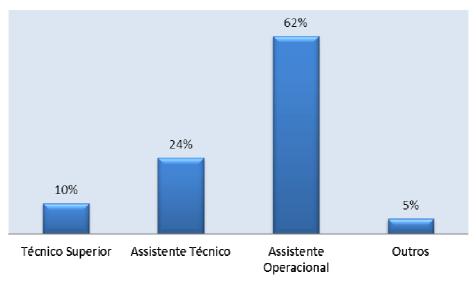
Quadro 1: Número de trabalhadores portadores de deficiência, por carreira e género

Género	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Outros	Total
Н:	0	3	7	1	11
M:	2	2	6	0	10
T:	2	6	13	1	21

Fonte: SAGA, 23-03-2018

A 31 de dezembro de 2017 havia 21 trabalhadores com deficiência declarada em sede de IRS, mais 1 do que à mesma data de 2016.

Gráfico 15: % trabalhadores portadores de deficiência por carreira



Fonte: SAGA, 23-03-2018

Através do gráfico 15 podemos verificar que, 10% dos trabalhadores portadores de deficiência pertencem à carreira de Técnico Superior, 24% à carreira de Assistente Técnico, 62% à carreira de Assistente Operacional e 5% à carreira "Outros".

#### Por nacionalidade *1.7.*

No ano de 2017 trabalhava no Município, 1 Assistente Operacional da Comunidade dos Países de Língua Portuguesa (CPLP), mais precisamente do Brasil, tendo ocorrido ainda a integração de mais 2 trabalhadores estrangeiros, também na carreira de Assistente Operacional, 1 da Comunidade dos Países de Língua Portuguesa (CPLP) - Brasil e 1 nos "Outros" mais concretamente da Ucrânia.

## 2. Relações de trabalho

Este ponto, permite-nos proceder ao estudo das Relações de Trabalho, nomeadamente, a distribuição dos trabalhadores por Relação Jurídica de Emprego Público, ao fluxo de entradas e de saídas assim como às mudanças de situação que ocorreram ao longo do ano 2017.

### 2.1. Distribuição de trabalhadores por relação jurídica de emprego

Em 27 de Fevereiro de 2008, com a publicação da Lei nº 12-A/2008, foram criadas novas modalidades de relação jurídica de emprego público distinguidas entre Nomeação, Contrato de Trabalho em Funções Públicas e Comissão de Serviço.

Importa salientar que, a constituição de relação jurídica de emprego, por Nomeação passou a ser exclusiva de apenas algumas carreiras da Administração Pública, nas quais o Município de Évora não tem trabalhadores integrados.

No que respeita aos Contratos de Trabalho em Funções Públicas, estes podem ser estabelecidos por Tempo Indeterminado, a Termo Resolutivo Certo ou a Termo Resolutivo Incerto.

Relativamente à modalidade de Comissão de Serviço, esta é exclusiva dos cargos Dirigentes e no Município de Évora existiam Dirigentes Intermédios de 1°, 2° e 3°graus.



Gráfico 16: Distribuição de trabalhadores por relação jurídica de Emprego Público

Fonte: SAGA, 23-03-2018

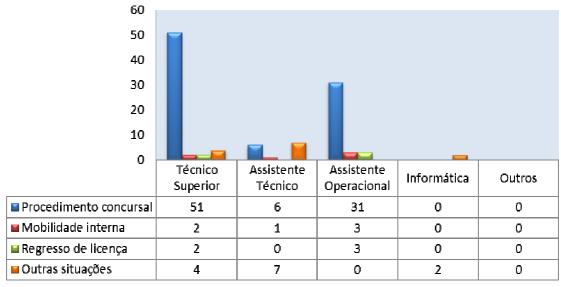
Através do gráfico acima exposto, dos 1022 trabalhadores a desempenhar funções no Município a 31 de dezembro de 2017, verificamos que:

- ✓ 91,39% dos trabalhadores tinha Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado;
- ✓ 6,46% tinha Contrato de Trabalho em Funções Públicas a Termo Resolutivo Certo;
- ✓ 1,47% estava em Comissão de Serviço;
- ✓ 0,68% dos trabalhadores encontravam-se na situação "Outra" (Mobilidade).

Comprovamos que a precariedade no Município de Évora é praticamente inexistente.

#### 2.2. Distribuição dos trabalhadores admitidos ou regressados, por carreira

Gráfico 17: Distribuição de trabalhadores admitidos ou regressados, por carreira



Fonte: SAGA, 23-03-2018

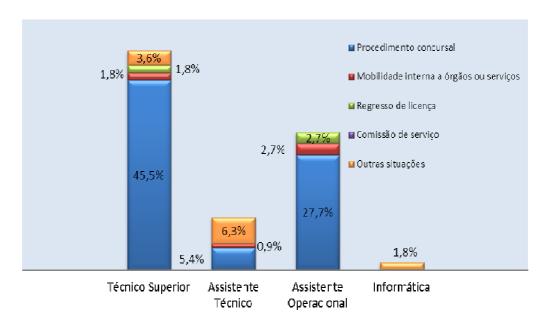
O gráfico 17, retrata a integração ou reintegração de trabalhadores nas diferentes carreiras e a forma de admissão.

Ao longo do ano de 2017 foram admitidos 112 trabalhadores. Estes números podem parecer um pouco incongruentes atendendo à contenção e até nalguns casos de proibição de contratações na Administração Pública, porém, estas contratações principalmente, com a admissão de técnicos que anualmente ministram as AEC nos quatro Agrupamentos de Escolas do concelho de Évora e com a integração de novos assistentes operacionais para os Agrupamentos de Escolas, ainda que também tenham existido admissões para outros serviços do Município.

Temos ainda a questão da admissão por via da mobilidade interna, que são as situações de pessoas que vieram de outros órgãos ou serviços da Administração Pública.

As "Outras situações" que se verificaram foram as admissões por via da mobilidade intercarreiras.

Gráfico 18: % de trabalhadores admitidos ou regressados, por carreira



Fonte: SAGA, 23-03-2018

Com a análise do gráfico 18, verificamos que, à semelhança do que aconteceu nos últimos anos, a principal forma de integração de trabalhadores foi por via de Procedimento Concursal.

Nas carreiras de Técnico Superior e Assistente Técnico foram admitidos a grande parte dos trabalhadores (50,9%) no ano de 2017. Nestas carreiras encontram-se os professores que desenvolvem as Atividades de Enriquecimento Curricular- AEC, nos Agrupamentos de Escolas do Concelho de Évora.

Na carreira de Assistente Operacional foram integrados 27,7% dos trabalhadores distribuídos pelos diferentes serviços do Município.

Foram ainda admitidos por mobilidade interna a órgãos ou serviços, um total de 5,4% entre as carreiras de Técnico Superior (1,8%), Assistente Operacional (2,7%) e Assistente Técnico (0,9%).

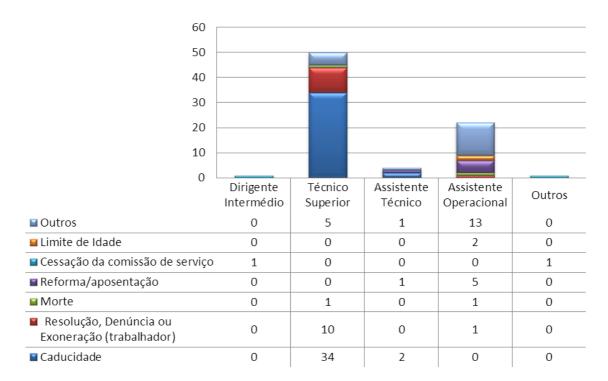
As restantes admissões e regressos ao serviço ocorreram pelos seguintes motivos:

- ✓ Um total de 4,5% de entre os Técnicos Superiores e os Assistentes Operacionais regressaram de Licença sem Remuneração;
- ✓ Um total de 11,7% de entre os Técnicos Superiores, os Assistentes Técnicos e os Informáticos por outras situações.

#### 2.3. Saída de trabalhadores durante o ano, por carreira

Neste ponto será analisado o fluxo de saídas dos trabalhadores ao longo do ano 2017.

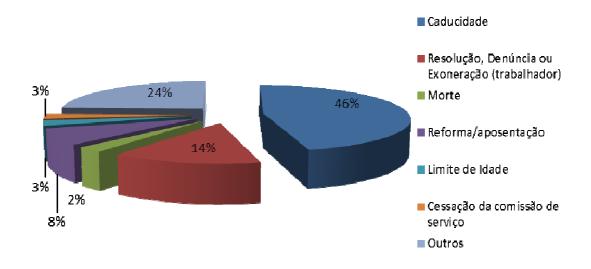
Gráfico 19: Saída dos trabalhadores, por carreira



Fonte: SAGA, 23-03-2018

Como se pode verificar através da análise do gráfico anterior, a maior saída de trabalhadores deu-se na carreira de Técnico Superior com um total de 50, seguindo-se os Assistentes Operacionais com 23, os Assistentes Técnicos totalizam 4 e os Dirigentes Intermédios e os Outros 1, respetivamente.

Gráfico 20: Motivo de saída dos trabalhadores



Fonte: SAGA, 07-03-2017

No que respeita aos motivos pelos quais os trabalhadores saíram do Município, salienta-se:

- √ 46% saíram por caducidade do contrato, onde se incluem sobretudo os trabalhadores contratados anualmente para ministrarem as Atividades de Enriquecimento Curricular (AEC);
- ✓ 24% por outros motivos, nomeadamente licença sem remuneração;
- ✓ 14% por resolução, denúncia ou exoneração por iniciativa do trabalhador;
- ✓ 8% saíram por reforma/aposentação;
- ✓ 6% por cessação da comissão de serviço e por limite de idade;
- $\checkmark$  2% por morte;

Dos diferentes motivos de saída durante o ano 2017, parece-nos pertinente analisar o número de licenças sem remuneração concretizadas ao longo do ano, conforme mostra o gráfico seguinte.

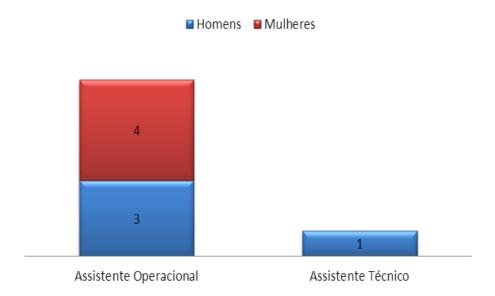
■ Homens
■ Mulheres 1 Assistente Operacional Técnico Superior

Gráfico 21: Distribuição do número de Licenças sem Remuneração

Fonte: Informação Interna

Durante o decorrer do ano 2017, foram autorizadas 9 licenças sem remuneração aos trabalhadores do Município de Évora, das quais 6 foram solicitadas por Assistentes Operacionais e 3 por Técnicos Superiores.

Gráfico 22: Distribuição de trabalhadores aposentados, por género e por carreira



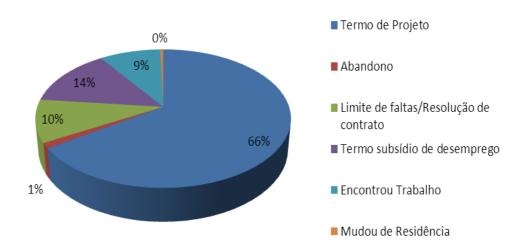
Fonte: SAGA, 23-03-2018

Através do gráfico 22 podemos constatar que, ao longo do ano de 2017 aposentaram-se 7 Assistentes Operacionais e 1 Assistente Técnico.

Como já foi referido anteriormente, para além dos 1022 trabalhadores do Município de Évora, a 31 de dezembro, e tendo em conta que o Município tem uma importante participação no que respeita à responsabilidade social, ao longo do ano de 2017, foram sendo integrados cidadãos ao abrigo de vários programas do Instituto de Emprego e Formação Profissional, num total de 268 cidadãos.

O gráfico abaixo apresenta-nos os motivos de saída destes trabalhadores.

Gráfico 23: Motivos de saída dos trabalhadores integrados em projetos do IEFP



Fonte: Informação Interna

Analisando o gráfico supra, verificamos que, os motivos de saída foram:

- ✓ 66% por termo de projeto;
- ✓ 14% por termo de subsídio de desemprego;
- ✓ 10% porque atingiram o limite de faltas, quer justificadas, quer injustificadas;
- ✓ 9% por terem encontrado trabalho;
- ✓ 3% por Mudança de Residência;

## 2.4. Postos de trabalho previstos no Mapa de Pessoal e não ocupados

Conforme a Lei nº 35/2014, de 20 de junho, os órgãos e serviços elaboram anualmente o respetivo mapa de pessoal, tendo em conta as atividades, de natureza permanente ou temporária a desenvolver durante a sua execução.

O nº2 do art.º nº29 da referida lei diz que "o mapa de pessoal contém a indicação do número de postos de trabalho de que o órgão ou serviço carece para o desenvolvimento das respetivas atividades, caraterizadas em função:

- a. Da atribuição, competência ou atividade que o seu ocupante se destina a cumprir ou a executar;
- b. Do cargo ou da carreira e categoria que lhes correspondam;
- c. Dentro de cada carreira e, ou, categoria, quando imprescindível, da área de formação académica ou profissional de que o seu ocupante deva ser titular; (...)"

De acordo com o nº4 do art.º 29º da Lei nº 35/2014, de 20 de junho e por deliberação de 31 de outubro de 2016 do Executivo Municipal e por deliberação de 18 e de 21 de novembro de 2016 da Assembleia Municipal, foi aprovado o Mapa de Pessoal do Município de Évora para o ano 2016.

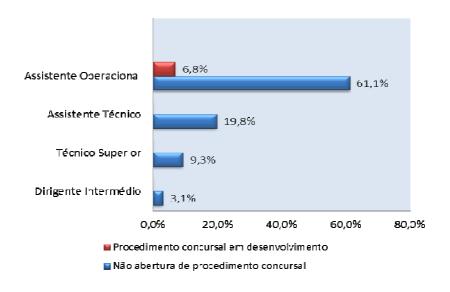
No ano de 2017 foram previstos em Mapa de Pessoal 151 postos de trabalho que não foram ocupados, tal como se pode verificar no quadro 2.

Quadro 2: Postos de trabalho previstos e não ocupados

Postos de Serviço Previstos e Não Ocupados	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Outros	Informática	Total
Não abertura de procedimento concursal	5	15	32	99	0	0	151
Procedimento concursal em desenvolvimento	0	0	0	11	0	0	11

Fonte: SAGA, 23-03-2018

*Gráfico 24:* Distribuição dos Postos de trabalho previstos e não ocupados



Fonte: SAGA, 23-03-2018

Analisando o gráfico 24 verificamos que, dos 151 postos de trabalho previstos e não ocupados, cerca de 61,1% eram lugares previstos na carreira de Assistente Operacional,19,8% na carreira de Assistente Técnico, 9,3% na de Técnico Superior e 3,1% na de Dirigente Intermédio.

#### *2.5.* Mudanças de situação durante o ano

Tal como em 2016, no decorrer do ano 2017, não se verificaram mudanças de situação, nem por alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária, por exceção ou por regra ou alteração obrigatória do posicionamento remuneratório.

