



2016

# BALANÇO SOCIAL

CÂMARA MUNICIPAL DE ÉVORA



CÂMARA MUNICIPAL  
DE ÉVORA

## **Índice**

<i>Preâmbulo</i> .....	7
<i>Nota Introdutória</i> .....	9
<b>1. Caracterização dos trabalhadores</b> .....	<b>11</b>
1.1. <i>Por Carreira</i> .....	11
1.2. <i>Por género</i> .....	14
1.3. <i>Por idade</i> .....	16
1.4. <i>Por Nível Habilitacional</i> .....	19
1.5. <i>Por antiguidade</i> .....	20
1.6. <i>Portadores de deficiência</i> .....	22
1.7. <i>Por nacionalidade</i> .....	23
<b>2. Relações de trabalho</b> .....	<b>23</b>
2.1. <i>Distribuição de trabalhadores por relação jurídica de emprego</i> .....	23
2.2. <i>Distribuição dos trabalhadores admitidos ou regressados, por carreira</i> .....	25
2.3. <i>Saída de trabalhadores durante o ano, por carreira</i> .....	26
2.4. <i>Postos de trabalho previstos no Mapa de Pessoal e não ocupados</i> .....	29
2.5. <i>Mudanças de situação durante o ano</i> .....	31
<b>3. Trabalho Extraordinário</b> .....	<b>31</b>
<b>4. Assiduidade</b> .....	<b>34</b>
<b>5. Segurança e Saúde no Trabalho</b> .....	<b>37</b>
5.1. <i>Atividades de Medicina no Trabalho</i> .....	37
5.2. <i>Atividades do Núcleo de Saúde, Higiene e Segurança no Trabalho</i> .....	39
5.3. <i>Acidentes de Trabalho ou Doenças Profissionais</i> .....	39
<b>6. Formação Profissional</b> .....	<b>45</b>
6.1. <i>Ações de formação profissional</i> .....	46
6.2. <i>Número de participantes em ações de formação</i> .....	47
6.3. <i>Número de horas despendidas com ações de formação</i> .....	50
6.4. <i>Investimento anual com formação</i> .....	52

7. <i>Relações Profissionais</i> .....	53
8. <i>Disciplina</i> .....	56
9. <i>Custos com pessoal</i> .....	57
9.1. <i>Encargos com pessoal durante o ano</i> .....	57
9.2. <i>Suplementos Remuneratórios</i> .....	61
9.3. <i>Prestações Sociais</i> .....	62
9.4. <i>Benefícios de Apoio Social</i> .....	64
10. <i>Responsabilidade Social</i> .....	65
<i>Painel de Indicadores</i> .....	68
<i>Análise SWOT</i> .....	71
<i>Considerações Finais</i> .....	73
<i>Resumindo</i> .....	75
<i>Destaque</i> .....	76
<i>Legislação e Bibliografia consultadas</i> .....	77
<i>Anexos</i> .....	78

## **Índice de Quadros**

<b>Quadro 1:</b> <i>Número de trabalhadores portadores de deficiência por carreira e género</i>	22
<b>Quadro 2:</b> <i>Postos de trabalho previstos e não ocupados</i>	30
<b>Quadro 3:</b> <i>Realização de trabalho extraordinário, em horas, por período e por género</i>	31
<b>Quadro 4:</b> <i>Distribuição das despesas com trabalho extraordinário, por serviço</i>	32
<b>Quadro 5:</b> <i>Atividade de medicina no trabalho e respetivos encargos</i>	38
<b>Quadro 6:</b> <i>Acidentes de trabalho ocorridos em 2015</i>	40
<b>Quadro 7:</b> <i>Acidentes de trabalho ocorridos In Itinere</i>	42
<b>Quadro 8:</b> <i>Casos de incapacidade declarados durante o ano</i>	44
<b>Quadro 9:</b> <i>Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais</i>	45
<b>Quadro 10:</b> <i>Número de participantes em ações de formação</i>	47
<b>Quadro 11:</b> <i>Investimento anual com formação profissional, em euros</i>	52
<b>Quadro 12:</b> <i>Relações Profissionais</i>	53
<b>Quadro 13:</b> <i>Processos disciplinares transitados e instaurados</i>	56
<b>Quadro 14:</b> <i>Encargos com pessoal</i>	58
<b>Quadro 15:</b> <i>Suplementos Remuneratórios</i>	61
<b>Quadro 16:</b> <i>Prestações Sociais</i>	63
<b>Quadro 17:</b> <i>Benefícios de Apoio Social</i>	64
<b>Quadro 18:</b> <i>Distribuição dos trabalhadores integrados através do IEFP, por projetos</i>	66

## **Índice de Gráficos**

<b>Gráfico 1</b> – Distribuição dos trabalhadores pelas diferentes carreiras	11
<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	12
<b>Gráfico 4</b> – Evolução do número de efetivos, por carreira, de 2013 a 2015	13
<b>Gráfico 5</b> – Distribuição de trabalhadores por género	14
<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	17
<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	18
<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	25
<b>Gráfico 19</b> – Saída dos trabalhadores, por carreira	26
<b>Gráfico 20</b> – Motivo de saída dos trabalhadores	27

<b>Gráfico 21</b> – Distribuição do número de licenças sem remuneração	28
<b>Gráfico 22</b> – Distribuição de trabalhadores aposentados, por género e por carreira	28
<b>Gráfico 23</b> – Motivos de saída dos trabalhadores integrados em projetos do IEEP	29
<b>Gráfico 24</b> – Distribuição dos postos de trabalho previstos e não ocupados	30
<b>Gráfico 25</b> – Realização de trabalho extraordinário, por período	32
<b>Gráfico 26</b> – Distribuição das despesas com trabalho extraordinário, por serviço	33
<b>Gráfico 27</b> – Comparação dos custos com trabalho extraordinário, entre 2012 e 2015	34
<b>Gráfico 28</b> – Distribuição das faltas, por carreira	35
<b>Gráfico 29</b> – Distribuição das faltas, por género	35
<b>Gráfico 30</b> – Distribuição das ausências ao trabalho, por tipo	36
<b>Gráfico 31</b> – Atividades de medicina no trabalho e respetivos encargos	38
<b>Gráfico 32</b> – % de trabalhadores que sofreram acidentes de trabalho	40
<b>Gráfico 33</b> – % de acidentes de trabalho nos anos de 2014 e 2015	41
<b>Gráfico 34</b> – Distribuição dos acidentes, por tipo de acidente	43
<b>Gráfico 35</b> – Distribuição dos acidentes, por tipo de lesão	43
<b>Gráfico 36</b> – Distribuição dos acidentes, por zona do corpo afetada	44
<b>Gráfico 37</b> – Ações de formação	46
<b>Gráfico 38</b> – Evolução do número de ações de formação	47
<b>Gráfico 39</b> – % de participantes em ações de formação, por carreira	48
<b>Gráfico 40</b> – Número de participantes em ações de formação, por carreira	48

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

## *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 procede a uma caracterização da força de trabalho do Município, permite dados para identificar debilidades e virtudes, é um instrumento fundamental no âmbito da política e da gestão de pessoal.

Em 2016, consolidaram-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 profundamente maltratados pelas políticas governamentais, 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, iniciou um processo de reposição de direitos e de dignidade aos trabalhadores. Regista-se, igualmente, que, ao contrário do comprometido, não foram ainda descongeladas as carreiras e progressões que assim se mantém desde 2009;

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.

Releva-se a aplicação das normas quanto à mobilidade inter-carreiras que, mais uma vez, foi aplicada neste ano.

O respeito pela Comissão de Trabalhadores, 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;

A consolidação da nova Organização dos Serviços Municipais.

Recorda-se, pela sua importância, a opção política de manter o horário de 35h semanais, opção assumida logo no início do mandato. Foi negociado e assinado um Acordo Coletivo de Entidade Empregadora Pública com o STAL – Sindicato dos Trabalhadores da Administração Local, o mais representativo no Município. Aquele ACEP esteve na base de acordos a que o Município chegou com outros sindicatos.

Em 2016, prosseguiu a trajetória, lenta e insuficiente, de desagramento das imposições e condicionantes legais decorrentes do Orçamento de Estado. Salienta-se que, desta forma, o Município pôde avançar para a abertura de alguns concursos para contratação de pessoal a termo mas, também, a tempo indeterminado. Estes são processo lentos e que ainda não permitem, como se deseja e é necessário, o 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, tem que continuar para que a caracterização da força de trabalho possa ser mais abrangente.

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 verificado no final de 2016. 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*

---

Para além de edificar uma obrigação legal que, anualmente os serviços e organismos da Administração Pública, com mais de 50 trabalhadores têm que elaborar, o **Balço Social** é um importante 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 da gestão de recursos humanos.

A elaboração deste documento, proporciona informação fundamental sobre a situação social da organização e é a sua imagem real, que permite refletir sobre os vários aspetos evidenciados, de forma a corrigir desvios, a implementar medidas corretivas e a delinear políticas de pessoal mais ajustadas aos desafios que nos vão sendo colocados no nosso dia-a-dia.

*O Instituto Ethos (2009) afirma que o Balço 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 Balço Social é, portanto, utilizado pelas organizações para tornarem públicas as suas ações, apontando à transparência da sua atuação no exercício da responsabilidade social corporativa (RSC), trazendo informações qualitativas e quantitativas de extrema importância para a gestão.

No Balço Social de 2016, para além das informações que são impostas por lei, são apresentadas também informações que consideramos de grande utilidade para a gestão sendo assim demonstrado mais um sinal de transparência na atividade.

A elaboração do Balço Social do ano de 2016 teve por base o Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro.

Em concordância com este diploma legal, 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 07 de março de 2017, quando foram submetidos todos os mapas no SIIAL tendo nesse mesmo dia o Balço Social de 2016 sido validado.

Os mapas do Balanço Social de 2016 foram também remetidos à Direção Regional de Évora do STAL, no dia 16 de março de 2017, nos termos previstos no nº 2 do art.º 3º, do referido diploma legal.

O presente documento está estruturado, da seguinte forma:

Iniciamos o documento com a caracterização dos trabalhadores, onde se incluem aspetos tão diversificados 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.

No ponto 3, será analisado o trabalho extraordinário 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. De seguida são expostos os dados sobre as relações profissionais, a disciplina e os custos com pessoal, onde são discriminadas as remunerações base, os suplementos remuneratórios, as prestações sociais e os encargos com a Caixa Geral de Aposentações e Segurança Social.

Por julgarmos que é um aspeto muito importante no Município de Évora, neste documento dedicamos um ponto à questão da responsabilidade social, por considerarmos que o Município 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.

No ponto 11 é apresentado um painel de indicadores que permite refletir sobre os números apresentados.

O presente relatório é acompanhado com quadros e gráficos, de forma a possibilitarem uma mais rápida leitura da informação, contendo indicadores sociais relativos ao ano de 2016 e incluindo, também, uma análise comparativa em relação aos anos anteriores e indicadores dos últimos três anos.

No final do documento é apresentada uma caracterização 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 2016 o Município de Évora contava com 988 trabalhadores. Comparativamente com o ano de 2015 tinha menos 33 trabalhadores.

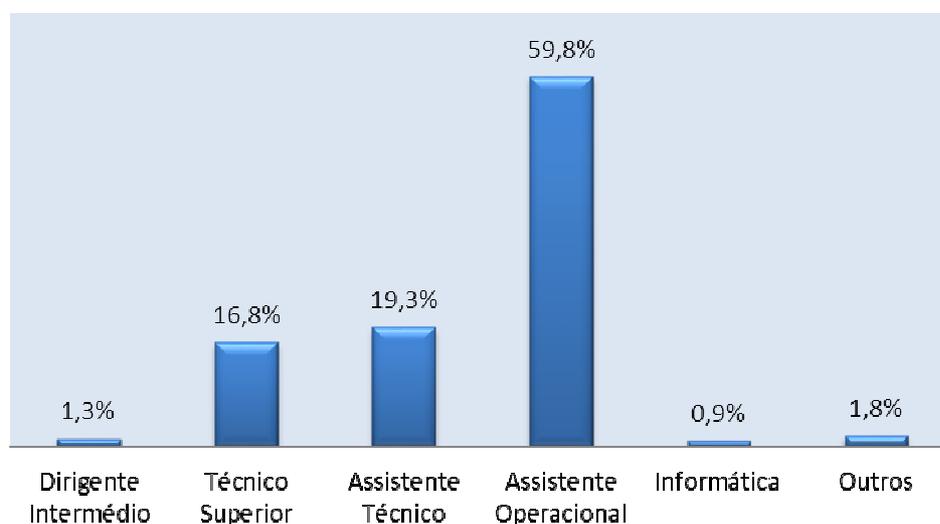
Aos 988 trabalhadores com Contrato de Trabalho em Funções Públicas, somamos ainda 259 trabalhadores integrados ao longo do ano, ao abrigo de programas do Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP), designadamente, 192 Contratos Emprego Inserção (CEI), 65 Contratos Emprego Inserção + (CEI+), 2 Contratos de Emprego e Inserção + para pessoas com deficiências e incapacidades.

De salientar que, do total dos trabalhadores integrados ao longo do ano ao abrigo de programas do IEFP, 179 saíram por diversos motivos, nomeadamente, fim de contrato, termo de subsídio de desemprego, por terem encontrado trabalho, limite de faltas entre outros. Por estes motivos houve a necessidade de se celebrarem novos contratos com 134 trabalhadores integrados no âmbito da mesma medida. Durante o ano de 2016 constatámos muitas entradas e saídas destes trabalhadores, o que fez aumentar o trabalho administrativo, mas também foi mais exigente para quem os acompanha, no dia a dia.

### 1.1. Por Carreira

O gráfico nº 1 apresenta a distribuição dos trabalhadores pelas carreiras gerais da Administração Pública, 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.

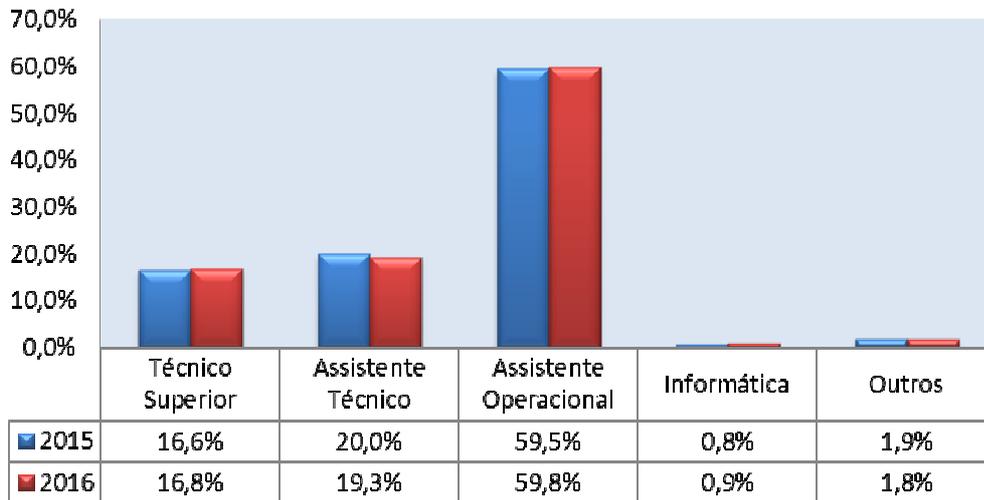
**Gráfico 1:** Distribuição dos trabalhadores pelas diferentes carreiras



Fonte: SAGA, 07-03-2017

Analisando o gráfico nº 1, verificamos que dos 988 trabalhadores, 59,8% eram Assistentes Operacionais, 19,3% eram Assistentes Técnicos, 16,8% Técnicos Superiores, e os restantes 4% distribuíam-se entre as carreiras de Dirigente Intermédio, de Informática e “Outros”.

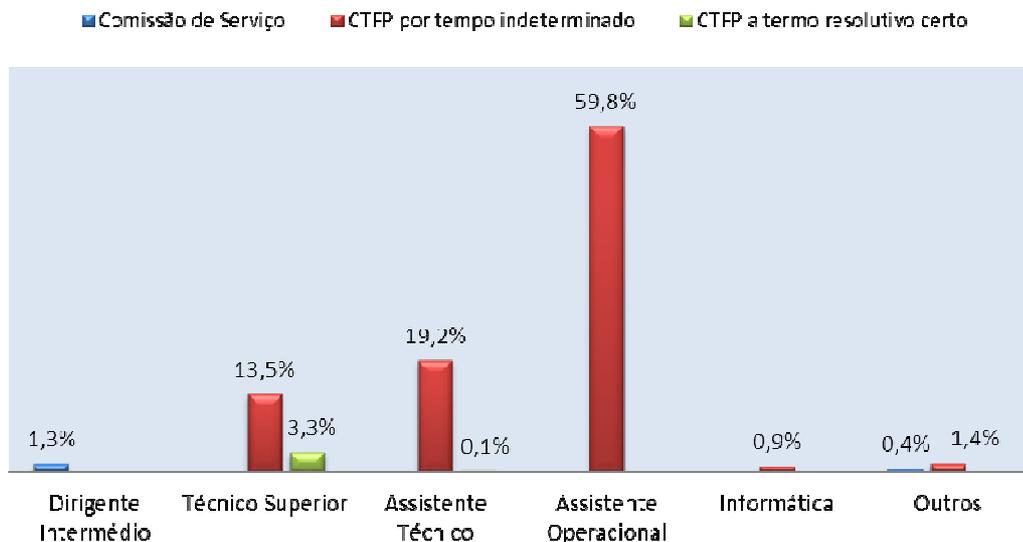
**Gráfico 2:** % de trabalhadores pelas diferentes carreiras, no biénio 2015-2016



Fonte: SAGA, 07-03-2017

Em 2015, em comparação com o ano 2016, registou-se uma ligeira diminuição percentual de trabalhadores na carreira de Assistente Técnico 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



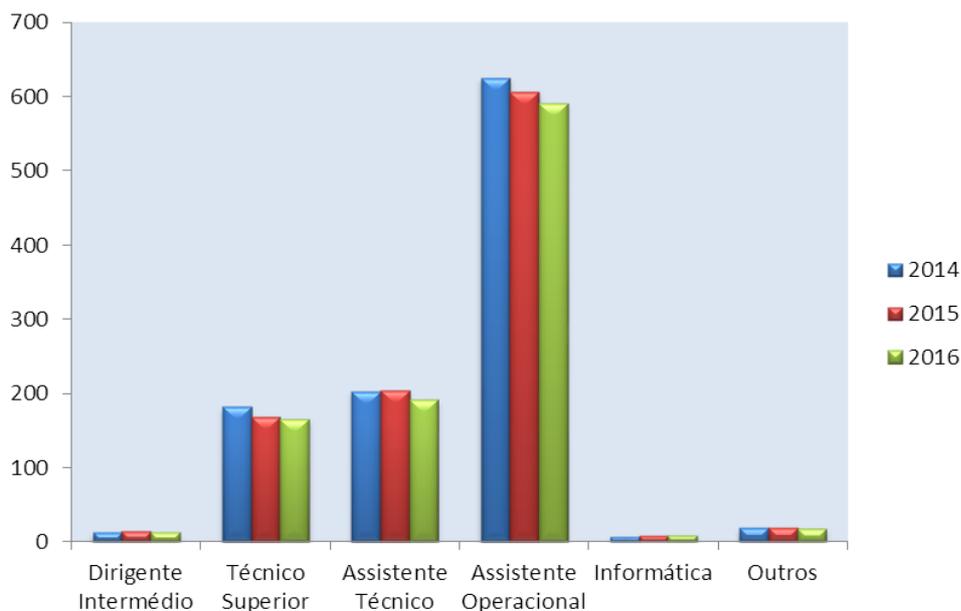
Fonte: SAGA, 07-03-2017

O gráfico 3 mostra-nos que, dos 988 trabalhadores em exercício de funções no município em 2016, 59,8% dos Assistentes Operacionais detêm como relação jurídica de emprego público, com um contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado à semelhança de 19,2% dos Assistentes Técnicos, de 13,5% dos Técnicos Superiores e de 2,3% dos Informáticos e dos “Outros”.

Com contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo temos 3,3% dos Técnicos Superiores e 0,1% dos Assistentes Técnicos. 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 1,3% e os “Outros” com 0,4%.

**Gráfico 4:** Evolução do número de efetivos, por carreira, de 2014 a 2016



Fontes: Dados Balanço Social 2014 a 2015; SAGA, 07-03-2017

O gráfico 4 apresenta a evolução do número de trabalhadores em efetividade de funções no Município, de 2014 a 2016.

Verificamos que:

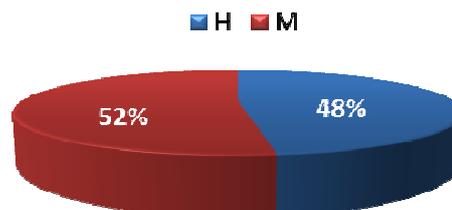
- Em 2016 o número de dirigentes era de 13, neste universo de dirigentes intermédios, 2 eram Diretores de Departamento - dirigentes intermédios de 1º grau, 10 Chefes de Divisão - dirigentes intermédios de 2º grau e um dirigente intermédio de 3º grau;

- No que respeita à carreira de Assistente Técnico, comparativamente com os dois anos transatos, temos assistido a uma ligeiro decréscimo de trabalhadores;
- Relativamente ao número de trabalhadores integrados na Carreira de Assistente Operacional, o mesmo tem vindo a decair desde 2014, sendo a carreira onde se tem verificado maior número de saídas. Esta situação tem criado muitos constrangimentos no bom desempenho de alguns setores de atividade mais operacionais, como é o caso da Higiene e Limpeza pública;
- Analisando agora a evolução na carreira de Técnico Superior verifica-se que também aqui tem havido uma ligeira descida no número de trabalhadores, sendo que, desde 2014 já saíram 16 técnicos superiores, principalmente em mobilidade entre serviços. 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 2015, também em 2016, sofrido um pequeno aumento, devido à mobilidade interna de 1 trabalhador;
- O número de trabalhadores integrados no grupo “outros” tem-se mantido estável, sendo que, no ano de 2016 sofreu um pequeno decréscimo pela mobilidade de 1 trabalhador para o serviço de informática.

### 1.2. Por género

Neste ponto vamos proceder à análise da distribuição dos trabalhadores do Município e do pessoal integrado através de programas do IEFP, por género.

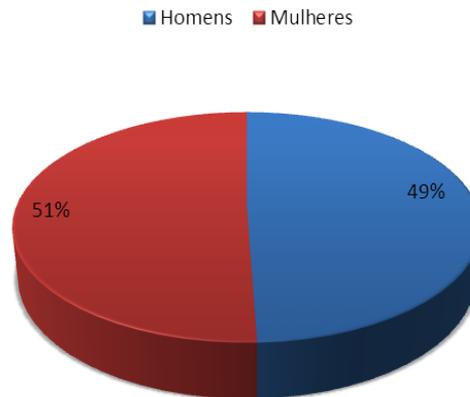
**Gráfico 5:** Distribuição dos trabalhadores, por género



Fonte: SAGA, 07-03-2017

Ao observarmos o gráfico 5, verificamos que a 31 de dezembro de 2016, 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

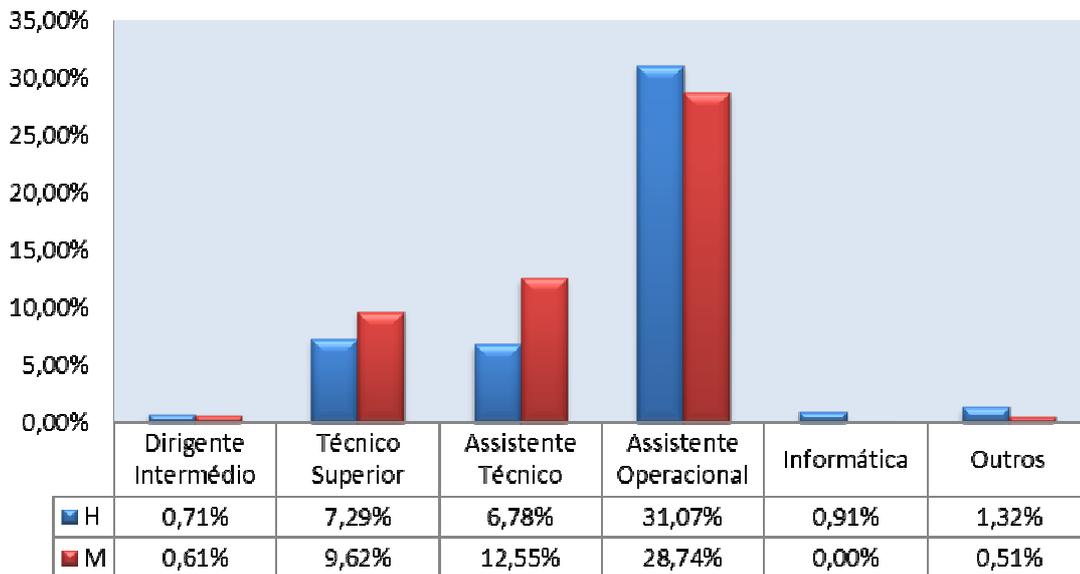
Ao longo do ano 2016 estiveram integrados 259 trabalhadores ao abrigo de programas promovidos pelo IEFP, destes, 49% eram Homens e 51% Mulheres, conforme apresenta o gráfico 6.

De salientar que, à semelhança do que se observou nos efetivos da CME, os trabalhadores integrados através de programas do IEFP continuam a ser na sua maioria mulheres.

Queremos referir que os 259 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
- Serviço Municipal de proteção Civil
- Serviço de Veterinária Municipal

Importa referir que, grande parte destes trabalhadores foram integrados nos serviços dos quatro Agrupamentos de Escolas do Concelho.

**Gráfico 7:** Distribuição dos trabalhadores por carreira e género

Fonte: SAGA, 07-03-2017

O gráfico 7 apresenta a distribuição dos trabalhadores do Município por carreira e género. Analisando-o, verificamos que:

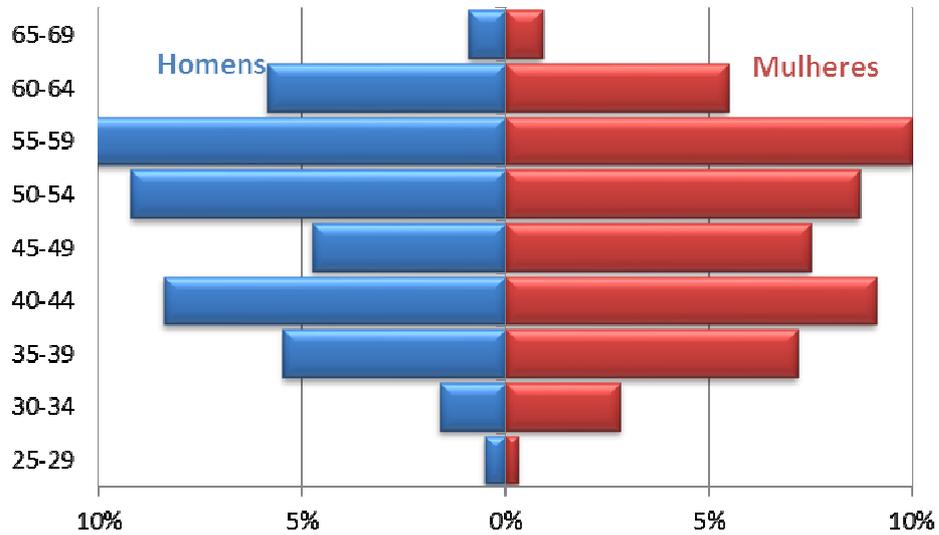
- Na carreira de Dirigente Intermédio, 0,7% eram homens e 0,6% mulheres;
- Na carreira de Técnico Superior 9,6% eram mulheres e 7,2% eram homens;
- Na carreira de Assistente Técnico, 12,5% eram mulheres e 6,8% eram homens;
- Na carreira de Assistente Operacional, 31% dos trabalhadores eram homens e 28,7% eram mulheres;
- Na carreira de informática todos os trabalhadores eram homens;
- No grupo “Outros”, 0,5% dos trabalhadores eram mulheres e 1,3% eram homens.

Em síntese, verifica-se que nas carreiras de Dirigente Intermédio, Assistente Operacional, Informática e “Outros”, os trabalhadores são na maioria homens, enquanto nas carreiras de Técnico Superior e Assistente Técnico a maioria de trabalhadores é mulher.

### 1.3. Por idade

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

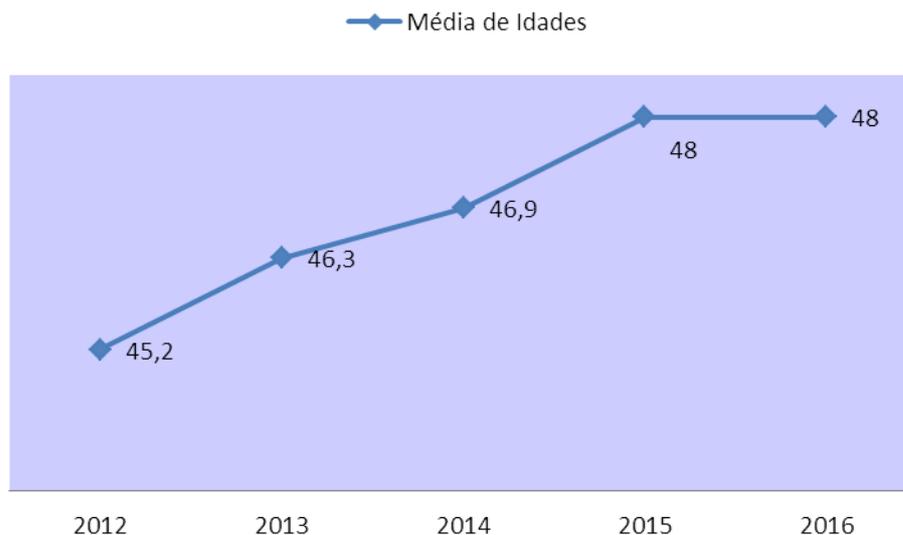
**Gráfico 8:** Pirâmide etária dos trabalhadores



Fonte: SAGA, 07-03-2017

Analisando 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

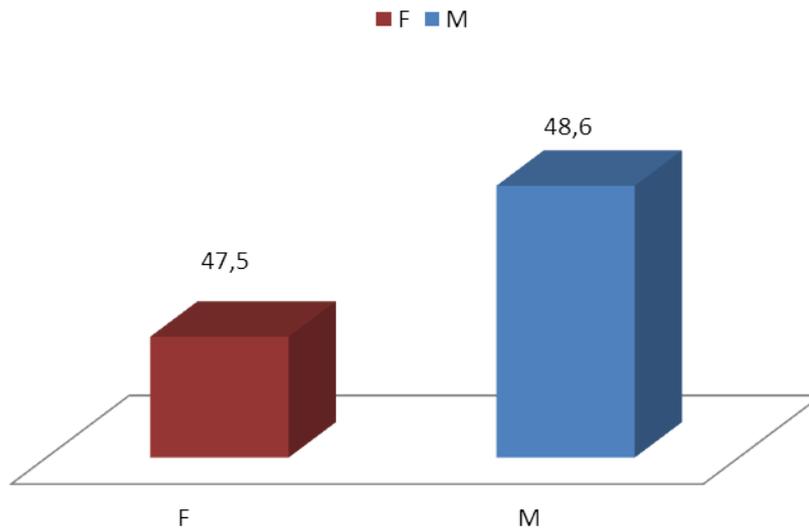


Fonte: SAGA, 07-03-2017

Tal como demonstra o gráfico 9, a média de idade dos trabalhadores tem vindo a sofrer um pequeno aumento desde 2012 a 2014, tendo estagnado no ano de 2015 e 2016.

Em 2012 a média de idades era de 45,2 anos, passando em 2013 para 46,3 anos e em 2014 aumentou para 46,9 anos. Em 2015 a média etária sofreu um aumento significativo, posicionando-se nos 48 anos. Em 2016, a média de idades manteve-se nos 48 anos.

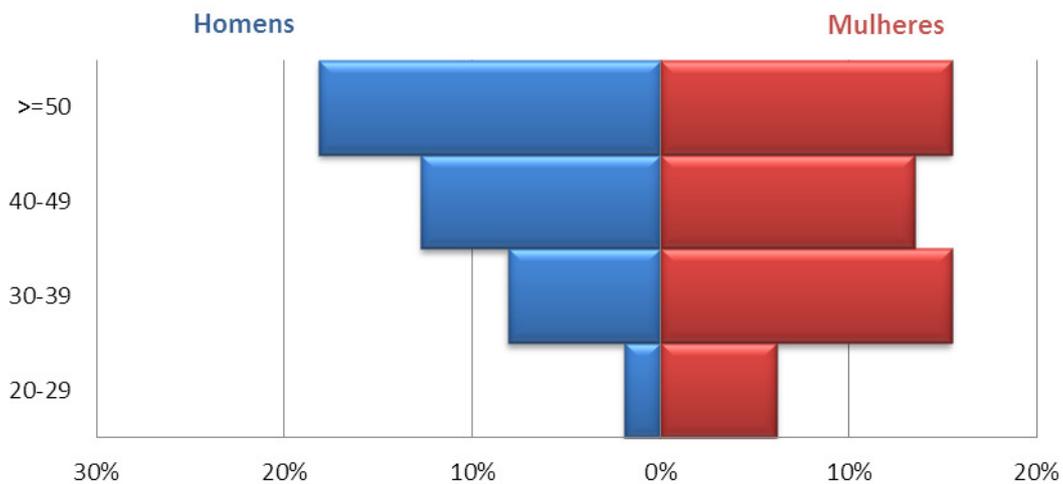
**Gráfico 10:** Média de Idades dos trabalhadores em 2016, por género



Fonte: SAGA, 07-03-2017

Importa referir que em 2016 a média de idade das mulheres era de 47,5 anos e dos homens era ligeiramente mais alta, 48,6 anos.

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



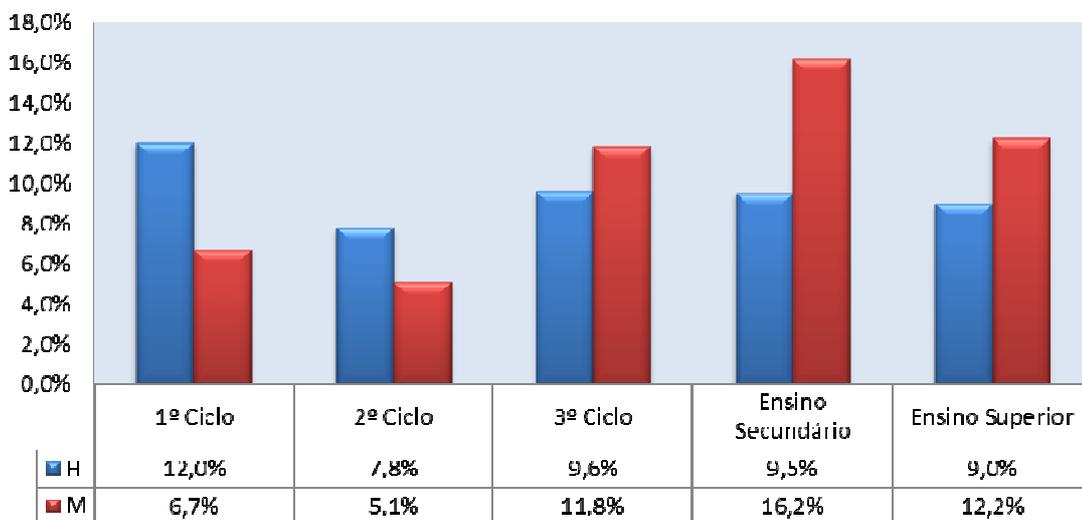
Fonte: Informação Interna

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.

#### 1.4. Por Nível Habitacional

Apresentamos de seguida, a estrutura habilitacional dos trabalhadores do Município, a 31 de dezembro de 2016.

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



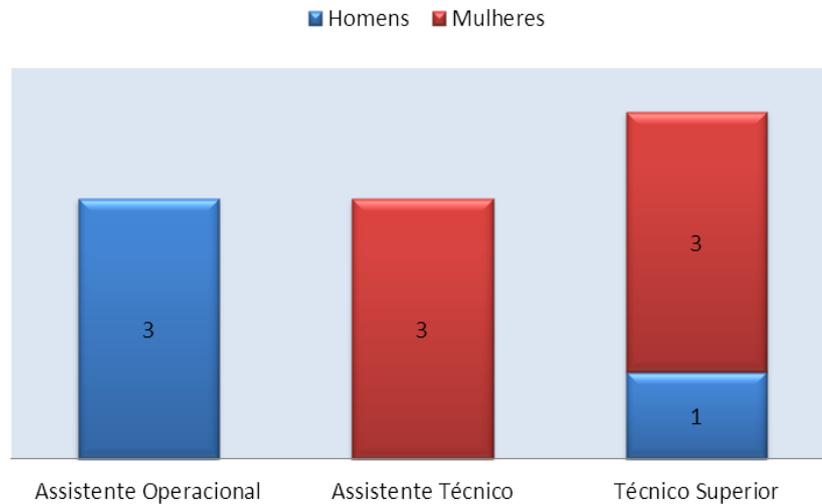
Fonte: SAGA, 07-03-2017

Ao analisarmos o gráfico 12, verificamos que, nos níveis mais baixos de escolaridade, nomeadamente, no 1º e 2º ciclo, a taxa de escolaridade é de 12% e 7,8% respetivamente para os homens e de 6,7% e 5,1% para as mulheres, sendo que, do 3º ciclo ao Ensino Superior a taxa de escolaridade das mulheres é superior à dos homens.

Este gráfico permite-nos verificar ainda que, 53% dos trabalhadores do Município tinham escolaridade até ao 3º ciclo. Isto é, metade dos trabalhadores não detém habilitações escolares superiores ao 9º ano. O Ensino Secundário era detido por 25,7% dos trabalhadores. Os trabalhadores com formação superior – Licenciatura, Mestrado e Doutoramento ascendem a cerca de 21,3% dos efetivos, ou seja praticamente 1/5 dos trabalhadores.