Durante o ano de 2017 ocorreram mudanças de situação, por consolidação da mobilidade na categoria e intercarreiras e por Procedimento Concursal.

## 3. Trabalho Suplementar / Extraordinário

Entende-se por trabalho suplementar/ extraordinário, todo aquele trabalho que é prestado fora dos períodos normais de trabalho, conferindo ao trabalhador uma compensação económica e/ou em tempo.

O quadro 3 indica a distribuição das horas de trabalho suplementar/ extraordinário realizadas pelos trabalhadores do município, pelos diferentes períodos de realização.

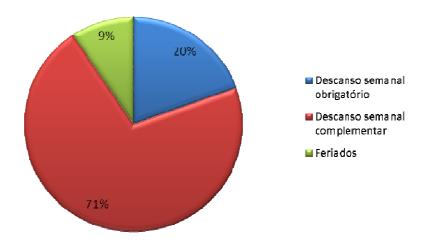
Quadro 3: Realização de trabalho extraordinário, em horas, por período e por género

Trabalho Suplementar/ Extraordiná	Total	
	Н:	5.950
Descanso semanal obrigatório	M:	2.660
	T:	8.610
	Н:	23.487
Descanso semanal complementar	M:	M: 8.001
	T:	31.488
	Н:	3.221
Feriados	<b>M</b> :	906
	T:	4.127
	Н:	32.658
Total	M:	11.567
	T:	44.225

Fonte: SAGA, 23-03-2018

No decorrer do ano de 2017 foram realizadas 44 225 horas de trabalho suplementar/ extraordinário. Houve um acréscimo de 5 894 horas relativamente ao ano de 2016.

Gráfico 25: Realização de trabalho suplementar/ extraordinário, por período



Fonte: SAGA, 23-03-2018

Conforme nos demonstra o gráfico 25, 71% das horas realizadas foram em dias de descanso semanal complementar (sábados). O trabalho extraordinário realizado em dia de descanso semanal obrigatório (domingo) foi de 20%. Em dias de feriado foi realizado 9% do trabalho extraordinário.

Quadro 4: Distribuição das despesas com trabalho suplementar/ extraordinário, por serviço

Trabalho Suplementar/ Extraordinário				
GAPV	505,70			
GC	4.783,49			
SMPC	16.412,24			
SVM	4.022,80			
DAP	9.119,02			
DSO	272.602,08			
DJ	40,43			
DEIS	28.553,85			
DJD	29.904,70			
DCP	37.785,54			
DEP	5.960,27			
DORU	6.467,02			
DGU	8.453,84			
UFM	2.513,61			
Total	427.124,59			

Fonte: Informação Interna

O quadro anterior, apresenta-nos a distribuição, por serviço dos 427 124,59 € gastos com trabalho suplementar/ extraordinário, ao longo do ano 2017.

Durante o ano de 2017, foram gastos com trabalho extraordinário, mais 166 616,74€ do que em 2016.

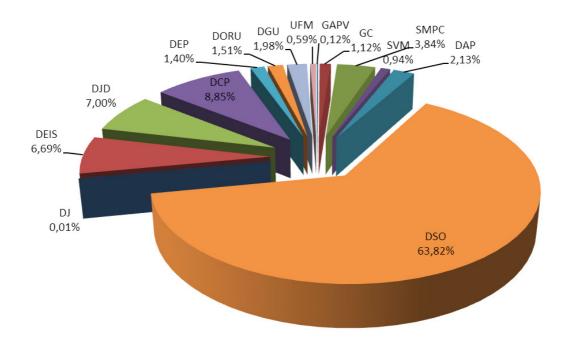


Gráfico 26: Distribuição das despesas com trabalho suplementar/ extraordinário, por serviço

Fonte: Informação Interna

### Analisando o gráfico supramencionado, verificamos que:

- √ 63,82% do valor gasto com trabalho extraordinário, foi pago a trabalhadores afetos ao Departamento de Serviços Operacionais;
- ✓ 8,85% foi pago a trabalhadores afetos à Divisão de Cultura e Património;
- ✓ 7% foi pago a trabalhadores afetos à Divisão de Juventude e Desporto;
- ✓ 6,69% foi pago a trabalhadores afetos à Divisão de Educação e Intervenção Social;
- ✓ 3,84% foi pago a trabalhadores afetos ao Serviço Municipal de Proteção Civil;
- ✓ 2,13% foi pago a trabalhadores afetos ao Departamento de Administração e Pessoal;
- ✓ 1,98% foi pago a trabalhadores afetos à Divisão de Gestão Urbanística;
- ✓ 1,51% foi pago a trabalhadores afetos à Divisão de Ordenamento e Reabilitação Urbana;
- ✓ 1,40% foi pago a trabalhadores afetos à Divisão de Desenvolvimento Económico e Planeamento;
- ✓ 1,12% foi pago a trabalhadores afetos ao Gabinete de Comunicação;
- ✓ 1,66% foi pago a trabalhadores afetos à Divisão Jurídica, ao Serviço de Veterinário Municipal, à Unidade de Fiscalização Municipal e ao Gabinete de Apoio à Presidência e Vereação, respetivamente.

O gráfico seguinte apresenta-nos a comparação dos custos anuais com trabalho suplementar/ extraordinário, entre 2014 e 2016.

*Gráfico* 27: Comparação dos custos com trabalho suplementar/ extraordinário, entre 2014 e 2017



Fonte: Informação Interna

Como verificámos anteriormente, em 2017 os custos com trabalho suplementar/ extraordinário sofreram um aumento de cerca de 39% em comparativamente com o ano de 2016.

Importa referir que, por imposição legal, o valor da hora de trabalho extraordinário foi bastante reduzido em 2014, tendo-se mantido nos anos 2015, 2016 e 2017.

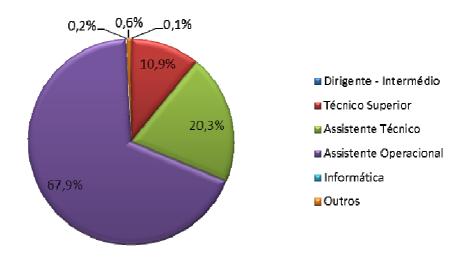
### 4. Assiduidade

A assiduidade dos trabalhadores do município é feita pela análise dos diferentes tipos de horários adotados, dos tipos de faltas e da sua distribuição por carreira.

No decorrer do ano de 2017, registaram-se **26 560** dias de ausência ao trabalho, distribuídos pelas diferentes carreiras. Registámos assim um aumento de **1 991 dias** de ausência, face ao ano de 2016.

O gráfico 28 apresenta-nos a distribuição do número de dias de faltas dadas pelos trabalhadores, por carreira.

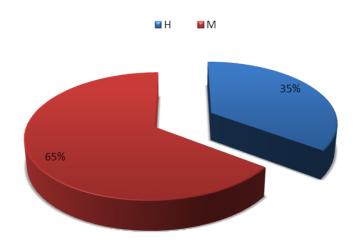
Gráfico 28: Distribuição das faltas, por carreira



Fonte: SAGA, 23-03-2018

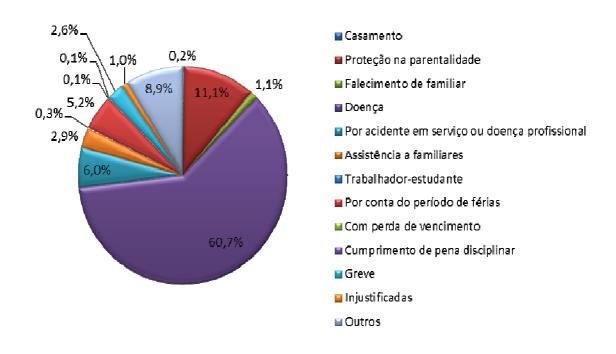
Pela análise do gráfico acima exposto, verifica-se que, do total de faltas registadas, 67,9% foram dadas por trabalhadores integrados na carreira de Assistente Operacional. Sendo que, os trabalhadores da carreira de Assistente Técnico e os Técnicos Superiores contribuíram com cerca de 31% das ausências.

Gráfico 29: Distribuição das faltas, por género



Importa referir que, do total de dias de ausência ao serviço, os homens faltaram 35% dos dias e as mulheres faltaram 65%, sendo que, a principal causa da ausência foi por doença.

Gráfico 30: Distribuição das ausências ao trabalho, por tipo



Fonte: SAGA, 23-03-2018

Da análise do gráfico 30, destacamos que, no decorrer do ano de 2017:

- ✓ À semelhança do que aconteceu em anos anteriores, o principal motivo das ausências ao trabalho foi a doença, com 60,7%
- ✓ Por proteção na parentalidade, temos 11% das ausências;
- ✓ Por outros motivos (formação, atividade sindical, folga por trabalho extraordinário, doação de sangue, cumprimento de obrigações, férias, falecimento de familiar, casamento) foram contabilizadas 8,9% das ausências;
- ✓ Por acidente em serviço/doença profissional, 6%;
- ✓ Por conta do período de férias 5,2%;
- ✓ Para assistência à família, 2,9%;
- $\checkmark$  Por greve, 2,6%
- ✓ Por falecimento de familiar, 1,1%
- ✓ Por faltas injustificadas, 1%
- ✓ Por trabalhador estudante, 0,3%
- ✓ Por casamento, 0,2%
- ✓ Com perda de vencimento 0,1%
- ✓ Por cumprimento de pena disciplinar 0,1%

De 2016 para 2017 a taxa de absentismo sofreu um ligeiro aumento, tendo passado de 9,32%, para 9,37%, excluindo as férias.

No ano de 2017 verificou-se um ligeiro decréscimo de 2,2% da taxa de absentismo por doença em relação ao ano transato.

### 5. Segurança e Saúde no Trabalho

#### 5.1. Atividades de Medicina no Trabalho

Em analogia com o ano 2016, no Município de Évora, as atividades de Medicina no Trabalho foram garantidas pela INTERPREV, uma empresa externa ao Município.

As consultas de Medicina Laboral no Gabinete Médico do Município, foram asseguradas pela equipa INTERPREV, que garantiram a realização de consultas, um dia por semana, à 6ª feira de manhã, e os serviços de enfermagem foram garantidos todos os dia da semana, da parte da manhã, com exceção da 5ª feira que se realizaram à tarde de forma a dar apoio ao médico de clínica geral contratado e pago pelos Serviços Sociais dos Trabalhadores da Câmara Municipal.

No decorrer do ano de 2017, de 2<sup>a</sup> a 6<sup>a</sup> feira, tivemos o serviço de enfermagem garantido, e foram diligenciados alguns rastreios, nomeadamente nas áreas da hipertensão, diabetes e colesterol e foram prestados serviços de enfermagem e aconselhamento.

Às 4ªas feiras de manhã, foram prestados serviços de enfermagem em vários locais de trabalho, através de planeamento realizado entre a Enfermeira do Trabalho e a Assistente Social que exerce funções no Gabinete de Apoio ao Trabalhador.

No ano de 2017, o Município manteve o serviço do Psicólogo Clínico, o que permitiu aos trabalhadores a realização de consultas de Psicologia às 3<sup>a</sup>s feiras de manhã, de 15 em 15 dias. Este serviço esteve incluído no contrato estabelecido com a INTERPREV.

Paralelamente e em articulação com os Serviços Sociais dos Trabalhadores da Câmara Municipal de Évora, o Gabinete Médico funcionou com um médico de Clínica Geral, um dia por semana, mais concretamente, à 5<sup>a</sup> feira à tarde, onde os trabalhadores não pagam a consulta.

À semelhança do que ocorreu no ano transato, também, durante ano o 2017 o Gabinete de Apoio ao Trabalhador - GAT, esteve a funcionar com uma Técnica de Serviço Social. Paralelamente, e em articulação com Psicólogos do Hospital de Évora, com o Serviço de Psiquiatria e com o Centro de Respostas Integradas, foi sendo possível realizar o acompanhamento de trabalhadores, que assim o solicitaram. O GAT é um recurso que tem permitido apoiar muitos trabalhadores em diversas áreas.

Ao longo do ano foram realizados alguns rastreios, no Gabinete Médico da Câmara, em parceria com entidades da comunidade.

Foram elaborados e distribuídos vários folhetos de informação e sensibilização, por todos os trabalhadores. O serviço de enfermagem foi descentralizado, realizando-se semanalmente, à 4ª feira uma abordagem aos trabalhadores nos vários locais de trabalho.

Quadro 5: Atividades de medicina no trabalho e respetivos encargos

	Número	Total
Total dos exames médicos	519	
Exames de admissão	22	
Exames periódicos	472	
Exames ocasionais e complementares	25	
Despesas com medicina no trabalho		95.136,03 €

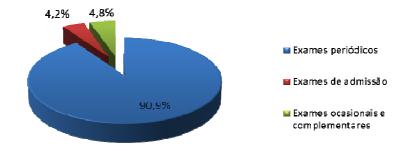
Fonte: Informação Interna

A contabilização das atividades de Medicina no Trabalho ao longo do ano 2016 é apresentada no quadro 5, onde se pode ver que foram realizados 519 exames médicos, dos quais 472 foram exames periódicos, 22 foram exames ocasionais e complementares e 25 foram exames de admissão.

Com a medicina no trabalho foram gastos 95 136,03€, repartidos da seguinte forma:

•	Encargos de estrutura de medicina e segurança no trabalho	36 754,10€
•	Equipamentos de proteção	57 646,93€
•	Formação em prevenção de risco	735,00€

Gráfico 31: Atividades de medicina no trabalho e respetivos encargos



Fonte: Informação Interna

Como se pode verificar no gráfico supra, no ano de 2017 foram feitos cerca de 91% de exames periódicos, 4,8% de exames ocasionais e complementares e 4,2% de exames de admissão.

#### 5.2. Atividades do Núcleo de Saúde, Higiene e Segurança no Trabalho

O Núcleo de Saúde, Higiene e Segurança no Trabalho, realizou durante o ano 2017 diferentes atividades, das quais se destacam:

- ✓ Sessão de esclarecimento Riscos Psicossociais e Saúde Mental A prevenção como estratégia de atuação com o Dr. Tiago Fernandes - Interprev
- ✓ Recolha de sangue dia nacional do dador de sangue
- ✓ Aplicação e recolha do inquérito a todos os trabalhadores sobre o consumo de substâncias psicoativas em contexto laboral
- ✓ Semana da diabetes

No decorrer do ano de 2017, o GAT abriu 8 novos processos de apoio a trabalhadores nas mais variadas situações, sendo 5 homens e 3 mulheres, tendo dado, continuidade aos 146 processos do ano anterior.

O Núcleo, em colaboração com o Enfermeiro do Trabalho, deu continuidade às visitas aos locais de trabalho, todas as Quartas-feiras, com o intuito de prestar apoio aos trabalhadores que tem dificuldade em deslocar-se ao Gabinete Médico e como forma de identificar possíveis necessidades nos trabalhadores, que possam ser apoiados/tratados pelos técnicos do GAT e/ou encaminhados para outras entidades.

De salientar que, no âmbito das atividades de Medicina no Trabalho foram realizadas visitas a 19 locais de trabalho, totalizando 19 intervenções.

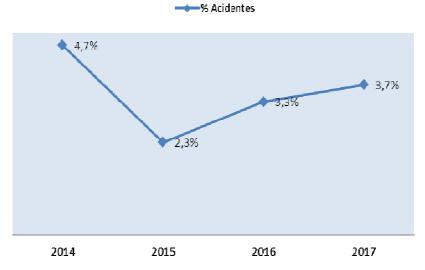
As sessões de psicologia que iniciaram no ano de 2016 em parceria com a INTERPREV continuaram a dar resposta a 12 trabalhadores, sendo que, no ano de 2017 foi iniciado trabalho com mais 8 trabalhadores.

#### Acidentes de Trabalho ou Doenças Profissionais 5.3.

Entende-se por acidente de trabalho, toda a ocorrência ocasional, decorrente de uma situação imprevista, com lesões e/ou danos materiais que aconteça no local de trabalho ou no itinerário casa/trabalho.

São consideradas doenças profissionais, todas aquelas que estejam diretamente associadas às atividades laborais do trabalhador e que se encontram representadas.

Gráfico 32: Percentagem de trabalhadores que sofreram acidentes de trabalho



Conforme se pode verificar no gráfico 32, a taxa de trabalhadores que sofreram acidentes de trabalho aumentou ligeiramente em 2017, tendo sido 3,7%. Em 2014 a taxa de acidentes atingiu um máximo de 4,7% e em 2015 baixou significativamente para 2,3%, tendo em 2016 sofrido um aumento de 1%.

Quadro 6: Acidentes de trabalho ocorridos em 2017

		Total	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa
	Н:	19			
Nº total de acidentes	M:	19			
	T:	38			
	Н:		9	8	2
Nº de acidentes com baixa	M:		9	7	3
	T:		18	15	5
Nº de dias de trabalho	Н:		9	121	217
perdidos por acidentes ocorridos no ano	M:		9	96	219
	T:		18	217	436
Nº de dias de trabalho	Н:		138	377	3.894
perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores	M:		19	347	2.541
	T:		157	724	6.435

Fonte: SAGA, 23-03-2018

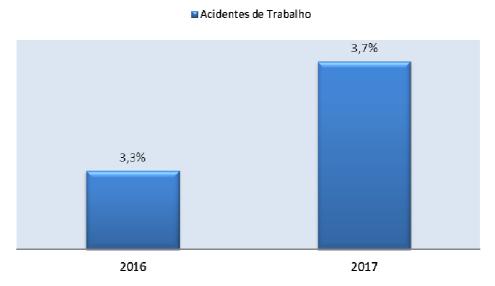
Analisando o quadro supra, podemos constatar o número de acidentes de trabalho que ocorreram no local de trabalho durante o ano 2017. Verifica-se que houve um total de 38 acidentes atingindo 19 mulheres e 19 homens. No ano transato verificou-se um maior número de acidentes de trabalho nos homens.

Dos 38 acidentes sucedidos, 18 originaram em baixa de 1 a 3 dias, 15 em baixa de 4 a 30 dias e 5 motivaram baixa superior a 30 dias.

Quando se analisa o número de dias de trabalho perdidos, por acidentes de trabalho ocorridos no ano, temos um total de 18 dias de baixa de 1 a 3 dias, 217 dias de baixa de 4 a 30 dias e 436 dias para baixa superior a 30 dias.

Em relação ao número de dias de trabalho perdidos por acidentes de trabalho ocorridos em anos anteriores, temos, para baixas, inferiores a 4 dias, 157 dias de trabalho perdidos, para baixas de 4 a 30 dias totalizam-se 724 dias e para baixas superiores a 30 dias totalizam-se 6 435 dias de trabalho perdidos.

Gráfico 33: Percentagem de Acidentes de trabalho nos anos de 2016 e 2017



Fonte: SAGA, 23-03-2018

Conforme se verifica no gráfico anterior, no ano de 2016 a percentagem dos acidentes de trabalho foi de 3,3%. Em 2017 houve um ligeiro aumento na taxa de acidentes de trabalho.

Quadro 7: Acidentes de trabalho ocorridos In itinere

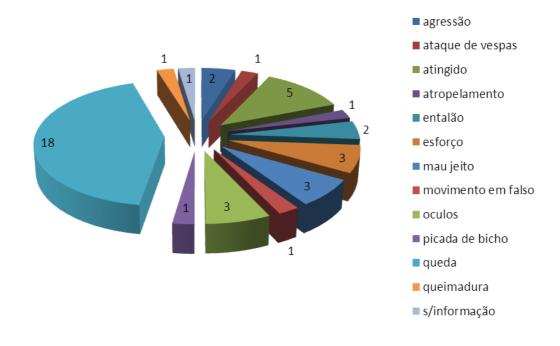
		Total	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa
	H:	0			
Nº total de acidentes	<b>M</b> :	4			
	T:	4			
	Н:		0	0	0
Nº de acidentes com baixa	M:		0	1	3
	T:		0	1	3
Nº da dias da tuabalha	Н:		0	0	0
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	M:		0	4	14
	T:		0	4	14
Nº de dias de trabalho	Н:		0	0	345
perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores	M:		1	82	954
ocorridos em anos anteriores	T:		1	82	1.299

Através do quadro 7, verificamos que no ano de 2017, se registaram 4 acidentes de trabalho no percurso casa-trabalho-casa, em que 1 resultou em 4 dias de baixa entre 4 a 30 dias e 3 resultaram em 14 dias de baixa superior a 30 dias.

Relativamente ao número de dias de trabalho perdidos por acidentes de trabalho no percurso casa-trabalho-casa ocorridos em anos anteriores, verificam-se 1 dia de ausência por baixa inferior a 4 dias, 82 dias por baixa de 4 a 30 dias e 1 299 dias de ausência por baixas superiores a 30 dias.

Como foi descrito, ao longo do ano 2017 assinalaram-se 4 acidentes de trabalho no percurso casa-trabalho-casa. Nos gráficos seguintes, serão apresentadas as suas origens e respetivas consequências.

Gráfico 34: Distribuição dos acidentes, por tipo de acidente



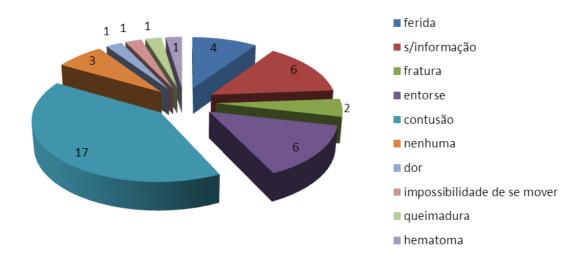
Fonte: Informação Interna

O gráfico supra apresenta-nos a distribuição dos acidentes de trabalho que aconteceram no decorrer do ano 2017, por tipo de acidente.

Através da análise o mesmo verifica-se que:

- ✓ 18 dos acidentes tiveram como causa, quedas;
- ✓ 5 dos acidentes foram trabalhadores que "foram atingidos" por alguém ou por algum objeto;
- ✓ 19 dos acidentes tiveram na sua origem distintos motivos, tais como: agressão, ataque de vespas, atropelamento, entalão, movimento em falso, picada de bicho, queimadura, etc.

Gráfico 35: Distribuição dos acidentes, por tipo de lesão

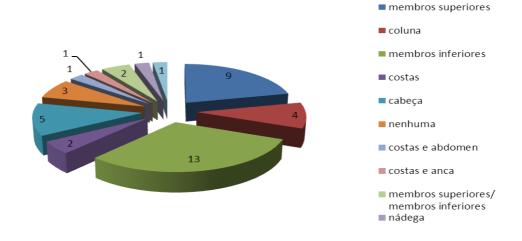


Fonte: Informação Interna

Como verificámos anteriormente, os acidentes de trabalho que decorreram ao longo do ano 2017 tiveram origem em quedas, movimentos em falso, agressão, entre outros, que originaram traumatismos aos trabalhadores.

Conforme se verifica no gráfico 35, 17 dos acidentes resultaram em contusão, 12 em entorse, 4 em feridas, os restantes 9 resultaram em fratura, impossibilidade de se mover, queimaduras e dores.

Gráfico 36: Distribuição dos acidentes, por zona do corpo afetada



Fonte: Informação Interna

Conforme se pode verificar através do gráfico acima, as partes do corpo mais afetadas pelos acidentes, foram:

- $\checkmark$  Os membros inferiores (13);
- ✓ Os membros superiores (9);
- $\checkmark$  A cabeça (5);
- $\checkmark$  A coluna (4);
- ✓ As costas, as costas e abdómen, as costas e anca, os membros superiores e inferiores e a zona lombar, foram afetados em 11 acidentes.

Quadro 8: Casos de Incapacidade declarados durante o ano

	Total
Casos de incapacidade temporária e absoluta	21
Casos de incapacidade temporária e parcial	19
Total	40

Fonte: Informação Interna

Observando o quadro 8 verificamos que, dos 40 casos de incapacidade declarados durante o ano de 2017, 21 resultaram em incapacidade temporária e absoluta e 19 em incapacidade temporária e parcial.

No que respeita aos custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais e tal como consta no quadro abaixo, no ano de 2017 foram gastos um total de 95 136,03€, em que, 36 754,10€ foi de encargos de estrutura de medicina e segurança no trabalho, com equipamentos de proteção individual foram gastos 57 646,93€ e com formação em prevenção de riscos foram gastos 735,00€.

Em analogia com o ano 2016, o investimento na área de prevenção de acidentes aumentou 21 520,53€.

Quadro 9: Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais

	Valor
Encargos de estrutura de medicina e segurança no trabalho	36.754,10 €
Equipamentos de proteção	57.646,93 €
Formação em prevenção de riscos	735,00 €
Total	95.136,03 €

Fonte: Informação Interna

### 6. Formação Profissional

A formação profissional é todo o processo global e permanente pelo qual os trabalhadores, através da aquisição e desenvolvimento de competências, se preparam para o exercício de uma atividade profissional ou para a melhoria do seu desempenho com o objetivo de dar resposta às necessidades de especialização e permanente atualização profissional, numa perspetiva de aumentar a eficácia, eficiência e qualidade dos serviços e de melhorar o desempenho dos trabalhadores.

Os trabalhadores, todos os anos, têm o direito e o dever de frequentar ações de formação e de melhoria profissional.

Mantendo sempre presente esta preocupação, o Município de Évora continua empenhado em investir na formação dos seus trabalhadores e a desenvolver as ações necessárias à sua concretização, desde o levantamento das necessidades de formação, à implementação do Plano de Formação.

Durante o ano de 2017, foram desenvolvidas ações integradas no Plano de Formação aprovado. Importa referir que o Plano de Formação no ano de 2017 passou novamente a anual atendendo a que estávamos num ano em que iam decorrer as eleições Autárquicas e finalizava o mandato autárquico.

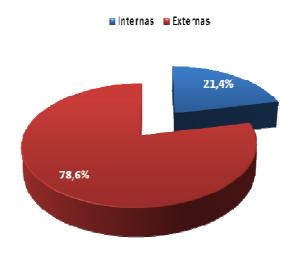
#### 6.1. Ações de formação profissional

A formação profissional pode ser:

- ✓ Externa, quando é promovida por entidades que organizam iniciativas ou vendem formação com interesse para a melhoria da qualificação profissional dos recursos humanos.
- ✓ Interna, quando é organizada e desenvolvida internamente ou em cooperação com entidades externas, através de protocolos com regras próprias.

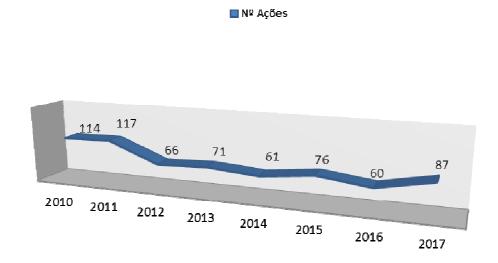
No decorrer do ano de 2017 foram frequentadas 87 ações de formação, mais 27 do que no ano transato, e o gráfico abaixo mostra a sua distribuição entre a frequência de ações de formação internas (39) e a frequência de ações de formação externas (48).

Gráfico 37: % de ações de formação



Analisando o gráfico acima exposto, podemos verificar que, as ações de formação externas frequentadas por trabalhadores do Município totalizaram 78,6% e as ações de formação internas 21,4%.

Gráfico 38: Evolução do número de ações de formação



Fonte: SAGA, 23-03-2018

Através do gráfico 38, podemos observar a evolução do número de ações de formação realizadas entre 2010 e 2017.

Pela sua análise verificamos que:

- ✓ Entre o ano de 2010 e 2011 o número de ações de formação manteve-se quase estagnado com uma variação de cerca de 10 ações de formação;
- ✓ Em 2012 o número de ações de formação diminuiu bastante, tendo sofrido um pequeno aumento em 2013;
- ✓ Em 2014 o número de ações de formação voltou a baixar por força da contenção de despesas;
- ✓ Em 2015 o número de ações de formação teve um pequeno aumento relativamente ao ano de 2014;
- ✓ No ano de 2016 o número de ações de formação teve um decréscimo em relação a 2015.
- ✓ Durante o ano de 2017 verificou-se um aumento no número de ações de formação em relação ao ano transato.

#### Número de participantes em ações de formação 6.2.

Durante o ano de 2017, houve 308 participações em ações de formação de trabalhadores do Município, menos 117 do que no ano de 2016 em que se registaram 425 participações.

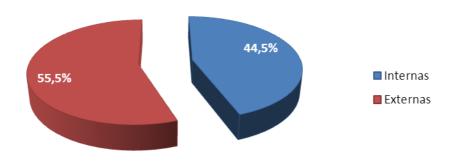
Quadro 10: Número de participantes em ações de formação

	Total
Internas	137
Externas	171
Total	308

Fonte: SAGA, 23-03-2018

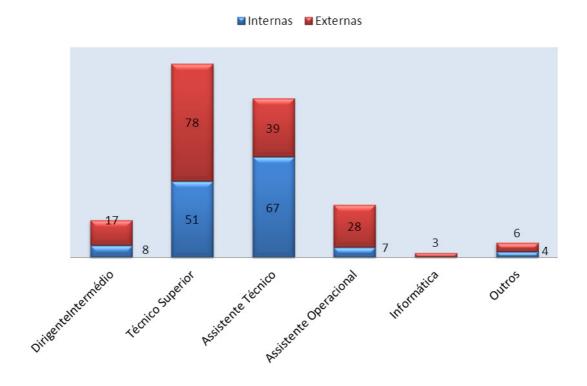
Tal como se pode verificar no quadro 10, do total de 308 participações, 137 foram ações de formação internas e 171 em ações de formação externas.

Gráfico 39: % de participantes em ações de formação



De um total de 308 participações em ações de formação, e como podemos verificar através da representação gráfica, 55,5% foram ações internas e 44,5% externas.