No ano de 2016, 10 trabalhadores usufruíram do estatuto de trabalhador estudante, conforme podemos ver no gráfico 13.

**Gráfico 13:** Distribuição de trabalhadores estudantes por género e carreira



Fonte: Informação Interna

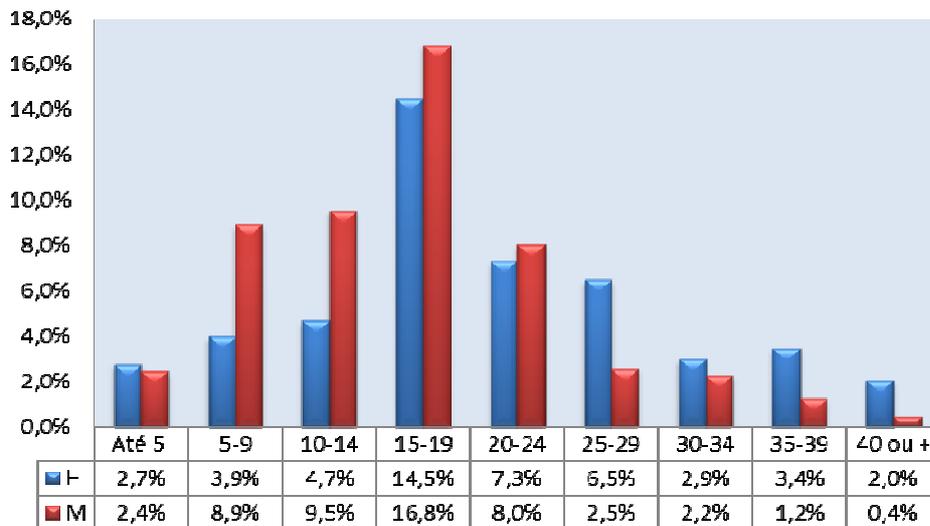
Pela análise do gráfico 13 verificamos que dos 10 trabalhadores que em 2016 usufruíram de estatuto de trabalhador estudante, 3 eram assistentes operacionais, 3 assistentes técnicos e 4 técnicos superiores.

De salientar que, dos 10 trabalhadores que beneficiaram do estatuto, 4 encontram-se matriculados em Licenciatura, 3 em Mestrado e 3 em Doutoramento.

Foi ainda possível apurar que os trabalhadores com o estatuto de trabalhador estudante têm entre 29 e 63 anos de idade.

### *1.5. Por antiguidade*

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

**Gráfico 14:** Distribuição de trabalhadores por antiguidade

Fonte: SAGA, 07-03-2017

O gráfico 14 apresenta a antiguidade dos trabalhadores do Município. Analisando-o, verificamos que a maioria dos trabalhadores está ao serviço na Administração Pública há menos de 20 anos (63,5%):

- 2,7% dos homens e 2,4% das mulheres tinham vínculo há menos de 5 anos;
- 3,9% dos homens e 8,9% das mulheres tinham vínculo entre os 5 e os 9 anos;
- 4,7% dos homens e 9,5% das mulheres tinham vínculo entre os 10 e os 14 anos;
- 14,5% dos homens e 16,8% das mulheres tinham vínculo entre os 15 e os 19 anos;

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

- 13,8% dos homens e 10,5% das mulheres tinham vínculo à Função Pública entre 20 e 29 anos;
- 6,4% dos homens e 3,4% das mulheres tinham vínculo à Função Pública entre 30 e 39 anos;
- 2% dos homens e 0,4% das mulheres tinham vínculo à Função Pública há 40 ou + anos;

## 1.6. Portadores de deficiência

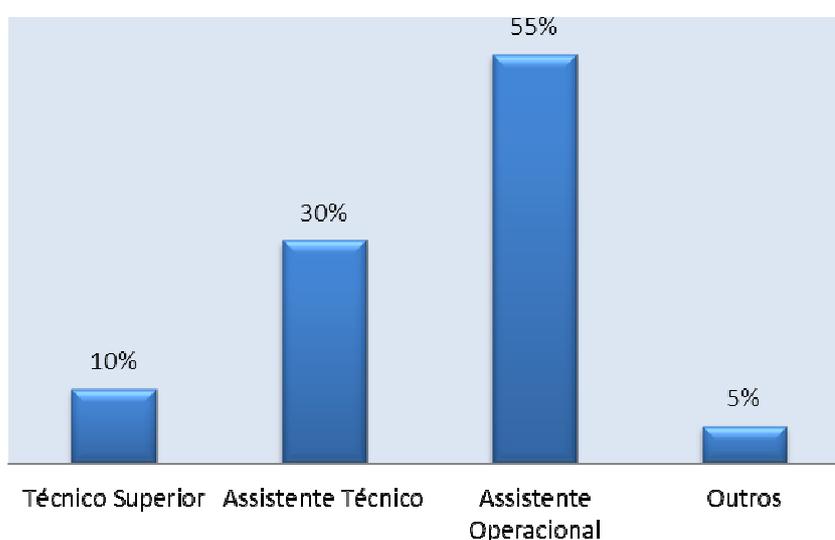
**Quadro 1:** Número de trabalhadores portadores de deficiência, por carreira e género

Género	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Outros	Total
<b>H:</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>13</b>
<b>M:</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>7</b>
<b>T:</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>20</b>

Fonte: SAGA, 07-03-2017

O quadro 1 apresenta-nos o número de trabalhadores do Município, portadores de deficiência a 31 de dezembro de 2016, por carreira. Àquela data havia 20 trabalhadores com deficiência declarada em sede de IRS, mais 7 do que à mesma data de 2015.

**Gráfico 15:** % trabalhadores portadores de deficiência por carreira



Fonte: SAGA, 07-03-2017

Através do gráfico 15 podemos verificar que, 10% dos trabalhadores portadores de deficiência pertencem à carreira de Técnico Superior, 30% da carreira de Assistente Técnico, 55% da carreira de Assistente Operacional e 5% aos “Outros”.

### *1.7. Por nacionalidade*

---

Em analogia com o que aconteceu no ano transato, a 31 de dezembro de 2016, trabalhava no Município 1 Assistente Operacional da Comunidade dos Países de Língua Portuguesa (CPLP), mais precisamente do Brasil, que representa uma taxa de emprego de estrangeiros de 0,1%. Não tendo por isso, significado estatístico.

## *2. Relações de trabalho*

---

O ponto em análise 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 2016.

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

---

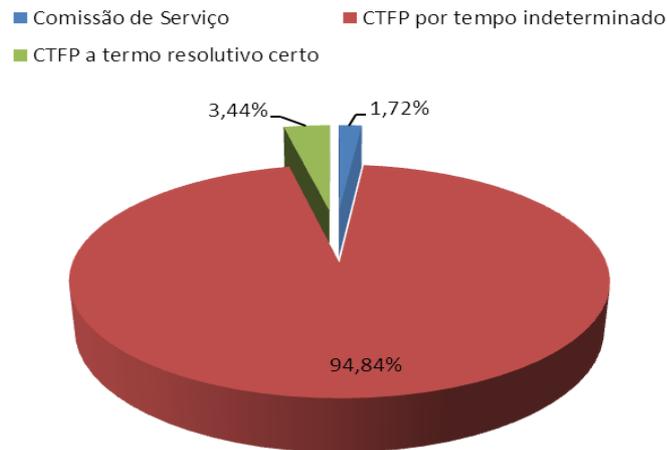
Com a publicação da Lei nº 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, foram criadas novas modalidades de relação jurídica de emprego público distinguidas entre Nomeação, Contrato de Trabalho em Funções Públicas e Comissão de Serviço.

É importante 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 1º, 2º e 3º graus.

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



Fonte: SAGA, 07-03-2017

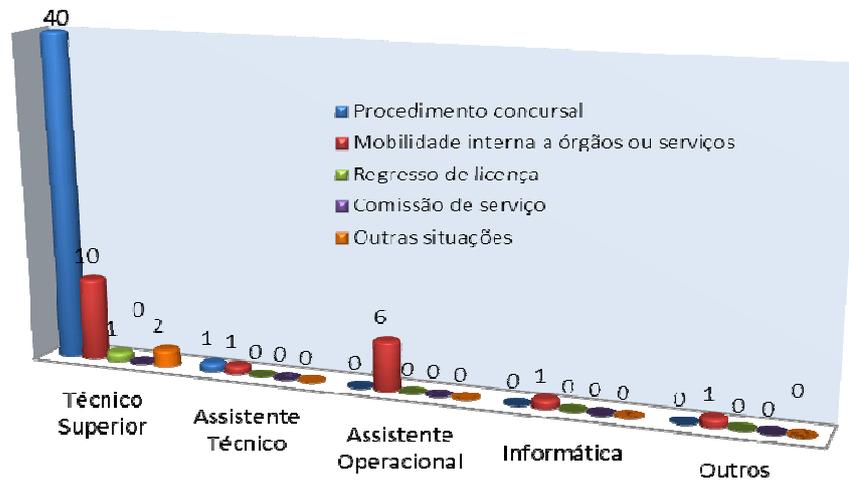
O gráfico 16 apresenta a distribuição dos 988 trabalhadores a desempenhar funções no Município a 31 de dezembro de 2016, analisando-o verificamos que:

- 94,84% Dos trabalhadores tinha Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado;
- 3,44% Tinha Contrato de Trabalho em Funções Públicas a Termo Resolutivo Certo;
- 1,72% Estava em Comissão de Serviço;

Constatamos que a precariedade no Município de Évora praticamente não existe.

2.2. Distribuição dos trabalhadores admitidos ou regressados, por carreira

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

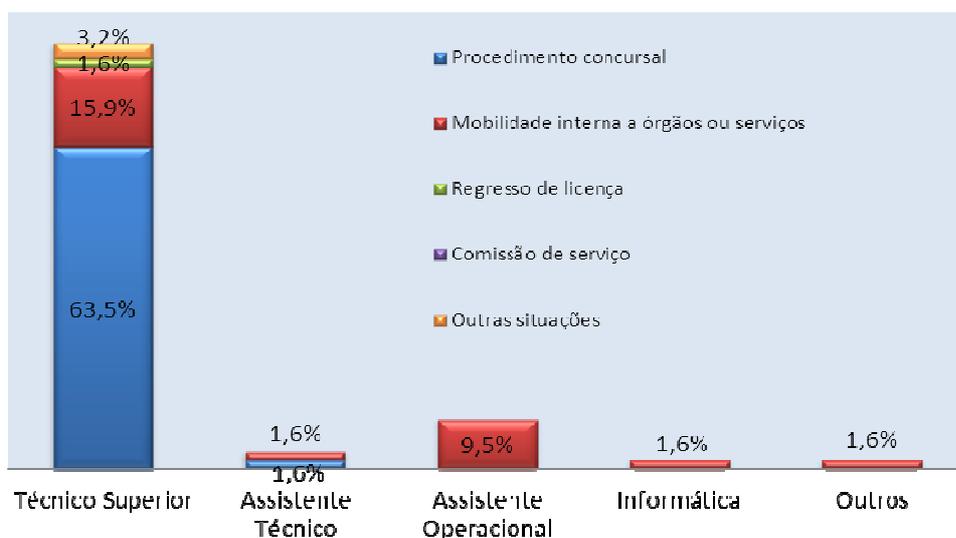


Fonte: SAGA, 07-03-2017

O gráfico supra reproduz a integração ou reintegração de trabalhadores para as diferentes carreiras e a forma de admissão.

Durante o ano de 2016 foram admitidos 63 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 aconteceram para a admissão de técnicos que anualmente ministram as AEC nos quatro Agrupamentos de Escolas do concelho de Évora.

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



Fonte: SAGA, 07-03-2017

Ao analisarmos o 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 (65%) no ano de 2016. Nestas carreiras encontram-se os professores que desenvolvem as Atividades de Enriquecimento Curricular- AEC, nos Agrupamentos de Escolas do Concelho de Évora.

Foram ainda admitidos por mobilidade interna a órgãos ou serviços um total de 30,2% entre as carreiras de Técnico Superior (15,9%), Assistente Operacional (9,5%), Assistente Técnico (1,6%), Informática (1,6%) e “Outros” (1,6%).

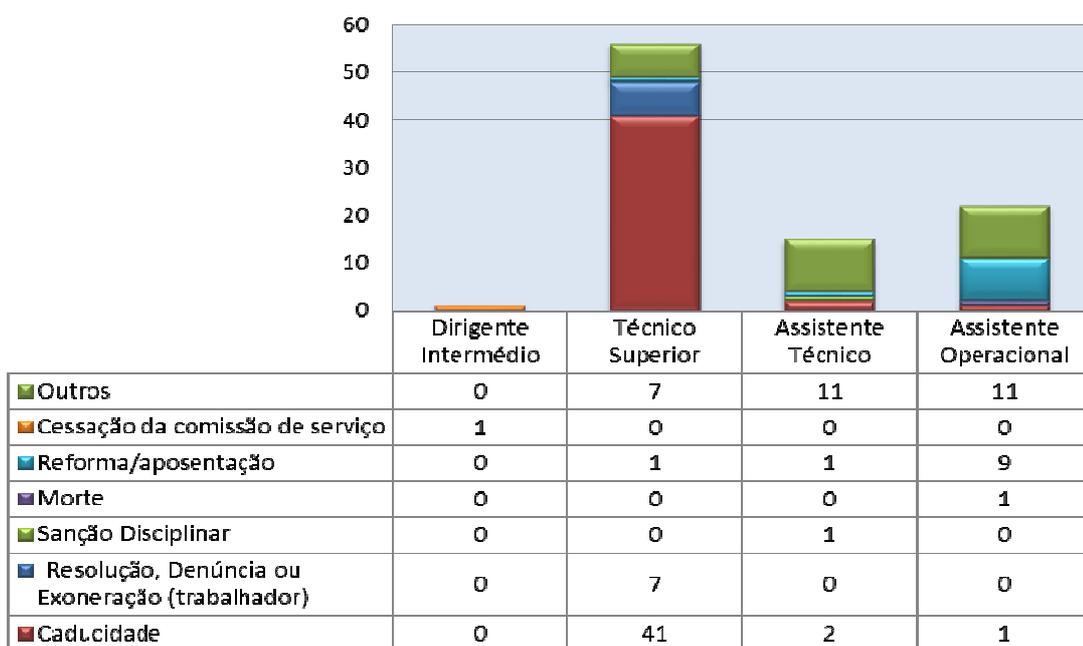
As restantes admissões e regressos ao serviço ocorreram pelos seguintes motivos:

- 1,6% dos Técnicos Superiores regressaram de Licença sem Remuneração;
- 3,2% dos Técnicos Superiores por outras situações, nomeadamente, um que terminou cargo de Dirigente num outro Município e outro que terminou a cedência numa Empresa Municipal.

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

No ponto 2.3 será analisado o fluxo de saídas dos trabalhadores ao longo do ano 2016 que se refletiu numa taxa de saídas de cerca de 10%.

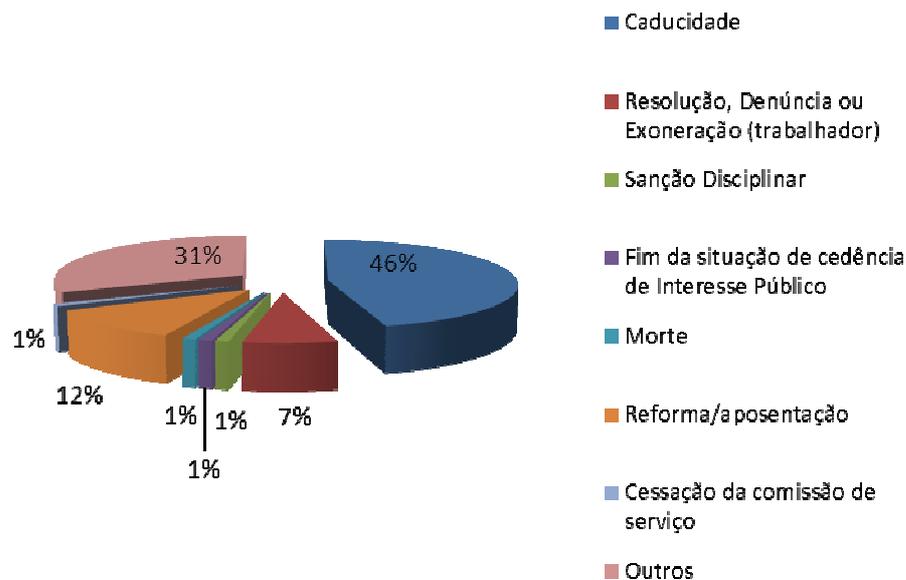
**Gráfico 19:** Saída dos trabalhadores, por carreira



Fonte: SAGA, 07-03-2017

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 56, seguindo-se os Assistentes Operacionais com 22, os Assistentes Técnicos totalizam 15 e os Dirigentes Intermédios 1.

## Gráfico 20: Motivo de saída dos trabalhadores



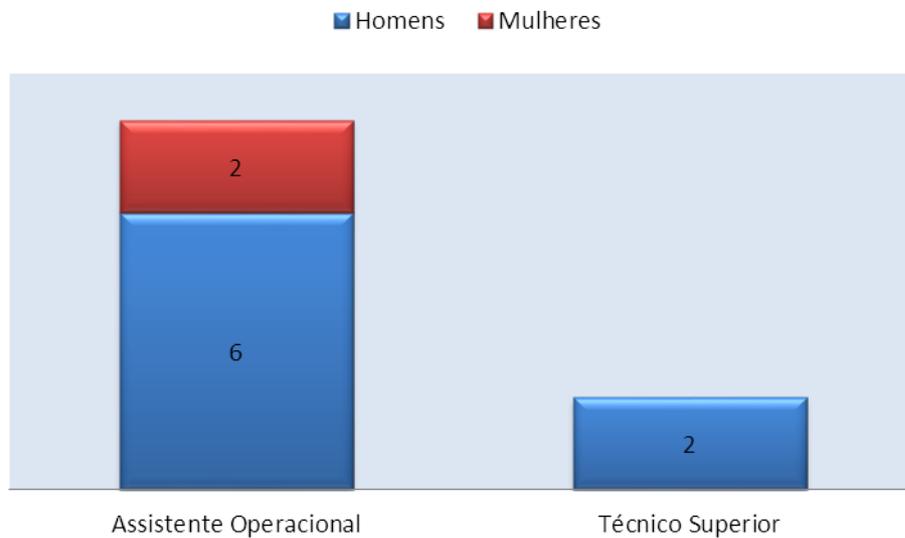
Fonte: SAGA, 07-03-2017

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;
- 31% por outros motivos, nomeadamente licença sem vencimento;
- 12% saíram por reforma/aposentação;
- 7% por resolução, denúncia ou exoneração por iniciativa do trabalhador;
- 1% por morte;
- 1% por fim da situação de cedência de interesse Público;
- 1% por cessação da comissão de serviço.

Dos diferentes motivos de saída durante o ano 2016, parece-nos pertinente analisar o número de licenças sem remuneração concretizadas ao longo do ano, conforme mostra o gráfico seguinte.

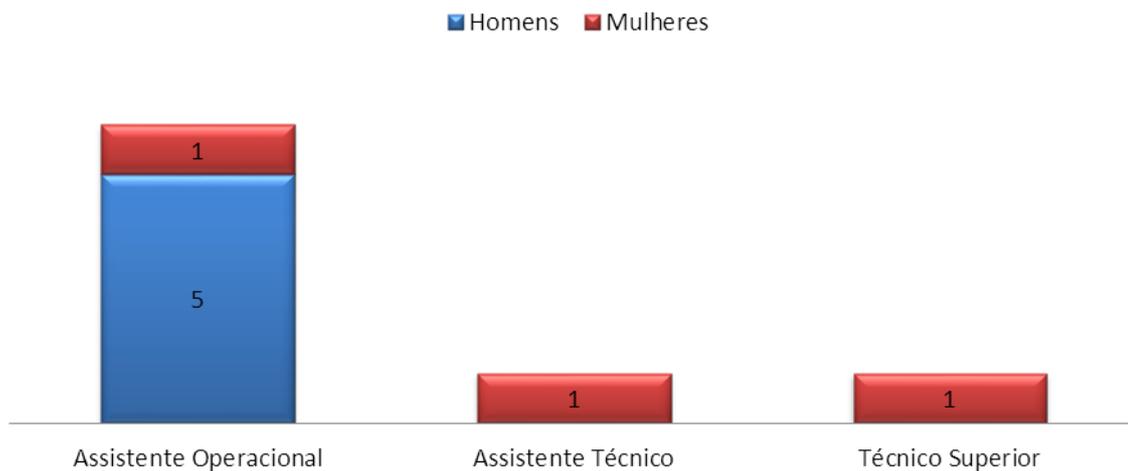
**Gráfico 21:** Distribuição do número de Licenças sem Remuneração



Fonte: Informação Interna

Ao longo do ano 2016, foram autorizadas 10 licenças sem remuneração aos trabalhadores do Município de Évora, das quais 8 foram solicitadas por Assistentes Operacionais e 2 por Técnicos Superiores.

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



Fonte: SAGA, 07-03-2017

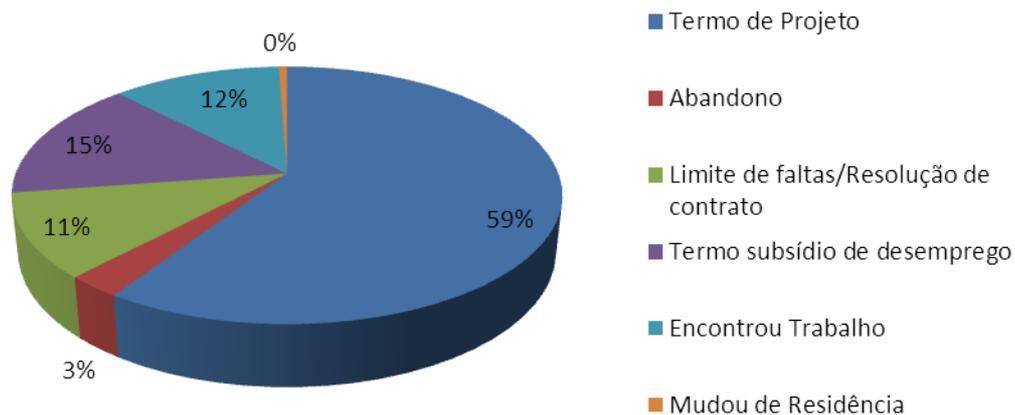
O gráfico 22 apresenta a distribuição de trabalhadores aposentados, por género e carreira, ao longo do ano 2016.

Pela sua análise verificámos que, os trabalhadores que se aposentaram no ano 2016 foram 6 Assistentes Operacionais, 1 Assistente Técnico e 1 Técnico Superior.

Como vimos anteriormente, para além dos 988 trabalhadores do município de Évora, em 31 de dezembro, foram ainda integrados ao longo do ano no município, 259 cidadãos ao abrigo de vários programas do Instituto de Emprego e Formação Profissional.

O gráfico abaixo apresenta 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:

- 59% por termo de projeto;
- 15% por termo de subsídio de desemprego;
- 12% por terem encontrado trabalho;
- 11% porque atingiram o limite de faltas, quer justificadas, quer injustificadas;
- 3% por abandono da ocupação/projeto;

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

De acordo com 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.

No nº2 do art.º nº29 da referida lei é dito “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, caracterizadas 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 09 de dezembro de 2015 do Executivo Municipal e por deliberação de 18 e de 21 de dezembro de 2015 da Assembleia Municipal, foi aprovado o Mapa de Pessoal do Município de Évora para o ano 2016.

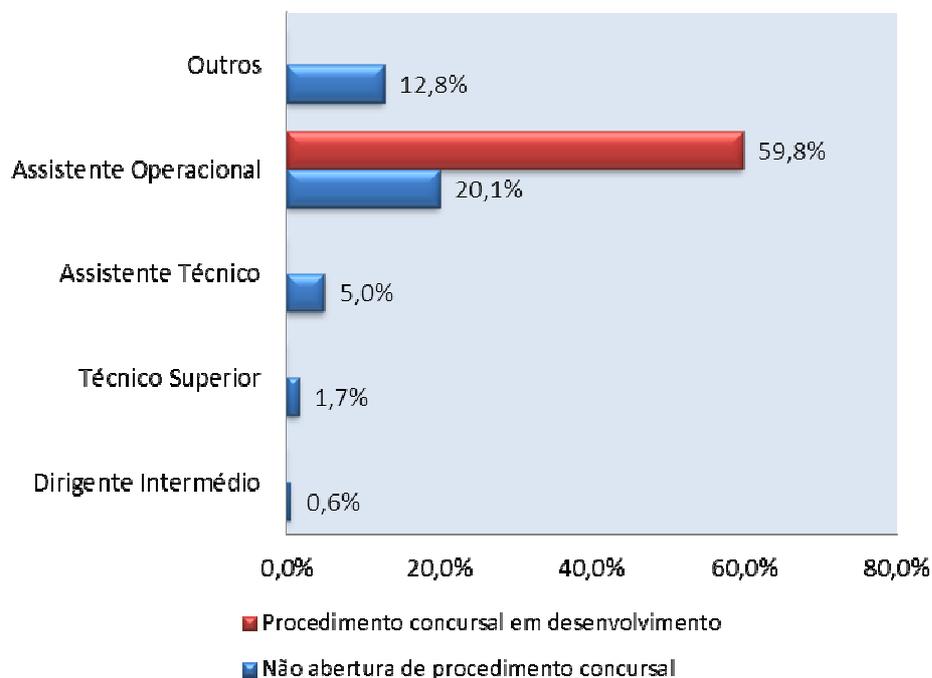
Em 2016 foram previstos em Mapa de Pessoal 72 postos de trabalho que não foram ocupados, tal como se pode verificar no quadro 2.

**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
<b>Não abertura de procedimento concursal</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>36</b>	<b>23</b>	<b>0</b>	<b>72</b>
<b>Procedimento concursal em desenvolvimento</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>107</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>107</b>

Fonte: SAGA, 07-03-2017

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



Fonte: SAGA, 07-03-2017

O gráfico anterior apresenta-nos a distribuição dos postos de trabalho previstos e não ocupados, por carreira e por motivo. Analisando-o, verificamos que, dos 72 postos de trabalho previstos e não ocupados, cerca de 20,1% eram lugares previstos na carreira de

Assistente Operacional, 12,8% para a carreira “Outros”, 5% para a carreira de Assistente Técnico, 1,7% para a de Técnico Superior e 0,6% para Dirigente Intermédio.

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

Tal como em 2015, ao longo do ano 2016, não se verificaram mudanças de situação, nem por alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária, por exceção ou por regra; alteração obrigatória do posicionamento remuneratório, consolidação da mobilidade na categoria, por Procedimento Concursal ou Promoção.

Esta situação decorre de imposição governamental.

## *3. Trabalho Extraordinário*

Por trabalho extraordinário, compreende-se, 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 apresenta-nos a distribuição das horas de trabalho extraordinário realizadas pelos trabalhadores do município, pelos diferentes períodos de realização.

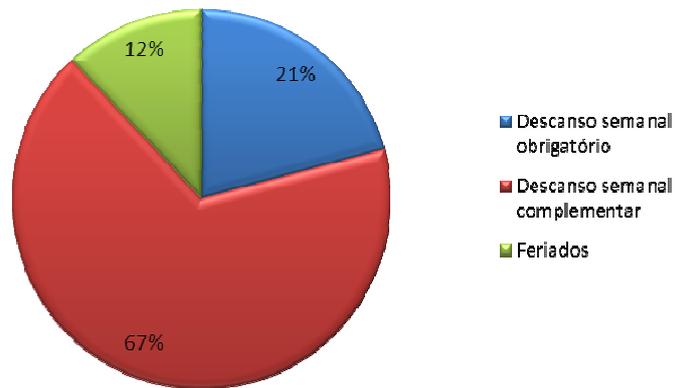
**Quadro 3:** Realização de trabalho extraordinário, em horas, por período e por género

Trabalho Extraordinário		Total
<b>Descanso semanal obrigatório</b>	H:	5.568
	M:	2.404
	T:	7.972
<b>Descanso semanal complementar</b>	H:	19.649
	M:	6.121
	T:	25.770
<b>Feridos</b>	H:	3.525
	M:	1.064
	T:	4.589
<b>Total</b>	H:	28.742
	M:	9.589
	T:	38.331

Fonte: SAGA, 07-03-2017

Ao longo do ano de 2016 foram realizadas 38 331 horas de trabalho extraordinário. Houve um acréscimo de 8018 horas relativamente ao ano de 2015.

**Gráfico 25:** Realização de trabalho extraordinário, por período



Fonte: SAGA, 07-03-2017

Conforme nos mostra o gráfico 25, 67% das horas realizadas foram em dias de descanso semanal complementar (sábados). O trabalho extraordinário realizado em dia de descanso semanal obrigatório (domingo) foi de 21%. Em dias de feriado foi realizado 12% do trabalho extraordinário.

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

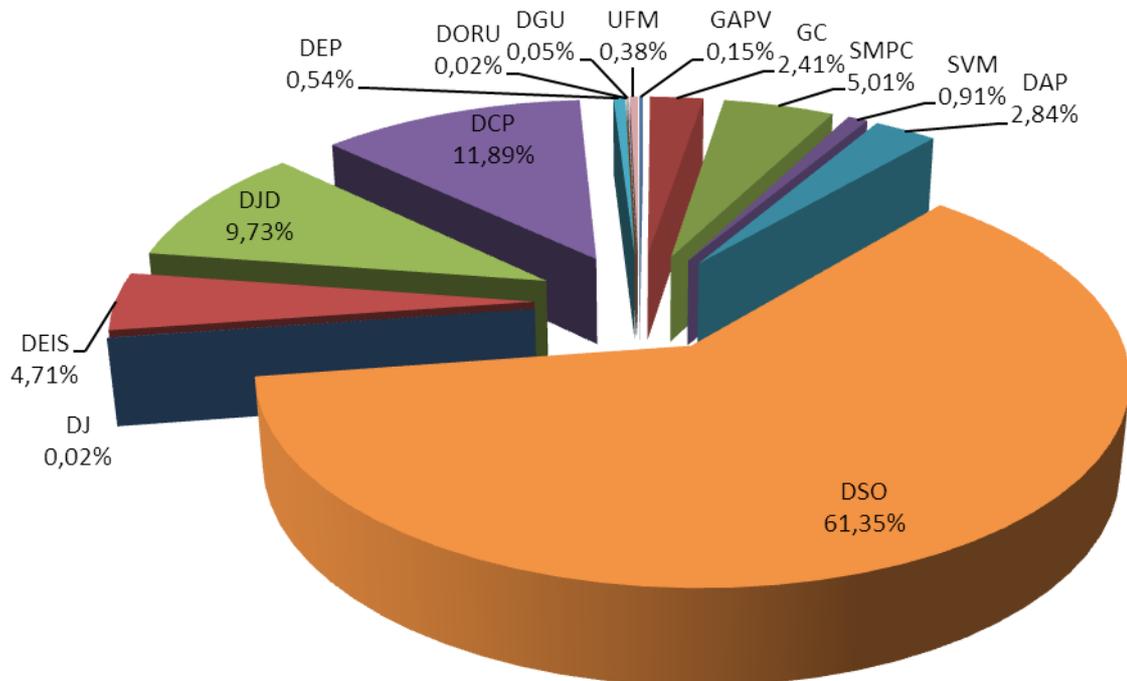
Trabalho Extraordinário	
GAPV	379,02 €
GC	6.284,59 €
SMPC	13.061,11 €
SVM	2.371,95 €
DAP	7.405,82 €
DSO	159.819,58 €
DJ	49,48 €
DEIS	12.274,70 €
DJD	25.336,53 €
DCP	30.972,26 €
DEP	1.396,86 €
DORU	39,38 €
DGU	138,10 €
UFM	978,47 €
<b>Total</b>	<b>260.507,85 €</b>

Fonte: Informação Interna

O quadro 4 apresenta-nos a distribuição, por serviço dos 260 507,85 € gastos com trabalho extraordinário, ao longo do ano 2016.

Ao longo de 2016, foram gastos com trabalho extraordinário, mais 62 543,20€ do que em 2015.

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



Fonte: Informação Interna

Analisando o gráfico 26, verificamos que:

- 61,35% do valor gasto com trabalho extraordinário, foi pago a trabalhadores afetos ao Departamento de Serviços Operacionais;
- 11,89% foi pago a trabalhadores afetos à Divisão de Cultura e Património;
- 9,73% foi pago a trabalhadores afetos à Divisão de Juventude e Desporto;
- 5,01% foi pago a trabalhadores afetos ao Serviço Municipal de Proteção Civil;
- 4,71% foi pago a trabalhadores afetos à Divisão de Educação e Intervenção Social;
- 2,84% foi pago a trabalhadores afetos ao Departamento de Administração e Pessoal;
- 2,41% foram pagos a trabalhadores afetos ao Gabinete de Comunicação;
- 2,06%, foram pagos a trabalhadores afetos ao Serviço de Veterinário Municipal, à Divisão de Desenvolvimento Económico e Planeamento, à Divisão Jurídica, ao Gabinete de Apoio à Presidência e Vereação, à Divisão de Ordenamento e Reabilitação Urbana, à Divisão de Gestão urbanística e à Unidade de Fiscalização Municipal, respetivamente.

O gráfico seguinte apresenta-nos a comparação dos custos anuais com trabalho extraordinário, entre 2013 e 2016.

**Gráfico 27:** Comparação dos custos com trabalho extraordinário, entre 2013 e 2016



Fonte: Informação Interna

Como verificámos anteriormente, em 2016 os custos com trabalho extraordinário sofreram um aumento de cerca de 31,6% em comparação com o ano de 2015. O aumento do trabalho extraordinário procurou, parcialmente, compensar a saída de trabalhadores do Mapa de Pessoal sem que o Município os pudesse substituir através de contratação.

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

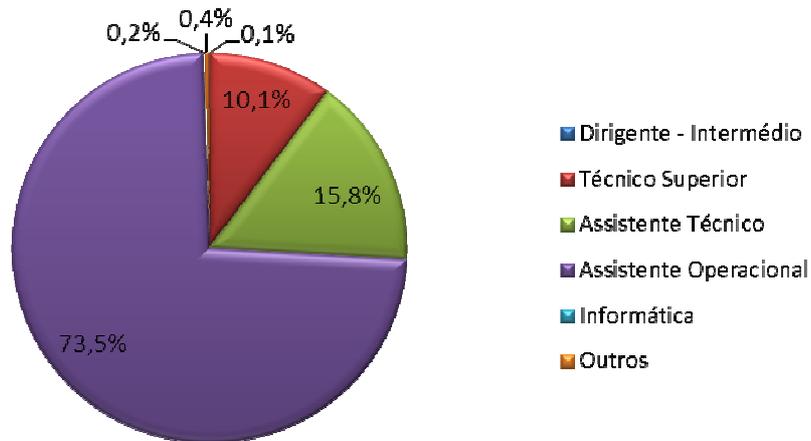
## 4. Assiduidade

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.

Ao longo do ano de 2016, registaram-se **24 569** dias de ausência ao trabalho, distribuídos pelas diferentes carreiras. Registamos com agrado a diminuição de **1 933 dias** de ausência, face ao ano de 2015.

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

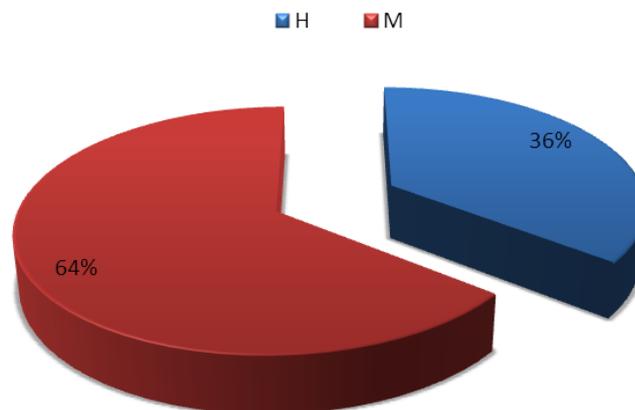
**Gráfico 28:** Distribuição das faltas, por carreira



Fonte: SAGA, 07-03-2017

Pela análise do gráfico supra, verificamos que, do total de faltas consideradas, 73,5% 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 26% das ausências.

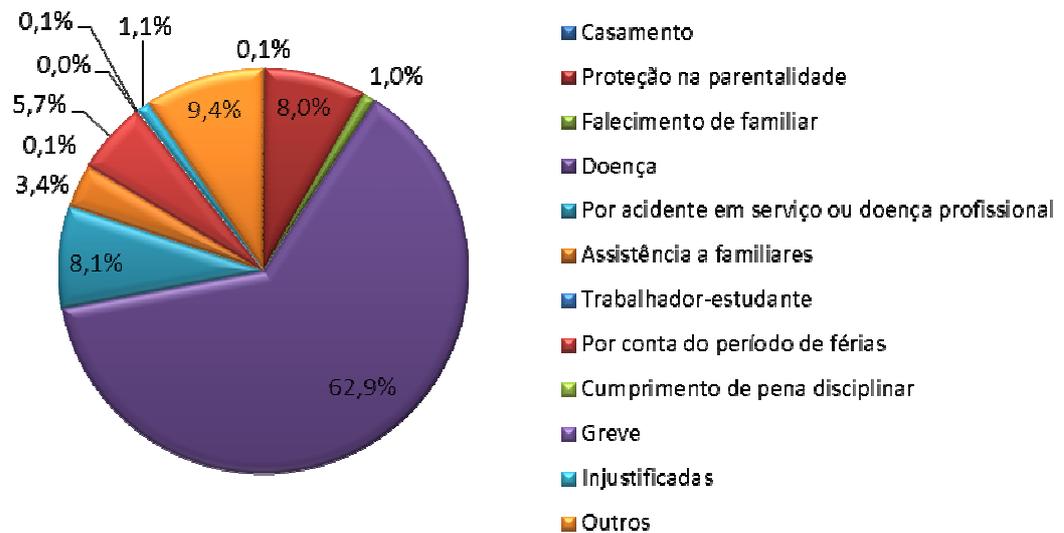
**Gráfico 29:** Distribuição das faltas, por género



Fonte: SAGA, 07-03-2017

De salientar que, do total de dias de ausência ao serviço, os homens faltaram 36% dos dias e as mulheres faltaram 64%, sendo que o principal motivo de ausência foi por doença.