Gráfico 40: Número de participantes em ações de formação, por carreira



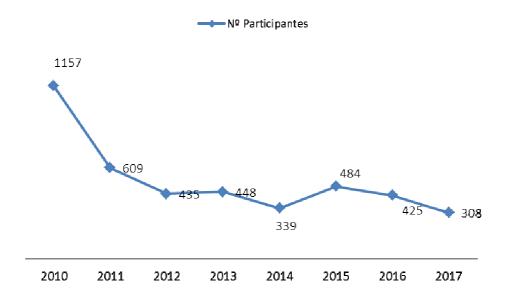
Fonte: SAGA, 23-03-2018

O gráfico 40, apresenta a distribuição do número de participações em ações de formação, pelas diferentes carreiras.

As ações de formação foram frequentadas pelas várias carreiras profissionais de forma diferenciada:

- ✓ Os Técnicos Superiores (129);
- ✓ Os Assistentes Técnicos (106);
- ✓ Os Assistentes Operacionais (35);
- ✓ Os Dirigentes Intermédios (25);
- ✓ Os "outros" (10);
- ✓ Os Informáticos (3).

Gráfico 41: Evolução do número de participantes em ações de formação



Fonte: Balanços Sociais de 2009 a 2017: Fonte: Fonte: SAGA, 23-03-2018

Para que possamos analisar a evolução do número de participações de trabalhadores do município em ações de formação, num período de 8 anos (de 2010 a 2017), é essencial recorrer à análise do gráfico anterior:

- ✓ De 2010 a 2011 houve um decréscimo substancial na frequência das ações de formação;
- ✓ Em 2012 a frequência de ações voltou a baixar;
- ✓ Em 2013 a frequência de ações voltou a ter um ligeiro aumento;
- ✓ Em 2014 a participação em ações voltou a baixar;
- ✓ No ano de 2015, a frequência de ações de formação voltou a sofrer um aumento;
- ✓ Em 2016, a frequência das ações de formação sofreu um decréscimo, que se deveu essencialmente à não existência de formação financiada, uma vez que as candidaturas das várias entidades públicas e privadas tardaram em ser aprovadas;

✓ No ano 2017, a participação em ações de formação voltou a sofrer um decréscimo, sendo à semelhança do ano transato pela inexistência de formação financiada.

O número de participações em ações de formação, no decorrer do ano de 2017 foi reduzido, e deveu-se ao facto das ações de formação disponibilizadas no levantamento de necessidades serem na sua grande maioria propostas de formação da CIMAC que não se concretizaram. Sendo a CIMAC a entidade que tradicionalmente promove mais formação para os Municípios, e não tendo a mesma obtido financiamento para a formação, tornou-se um constrangimento ao cumprimento do plano.

Tentámos fazer alguma formação através do IEFP, mas também não houve verbas aprovadas para a realização dos cursos. Outras entidades que ministram formação, habitualmente financiada, até ao final do ano não tiveram as candidaturas aprovadas e financiadas pelos Fundos Comunitários, diminuindo assim a oferta formativa.

Contudo, sempre que foi possível, os trabalhadores tiveram a oportunidade de frequentar formações extraplano, dentro da sua área de especialização, para que assim tivessem a oportunidade de consolidar e renovar os seus conhecimentos, conforme é evidente pelo número de ações consideradas extraplano.

Um dos motivos que também influenciou, de forma muito evidente, o não cumprimento do Plano de Formação, foi o constrangimento financeiro que, obviamente também influenciou a não participação dos trabalhadores em formações propinadas a realizar fora do concelho de Évora. Pois, estas formações, implicam, para além do pagamento da inscrição, os custos com a deslocação e as ajudas de custo.

Como podemos verificar foi desenvolvida mais formação externa, do que formação interna, o que naturalmente fez crescer os custos diretos com formação, sendo que não existiu financiamento de Fundos Comunitários. Contudo, dada a importância atribuída à formação contínua dos trabalhadores, sempre que foi proposta formação extraplano, houve autorização para a sua frequência. A formação é tida, também, como uma variável importante no reforço da motivação dos trabalhadores.

Em suma, a formação profissional, para além de uma obrigação legal, é uma ferramenta importante não só para um melhor desempenho profissional, mas é um fator de desenvolvimento pessoal e consideramos até um fator motivacional que não deve ser negligenciado.

Continuaremos a apostar na formação dos trabalhadores, permitindo-lhes reforçar as suas competências e a tornarem-se trabalhadores mais qualificados, mais competitivos e com um melhor desempenho profissional.

No sentido de proporcionarmos mais formação aos trabalhadores, iremos dinamizar a bolsa de formadores interna e paralelamente, auscultar outras entidades formadoras, com quem possamos trabalhar em parceria, no sentido de se minimizar custos diretos para o Município.

Tentaremos uma vez mais junto das chefias, evidenciar a importância de efetuar um levantamento de necessidades formativas ajustado às reais necessidades dos trabalhadores, que nos permita efetuar um Plano de Formação mais realista e exequível.

O processo formativo ao longo dos últimos anos sofreu algumas alterações, tornando-se num processo mais planificado e estruturado, sendo que se inicia com o levantamento de necessidades de formação, seguindo-se a planificação em Plano de Formação, que depois de aprovado pelo Dirigente Máximo é implementado.

#### 6.3. Número de horas despendidas com ações de formação

O gráfico abaixo apresenta a distribuição do número de horas despendidas com ações de formação internas e externas, por grupo profissional.

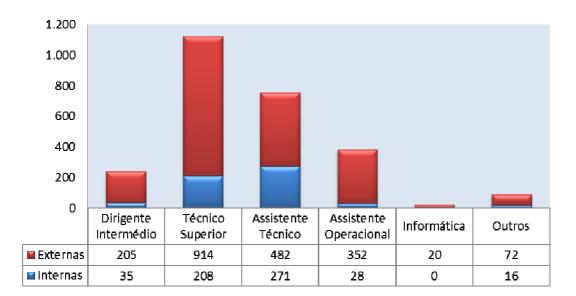


Gráfico 42: Número de horas despendidas com ações de formação

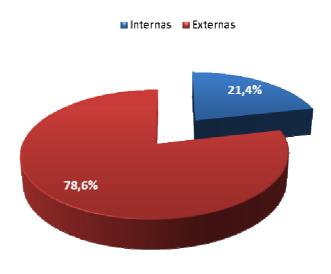
Fonte: SAGA, 23-03-2018

Em 2017 foram despendidas um total de 2 603 horas com ações de formação, menos 1597 horas do que no ano de 2016.

Da análise ao gráfico, verificamos ainda que:

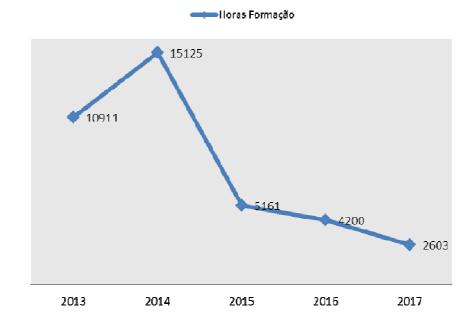
- ✓ Os trabalhadores integrados na carreira de Assistente Operacional, Técnico Superior e Assistente Técnico foram os que frequentaram mais ações de formação externa e interna, num total de 1 748 horas e 507 horas, respetivamente;
- ✓ Os Dirigentes Intermédios e os Informáticos frequentaram um total de 225 horas de formação externa e 35 horas de formação interna;
- ✓ Os "Outros" frequentaram 72 horas de formação externa e 16 de formação interna.

Gráfico 43: % de horas despendidas com ações de formação



Do total de horas despendidas com ações de formação, 78,6% foram em ações de formação externas e 21,4% em ações de formação internas.

*Gráfico 44:* Evolução do número de horas despendidas com ações de formação, de 2013 a 2017



Fonte: Balanços Socias 2012 a 2017, Fonte: SAGA, 23-03-2018

Como já foi mencionado atrás e como se pode verificar, tal como o número de ações, o número de participantes em formação e também o número de horas despendidas com ações de formação no ano de 2017 (2603 horas) teve um decréscimo em relação ao ano transato, sendo este de cerca de 1597 horas.

### 6.4. Investimento anual com formação

Neste ponto iremos analisar o investimento com a formação profissional dos trabalhadores do Município de Évora.

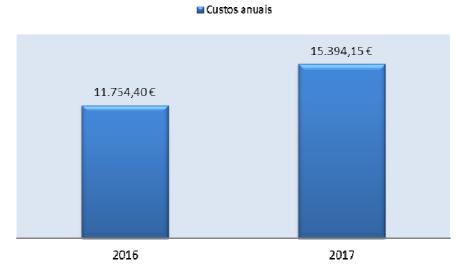
Quadro 11: Investimento anual com formação profissional, em euros

	Valor (Euros)
Ações internas	0,00€
Ações externas	15.394,15€
Total	15.394,15€

Fonte: SAGA, 23-03-2018

Durante o ano 2017 foram gastos 15.394,15€ (11.754,40€) com formação profissional.

Gráfico 45: Comparação do Investimento anual com formação profissional, em euros



Fonte: SAGA, 23-03-2018

Após análise dos custos verificou-se que, no ano de 2017 foram gastos (investidos) mais 3.639,75€ com formação profissional, do que no ano de 2016.

Esta situação deve-se em parte, ao facto de, durante o corrente ano, ter havido a necessidade de se proceder à realização do Curso de Refrescamento/Aperfeiçoamento Inglês Aeronáutico (Refrescamento AITAS) com o custo de 1.080€, para 1 trabalhador do Serviço Municipal de Proteção Civil, à realização do curso de Formação Contínua em Salvamento e Luta Contra Incêndios − Nível I, que teve um custo de 910€ e do curso de Formação Contínua em Segurança Operacional em Aeródromos − Nível I com o custo associado de 2.575€ aos 9 trabalhadores do SLCI-Aeródromo de Évora.

Houve também a necessidade de se fazer o Curso Intensivo - SNC AP que teve um custo associado de 1.820€, assim como a Formação Inicial de Aptidão de Motorista - Mercadorias que teve um custo 810€.

Este é um dos reflexos das entidades, que ministram formação, não terem visto as suas candidaturas aprovadas e financiadas pelos Fundos Comunitários.

# 7. Relações Profissionais

Neste ponto serão analisadas as relações profissionais, designadamente, a sindicalização dos trabalhadores e a constituição de comissões de trabalhadores.

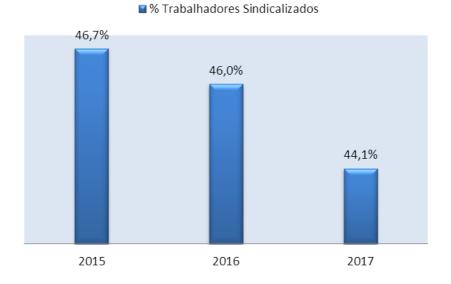
Quadro 12: Relações Profissionais

	Total
Nº de trabalhadores sindicalizados	451
Nº de elementos pertencentes a comissões de trabalhadores	15
Total de votantes para comissões de trabalhadores	0

Fonte: Informação Interna

O número de trabalhadores sindicalizados a 31 de dezembro de 2017 era de 451 sendo que, 15 eram pertencentes a comissões de trabalhadores.

Gráfico 46: % de trabalhadores sindicalizados entre 2014 e 2016

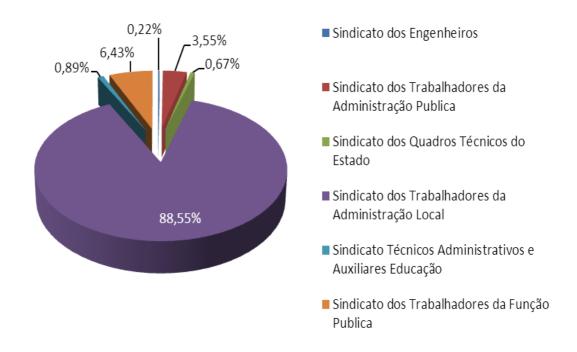


Fonte: Informação Interna

Tal como se pode observar no gráfico anterior, a percentagem de trabalhadores sindicalizados tem vindo a baixar consideravelmente, sendo que, de 2015 para 2016 desceu cerca 0,7 de pontos percentuais, e em 2017 baixou 1,9 pontos percentuais.

A taxa de sindicalização dos trabalhadores do Município a 31 de dezembro de 2017 era de 44%, isto é, 451 trabalhadores eram sócios de seis sindicatos diferentes, menos 3 que no ano transato.

Gráfico 47: Distribuição de trabalhadores sindicalizados pelos diferentes sindicatos



Fonte: Informação Interna

Conforme se apura no gráfico acima, destacamos o **Sindicato dos Trabalhadores da Administração Local – STAL**, com 88,55% dos trabalhadores sindicalizados.

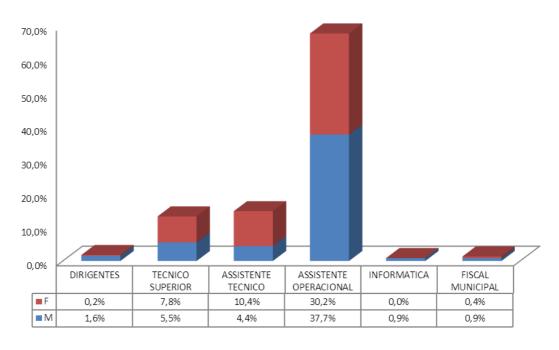


Gráfico 48: Distribuição do número de trabalhadores sindicalizados, por género e carreira

Fonte: Informação Interna

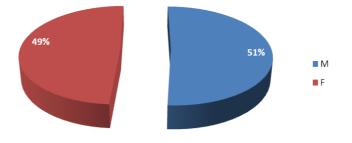
Conforme se verifica no gráfico 48, é na carreira dos Assistentes Operacionais que se centraliza o maior número de trabalhadores sindicalizados, cerca de 67,9% do total.

Na carreira de Assistente Técnico é aquela onde há mais mulheres sindicalizadas, com 10,4%. Os homens representam 4,4% dos sindicalizados.

Na carreira de Técnico Superior a diferença entre homens e mulheres sindicalizados é de 2,3 pontos percentuais.

Na carreira de Informática, 0,9% são sindicalizados, já na carreira de Fiscal Municipal a percentagem de sindicalizados é de 1,3%.

Gráfico 49: % de trabalhadores sindicalizados, por género



Fonte: Informação Interna

Do total de trabalhadores sindicalizados, 51% são homens e 49% são mulheres.

# 8. Disciplina

Neste ponto iremos fazer uma breve análise das situações de disciplina dos trabalhadores do Município.

As situações de disciplina dos trabalhadores do Município, ao longo do ano de 2017 são retratadas no quadro abaixo.