**Gráfico 30:** Distribuição das ausências ao trabalho, por tipo



Fonte: SAGA, 07-03-2017

O gráfico 30 apresenta a distribuição dos dias de ausência ao serviço, por tipo de falta, no decorrer do ano de 2016.

Da sua análise destacamos que:

- À semelhança do que aconteceu em anos anteriores, o principal motivo das ausências ao trabalho foi a doença com **62,9%**;
- Por outros motivos (formação, atividade sindical, folga por trabalho extraordinário, doação de sangue, cumprimento de obrigações, férias, falecimento de familiar, casamento) foram contabilizadas 9,4% das ausências;
- Por acidente em serviço/doença profissional, 8,1%;
- Por proteção na parentalidade, temos 8% das ausências;
- Por conta do período de férias 5,7%;
- Para assistência à família, 3,4%;
- Por faltas injustificadas, 1,1%
- Por falecimento de familiar, 1%
- Por greve, 0,1%
- Por trabalhador estudante, 0,1%
- Por casamento, 0,1%

De 2015 para 2016 a taxa de absentismo passou de **9,70%** para **9,32%**, excluindo as férias.

Em 2016 verificou-se um ligeiro aumento de **3,1% da taxa de absentismo por doença** em relação ao ano transato.

## **5. Segurança e Saúde no Trabalho**

---

### **5.1. Atividades de Medicina no Trabalho**

---

À semelhança do ano 2015 no Município de Évora, as atividades de Medicina no Trabalho foram asseguradas por uma empresa externa, a INTERPREV.

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, mais especificamente, à 6ª feira de manhã, e os serviços de enfermagem foram garantidos todos os dias da semana, da parte da manhã, com exceção da 5ª feira que se realizaram à tarde.

Ao longo do ano de 2016, de 2ª a 6ª feira, tivemos o serviço de enfermagem garantido, e foram promovidos alguns rastreios, nomeadamente nas áreas da hipertensão, diabetes e colesterol, foram prestados serviços de enfermagem e aconselhamento. Também foram prestados serviços de enfermagem nos vários postos de trabalho, normalmente às 4ªs feiras de manhã.

No ano de 2016, e dada a conjuntura que se atravessa, o Município através do contrato estabelecido com a INTERPREV, teve ao serviço um Psicólogo Clínico, que permitiu aos seus trabalhadores a realização de consultas de Psicologias, de 15 em 15 dias às 3ªs feiras de manhã.

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 5ª feira à tarde.

Ao longo do ano de 2016, 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 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 vários rastreios, no Gabinete Médico da Câmara, em parceria com entidades da comunidade, foram elaborados e distribuídos vários folhetos que pelos trabalhadores, o serviço de enfermagem foi descentralizado, realizando-se semanalmente, à 4ª feira uma abordagem aos trabalhadores nos vários locais de trabalho.

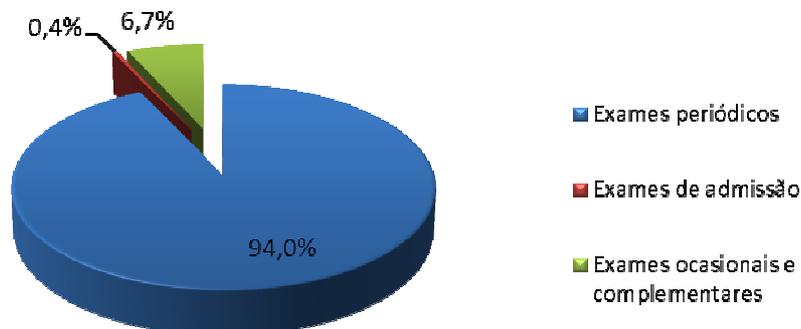
**Quadro 5:** Atividades de medicina no trabalho e respetivos encargos

	Número	Total
<b>Total dos exames médicos</b>	463	
<b>Exames de admissão</b>	2	
<b>Exames periódicos</b>	435	
<b>Exames ocasionais e complementares</b>	31	
<b>Despesas com medicina no trabalho</b>		24.625,00 €

Fonte: Informação Interna

O quadro 6 apresenta a contabilização das atividades de Medicina no Trabalho ao longo do ano 2016, onde se pode ver que foram realizados 463 exames médicos, dos quais 435 foram exames periódicos, 31 foram exames ocasionais e complementares e 2 foram exames de admissão.

Com a medicina no trabalho foram gastos 24 625,00€, mais 6 875,00€ do que no ano 2015.

**Gráfico 31:** Atividades de medicina no trabalho e respetivos encargos

Fonte: Informação Interna

Como podemos verificar no gráfico supra, foram feitos 94% de exames periódicos, 6,7% de exames ocasionais e complementares e 0,4% 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 ao longo do ano 2016 diversas atividades, das quais se destacam:

- Sessões de Rastreio pulmonar – Espirometria, hipertensão, diabetes e colesterol;

Ao longo do ano de 2016, o GAT abriu 9 novos processos de apoio a trabalhadores nas mais variadas situações, sendo 8 homens e 1 mulheres. O GAT deu continuidade aos 137 processos do ano transato.

O Núcleo deu continuidade, em colaboração com o Enfermeiro do Trabalho, visitas aos locais de trabalho, todas as Quartas-feiras, com o objetivo 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 referir que, no âmbito das atividades de Medicina no Trabalho foram realizadas visitas a 32 locais de trabalho, totalizando 368 intervenções.

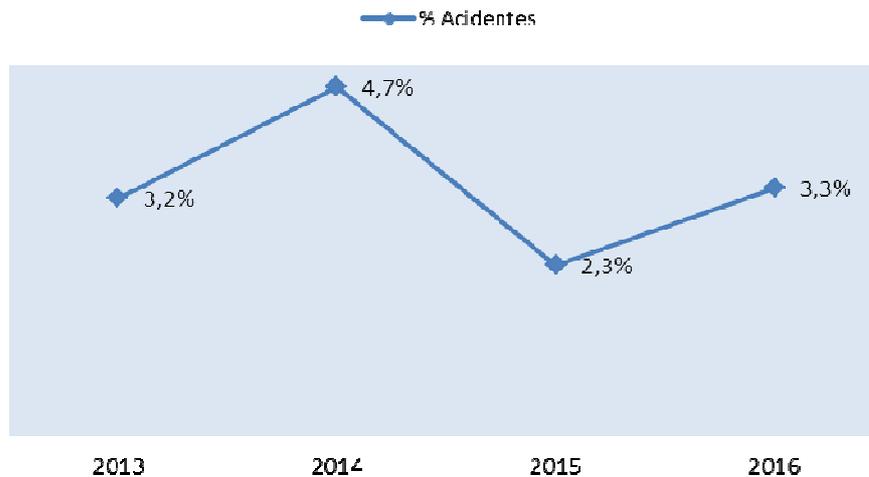
As sessões de psicologia que iniciaram no ano de 2016 em parceria com a INTERPREV deram resposta a 12 trabalhadores.

## 5.3. Acidentes de Trabalho ou Doenças Profissionais

Por acidente de trabalho, entende-se, todo o acontecimento ocasional, decorrente de uma situação imprevista, com lesões e/ou danos materiais que aconteça no local de trabalho ou no percurso casa/trabalho.

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

**Gráfico 32:** Percentagem de trabalhadores que sofreram acidentes de trabalho



Fonte: SAGA, 07-03-2017

Conforme se pode verificar no gráfico 32, a taxa de trabalhadores que sofreram acidentes de trabalho aumentou ligeiramente em 2016, tendo sido 3,3%. Em 2013 a taxa de acidentes foi de 3,2%, em 2014 atingiu um máximo de 4,7% e em 2015 baixou significativamente, para 2,3%.

**Quadro 6:** Acidentes de trabalho ocorridos em 2015

	Total	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa
<b>Nº total de acidentes</b>	H: 20			
	M: 13			
	T: 33			
<b>Nº de acidentes com baixa</b>	H:	5	11	4
	M:	3	7	3
	T:	8	18	7
<b>Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano</b>	H:	3	124	230
	M:	2	103	312
	T:	5	227	542
<b>Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores</b>	H:	135	268	3.548
	M:	17	244	1.657
	T:	152	512	5.205

Fonte: SAGA, 07-03-2017

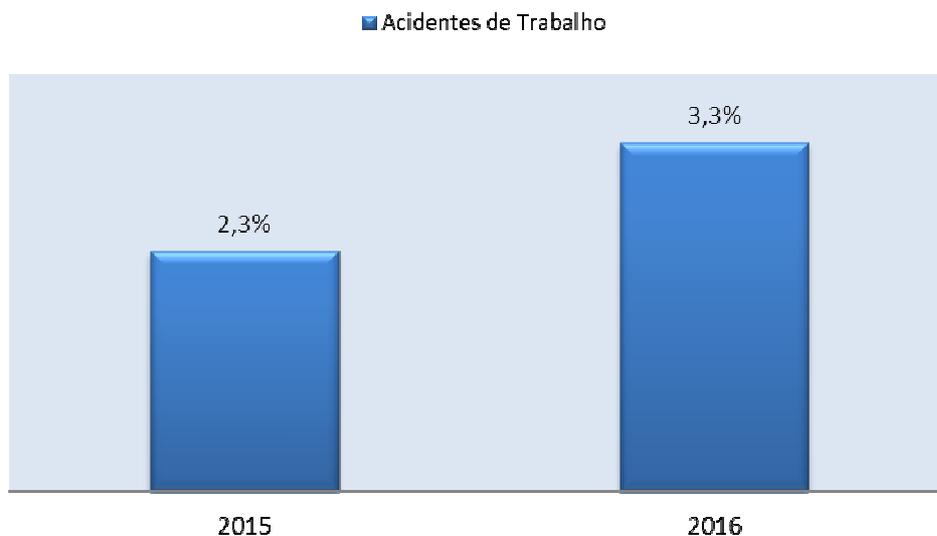
Analisando o quadro 7, que apresenta o número de acidentes de trabalho que ocorreram no local de trabalho durante o ano 2016, verifica-se que houve um total de 33 acidentes, que atingiram mais homens do que mulheres, ao contrário do que aconteceu no ano transato.

Dos 33 acidentes ocorridos, 8 originaram baixas inferiores a 4 dias, 18 estiveram na origem de baixas entre 4 e 30 dias e 7 ocasionaram baixas superiores a 30 dias.

No que respeita ao número de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano, temos um total de 5 dias de baixas inferiores a 4 dias, um total de 227 dias em baixas de 4 a 30 dias e 542 dias para baixas superiores a 30 dias.

Em relação ao número de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores, temos um total de 152 dias para baixas inferiores a 4 dias, 512 dias para baixas de 4 a 30 dias e 5 205 dias para baixas superiores a 30 dias.

**Gráfico 33:** Percentagem de Acidentes de trabalho nos anos de 2015 e 2016



Fonte: SAGA, 07-03-2017

Conforme se verifica no gráfico anterior, no ano de 2015 a percentagem dos acidentes de trabalho foi de 2,3%. Em 2016 houve um aumento de um ponto percentual 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
<b>Nº total de acidentes</b>	7			
<b>Nº de acidentes com baixa</b>		1	5	1
<b>Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano</b>		1	54	52
<b>Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores</b>			28	508

Fonte: SAGA, 07-03-2017

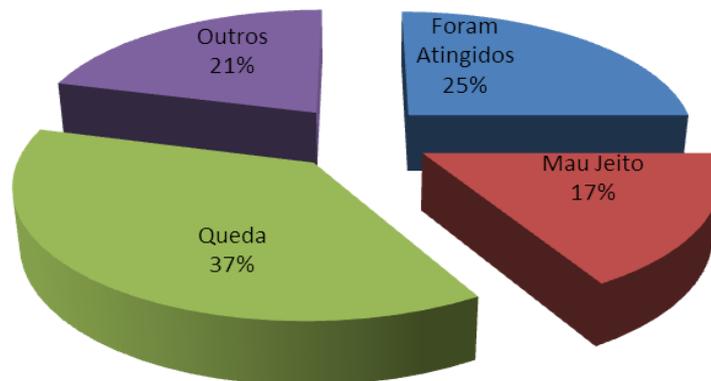
No ano de 2016, registaram-se 7 acidentes de trabalho no percurso casa-trabalho-casa, 1 com baixa superior a 30 dias, 5 acidentes com baixa entre 4 a 30 dias e 1 acidente com baixa inferior a 4 dias.

O número de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano, no percurso casa-trabalho-casa verificou-se 1 acidente com baixa inferior a 4 dias, 54 acidentes com baixa entre 4 a 30 dias e 52 com 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 28 dias de ausência por baixa de 4 a 30 dias e 508 dias por baixas superiores a 30 dias.

Como foi descrito, ao longo do ano 2016 registaram-se 7 acidentes de trabalho. Nos gráficos seguintes, serão apresentadas as suas origens e respetivas consequências.

**Gráfico 34:** Distribuição dos acidentes, por tipo de acidente

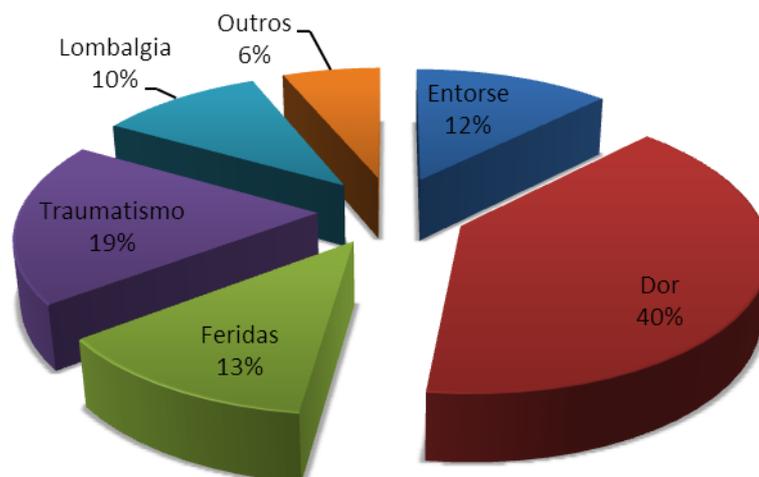


Fonte: Informação Interna

O gráfico 34 apresenta-nos a distribuição dos acidentes de trabalho que aconteceram ao longo do ano 2016, por tipo de acidente.

Analisando-o verificamos que, 37% dos acidentes tiveram como causa quedas, 25% dos acidentes foram trabalhadores que “foram atingidos” por alguém ou por algum objeto, 21% dos acidentes tiveram na sua origem outros motivos, como: corte, desentendimento entre colegas, queimaduras, etc.), e os restantes 17% a descrição é “mau jeito”.

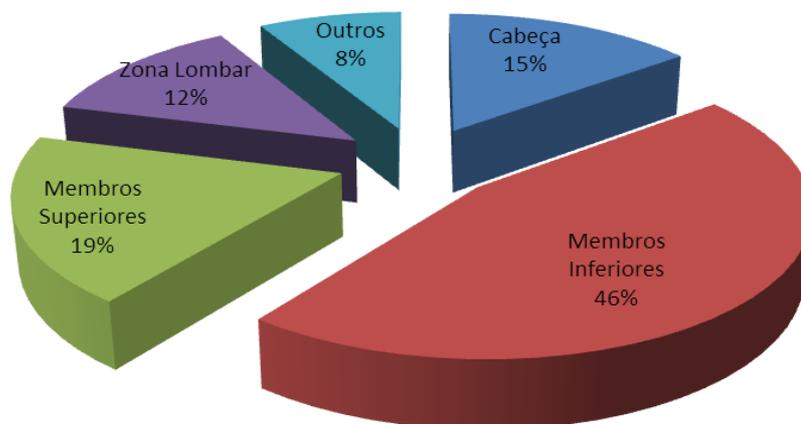
**Gráfico 35:** Distribuição dos acidentes, por tipo de lesão



Fonte: Informação Interna

Como vimos anteriormente os acidentes de trabalho ao longo do ano 2016 tiveram origem em quedas, maus jeitos, queimaduras, cortes, entre outros, que originaram traumatismos aos trabalhadores. Conforme mostra o gráfico 35, 40% dos acidentes resultaram em dor, 19% dos acidentes resultaram em traumatismos, 13% em feridas, 12% de entorse, 10% lombalgias e os restantes 10% de outras situações, tais como, corte, queimadura, etc.

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



Fonte: Informação Interna

No que respeita às partes do corpo afetadas pelas lesões que resultaram dos acidentes, os membros inferiores foram afetados em 46%, os membros superiores em 19%, a cabeça em 15% a zona lombar em 12%, conforme se verifica através do gráfico acima apresentado.

**Quadro 8:** Casos de Incapacidade declarados durante o ano

	Total
<b>Casos de incapacidade temporária e absoluta</b>	33
<b>Casos de incapacidade temporária e parcial</b>	10
<b>Total</b>	43

Fonte: Informação Interna

Analisando o quadro 9 verificamos que, dos 43 casos de incapacidade declarados durante o ano de 2016, 33 resultaram em incapacidade temporária e absoluta e 10 em incapacidade temporária e parcial.

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

	Valor
<b>Encargos de estrutura de medicina e segurança no trabalho</b>	24.625,00 €
<b>Equipamentos de proteção</b>	48.990,50 €
<b>Outros custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais</b>	0,00 €
<b>Total</b>	73.615,50 €

Fonte: Informação Interna

O quadro 10 retrata os custos com a prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais, com um total de 73 615,50€ gastos no ano de 2016, em que 48 990,50€ dos custos foi com equipamentos de proteção individual.

Comparativamente com o ano 2015, o investimento na área de prevenção de acidentes aumentou 15 262,79€.

## 6. Formação Profissional

A Formação profissional apresenta-se como um instrumento de gestão com uma dimensão estratégica.

Podemos ainda dizer que, 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 dos Recursos Humanos na perspetiva de aumentar a eficácia, eficiência e qualidade dos serviços e de melhorar o desempenho dos trabalhadores.

Todos os anos, os trabalhadores têm o direito e o dever de frequentar ações de formação e de aperfeiçoamento profissional. Tendo 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 e à avaliação da eficácia da formação.

Durante o ano de 2016 desenvolvemos ações integradas no Plano de Formação concebido para o biénio de 2015-2016.

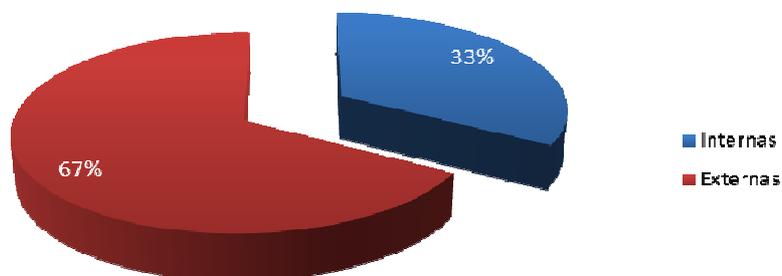
### 6.1. *Ações de formação profissional*

A formação profissional pode ser:

- Externa, quando esta 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.

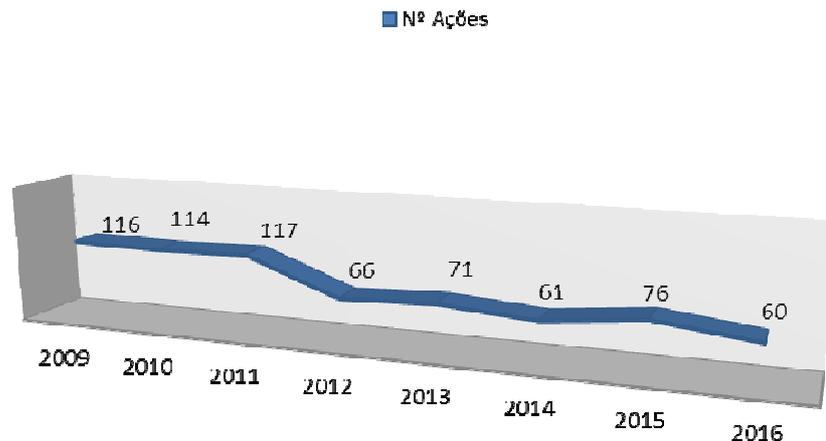
No ano de 2016 foram frequentadas 60 ações de formação, menos 16 do que em 2015, e o gráfico abaixo mostra a sua distribuição entre a frequência de ações de formação internas e a frequência de ações de formação externas.

**Gráfico 37:** % de ações de formação



Fonte: SAGA, 07-03-2017

Analisando o gráfico, verificamos que 67% das ações de formação frequentadas por trabalhadores do município foram externas e 33% foram ações de formação internas.

**Gráfico 38:** Evolução do número de ações de formação

Fonte: SAGA, 07-03-2017

No gráfico acima exposto, observamos a evolução do número de ações de formação realizadas entre 2009 e 2016. Pela sua análise atestamos que:

- De 2009 até 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 transato;
- No ano de 2016 o número de ações de formação teve um decréscimo em relação a 2015.

## 6.2. Número de participantes em ações de formação

O ano de 2016 contou com 425 participações em ações de formação de trabalhadores do Município, menos 59 do que no ano anterior em que se registaram 484 participações.

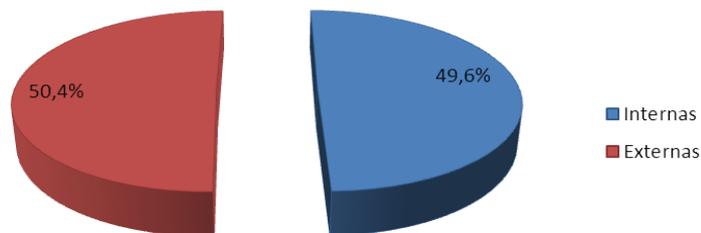
**Quadro 10:** Número de participantes em ações de formação

	Total
<b>Internas</b>	211
<b>Externas</b>	214
<b>Total</b>	425

Fonte: SAGA, 07-03-2017

Tal como demonstra o quadro 11, do total de 425 participações, 211 foram ações de formação internas e 214 em ações de formação externas.

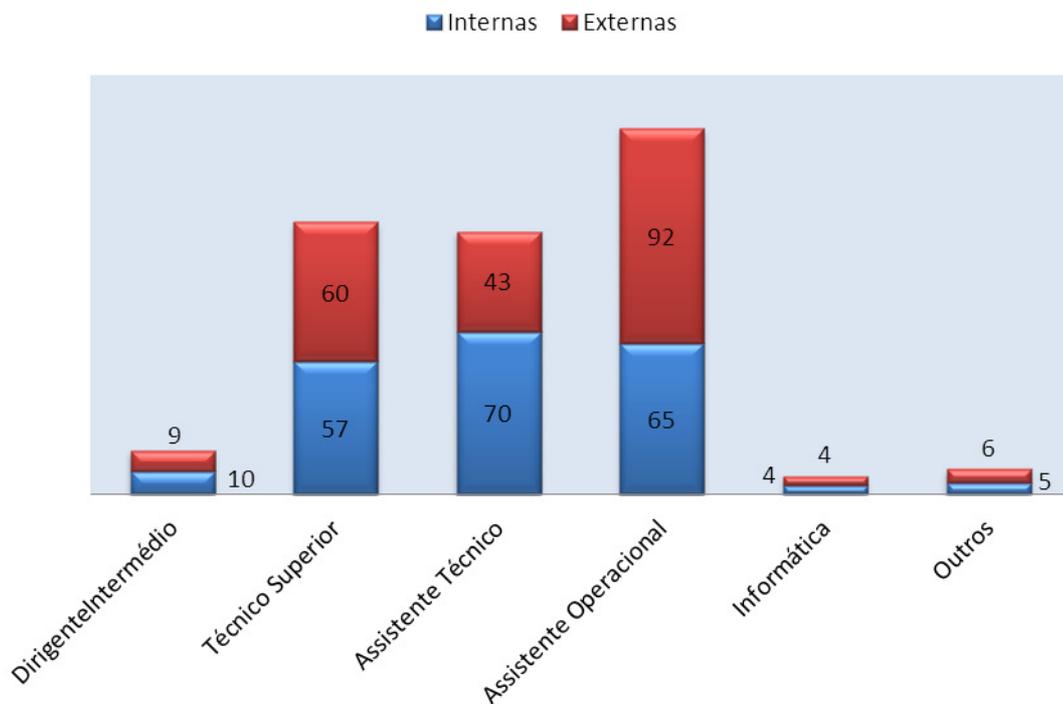
**Gráfico 39:** % de participantes em ações de formação



Fonte: SAGA, 07-03-2017

A representação gráfica acima exposta apresenta a distribuição do número de participações em ações de formação, sendo que, do total das 425 participações, 50,4 % foram internas e 49,6% externas.

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

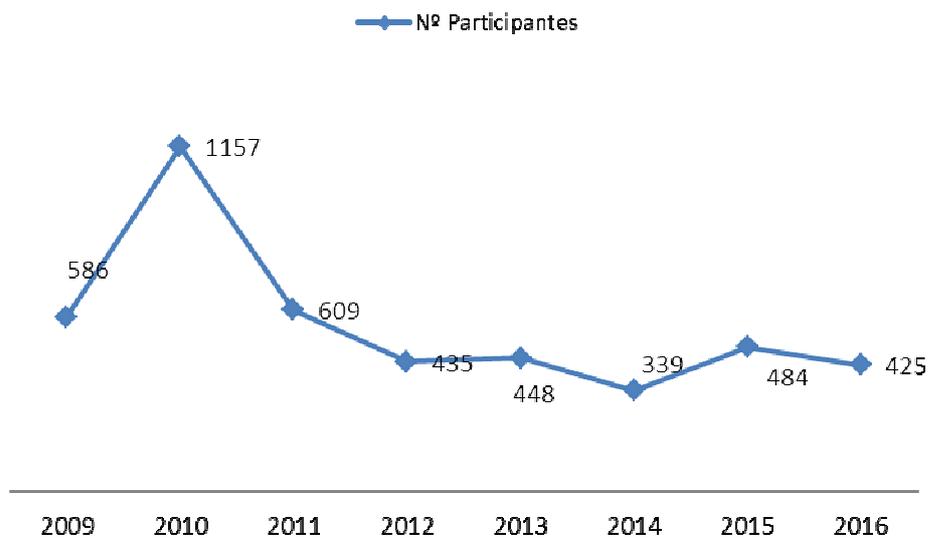


Fonte: SAGA, 07-03-2017

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

Verificamos que os grupos profissionais que frequentaram mais ações de formação foram os Assistentes Operacionais (157), seguindo-se os Técnicos Superiores (117), depois os Assistentes Técnicos (113), os Dirigentes Intermédios (19), os Informáticos (8) e por último os “outros (11).

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



Fonte: Balanços Sociais de 2009 a 2015: Fonte: SAGA, 07-03-2017

É importante recorrer à avaliação do gráfico anterior para analisar a evolução do número de participações de trabalhadores do município em ações de formação, desde 2009 a 2016, pela qual se verifica que:

- De 2009 a 2010 houve um aumento substancial na frequência das ações de formação;
- Em 2011 a frequência de ações voltou a baixar;
- De 2012 a 2014 foram os anos com menos participações em ações de formação;
- 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 deve essencialmente à não existência de formação financiada, uma vez que as candidaturas das várias entidades públicas e privadas tardam em ser aprovadas.

Durante o ano de 2015, o Município conseguiu proporcionar formação a um maior número de trabalhadores, atendendo aos protocolos que detém com várias entidades, nomeadamente, nomeadamente com a Fundação CEFA, Fundação Alentejo e IEFP –

Instituto de Emprego e Formação Profissional o mesmo não se verificou no ano 2016 atendendo a que não existiu formação financiada o que levou a um decréscimo no número de participantes nas ações de formação.

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

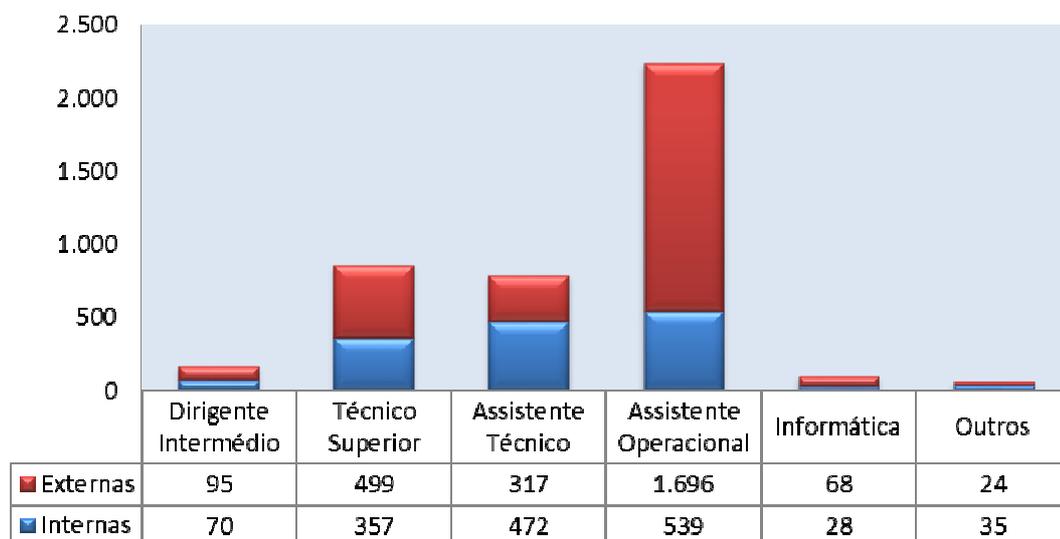
Ao longo do período de vigência do Plano, há todo um trabalho de concretização das ações de formação e por fim a análise da eficácia da formação e do grau de execução do Plano de Formação, ou seja a sua avaliação.

Consideramos que, desta forma, a realização de formação, quer interna, quer externa, terá verdadeiramente consequências positivas, uma vez que é realizada na sequência da identificação de necessidades formativas por parte das chefias.

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

O gráfico a seguir expõe 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



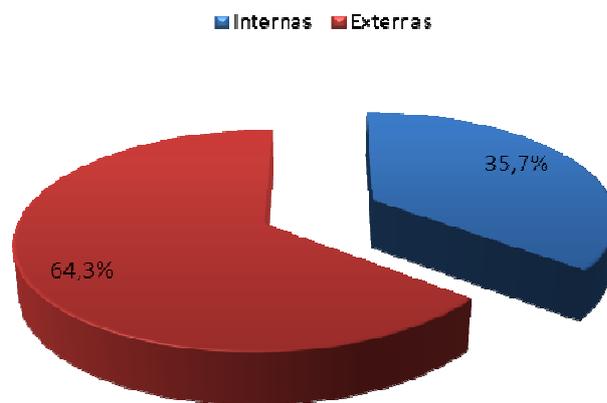
Fonte: SAGA, 07-03-2017

Em 2016 foram despendidas um total de **4 200 horas** com ações de formação, menos 961 horas do que no ano de 2015.

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 2512 horas e 1368 horas, respetivamente;
- Os Dirigentes Intermédios e os Informáticos frequentaram um total de 163 horas de formação externa e 98 horas de formação interna;
- Os “Outros” frequentaram 24 horas de formação externa e 35 de formação interna.

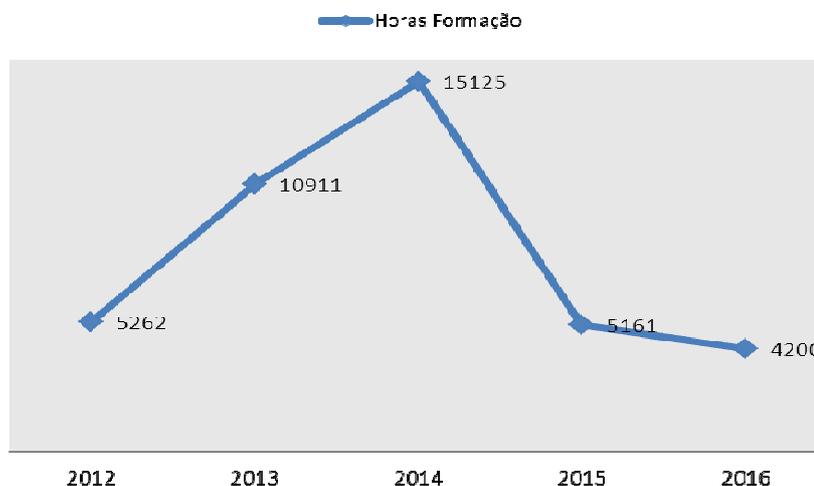
**Gráfico 43:** % de horas despendidas com ações de formação



Fonte: SAGA, 07-03-2017

Do total de horas despendidas com ações de formação, 64,3% foram em ações de formação externas e 35,7% em ações de formação internas.

**Gráfico 44:** Evolução do número de horas despendidas com ações de formação, de 2012 a 2016



Fonte: Balanços Sociais 2002 a 2015, SAGA, 07-03-2017

Como já foi referido atrás e como se pode verificar, tal como o número de ações de formação e o número de participantes em formação, também o número de horas despendidas com ações de formação no ano de 2016 teve um decréscimo de cerca de 961 horas.

#### 6.4. Investimento anual com formação

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

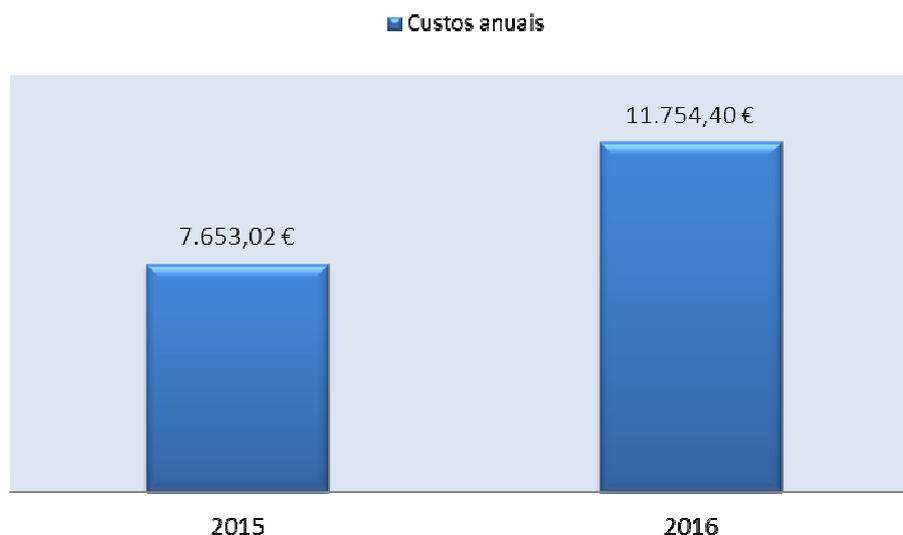
**Quadro 11:** Investimento anual com formação profissional, em euros

	Valor (Euros)
<b>Ações internas</b>	0,00€
<b>Ações externas</b>	11.754,40€
<b>Total</b>	11.754,40€

Fonte: SAGA, 07-03-2017

Durante o ano 2016 foram gastos 11.754,40€ com formação profissional.

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



Fonte: SAGA, 07-03-2017

Após análise dos custos verificou-se que, comparativamente com o ano 2015, no ano de 2016, gastou-se mais 4.101,38€ com formação profissional.

Esta situação deve-se em parte, ao facto de, durante o corrente ano, ter havido a necessidade de se proceder à renovação do curso de Primeiros Socorros aos 9 trabalhadores do SLCI-Aeródromo de Évora tendo o mesmo um custo total de 1.080€, à realização do curso de Refrescamento AITAS, para 1 trabalhador do Serviço Municipal de Proteção Civil, que teve um custo de 1.180€ bem como à realização do curso de formação Contínua de Aptidão de Motoristas de Veículos Pesados de Mercadorias – CAM, para 11 trabalhadores do Município, que teve um custo total de 1760€.

Este é também o reflexo de não existir formação financiada. Realizaram-se menos horas de formação, mas o custo aumentou para o Município.

## 7. Relações Profissionais

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

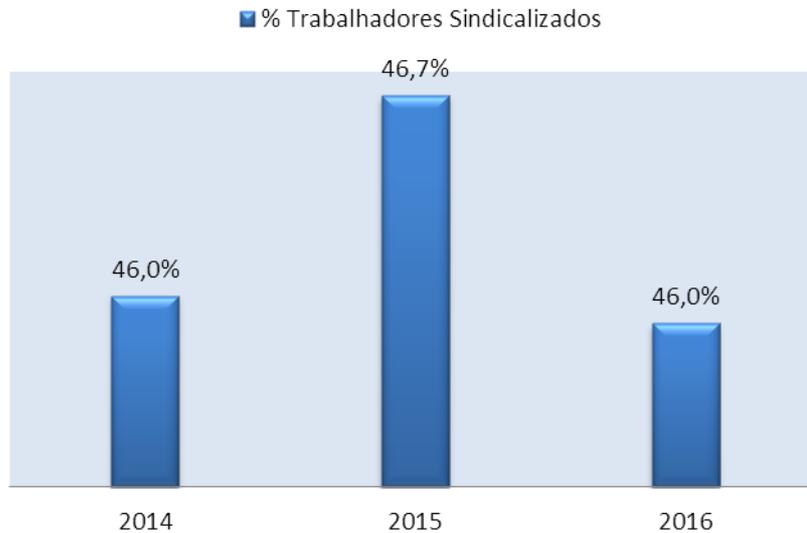
### **Quadro 12:** Relações Profissionais

	Total
<b>Nº de trabalhadores sindicalizados</b>	454
<b>Nº de elementos pertencentes a comissões de trabalhadores</b>	15

Fonte: Informação Interna

Em 31 de dezembro de 2016 o número de trabalhadores sindicalizados era de 454, sendo que, 15 eram pertencentes a comissões de trabalhadores.