Quadro 13: Processos disciplinares transitados e instaurados

	Total
Processos transitados do ano anterior	5
Processos instaurados durante o ano	3
Processos transitados para o ano seguinte	3
Processos decididos – repreensão escrita	1
Processos decididos – multa	2
Processos decididos – suspensão	3

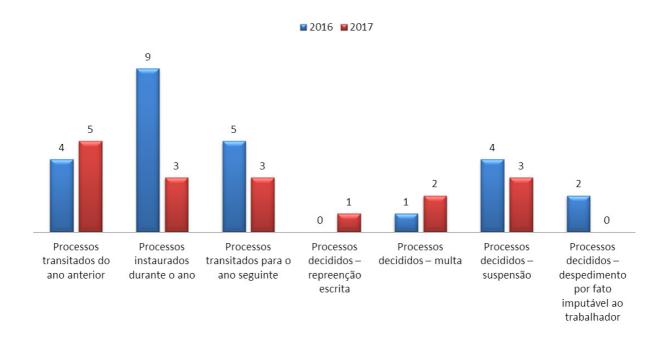
Fonte: Informação Interna

Com a análise do quadro 13 verificamos que:

- ✓ De 2016 para 2017 transitaram 5 processos disciplinares;
- ✓ Foram instaurados 3 novos processos disciplinares;
- ✓ Transitaram para 2018, 3 processos disciplinares.

Em suma, em 2017 foram decididos 6 processos disciplinares dos quais, 1 teve uma repreensão escrita, a 2 foi aplicada multa e 3 processos deram lugar a suspensão.

Gráfico 50: Processos disciplinares, 2016 e 2017



Como se pode verificar no gráfico anterior, e em comparação com o ano transato, em 2017 foram instaurados menos processos disciplinares.

# 9. Custos com pessoal

Neste ponto serão analisados os custos com pessoal. Aqui incluem-se as remunerações base, os suplementos remuneratórios e as prestações sociais.

#### 9.1. Encargos com pessoal durante o ano

Encargos com Pessoal são considerados todos aqueles que se reportam à Remuneração Base, Suplementos Remuneratórios, Prestações Sociais e outros encargos com pessoal.

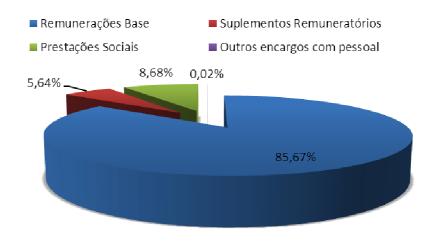
Quadro 14: Encargos com pessoal

	2017
Remunerações Base	12.096.571,84 €
Suplementos Remuneratórios	796.020,80 €
Prestações Sociais	1.225.073,57 €
Outros encargos com pessoal	2.432,84 €
Total	14.120.099,05 €

Fonte: SAGA, 23-03-2018

O quadro 14 apresenta os encargos com pessoal no ano 2017, nas rubricas remuneração base, suplementos remuneratórios, prestações sociais e outros encargos com pessoal, num total de 14.120.099,05€, mais 214.965,55 € do que no ano transato.

Gráfico 51: % dos Encargos com pessoal



Através da análise do gráfico supra, verificamos que a remuneração base representou cerca de 85,67% do valor total dos encargos, com um montante de 12.096.571,84 €.

Com Prestações Sociais gastámos cerca de 1.225.073,57 €, o que corresponde a 8,68%. Nos suplementos remuneratórios foram gastos cerca de 796.020,80€ (5,64%).

Nos Outros Encargos com Pessoal foram gastos 0,02% do total dos encargos com pessoal que corresponde um total de 2.432,84 €.

Observando ainda a rubrica remuneração, procedeu-se à distribuição da remuneração base dos trabalhadores, pelos diferentes níveis remuneratórios, da qual resultou o gráfico seguinte.

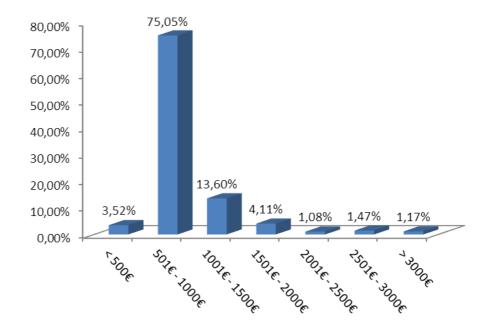


Gráfico 52: Distribuição das remunerações ilíquidas

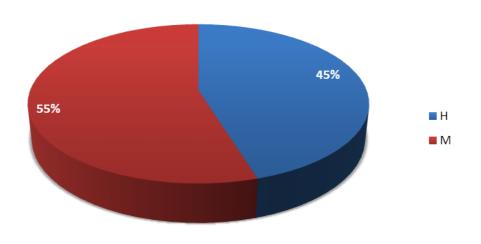
Fonte: Informação Interna

O gráfico 52 expõe a distribuição das remunerações base dos trabalhadores por escalões remuneratórios e verificamos que:

- ✓ A maior parte dos trabalhadores (75,05%), recebe entre 501€ e 1 000,00€ ilíquidos;
- ✓ 3,52% recebem até 500,00€. Aqui encontram-se os Técnicos Superiores e Assistente Técnicos que estão a tempo parcial nas AEC;
- ✓ 13,60% recebem entre 1 001,00€ e 1 500,00€;
- ✓ 4,11% recebem entre 1 501,00€ e 2 000,00€;
- ✓ 1,08% recebem entre 2 001,00€ e 2 500,00€;
- ✓ 1,47% dos trabalhadores aufere um salário entre 2 501,00 e 3 000,00€;
- ✓ Apenas 1,17% dos trabalhadores recebe mais de 3 000,00€.

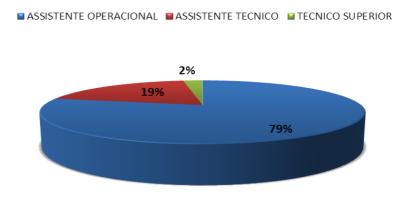
Por força da crise que se tem vivido nos últimos anos, o número de penhoras de vencimento, tem crescido, sendo que, no ano de 2014, foram 79 os trabalhadores que viram penhorados os seus salários e em 2015 passaram para 53 trabalhadores. Porém, no ano de 2016 voltou a ocorrer um ligeiro aumento em relação ao ano de 2015, sendo 56 os trabalhadores que viram os seus salários penhorados. No ano de 2017 voltou a ocorrer um decréscimo no número de trabalhadores que tem os seus salários penhorados, sendo estes, 42. Se analisarmos por género, 45% são homens e 55% mulheres, conforme mostra o gráfico abaixo.

Gráfico 53: % de salários penhorados, por género



No que respeita à distribuição das penhoras de salários por carreira, podemos ver através do gráfico abaixo, que 79% das penhoras recaíram sobre o salário dos Assistentes Operacionais, 19% dos Assistentes Técnicos e 2% sobre o salário dos Técnicos Superiores.

Gráfico 54: % de salários penhorados, por carreira



Fonte: SAGA, 23-03-2018

Em suma, a taxa de trabalhadores que viram os seus salários penhorados em 2017 foi de 4,1%.

#### Suplementos Remuneratórios 9.2.

Neste ponto fazemos uma análise dos encargos com Suplementos Remuneratórios, aqui, fazse uma análise dos gastos com trabalho suplementar/extraordinário, trabalho por turnos, abono por falhas, participação em reuniões, ajudas de custo, despesas de representação e outros suplementos remuneratórios como o abono de transporte.

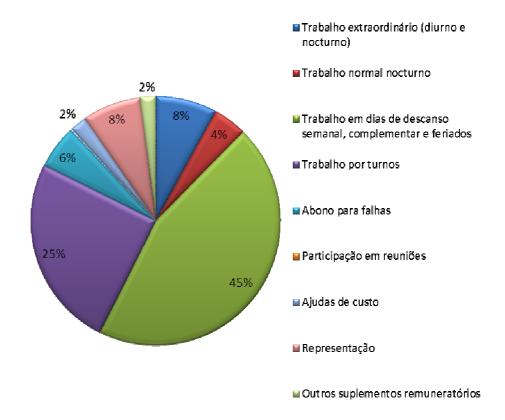
Quadro 15: Suplementos Remuneratórios

	Valor (Euros)
Trabalho extraordinário (diurno e noturno)	63.365,05 €
Trabalho normal noturno	34.682,83 €
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados	358.721,00 €
Trabalho por turnos	198.701,18 €
Abono para falhas	44.916,91 €
Participação em reuniões	1.755,36 €
Ajudas de custo	17.159,50 €
Representação	60.743,49 €
Outros suplementos remuneratórios	15.975,48 €
Total	796.020,80 €

Fonte: SAGA, 23-03-2018

O Município de Évora em 2017 teve um encargo total de 796 020,80€ com suplementos remuneratórios.

Gráfico 55: % dos Suplementos Remuneratórios



O gráfico anterior, apresenta-nos a subdivisão dos suplementos remuneratórios, do seguinte modo:

- ✓ Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados: 45%;
- ✓ Trabalho por turnos: 25%;
- ✓ Trabalho extraordinário (diurno e noturno) e despesas de representação 8%;
- ✓ Abono para falhas: 6%;
- ✓ Trabalho normal noturno: 4%
- ✓ Despesa com ajudas de custo e outros suplementos remuneratórios representou um total de 4%

## 9.3. Prestações Sociais

Neste ponto vão ser analisadas as despesas com Prestações Sociais onde se incluem: Abono de família, subsídios no âmbito da Proteção na Parentalidade, subsídio de refeição, subsídio por morte e benefícios sociais (Comparticipações da ADSE).

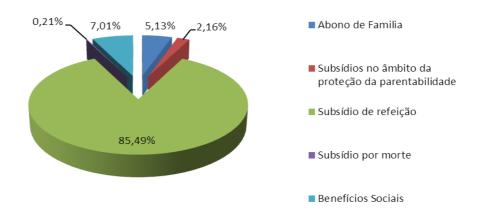
Quadro 16: Prestações Sociais

	Valor (Euros)
Abono de Família	62.853,23 €
Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade	26.465,18 €
Subsídio de refeição	1.047.334,54 €
Subsídio por morte	2.527,92 €
Benefícios Sociais	85.892,70 €
Total	1.225.073,57 €

Fonte: SAGA, 23-03-2018

No ano de 2017 as despesas com as prestações socias ascenderam a 1.125. 073,57€.

Gráfico 56: % das Prestações Sociais



Fonte: SAGA, 23-03-2018

Pela análise do gráfico, verificamos que o subsídio de refeição representou 85,49% do total das prestações, seguindo-se os benefícios sociais com 7,01%, o abono de família com 5,13% e os restantes 2,37% corresponde aos subsídios no âmbito da proteção na parentalidade e subsídio por morte.

#### Benefícios de Apoio Social 9.4.

Os benefícios com o apoio social são apresentados no quadro 17, nomeadamente, as comparticipações com despesas de saúde dos trabalhadores do Município.

Quadro 17: Benefícios de Apoio Social

	Valor (Euros)
Outros benefícios sociais	85.892,70 €
Total	85.892,70 €

Fonte: SAGA, 23-03-2018

O total de comparticipações da ADSE pagas pelo Município são retratadas no quadro supracitado, sendo que se pode verificar que ao longo do ano 2017, rondaram os 85 892,70 €. O Município, para além das comparticipações pagas diretamente aos trabalhadores, pagou ainda 157.334,70 € à ADSE referentes a serviços de saúde convencionados.

Importa referir que, dos 1022 trabalhadores do Município, em dezembro de 2017 estavam inscritos na ADSE 887 trabalhadores (87%). Só 13% dos trabalhadores não usufruíam deste apoio social.

No ano de 2017, o Município entregou à ADSE 386 222,66 € referente às quotas dos trabalhadores inscritos neste subsistema de saúde.

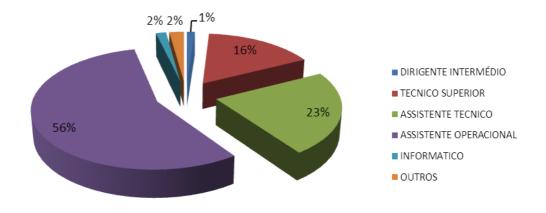
Em dezembro de 2017, na Caixa Geral de Aposentações tínhamos inscritos 642 trabalhadores. Destes, 634 inscritos, também tem desconto para a ADSE. De referir que em 2017 o Município entregou à CGA 1 009 478,56 €, referentes aos descontos dos trabalhadores.

No Centro Regional de Segurança Social (CRSS), em dezembro de 2017, tínhamos 380 trabalhadores inscritos. Deste universo, 253 trabalhadores também estavam inscritos na ADSE. Importa referir que em 2017, o Município entregou ao CRSS 385 850,32 €, referentes aos descontos dos trabalhadores.

Os trabalhadores do Município e os seus agregados familiares, para além do apoio social prestado através da ADSE, podem ainda beneficiar do apoio dos Serviços Socias dos Trabalhadores da Câmara Municipal de Évora (SSTCME), através do pagamento mensal de uma quota (1% sobre o vencimento base), sendo que, em 2017 a receita das quotas dos sócios foi de 72 533,81 €.

Dos 1022 trabalhadores do Município, 592 são sócios dos Serviços Sociais dos Trabalhadores da Câmara Municipal de Évora. O gráfico abaixo apresenta a sua distribuição por carreira

Gráfico 57: Sócios dos SSTCME, por carreira



Fonte: Informação Interna

Conforme é referido, a 31 de dezembro de 2017, os SSTCME contavam com 592 sócios, em que 56% eram assistentes operacionais, 23% assistentes técnicos, 16% técnicos superiores, e os restantes 5% são divididos entre fiscais municipais ("outros"), dirigentes intermédios e informáticos.

De referir que os sócios dos SSTCME têm benefícios na aquisição de livros escolares, nas despesas de saúde, nas despesas com os colégios, entre outros.

## 10. Responsabilidade Social

À semelhança de anos anteriores, também no ano de 2017 o Município de Évora manteve uma atitude socialmente responsável ao nível da reintegração profissional de cidadãos do concelho, tendo mantido os protocolos de colaboração com várias entidades, nomeadamente Instituto de Emprego e Formação Profissional, a APPACDM - Associação Portuguesa de Pais e Amigos do Cidadão Deficiente Mental – Évora, a APCE – Associação de Paralisia Cerebral de Évora e a Direção Geral de Reinserção e Serviços Prisionais - Delegação Regional do Sul e Ilhas.

O Município de Évora continuou a colaboração com as diferentes Instituições de Ensino e Formação do concelho, nomeadamente Universidade de Évora, EPRAL e os quatro Agrupamentos de Escolas de Évora, no apoio à realização de estágios curriculares/formação em contexto real de trabalho, assim como APPACDM e a APCE. Proporcionámos formação em contexto de trabalho a 53 jovens. Integrámos, ainda, através da APPACDM, 5 cidadãos ao abrigo da medida de Apoio à Colocação (AC) e da medida de Informação, Avaliação e Orientação para a Qualificação e o Emprego (IAOQE).

Durante o ano de 2017, à semelhança de anos transatos, e tendo em vista a promoção da empregabilidade de pessoas em situação de desemprego, o Município contou ainda com a colaboração de trabalhadores integrados no âmbito das medidas de CEI - Contratos de Emprego e Inserção, CEI+ - Contratos de Emprego e Inserção+ para desempregados Beneficiários do Rendimento Social de Inserção e outros Desempregados elegíveis, nomeadamente pessoas com deficiência e incapacidade, criadas ao abrigo da Portaria n.º 128/2009, de 30 de janeiro, alterada pelas Portarias n.º 294/2010, de 31 de maio, n.º 164/2011, de 18 de abril, n.º 378-H/2013, de 31 de dezembro, n.º 20-B/2014, de 30 de janeiro e regulamentada pelo Despacho n.º 1573-A/2014, de 30 de janeiro, sendo que, na medida CEI+ para pessoas com deficiência e incapacidade aplica-se, também, o Decreto-Lei n.º 290/2009, de 12 de outubro, alterado pela Lei n.º 24/2011, de 16 de junho e pelos Decretos-Leis n.º 131/2013, de 11 de setembro, e 108/2015, de 17 de junho.

Quadro 18: Distribuição dos trabalhadores integrados através de Programas do IEFP por projetos

Medidas do IEFP	Total
CEI	259
CEI +	5
CEI + (Deficientes)	4
Total	268

Fonte: Informação Interna

Como se verifica no quadro supra, durante o ano de 2017 estiveram ao serviço do Município, integrados através de diversos programas do Instituto de Emprego e Formação Profissional, distribuídos por vários serviços, um total de 268 trabalhadores:

✓ Distribuídos pelos serviços de Divisão de Educação e Intervenção Social, nomeadamente, pelos quatro Agrupamentos de Escolas da cidade de Évora, Divisão de Juventude e Desporto, Divisão de Obras Municipais, Águas e Saneamento, Divisão de Ambiente, Higiene e Mobilidade, Divisão de Cultura e Património, Gabinete de Comunicação, Divisão de Desenvolvimento Económico e Planeamento, Divisão de Gestão de Pessoal, Departamento de Serviços Operacionais, Serviço Municipal de proteção Civil, Unidade de Fiscalização Municipal e Serviço de Veterinária Municipal

Através do protocolo que existe entre o Município e a Direção Geral de Reinserção e Serviços Prisionais (DGRSP), em 2017 recebemos 17 novos pedidos de integração para prestação de trabalho a favor da comunidade.

Dos pedidos deferidos, 6 concluíram a sua prestação ainda durante o ano 2017, perfazendo um total de 1 100 horas de trabalho a favor da comunidade e 3 concluíram em janeiro de 2018 num total de 460 horas.

A estes números acrescem mais 2 cidadãos cujos processos tiveram início em 2016 mas só concluíram a sua prestação em 2017 num total de 300 horas.

Dos pedidos que deram entrada no Município, 4 cidadãos não fizeram a sua prestação, pelos seguintes motivos:

- ✓ Um por não estarem reunidas as condições;
- ✓ Um por incompatibilidade de horários;

- ✓ Um por inexistência de serviços com funcionamento regular ao sábado para as áreas pretendidas pelo cidadão;
- ✓ Um por indisponibilidade dos serviços;

De salientar que, 4 processos transitaram para 2018 porque não concluíram a sua prestação durante o ano de 2017.

Transitou ainda para 2018 um processo que iniciou em 2016.

Ao longo do ano de 2017, deram entrada no Municio de Évora, 63 pedidos de emprego, 66 pedidos de estágio curricular e 22 pedidos de estágio profissional.

No que respeita à possibilidade de realização de Estágios Profissionais por parte das autarquias, as mesmas continuam a ser entidades não elegíveis para Estágios financiados pelo Instituto de Emprego e Formação Profissional, não tendo por isso, à semelhança do ano transato, existido nenhum estágio nesse âmbito.

Relativamente a Estágios Profissionais para a Administração Local - PEPAL, a 6ª edição não foi publicitada pela DGAL, entidade que promove este tipo de estágios profissionais.

# Painel de Indicadores

	INDICADORES 2017	7					Anos Ar		
						2016	2015	2014	2013
Taxa de pessoal dirigente	Pessoal dirigente Total de efetivos	x 100	12 1022	x 100 =	1,17%	1,32%	1,42%	1,24%	1,60%
Dirigentes (feminização)	Pessoal dirigente feminino Total de efetivos	x 100	5 1022	x 100 =	0,49%	0,61%	0,59%	0,48%	0,47%
Taxa de Tecnicidade	Técn. Superior Total de efetivos	x 100	178 1022	x 100 =	17,42%	16,80%	16,55%	17,35%	15,70%
Taxa de pessoal administrativo	Assistentes Técnicos Total de efetivos	x 100	201 1022	x 100 =	19,67%	19,33%	20,65%	19,35%	19,45%
	Assistentes Operacionais		603						
Taxa de pessoal operacional	Total de efetivos	x 100	1022	x 100 =	59,00%	59,82%	59,45%	59,58%	60,81%
Taxa de masculinização	Número total de homens	x 100	490	x 100 =	47,95%	47,98%	47,89%	47,95%	49,06%
raxa de mascullilação	Total de efetivos	X 100	1022	X 100 =	41,9376	47,3076	47,0976	41,3376	49,00 /6
Taxa de femininização	Número total de mulheres Total de efetivos	x 100	532 1022	x 100 =	52,05%	52,02%	52,11%	52,05%	50,94%
	Total de eretivos		1022						
Taxa de vinculação	№ Trab por tempo indeterminado Total de efetivos	x 100	934 1022	x 100 =	91,39%	94,84%	93,93%	94,66%	95,96%
Taxa de contratados	№ Trab contratados Total de efetivos	x 100	66 1022	x 100 =	6,46%	3,44%	4,31%	5,34%	3,85%
Nível etário médio	Soma das idades Total de efetivos		Homens 50,02	Mulheres 48,86	49,00	48,00	48,00	46,86	46,29
Índice de Envelhecimento	№ Rec. Hum com + de 55 anos Total de efetivos	x 100	370 1022	x 100 =	36,20%	34,41%	29,38%	24,59%	22,46%
Taxa habilitação universitária	Dout + Mest + Lic. + Bach Total de efetivos	x 100	219 1022	x 100 =	21,43%	21,26%	21,94%	22,59%	20,30%
Taxa formação obr.+secundária	№ trab. do 9º ao 12º ano Total de efetivos	x 100	499 1022	x 100 =	48,83%	47,17%	46,23%	45,57%	46,43%
Taxa de admissões	№ de trab. admitidos Total de efetivos	x 100	112 1022	x 100 =	10,96%	6,38%	7,25%	5,53%	6,67%
	№ total de saídas		70						
Taxa de saídas	Total de saidas  Total de efetivos	x 100	78 1022	x 100 =	7,63%	9,72%	9,99%	8,67%	8,93%
	№ de mud de situação		36						
Taxa de Reposições	Total de efetivos	x 100	1022	x 100 =	3,52%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

							Anos Ar	nteriores	:
	INDICADORES 2017	7				2016	2015	2014	2013
Evolução de efetivos	nº trab em Dezembro 2017 № traba em Janeiro	x 100	1022 988	x 100 =	3,44%	-3,23%	-2,67%	-1,41%	-2,21%
Taxa de emprego de deficientes	nº trab portadores de deficiência Total de efetivos	x 100	21 1022	x100=	2,05%	2,02%	1,27%	1,24%	1,32%
Taxa de emprego de estrangeiros	nº trab estrangeiros Total de efetivos	x 100	3 1022	x100=	0,29%	0,10%	0,10%	0,10%	0,09%
Média anual trabalho extraordinário	Total de horas extras Total de efetivos		44225 1022	=	43	39	30	22	19
Média mensal trabalho extra e de desc. semanal e compl.	Total de horas extras Total de efetivos	: 12	44225 1022	: 12 =	4	3	2	2	2
Taxa de absentismo Excluindo as férias	Total dias de ausência Dias úteis x total efetivos	x 100	26560 255500	x 100 =	10,40%	9,95%	9,70%	10,47%	9,37%
Taxa de absentismo por doença	Total dias de doença Dias úteis x total efetivos	x 100	16110 255500	x 100 =	6,31%	6,25%	6,11%	6,18%	5,44%
Taxa de absentismo (Exc. Doença)	Absentismo - doença Dias úteis x total efetivos	x 100	10450 255500	x100 =	4,09%	3,69%	4,11%	4,76%	3,93%
Rem média mensal (dados ref a Dezembro/2017)	Total rem mês Dez. Total de efetivos		869759,3 1022	=	851,04 €	856,01 €	842,10 €	832,74 €	840,68 €
Tx. participação em ações de Formação Profissional	№ de trab abrangidos Total de efetivos	x 100	308 1.022	x 100	30,14%	43,02%	47,40%	32,32%	42,11%
Taxa de participação em ações internas	№ part ações internas Total de efetivos	x 100	137 1022	x 100 =	13,41%	21,36%	22,92%	5,24%	13,44%
Taxa de participação em ações externas	№ part ações externas Total de efetivos	x 100	171 1022	x 100 =	16,73%	21,66%	24,49%	27,07%	28,67%
Incidência da formação	Nº de horas de formação	x 100	2603	=	2,55	4,25	5,05	14,42	10,2547
profissional	Total de efetivos	100	1022	_		1,20	0,00	1-1,72	10,2047
Taxa de sindicalização	№ de trab. Sindicalizados Total de efetivos	x 100	451 1022	x 100 =	44,13%	45,95%	46,72%	46,04%	46,15%

## Considerações Finais

Finalizámos o ano de 2017 com 1022 trabalhadores ao serviço do Município de Évora. Para além dos 1022 trabalhadores com relação jurídica de emprego, trabalharam na autarquia durante o ano:

- ✓ Em trabalhos temporários, 268 pessoas ao abrigo dos programas CEI e CEI + do Instituto de Emprego e Formação Profissional (259 CEI, 5 CEI+, 4 CEI+ para pessoa com deficiência e incapacidade);
- ✓ Estagiários (53), no âmbito dos estágios curriculares/formação em contexto de trabalho, de vários graus de ensino e/ou cursos de formação, em colaboração com Associações, Universidades, Escolas Secundárias e Profissionais, Centro de Emprego e outras entidades de formação;
- ✓ 5 Cidadãos ao abrigo da medida de Apoio à Colocação (AC) e da medida de Informação, Avaliação e Orientação para a Qualificação e o Emprego (IAOQE) através da APPACDM;
- ✓ 11 Cidadãos prestaram trabalho a favor da comunidade, em substituição de penas de multa, em colaboração com a Direção Geral de Reinserção e Serviços Prisionais (Protocolo de Cooperação).

Durante o ano de 2017 não conseguimos dinamizar a bolsa de formadores interna, contudo continuamos a considerar uma oportunidade, não só para motivar os trabalhadores, no processo de transferência de conhecimento, como também um fator importante de criação de uma dinâmica de aprendizagem inovadora na Administração Pública.

O trabalho que tem vindo a ser desenvolvido no Gabinete de Apoio ao Trabalhador, que em 2016 foi reforçado com o apoio de um Psicólogo Clínico, quinzenalmente, continuou a permitir um acompanhamento multidisciplinar aos trabalhadores do Município.

Esta área continuará a merecer um acompanhamento de muita proximidade, por parte de toda a equipa no sentido de se realizar um trabalho mais sustentado e mais eficaz.

Em 2017 avançamos com o estabelecimento de um Protocolo de Cooperação com o Serviço de Intervenção nos Comportamentos Aditivos e nas Dependências e a Administração Regional de Saúde do Alentejo, com o objetivo de desenvolvermos um projeto relacionado com a prevenção e intervenção nos comportamentos aditivos e dependências com implicações na Saúde dos trabalhadores e na segurança nos locais de trabalho.

Relativamente ao absentismo, continua a ser uma preocupação, pois em comparação com o ano de 2016 houve um crescimento na taxa de absentismo por doença, situando-se nos 6,31%

bem como na taxa de absentismo total, que subiu para 4,09%. Esta é uma situação que nos deve continuar a preocupar.

O absentismo é um fenómeno multidimensional e que deverá ter uma abordagem também ela multidisciplinar de forma a que possamos conhecer bem o fenómeno para depois delinearmos uma intervenção mais eficaz.

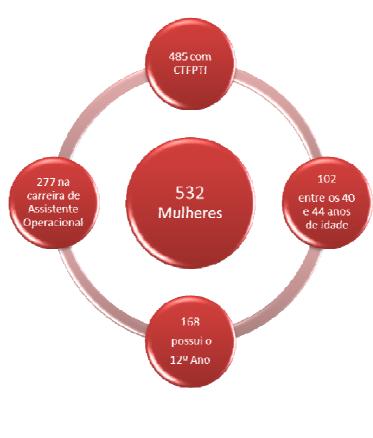
Uma outra variável que nos deve continuar a merecer preocupação é o índice de envelhecimento que se acentua. No final de 2017 a idade média estava nos 49 anos, situação que se agravou face a 2016.

## Resumindo.....

Os dados abaixo apresentados, têm por base o total de efetivos existentes a 31 de dezembro de 2017, realçando os que prevalecem em cada uma das variáveis analisadas individualmente, não existindo relação direta entre os dados apresentados de cada uma.

	НОМЕМ	MULHER				
Nº de Efetivos - 1022 Trabalhadores	47,9%	52,1%				
Categoria Profissional	Assistente Ope	racional (59,29%)				
	30,72%	28,57%				
Média de Idades Global	49	Anos				
	50,02 Anos 48,86 Anos					
Vinculo Contratual	CTFPT	I (91,39%)				
	43,93%	47,46%				
Antiguidade	Entre 15 a 1	9 anos (27,3%)				
G The state of the	11,5%	15,8%				
Habilitações Literárias	12° An	o (26,7%)				
	10,3%	16,4%				
Absentismo	Faltas por doença (60,7%)					
	19,8%	40,9%				
Remuneração Ilíquida (Média/Mensal)	85	1,04€				
(LVICUIA) ITCIISAI)	3	,8%				
Acidentes de Trabalho	1,9%	1,9%				
Doenças Profissionais	<u>'</u>	0				
		v				
Custos de Prevenção de Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais	96.136,03 €					
Taxa de Participação em Ações de Formação	30,1%					
Investimento em Formação	15.3	94,15 €				

## Destaque....





## Legislação e Bibliografia consultadas

- Lei nº 82-B/2014, de 31 de dezembro
- Lei n° 35/2014, de 20 de junho
- Decreto-Lei nº 91/2009, de 9 de abril
- Decreto-Lei nº 89/2009, de 9 de abril
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e respetivas atualizações
- Decreto-Lei n.º 144/2008, de 28 de julho
- O Decreto-Lei n°121/2008, de 11 de julho
- Decreto-Lei nº 181/2007, de 9 de maio
- Decreto-Lei nº 503/99, de 20 de novembro
- O Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro
- ANTUNES, Eugénio (2003), "As Autarquias Locais e a emergência de novos Modelos de Gestão" in Juan Mozzicafreddo (org.) Ética e Administração: Como Modernizar os Serviços Públicos, Oeiras, Celta Editora.
- Caetano, A. e Vala, J. (2002), Gestão de Recursos Humanos? Contextos, Processos e Técnicas. Lisboa: Editora RH.
- CUNHA, M, Rego, A., Cunha, R. e Cabral-Cardoso, C. (2005) Manual de Comportamento Organizacional e Gestão, RH Editora, Lisboa.
- IVANCEVICH, J.M.(2008), Gestão de recursos humanos, ed. 10<sup>a</sup>, London, McGraw Hill.
- ROCHA, J. (2005), Gestão de Recursos Humanos na Administração Publica, Lisboa, Escolar Editora.