**Gráfico 46:** % de trabalhadores sindicalizados entre 2014 e 2016

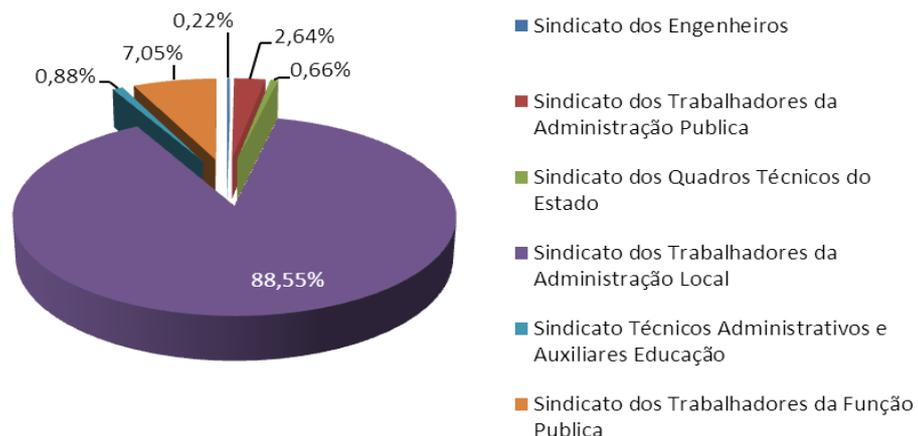


Fonte: Informação Interna

Tal como se apresenta no gráfico anterior, a percentagem de trabalhadores sindicalizados de 2014 para 2015 subiu cerca de 0,7 pontos percentuais, tendo em 2016 baixado os 0,7 pontos percentuais que subiu no ano transato.

A 31 de dezembro de 2016 a taxa de sindicalização dos trabalhadores do município era de 46%, isto é, 454 trabalhadores eram sócios de seis sindicatos diferentes, menos 23 que no ano de 2015.

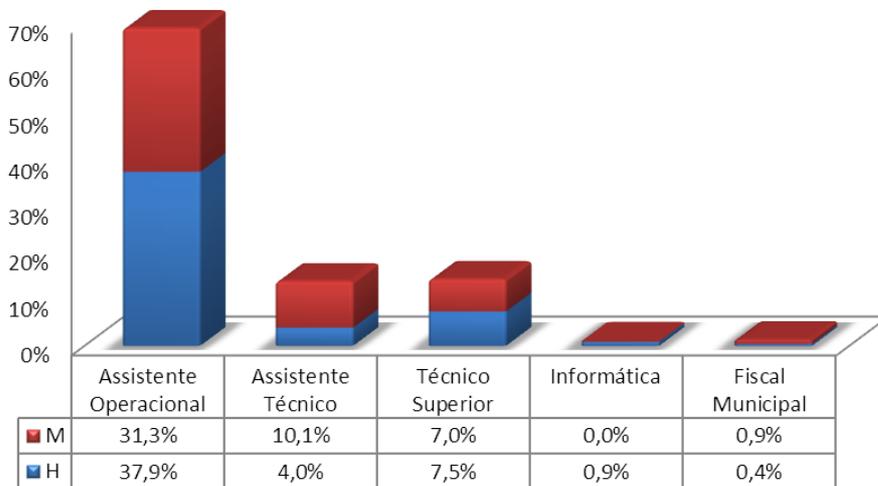
**Gráfico 47:** Distribuição de trabalhadores sindicalizados pelos diferentes sindicatos



Fonte: Informação Interna

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

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



Fonte: Informação Interna

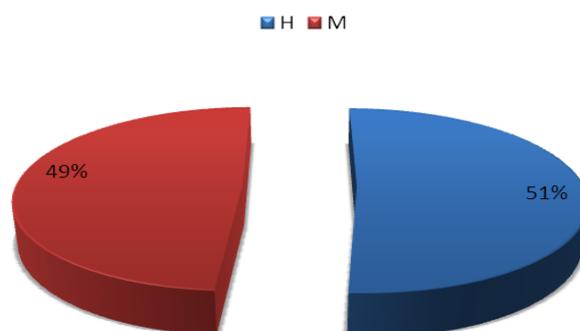
Como mostra o gráfico nº 48, é na carreira dos Assistentes Operacionais que se centraliza o maior número de trabalhadores sindicalizados, cerca de 69,2% do total.

Na carreira de Assistente Técnico é aquela onde há mais mulheres sindicalizadas, com 10,1% do que homens que apresenta 4%.

Na carreira de Técnico Superior a diferença entre homens e mulheres sindicalizados é de 0,5 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.

O quadro 14 retrata as situações de disciplina dos trabalhadores do Município ao longo do ano de 2016.

**Quadro 13:** Processos disciplinares transitados e instaurados

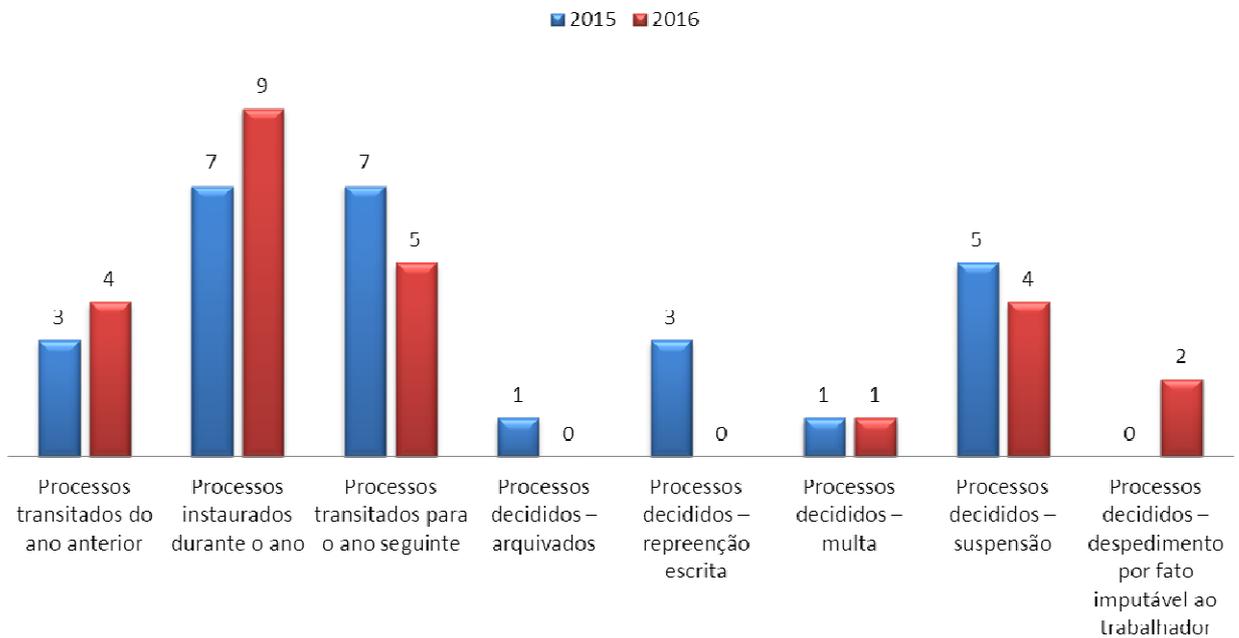
	Total
<b>Processos transitados do ano anterior</b>	4
<b>Processos instaurados durante o ano</b>	9
<b>Processos transitados para o ano seguinte</b>	5
<b>Processos decididos – multa</b>	1
<b>Processos decididos – suspensão</b>	4
<b>Processos decididos – despedimento por facto imputável ao trabalhador</b>	2

Fonte: Informação Interna

Com a análise do quadro 14 verificamos que:

- De 2015 para 2016 transitaram 4 processos disciplinares;
- Foram instaurados 9 novos processos disciplinares;
- Transitaram para 2017, 5 processos disciplinares.

Em suma, em 2015 foram decididos 7 processos disciplinares dos quais, um deu lugar a multa, dois deram origem a despedimento por facto imputável ao trabalhador e quatro resultaram em suspensão.

**Gráfico 50:** Processos disciplinares, 2015 e 2016

Fonte: SAGA, 07-03-2017

Como se pode verificar no gráfico supra, comparativamente com o ano transato, em 2016 foram instaurados mais 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

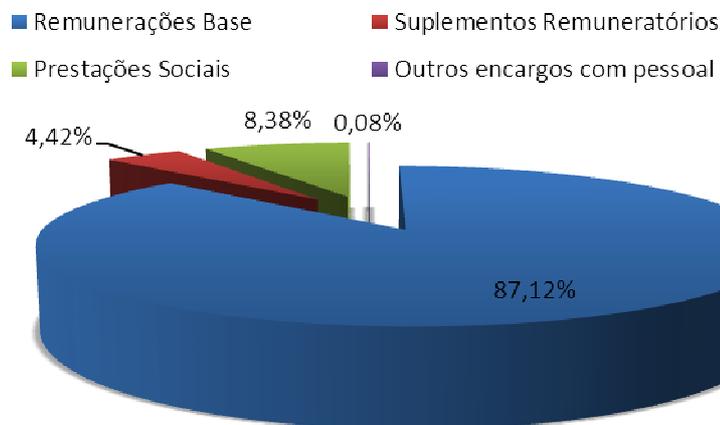
São considerados Encargos com Pessoal todos os que se reportam à Remuneração Base, Suplementos Remuneratórios, Prestações Sociais e outros encargos com pessoal.

**Quadro 14:** Encargos com pessoal

2016	
<b>Remunerações Base</b>	12.114.755,04 €
<b>Suplementos Remuneratórios</b>	614.776,02 €
<b>Prestações Sociais</b>	1.164.898,51 €
<b>Outros encargos com pessoal</b>	10.703,93 €
<b>Total</b>	13.905.133,50 €

Fonte: SAGA, 07-03-2017

No quadro 15 apresentamos os encargos com pessoal no ano 2016, nas rubricas remuneração base, suplementos remuneratórios, prestações sociais e outros encargos com pessoal, num total de 13 905 133,50 €, menos 78 917,82€ do que no ano transato.

**Gráfico 51:** % dos Encargos com pessoal

Fonte: SAGA, 07-03-2017

Analisando o gráfico supra, verificamos que a remuneração base representou cerca de 87,12% do valor total dos encargos, com um montante de 12.114.755,04 €.

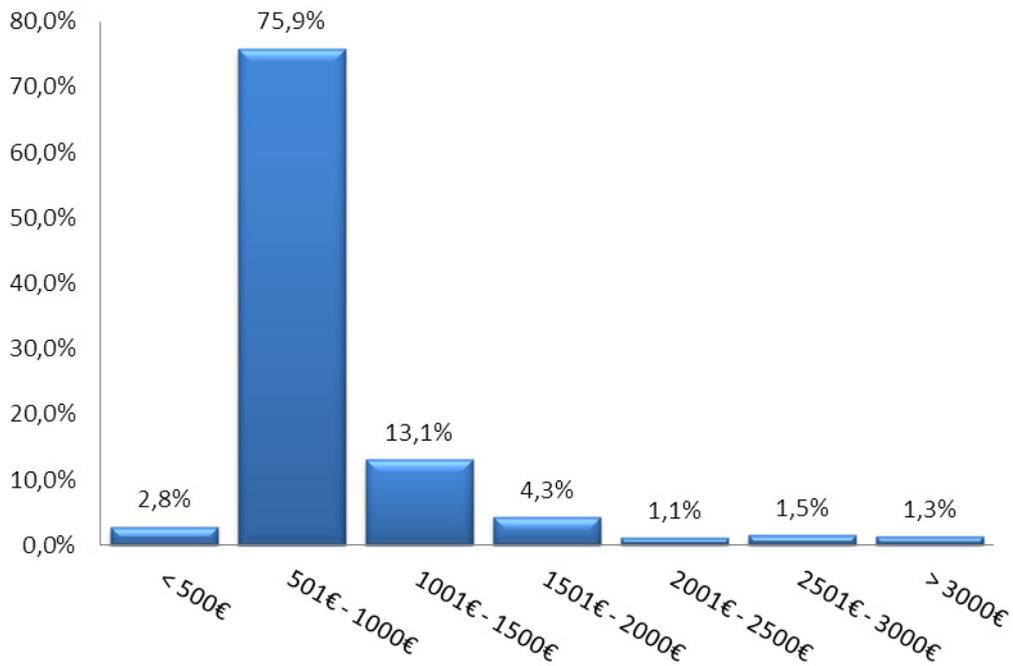
Com Prestações Sociais gastámos cerca de 1.164.898,51 €, o que corresponde a 8,38%.

Nos suplementos remuneratórios foram gastos cerca de 614.776,02 € (4,42%).

Nos Outros Encargos com Pessoal foram gastos 0,08% do total dos encargos com pessoal que corresponde um total de 10.703,93 €.

Analisando ainda a rubrica remuneração, procedeu-se à distribuição da remuneração base dos trabalhadores, em dezembro de 2016, pelos diferentes níveis remuneratórios, da qual resultou o gráfico seguinte.

**Gráfico 52:** Distribuição das remunerações ilíquidas



Fonte: Informação Interna

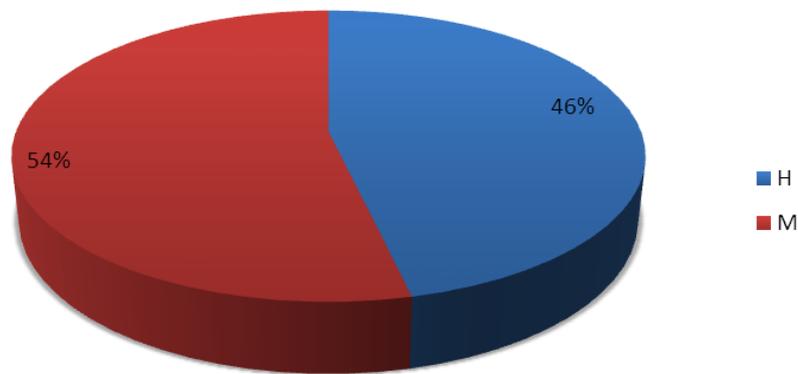
O gráfico 52 apresenta a distribuição das remunerações base dos trabalhadores por escalões remuneratórios e verificamos que:

- A maior parte dos trabalhadores (75,9%), recebe entre 501€ e 1 000,00€ ilíquidos;
- 2,8% recebe até 500,00€. Aqui encontram-se os Técnicos Superiores e Assistente Técnicos que estão a tempo parcial nas AEC;
- 13,1% recebe entre 1 001,00€ e 1 500,00€;
- 4,3% recebe entre 1 501,00€ e 2 000,00€;
- 1,1% recebe entre 2 001,00€ e 2 500,00€;
- Apenas 1,5% dos trabalhadores auferem um salário entre 2 501,00 e 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, tendo visto os seus salários penhorados, 58 trabalhadores.

Se analisarmos por género, 46% são homens e 54% mulheres, conforme mostra o gráfico abaixo.

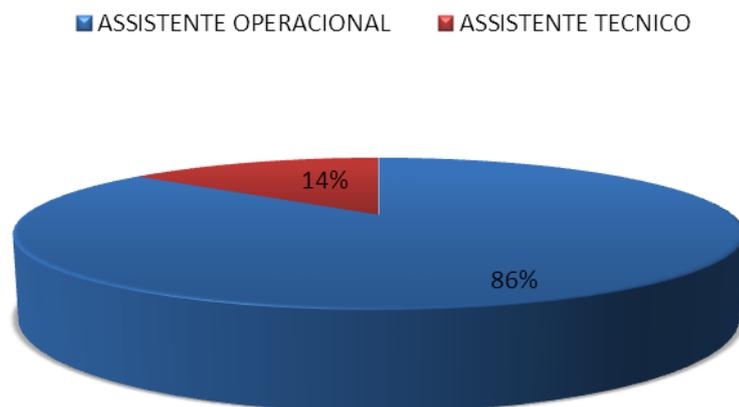
**Gráfico 53:** % de salários penhorados, por género



Fonte: SAGA, 07-03-2017

No que respeita à distribuição das penhoras de salários por carreira, podemos ver através do gráfico 54, que 86% das penhoras recaíram sobre o salário dos Assistentes Operacionais e 14% dos Assistentes Técnicos.

**Gráfico 54:** % de salários penhorados, por carreira



Fonte: SAGA, 07-03-2017

Em suma, a taxa de trabalhadores que viram os seus salários penhorados em 2016 foi de 5,7%.

## 9.2. *Suplementos Remuneratórios*

Neste ponto fazemos uma análise dos encargos com Suplementos Remuneratórios onde se incluem os gastos com trabalho 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

	<b>Valor (Euros)</b>
<b>Trabalho extraordinário (diurno e noturno)</b>	52.726,21 €
<b>Trabalho normal noturno</b>	35.491,15 €
<b>Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados</b>	207.572,49 €
<b>Trabalho por turnos</b>	180.585,46 €
<b>Abono para falhas</b>	38.706,98 €
<b>Participação em reuniões</b>	1.502,63 €
<b>Ajudas de custo</b>	15.704,18 €
<b>Representação</b>	68.437,58 €
<b>Outros suplementos remuneratórios</b>	14.049,34 €
<b>Total</b>	<b>614.776,02 €</b>

Fonte: SAGA, 07-03-2017

No ano de 2016 o Município de Évora teve um encargo total de 614 776,02€ com suplementos remuneratórios.

**Gráfico 55:** % dos Suplementos Remuneratórios

Fonte: SAGA, 07-03-2017

Conforme se verifica no gráfico anterior, os suplementos remuneratórios, subdividem-se da seguinte forma:

- Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados: 34%;
- Trabalho por turnos: 29%;
- Trabalho extraordinário (diurno e noturno): 9%;
- Trabalho normal noturno e Abono para falhas, num total de 6%;
- Despesas de representação: 11%;
- Despesa com ajudas de custo e outros suplementos remuneratórios representou um total de 5%

### 9.3. Prestações Sociais

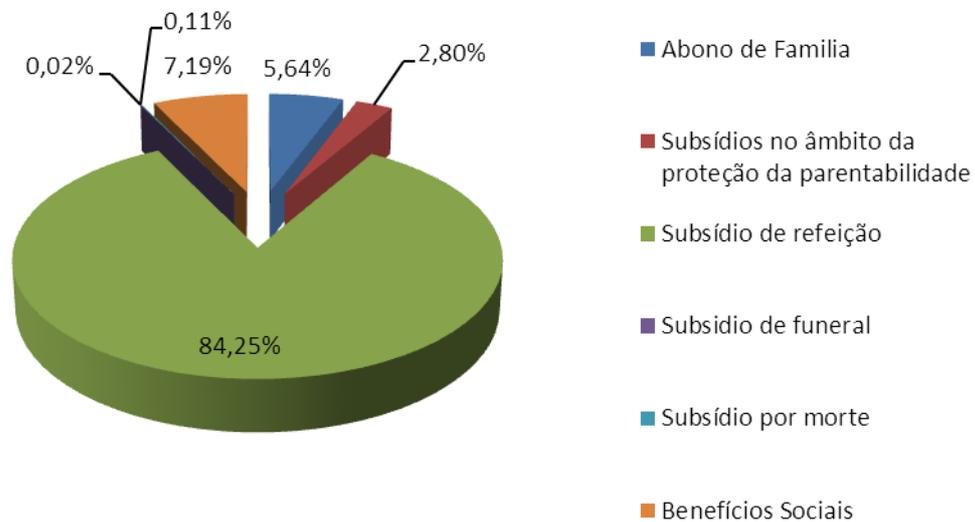
Neste ponto iremos analisar a despesa com Prestações Sociais onde se incluem: Abono de família, subsídios no âmbito da Proteção na Parentalidade, subsídio de refeição, subsídio por morte e benefícios sociais (Comparticipações da ADSE).