SOUSA, M., Duarte, T., Sanches, P. e Gomes, J. (2006) Gestão de Recursos Humanos -Modelos e práticas, Lisboa, Lidel.

## Anexos

## Anexo I

Comprovativo de envio do Balanço Social à Direção Regional do STAL de Évora (nº 1, artº 3, D.L 190/96)

### Anexo II

Comprovativo de envio do Balanço Social à Direcção-Geral das Autarquias Locais (nº 5, artº 4, D.L 190/96)

## Anexo III

Decreto-Lei 190/96 de 9 de outubro

Anexo I

#### **DGP- Sandra Ataide**

**De:** DGP- Cristina Bernardo

**Enviado:** terça-feira, 27 de março de 2018 10:43 **Para:** DGP- Elsa Ludovino; DGP- Sandra Ataide

**Assunto:** FW: Balanço Social 2017.

Para os devidos efeitos.

#### Maria Cristina da Costa Bernardo

Chefe de Divisão de Gestão de Pessoal



### Câmara Municipal de Évora

Divisão de Gestão de Pessoal T: +351 266 777 000 | F: +351 266 702 950 |Telem. +351 925486465 cristinabernardo@cm-evora.pt





Pense bem se será mesmo necessário imprimir este e-mail.

**De:** STAL [mailto:stal.evora@stal.pt]

Enviada: terça-feira, 27 de março de 2018 10:43

**Para:** DGP- Cristina Bernardo **Assunto:** RE: Balanço Social 2017.

Recebido Antónia

**De:** DGP- Cristina Bernardo [mailto:cristinabernardo@cm-evora.pt]

Enviada: segunda-feira, 26 de março de 2018 10:25

Para: stal.evora@stal.pt

Cc: DAP- Jose Antonio Pe-leve; CME- Carlos Pinto Sa

Assunto: Balanço Social 2017.

Muito bom dia

Envio o Balanço Social 2017, que já foi submetido e validado pela DGAL.

Posteriormente, enviaremos documento com a análise de todos os mapas, como é habitual fazermos anualmente.

Com os melhores cumprimentos,

Anexo II



Bem-vir...., Utilizador de ÉVORA | Adesão PIN | Alterar Palavra-cha..., Cartão do Cidadão | Sessão Termina em 28:20 min | Terminar Sessão

Controlo do Registo de Inputs | Relatórios

Registo de inputs | Entidades participáveis

## Informação do input registado

Voltar ao ecrà de controlo de registo de inputs | Ver histórico de inputs

Ano 2017

Código de Entidade 2643

Entidade ÉVORA

Período Anual

Ordem do Periodo 0

Tipo input Balanço social

Estado do input Validado

Estado alterado em 2018-03-23 08:51:40

Estado alterado por Maria João Cavaco

Mensagem -

Autenticacao Avancada? Não

## Histórico de estados

Exportar para Excel					1 a	15 de 39 registos
Estado	Alterado em	Alterado por	Mensagem	Autenticação Avancada?	Erros	Inputs
Validado	2018-03-23 08:51:40	Maria João Cavaco	-	Não	<u>Ver dados</u>	<u>Ver dados</u>
Recebido	2018-03-22 17:21:40	Utilizador de ÉVORA	-	Não	<u>Ver dados</u>	<u>Ver dados</u>
Elaboração	2018-03-22 17:21:20	Utilizador de ÉVORA	-	Não	<u>Ver dados</u>	<u>Ver dados</u>
Erro de Validação Automática	2018-03-22 17:11:33	Utilizador de ÉVORA	_	Não	<u>Ver dados</u>	<u>Ver dados</u>
Elaboração	2018-03-22 17:09:04	Utilizador de ÉVORA	_	Não	<u>Ver dados</u>	<u>Ver dados</u>
Erro de Validação Automática	2018-03-22 16:58:31	Utilizador de ÉVORA	-	Não	<u>Ver dados</u>	<u>Ver dados</u>
Elaboração	2018-03-22 16:57:42	Utilizador de ÉVORA	. ••	Não	Ver dados	<u>Ver dados</u>

Anexo III

#### PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

#### Decreto-Lei n.º 190/96

#### de 9 de Outubro

O balanço social é, nas empresas privadas, simultaneamente um meio de informação, um utensílio de negociação ou de concertação e um instrumento de planeamento e gestão nas áreas sociais e de recursos humanos. Nesse sentido, foi a sua elaboração tornada obrigatória em todas as empresas com, pelo menos, 100 trabalhadores, pela Lei do Balanço Social (Lei n.º 141/85, de 14 de Novembro, alterada pelo Decreto-Lei n.º 9/92, de 22 de Janeiro).

Foi possível observar, com o decurso dos anos, que o balanço social tem fornecido um conjunto de informações essenciais sobre a situação social da empresa, pondo em evidência pontos fortes e pontos fracos da gestão social dos recursos humanos, o grau de eficiência dos investimentos sociais e os programas de acção que visem a realização pessoal dos trabalhadores, a sua identificação com a empresa e a melhoria da sua própria vida.

Reconhecendo tudo isto, o Secretariado para a Modernização Administrativa publicou em 1988 um documento de trabalho sobre esta matéria, tendo por objectivo principal estimular a introdução voluntária do balanço social na Administração Pública, facilitar a sua elaboração e promover a sua tendencial e desejável uniformidade. Vários serviços passaram a elaborar e a publicar os seus balanços sociais, mas tal movimento, iniciado por dirigentes mais sensibilizados para a modernização da Administração Pública, não se generalizou.

Em 1992, o Decreto-Lei n.º 155/92, de 28 de Julho, tornou obrigatória a apresentação do balanço social, enquadrado na lei geral, pelos organismos autónomos da Administração Pública, nada dispondo, porém, relativamente aos serviços e organismos com simples autonomia administrativa, que são a maioria.

Importa agora estender essa obrigatoriedade a todos os serviços e organismos da Administração Pública acima de determinada dimensão, no sentido da sua maior eficiência, qualificação e transparência, que se traduzirão num mais efectivo empenhamento dos funcionários e numa melhoria da qualidade dos serviços prestados.

Devido às especificidades do regime jurídico do pessoal e da estrutura dos serviços e organismos da Administração Pública, nomeadamente dos que só têm autonomia administrativa, houve que adaptar os comandos da Lei do Balanço Social a esta diferente realidade. Mas manteve-se, por razões de desejável uniformidade e tanto quanto a natureza diversa das empresas privadas e dos serviços públicos o permitiu, a mesma estrutura geral do balanço social.

Com o presente diploma dá-se também cumprimento ao compromisso assumido no acordo salarial para 1996, celebrado entre o Governo e os sindicatos do sector, relativamente ao balanço social.

Foi ouvida a Associação Nacional de Municípios Portugueses.

Assim:

Nos termos da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 201.º da Constituição, o Governo decreta o seguinte:

## Artigo 1.º

#### Obrigatoriedade do balanço social

1 — Os serviços e organismos da administração pública central, regional e local, incluindo os institutos

públicos que revistam a natureza de serviços personalizados e fundos públicos que, no termo de cada ano civil, tenham um mínimo de 50 trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja a respectiva relação jurídica de emprego, devem elaborar anualmente o seu balanço social com referência a 31 de Dezembro do ano anterior.

2 — O disposto no número anterior não obsta que os serviços e organismos que possuam menos de 50 trabalhadores elaborem também, e sempre que possível, atentos os meios de que dispõem, o respectivo balanço social.

3 — Nos serviços e organismos da administração central e regional o balanço social é levado ao conhecimento e apreciação do membro do Governo competente até 31 de Março do ano seguinte àquele a que diz respeito.

#### Artigo 2.º

#### Conteúdo

- 1 A informação a incluir pelos serviços e organismos no balanço social é a prevista no formulário anexo ao presente decreto-lei, que dele faz parte integrante.
- 2 Os grandes grupos de pessoal considerados nos quadros do formulário referido no n.º 1 do presente artigo podem ser substituídos, a título excepcional, sem prejuízo de garantia de compatibilização com os dados apurados nos termos legais.
- 3 Sempre que possível, e sem prejuízo do disposto no n.º 1, os serviços e organismos incluirão no balanço social os indicadores, as taxas, os quadros e os gráficos que melhorem a sua qualidade informativa.
- 4 Os organismos autónomos, dotados de personalidade jurídica e de autonomia administrativa, financeira e patrimonial, cujo pessoal esteja subordinado ao regime de trabalho que vigora nas empresas públicas, devem elaborar o respectivo balanço social contendo a informação prevista na Lei n.º 141/85, de 14 de Novembro, alterada pelo Decreto-Lei n.º 9/92, de 22 de Janeiro.

### Artigo 3.º

#### Participação

- 1 O balanço social deve ser elaborado de forma a incentivar e garantir a efectiva participação dos trabalhadores de cada serviço ou organismo e deverá ser remetido, acompanhado da respectiva fundamentação e dentro do prazo previsto no n.º 3 do artigo 1.º, à comissão de trabalhadores, que disporá de 15 dias para a emissão de parecer escrito.
- 2 No caso de inexistência de comissão de trabalhadores, o parecer será pedido às comissões ou delegações sindicais existentes.

### Artigo 4.º

#### Destinatários e prazos de envio

- 1 O balanço social deve ser enviado pelo membro do Governo competente, até 15 de Abril de cada ano, ao membro do Governo que tiver a seu cargo a Administração Pública, que promoverá o seu adequado tratamento estatístico.
- 2 Até à mesma data devem ser enviadas cópias dos balanços sociais às organizações sindicais da função pública que o solicitem.
- 3 O balanço social deve ser divulgado por todos os trabalhadores do serviço ou organismo através da sua afixação nos locais de trabalho, por forma bem visível.

- 4 Os serviços e organismos de cada ministério devem remeter à respectiva secretaria-geral cópia do seu balanço social.
- 5 Os balanços sociais elaborados pelas autarquias locais serão remetidos, até 31 de Março, ao Ministério do Equipamento, do Planeamento e da Administração do Território.

## Artigo 5.º

#### Regiões Autónomas

A aplicação do disposto no presente diploma nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira faz-se sem prejuízo das competências dos órgãos de governo próprio, observando os prazos nele fixados.

#### Artigo 6.º

#### Suporte informático

A entrega e divulgação do balanço social será feita, sempre que possível, com a utilização de suporte informático.

## Artigo 7.º

#### Revogação

É revogado o artigo 51.º do Decreto-Lei n.º 155/92, de 28 de Julho.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 8 de Agosto de 1996. — António Manuel de Oliveira Guterres — António Luciano Pacheco de Sousa Franco — João Cardona Gomes Cravinho — António José Martins Seguro.

Promulgado em 20 de Setembro de 1996.

Publique-se.

O Presidente da República, JORGE SAMPAIO.

Referendado em 25 de Setembro de 1996.

O Primeiro-Ministro, *António Manuel de Oliveira Guterres.* 

1	Recursos humanos	Dirigente	Técnico superior	Técnico	Técnico- -profis- sional	Adminis- trativo	Auxiliar	Operário	Total
1.1	Total efectivos M	[ ]							
1.1.1	Nomeação H	[ ]							
1.1.2	Contrato administrativo de provimento M	[ ]							
1.1.3	Contrato de trabalho a termo certo M	[ ]							
1.1.4	Prestações de serviços M	[ ]							
1.1.5	Outros M	[ ]							

1.2	Estrutura etária (em 31 de Dezembro)	Homens	Mulheres	Total
	Até 18 anos			
	18–24			
	25–29			
	30-34			
	35–39			
	40-44			

	Estrutura etária (em 31 de Dezembro)	Homens	Mulheres	Total
	45–49			
	50–54			
	55–59			
	60-64			
	65–69			
	70 e mais			
1.3	Nível médio de antiguidade: Soma das ida Total de efec	ndes_ ctivos		
1.4	Estrutura antiguidades (em 31 de Dezembro)	Homens	Mulheres	Total
	Até 5 anos			
	5–9			
	10–14			
	15–19			
	20–24			
	25–29			
	30–35			
	Mais de 36 anos			
1.5	Nível médio de antiguidade: Soma das ida Total de efec	etivos		
1.6	Trabalhadores estrangeiros	Homens	Mulheres	Total
1.6.1	De países da UE			
1.6.2	Dos PALOP			
1.6.3	Do Brasil			
1.6.4	De outros países			
1.7	Trabalhadores deficientes			
1.8	Estrutura habilitacional (em 31 de Dezembro)	Homens	Mulheres	Total
	Menos de 4 anos de escolaridade			
	4 anos de escolaridade			

	Estrutura habilitacional (em 31 de Dezembro)		Homens			Mull	heres		Total		
	6 anos de escolaridade										
	9 anos de escolaridade										
	11 anos de escolaridade										
	12 anos de escolaridade										
	Bacharelato ou curso médio										
	Licenciatura										
	Mestrado										
	Doutoramento										
1.9	Admissões (durante o ano)	Dirigente	Técnico superior	Técni	со	Técnico- -profis- sional	Adminis- trativo	Auxiliar	Operário	Total	
1.9.1	Nomeação H T										
1.9.2	Contrato administrativo de provimento M T										
1.9.3	Contrato de trabalho a termo certo H M T										
1.9.4	Prestação de serviços M T										
1.9.5	Outros H M T										
1.9.6	Total										
1.10	Saídas (durante o ano)	Dirigente	Técnico superior	Técni	со	Técnico- -profis- sional	Adminis- trativo	Auxiliar	Operário	Total	
1.10.1	Do quadro H T										
1.10.2	Fora do quadro H M T										
1.10.3	Total										
1.11	Motivo das saídas dos funcionários	Dirigente	Técnico superior	Técni	со	Técnico- -profis- sional	Adminis- trativo	Auxiliar	Operário	Total	
1.11.1	Falecimento										
1.11.2	Exoneração										

	Motivo das saídas dos funcionários	Dirigente	Técnico superior	Técnico	Técnico- -profis- sional	Adminis- trativo	Auxiliar	Operário	Total
1.11.3	Aposentação								
1.11.4	Limite de idade								
1.11.5	Aposentação compulsiva								
1.11.6	Demissão								
1.11.7	Mútuo acordo								
1.11.8	Outros								
1.11.9	Total								
1.12	Motivo das saídas dos agentes	Dirigente	Técnico superior	Técnico	Técnico- -profis- sional	Adminis- trativo	Auxiliar	Operário	Total
1.12.1	Falecimento								
1.12.2	Aposentação								
1.12.3	Limite de idade								
1.12.4	Aposentação compulsiva								
1.12.5	Demissão								
1.12.6	Mútuo acordo								
1.12.7	Denúncia de qualquer das partes								
1.12.8	Rescisão pelo agente								
1.12.9	Outros								
1.12.10	Total								
1.13	Motivos das saídas de	o pessoal coi	ntratado a t	ermo certo			Nú	mero de saí	das
1.13.1	Caducidade								
1.13.2	Mútuo acordo								
1.13.3	Denúncia de qualquer das partes								
1.13.4	Rescisão pelo contratado								
1.13.5	Outros								
1.13.6	Total								

1.14	Postos de trabalho não o por dificuldades de pro	cupados vimento		Cat	egoria/prof	issão	Nú	Número de postos de trabalho		
1.14.1	Não abertura de concurso									
1.14.2	Impugnação do concurso									
1.14.3	Ausência de descongelamento de vagas									
1.14.4	Outras									
1.15	Promoções/progressões	Dirigente	Técnico superior	Técnico	Técnico- -profis- sional	Adminis- trativo	Auxiliar	Operário	Total	
1.15.1		H M T								
1.15.2	Promoções por mérito excepcional	H M T								
1.15.3	Progressões	H M T								
1.15.4		H M T								
1.16	Reconversões/reclassificações									
1.17	Modalidades de horário	Dirigente	Técnico superior	Técnico	Técnico- -profis- sional	Adminis- trativo	Auxiliar	Operário	Total	
1.17.1	Horário rígido									
1.17.2	Horários flexíveis									
1.17.3	Horários desfasados									
1.17.4	Jornada contínua									
1.17.5	Trabalho por turnos									
1.17.6	Trabalhador-estudante									
1.17.7	Assistência a descendentes menores									
1.17.8	Tempo parcial									
1.17.9	Isenção de horário									
1.18	Trabalho extraordinário, noctu	rno e em dias	de descanso	o semanal, c	omplement	ar e feriado	os		Número de horas	
1.18.1	Trabalho extraordinário							H M T		
1.18.2	Trabalho extraordinário compensado po	r duração do	período nor	mal de trab	alho			H M T		

	Trabalho extraordinário, noc	turno	e em dias c	le descanso	semanal, c	omplement	ar e feriado	os		Número de horas
1.18.3	Trabalho extraordinário compensado	por a	créscimo do	período de	e férias				H M T	
1.18.4	Trabalho nocturno									
1.18.5	Em dias de descanso complementar									
1.18.6	Em dias de descanso semanal									
1.18.7	Em dias feriados									
1.19	Ausências ao trabalho		Dirigente	Técnico superior	Técnico	Técnico- -profis- sional	Adminis- trativo	Auxiliar	Operário	Total
1.19.1	Casamento	H M T								
1.19.2	Maternidade/paternidade	H M T								
1.19.3	Nascimento	H M T								
1.19.4	Falecimento de familiar	H M T								
1.19.5	Doença	H M T								
1.19.6	Doença prolongada	H M T								
1.19.7	Assistência a familiares	H M T								
1.19.8	Trabalhador-estudante	H M T								
1.19.9	Por conta do período de férias	H M T								
1.19.10	Por perda de vencimento	H M T								

1.19.11 Cumprimento de pena disciplinar M T T	ário Total	Operário	Auxiliar		-profis-	Técnico	Técnico superior	Dirigente		Ausências ao trabalho						
1.19.11 Cumprimento de pena disciplinar T  1.19.13 Injustificadas H  1.19.14 Outras H  1.19.16 Total  1.20 Horas não trabalhadas Dirigente Superior Técnico Superior Técnico Superior Técnico Superior Trabalho Superior Trabalho Superior Superior Superior Trabalho Superior Su																
1.19.13 Injustificadas M T  1.19.14 Outras H M T  1.19.16 Total  1.20 Horas não trabalhadas Dirigente Técnico superior Técnico - Profissional  1.20.1 Actividade sindical H M T  1.20.2 Greve H M T  2 Encargos com pessoal Valor en  2.1 Remuneração base  2.2 Trabalho nocturno									M	Cumprimento de pena disciplinar	1.19.11					
1.19.14 Outras M T  1.19.16 Total  1.20 Horas não trabalhadas Dirigente Superior Técnico Superior Técnico Operativativo Superior Técnico Operativativo Superior Super									M	Injustificadas	1.19.13					
1.20 Horas não trabalhadas Dirigente Técnico superior Técnico -profissional Administrativo Auxiliar Oper 1.20.1 Actividade sindical H M T									M	Outras	1.19.14					
1.20.1 Actividade sindical  H 1.20.2 Greve  H M T  Encargos com pessoal  Valor en  2.1 Remuneração base  2.2 Trabalho extraordinário  Técnico superior Técnico superior Técnico superior trativo Auxiliar Oper  Auxiliar Oper  Valor en  Valor en  Tabalho nocturno										Total	1.19.16					
1.20.1 Actividade sindical M T  1.20.2 Greve H M T  Encargos com pessoal Valor en  2.1 Remuneração base  2.2 Trabalho extraordinário  2.3 Trabalho nocturno	ário Total	Operário	Auxiliar	Adminis- trativo	-profis-	Técnico	Técnico superior	Dirigente		Horas não trabalhadas	1.20					
1.20.2 Greve M T  Encargos com pessoal Valor en  2.1 Remuneração base  2.2 Trabalho extraordinário  2.3 Trabalho nocturno									M	Actividade sindical	1.20.1					
2.1 Remuneração base 2.2 Trabalho extraordinário 2.3 Trabalho nocturno									M	Greve	1.20.2					
2.2 Trabalho extraordinário 2.3 Trabalho nocturno	Valor em contos			Encargos com pessoal							2					
2.3 Trabalho nocturno										Remuneração base	2.1					
										Trabalho extraordinário	2.2					
2.4 Trabalho em descanso semanal, complementar e feriados										Trabalho nocturno	2.3					
, , , , , , , , , , , , , , , , , , ,							los	ntar e feriad	omplemer	Trabalho em descanso semanal, con	2.4					
2.5 Disponibilidade permanente										Disponibilidade permanente	2.5					
2.6 Outros regimes especiais de prestação de trabalho								abalho	ação de tr	Outros regimes especiais de presta	2.6					
2.7 Risco, penosidade ou insalubridade									le	Risco, penosidade ou insalubridade	2.7					
2.8 Fixação na periferia										Fixação na periferia	2.8					
2.9 Trabalho por turnos										Trabalho por turnos	2.9					
2.10 Abono para falhas										Abono para falhas	2.10					
2.11 Participação em reuniões										Participação em reuniões	2.11					
										2.12						
2.12 Ajudas de custo																
2.12 Ajudas de custo 2.13 Transferências de localidade											2.13					

	Encargos com pessoal	Valor em contos
2.15	Secretariado	
2.16	Outros	
2.17	Total	
2.17.1	Leque salarial líquido: $\frac{ ext{Maior remuneração base líquida}}{ ext{Menor remuneração base líquida}}$	

3			Higiene e	segurança					
			No local d	e trabalho		In itinere			
3.1	Acidentes em serviço	Total	Menos de 60 dias de baixa	60 dias ou mais de baixa	Mortais	Total	Menos de 60 dias de baixa	60 dias ou mais de baixa	Mortais
3.1.1	Número total de acidentes								
3.1.2	Número de acidentes com baixa								
3.1.3	Número de dias perdidos com baixa							_	

3.1.4	Número de casos de incapacidade permanente declarados no ano	
3.1.5	Número de casos de incapacidade permanente absoluta	
3.1.6	Número de casos de incapacidade permanente parcial	
3.1.7	Número de casos de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual	
3.1.8	Número de casos de incapacidade temporária e absoluta	
3.1.9	Número de casos de incapacidade temporária e parcial	

3.2	Doenças profissionais	Número de casos	Número de dias perdidos
3.2.1			
3.2.2			
3.2.3			
3.2.4			
3.2.5			

3.3	Actividades de medicina do traba	lho				
3.3.1	Número de exames médicos efect	uados				
3.3.1.1	Exames de admissão					
3.3.1.2	Exames periódicos					
3.3.1.3	Exames ocasionais e complement	ares				
3.3.1.4	Exames de cessação de funções					
3.3.2	Despesa com a medicina do traba	lho (em contos)				
3.3.3	Número de visitas aos postos de t	rabalho				
3.4	Comissões de higiene e segurança	l				
3.4.1	Reuniões anuais de higiene e segu	ırança				
3.4.2	Visitas aos locais de trabalho					
3.5	Número de pessoas reclassificada	s ou recolocadas em resu	ltado de acidentes de tral	oalho		
	1					
3.6	Acções de formação e sensibilizaç	ão em matéria de segura	nça			
3.6.1	Número de acções desenvolvidas					
3.6.2	Número de pessoas abrangidas pe	elas acções				
3.7	Custos com a p	prevenção de acidentes e	doenças profissionais			Valor em contos
3.7.1	Encargos de estrutura de medicin	a do trabalho e segurança	a no trabalho			
3.7.2	Custos com equipamentos de pro	tecção				
3.7.3	Custos com formação em prevenç	ão de riscos				
3.7.4	Outros custos					
4		For	mação profissional	ı		1
	Duração das acções	Menos de 30 horas	De 30 a 59 horas	De 60 a 119	horas	120 horas ou mais
4.1	Número total de acções					
4.1.1	Número de acções internas					
4.1.2	Número de acções externas					

	Níveis de qualificação	Dirigente	Técnico superior	Técnico	Técnico- -profis- sional	Adminis- trativo	Auxiliar	Operário	Total
4.2	Número total de participantes								
4.2.1	Número de participantes em acções internas								
4.2.2	Número de participantes em acções externas								
4.3	Número total de horas								
4.3.1	Número de horas em acções internas								
4.3.2	Número de horas em acções externas								
4.4	Custos	totais de fo	rmação				Va	alor em con	tos
4.4.1	Custos em acções internas								
4.4.2	Custos em acções externas								
5	Prestações sociais					Valor em contos			
5.1	Abono de família								
5.2	Subsídio de casamento								
5.3	Subsídio de nascimento								
5.4	Subsídio de aleitação								
5.5	Abono complementar a crianças e jovens de	eficientes							
5.6	Subsídio de educação especial								
5.7	Subsídio mensal vitalício								
5.8	Subsídio de funeral								
5.9	Subsídio de refeição								
5.10	Prestação de acção social complementar								
5.10	Subsídio por morte								
5.11	Outras								
5.12	Prestações de a	acção social	compleme	ntar			Va	alor em con	tos
5.12.1	Grupos desportivos/casa de pessoal (ou equ	ivalente)							
5.12.2	Refeitórios								

	Prestações de acção social complementar	Valor em contos
5.12.3	Infantários	
5.12.4	Colónias de férias	
5.12.5	Apoio a estudos	
5.12.6	Adiantamentos e empréstimos	
5.12.7	Outras	
5.1.6	Subsídio de educação especial	
5.1.7	Subsídio mensal vitalício	
5.1.8	Subsídio de funeral	
5.1.9	Subsídio de refeição	
5.1.10	Prestação de acção social complementar	
5.1.10	Subsídio por morte	
5.1.11	Outras	
5.12	Prestações de acção social complementar	Valor em contos
5.12.1	Grupos desportivos/casa de pessoal (ou equivalente)	
5.12.2	Refeitórios	
5.12.3	Infantários	
5.12.4		
	Colónias de férias	
5.12.5	Apoio a estudos	
5.12.5 5.12.6		
-	Apoio a estudos	
5.12.6	Apoio a estudos  Adiantamentos e empréstimos	
5.12.6	Apoio a estudos  Adiantamentos e empréstimos  Outras	
5.12.6 5.12.7 6	Apoio a estudos  Adiantamentos e empréstimos  Outras  Relações profissionais	
5.12.6 5.12.7 6 6.1	Apoio a estudos  Adiantamentos e empréstimos  Outras  Relações profissionais  Organização e actividade sindical no serviço	
5.12.6 5.12.7 6 6.1 6.1.1	Apoio a estudos  Adiantamentos e empréstimos  Outras  Relações profissionais  Organização e actividade sindical no serviço  Número de trabalhadores sindicalizados	

6.3	Disciplina
6.3.1	Número de processos transitados do ano anterior
6.3.2	Número de processos instaurados durante o ano
6.3.3	Número de processos transitados para o ano seguinte
6.3.4	Número de processos decididos
6.3.4.1	Arquivado
6.3.4.2	Repreensão escrita
6.3.4.3	Multa
6.3.4.4	Suspensão
6.3.4.5	Inactividade
6.3.4.6	Aposentação compulsiva
6.3.4.7	Demissão

## MINISTÉRIO DOS NEGÓCIOS ESTRANGEIROS

#### Aviso n.º 305/96

Por ordem superior se torna público que a Costa do Marfim aderiu, em 27 de Fevereiro de 1996, à Convenção Relativa às Zonas Húmidas de Importância Internacional, revista pelo Protocolo de Paris de 1982.

Direcção de Serviços das Organizações Políticas Internacionais, 23 de Setembro de 1996. — O Director de Serviços, *João José Gomes Caetano da Silva.* 

### MINISTÉRIO DAS FINANÇAS

#### Decreto-Lei n.º 191/96

#### de 9 de Outubro

Ocorrendo em 1996 o 350.º aniversário da proclamação de Nossa Senhora da Conceição como padroeira de Portugal, por provisão régia de D. João IV de 25 de Março de 1646 «em homenagem, agradecimento solene e perpétuo monumento da Restauração de Portugal, como anteriormente tinha sido deliberado e jurado em Cortes com os três Estados do reino», julga-se da maior oportunidade assinalar esta data jubilar pela emissão de uma moeda comemorativa de prata com elevado valor facial.

Foi ouvido o Banco de Portugal, nos termos do n.º 3 do artigo 8.º da sua Lei Orgânica, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 337/90, de 30 de Outubro.

#### Assim:

Nos termos da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 201.º da Constituição, o Governo decreta o seguinte:

#### Artigo 1.º

- 1 É autorizada a cunhagem pela Imprensa Nacional-Casa da Moeda, E. P., de uma moeda comemorativa de prata alusiva ao 350.º aniversário da proclamação de Nossa Senhora da Conceição como padroeira de Portugal, com o valor facial de 1000\$.
- 2 A moeda referida no número anterior será cunhada em liga de prata de toque 500/1000 com 40 mm de diâmetro e 28 g de peso, com uma tolerância de mais ou menos 1/100 no peso e no toque, e bordo serrilhado.

#### Artigo 2.º

- 1 A gravura do anverso da moeda apresenta, ao centro do campo ornamentado com uma composição do monograma AM («Ave Maria»), o escudo das armas nacionais, na orla, a legenda «1646. República Portuguesa. 1996» e, na orla inferior, o valor facial «1000\$00».
- 2 A gravura do reverso da moeda apresenta, ao centro do campo, uma representação da imagem de Nossa Senhora da Conceição de Vila Viçosa, ladeada na metade inferior do campo por representações da coroa real do tempo de D. João IV e, nas orlas laterais, a legenda «N. S. da Conceição/Padroeira de Portugal».