**Quadro 16:** Prestações Sociais

	Valor (Euros)
<b>Abono de Família</b>	65.654,88 €
<b>Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade</b>	32.628,21 €
<b>Subsídio de refeição</b>	981.421,77 €
<b>Subsídio de funeral</b>	213,86 €
<b>Subsídio por morte</b>	1.257,66 €
<b>Benefícios Sociais</b>	83.722,13 €
<b>Total</b>	1.164.898,51 €

Fonte: SAGA, 07-03-2017

O quadro 17 apresenta a distribuição das prestações sociais. No ano de 2016 as despesas com as prestações sociais ascenderam a 1 164 898,51€.

**Gráfico 56:** % das Prestações Sociais

Fonte: SAGA, 07-03-2017

Pela análise do gráfico verificamos que o subsídio de refeição representou 84,25% do total das prestações, seguindo-se os benefícios sociais com 7,19%, o abono de família com 5,64% e os restantes 2,92% corresponde aos subsídios no âmbito da proteção na parentalidade e subsídio por morte.

#### 9.4. *Benefícios de Apoio Social*

O quadro 18 apresenta os benefícios com o apoio social, sobretudo as comparticipações com despesas de saúde dos trabalhadores do município.

##### **Quadro 17:** Benefícios de Apoio Social

	Valor (Euros)
<b>Outros benefícios sociais</b>	83.722,13 €
<b>Total</b>	83.722,13 €

Fonte: SAGA, 07-03-2017

O quadro anterior retrata o total de comparticipações da ADSE pagas pelo município, ao longo do ano 2016, que rondou os 83 722,13 €. Para além das comparticipações pagas diretamente aos trabalhadores, o município pagou ainda 197 973,96€ à ADSE referentes a serviços de saúde convencionados.

É ainda de referir que dos 988 trabalhadores do município, 878 estavam inscritos na ADSE em dezembro de 2016 (89%). Só 11% dos trabalhadores não usufruía deste apoio social.

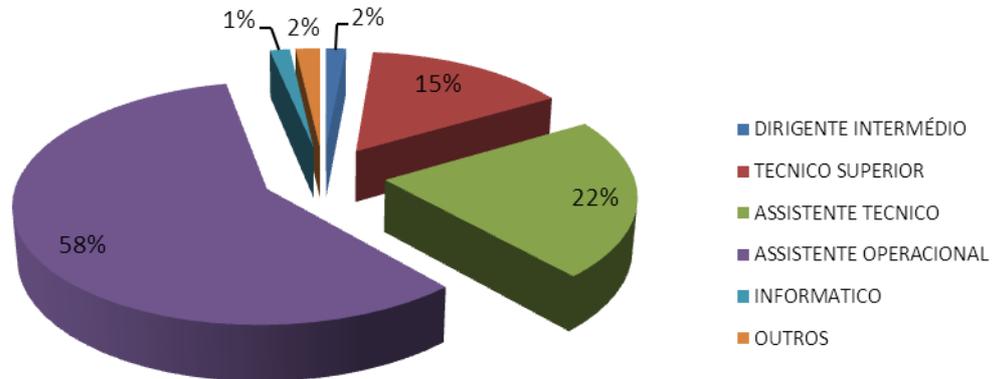
No ano de 2016, o Município entregou à ADSE 384 194,70 € referente às quotas dos trabalhadores inscritos neste subsistema de saúde.

Na Caixa Geral de Aposentações, em dezembro de 2016, tínhamos 651 trabalhadores. Destes, 643 inscritos, também tem desconto para a ADSE. De referir que em 2016 a CME entregou à CGA 1 001 833,98 € referentes aos descontos dos trabalhadores.

No Centro Regional de Segurança Social (CRSS), em dezembro de 2016, tínhamos 337 trabalhadores inscritos. Deste universo, 235 trabalhadores também estavam inscritos na ADSE. De referir que em 2016, o Município entregou ao CRSS 370 550,42 € referentes aos descontos dos trabalhadores.

Para além do apoio social prestado através da ADSE, os trabalhadores do município e os seus agregados familiares podem ainda beneficiar do apoio dos Serviços Sociais dos Trabalhadores da Câmara Municipal de Évora (SSTCME), através do pagamento mensal de uma quota (1% sobre o vencimento base), sendo que, em 2016 a receita das quotas dos sócios foi de 73 731,82 €.

Dos 988 trabalhadores do município, 608 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

Como vimos, a 31 de dezembro de 2016, os SSTCME contavam com 608 sócios, em que 58% eram assistentes operacionais, 22% assistentes técnicos, 15% 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

Em analogia com anos anteriores também no ano de 2016 o Município de Évora sustentou 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 e a Direção Geral de Reinserção e Serviços Prisionais – Delegação Regional do Sul e Ilhas.

O Município de Évora continuou a colaborar com as diferentes Instituições de Ensino e Formação do concelho, nomeadamente Universidade de Évora, EPRAL e os quatro Agrupamentos de Escolas, no que respeita ao apoio aos jovens relativamente à realização de estágios curriculares/formação em contexto real de trabalho, assim como APPACDM e a APCE, tendo feito a sua formação em contexto de trabalho cerca de 86 jovens.

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

Medidas do IEFP	Total
CEI	192
CEI +	65
CEI + (Deficientes)	2
<b>Total</b>	<b>259</b>

Fonte: Informação Interna

Como se verifica no quadro 19, ao longo do ano de 2016 foram integrados através de diversos programas do Instituto de Emprego e Formação Profissional, em vários serviços da Câmara 259 trabalhadores:

- 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, que criou as medidas Contrato Emprego Inserção – CEI: 192 trabalhadores e Contrato Emprego inserção+ - CEI+: 65 trabalhadores, destinada a promover a empregabilidade de pessoas em situação de desemprego, divididos pelos serviços de Divisão de Educação e Intervenção Social, nomeadamente, Agrupamentos de Escolas nº 1, 2, 3 e 4, Divisão de Juventude e Desporto, Divisão de Obras Municipais, Águas e Saneamento, Divisão de Ambiente, Higiene e Mobilidade, Departamento de Serviços Operacionais, Serviço Municipal de proteção Civil e Serviço de Veterinária Municipal
- No âmbito da medida Contrato Emprego-Inserção+ para pessoas com deficiências e incapacidades, regulada pelo Decreto-lei n.º 290/2009, de 12 de Outubro, que define o regime de concessão de apoio técnico e financeiro para o desenvolvimento das políticas de emprego e apoio à qualificação das pessoas com deficiências e incapacidade, inscritas no centro de emprego – 2 trabalhadores.

Através do protocolo que existe entre o Município e a Direção Geral de Reinserção e Serviços Prisionais (DGRSP), em 2016 chegaram-nos 25 novos pedidos de acolhimento para prestação de trabalho a favor da comunidade, e mais 3 que transitaram de 2015.

Dos pedidos deferidos, 11 concluíram a sua prestação perfazendo um total de 1 206 horas de trabalho a favor da comunidade.

Dos pedidos que deram entrada no Município, 10 cidadãos não fizeram a sua prestação, pelos seguintes motivos:

- Dois por não terem forma de se deslocarem para o serviço onde iam fazer a sua prestação;
- Um por não estarem reunidas as condições;
- Um por decisão do tribunal, já não pode trabalhar, no contexto desta prestação;
- Um por cancelamento por parte da entidade;
- Dois que pediram ao Tribunal para pagar a multa;
- Um que, o serviço não teve disponibilidade para o acolher;
- Um outro cidadão que abandonou o programa, desconhecendo-se o motivo;
- Um porque se ausentou do país.

De referir que, 4 dos pedidos deferidos não iniciaram a sua prestação por estarem a aguardar decisão do tribunal.

Durante o ano de 2016, chegaram ao Município de Évora, 51 pedidos de emprego, 86 pedidos de estágio curricular e 25 pedidos de estágio profissional.

No que concerne 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 existido nenhum estágio nesse âmbito.

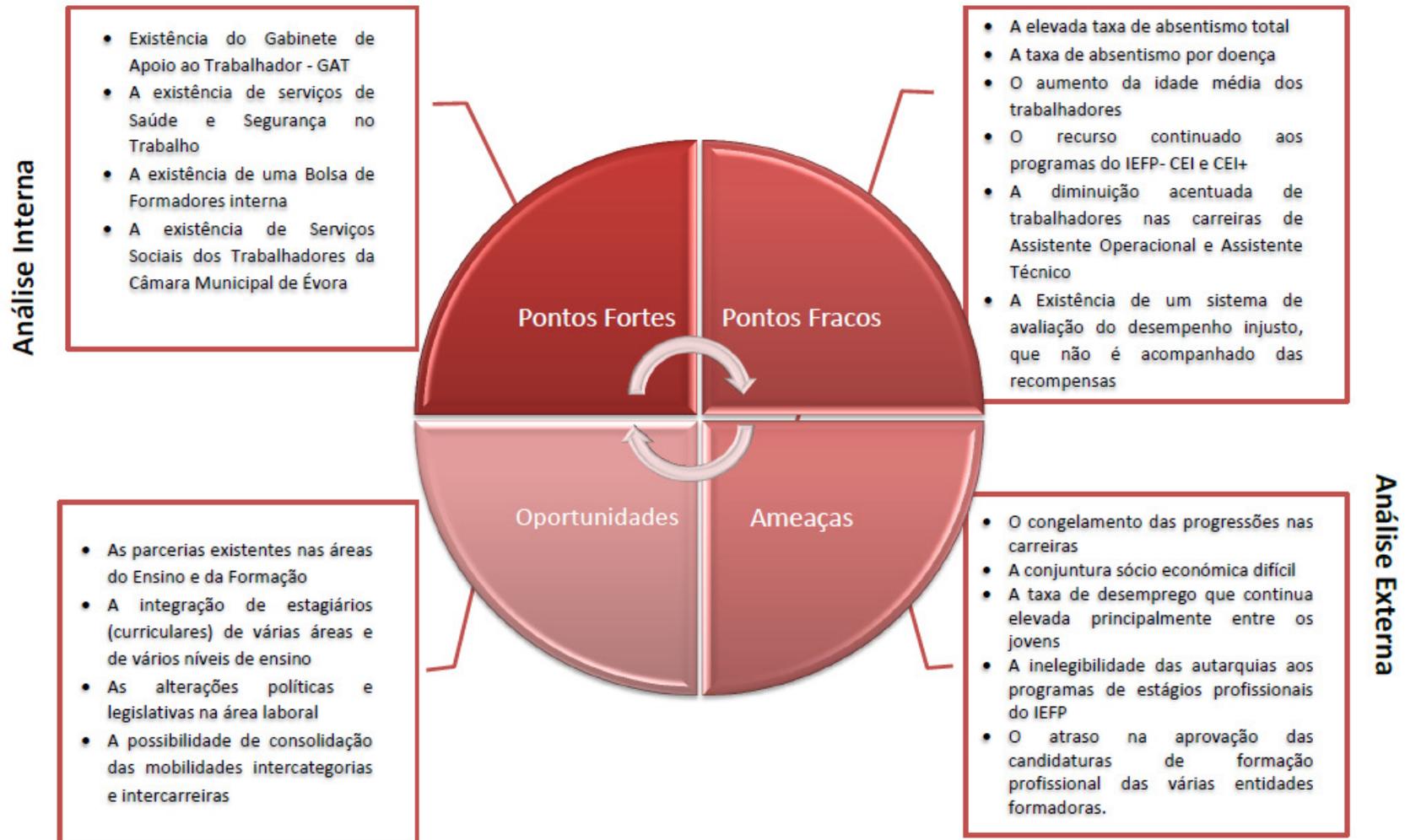
Relativamente a Estágios Profissionais para a Administração Local - PEPAL, não tivemos oportunidade de nos candidatar-mos à 6ª edição atendendo a que não houve publicitação a esta edição por parte da entidade competente para o efeito.

## Painel de Indicadores

INDICADORES 2016					Anos Anteriores				
					2015	2014	2013	2012	
Taxa de pessoal dirigente	Pessoal dirigente Total de efetivos	x 100	13 988	x 100 =	1,32%	1,42%	1,24%	1,60%	1,47%
Dirigentes (feminização)	Pessoal dirigente feminino Total de efetivos	x 100	6 988	x 100 =	0,61%	0,59%	0,48%	0,47%	0,37%
Taxa de Tecnicidade	Téc. Superior Total de efetivos	x 100	166 988	x 100 =	16,80%	16,55%	17,35%	15,70%	16,82%
Taxa de pessoal administrativo	Assistentes Técnicos Total de efetivos	x 100	191 988	x 100 =	19,33%	20,65%	19,35%	19,45%	19,76%
Taxa de pessoal operacional	Assistentes Operacionais Total de efetivos	x 100	591 988	x 100 =	59,82%	59,45%	59,58%	60,81%	60,11%
Taxa de masculinização	Número total de homens Total de efetivos	x 100	474 988	x 100 =	47,98%	47,89%	47,95%	49,06%	48,71%
Taxa de feminização	Número total de mulheres Total de efetivos	x 100	514 988	x 100 =	52,02%	52,11%	52,05%	50,94%	51,29%
Taxa de vinculação	Trab por tempo indetermin. Total de efetivos	x 100	937 988	x 100 =	94,84%	93,93%	94,66%	95,96%	93,57%
Taxa de contratados	Nº Trab contratados Total de efetivos	x 100	34 988	x 100 =	3,44%	4,31%	5,34%	3,85%	6,43%
Nível etário médio	Soma das idades Total de efetivos		Homens 48,65	Mulheres 47,46	Total 48,00	Total 48,00	Total 46,86	Total 46,29	Total 45,24
Índice de Envelhecimento	Rec. Hum com + de 55 an Total de efetivos	x 100	340 988	x 100 =	34,41%	29,38%	24,59%	22,46%	20,22%
Taxa habilitação universitária	Dout + Mest + Lic. + Bach Total de efetivos	x 100	210 988	x 100 =	21,26%	21,94%	22,59%	20,30%	20,86%
Taxa formação obr.+secundária	Nº trab. do 9º ao 12º ano Total de efetivos	x 100	466 988	x 100 =	47,17%	46,23%	45,57%	46,43%	45,96%
Taxa de admissões	Nº de trab. admitidos Total de efetivos	x 100	63 988	x 100 =	6,38%	7,25%	5,53%	6,67%	7,08%
Taxa de saídas	Nº total de saídas Total de efetivos	x 100	96 988	x 100 =	9,72%	9,99%	8,67%	8,93%	12,78%
Taxa de Reposições	Nº de mud de situação Total de efetivos	x 100	0 988	x 100 =	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,29%

INDICADORES 2016					Anos Anteriores				
					2015	2014	2013	2012	
<b>Evolução de efetivos</b>	nº trab em Dezembro Nº traba em Janeiro	x 100	988 1021	x 100 =	<b>96,77%</b>	97,33%	98,59%	97,79%	94,28%
<b>Taxa de emprego de deficientes</b>	trab portadores de deficiên Total de efetivos	x 100	20 988	x100=	<b>2,02%</b>	1,27%	1,24%	1,32%	0,01
<b>Taxa de emprego de estrangeiros</b>	nº trab estrangeiros Total de efetivos	x 100	1 988	x100=	<b>0,10%</b>	0,10%	0,10%	0,09%	0,00
<b>Média anual trabalho extraordinário</b>	Total de horas extras Total de efetivos		38331 988	=	<b>39</b>	30	22	19	14
<b>Média mensal trabalho extra e de desc. semanal e compl.</b>	Total de horas extras Total de efetivos	: 12	38331 988	: 12 =	<b>3</b>	2	2	2	1
<b>Taxa de absentismo Excluindo as férias</b>	Total dias de ausência Dias úteis x total efetivos	x 100	24569 247000	x 100 =	<b>9,95%</b>	9,70%	10,47%	9,37%	10,75%
<b>Taxa de absentismo por doença</b>	Total dias de doença Dias úteis x total efetivos	x 100	15447 247000	x 100 =	<b>6,25%</b>	6,11%	6,18%	5,44%	5,65%
<b>Taxa de absentismo (Exc. Doença)</b>	Absentismo - doença Dias úteis x total efetivos	x 100	9122 247000	x100 =	<b>3,69%</b>	4,11%	4,76%	3,93%	5,10%
<b>Rem média mensal (dados ref a Dezembro/2016)</b>	Total rem mês Dez. Total de efetivos		845739,02 988	=	<b>856,01 €</b>	842,10 €	832,74 €	840,68 €	887,58 €
<b>Tx. participação em ações de Formação Profissional</b>	Nº de trab abrangidos Total de efetivos	x 100	425 988	x 100	<b>43,02%</b>	47,40%	32,32%	42,11%	39,98%
<b>Taxa de participação em ações internas</b>	Nº part ações internas Total de efetivos	x 100	211 988	x 100 =	<b>21,36%</b>	22,92%	5,24%	13,44%	20,36%
<b>Taxa de participação em ações externas</b>	Nº part ações externas Total de efetivos	x 100	214 988	x 100 =	<b>21,66%</b>	24,49%	27,07%	28,67%	19,12%
<b>Incidência da formação profissional</b>	Nº de horas de formação Total de efetivos	x 100	4200 988	=	<b>4,25</b>	5,05	14,42	10,2547	0,0483
<b>Taxa de sindicalização</b>	Nº de trab. Sindicalizados Total de efetivos	x 100	454 988	x 100 =	<b>45,95%</b>	46,72%	46,04%	46,15%	44,94%

## Análise SWOT



## *Análise SWOT*

---

Após o que foi identificado na análise *SWOT* verificamos que existem pontos fracos e ameaças que condicionaram e condicionam o desempenho organizacional e que criam constrangimentos a um melhor funcionamento dos serviços e conseqüentemente isso reflete-se nas respostas que prestamos aos munícipes. Contudo, existem pontos fortes e oportunidades que consideramos de extrema importância e que podem ser integrados na gestão diária de forma a conseguirmos atingir os objetivos e metas traçados.

Continuamos a ter uma preocupação grande com a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, pois como todos sabemos, existe uma relação de causalidade entre esta variável e a satisfação no trabalho e o desempenho organizacional.

Um dos pontos fracos existente é a taxa de absentismo, quer total, quer por doença, que continua alta, indiciando que ainda há muito a fazer nesta área e que nos deve preocupar a todos.

Um outro aspeto negativo que tem criado alguma entropia no sistema é a saída continuada de trabalhadores, principalmente da Carreira de Assistente Operacional, situação que não tem sido possível inverter e restabelecer devido aos condicionalismos legais existentes que nos têm impedido de realizar novas contratações.

Durante o ano de 2016 já foi possível abrir alguns procedimentos concursais de forma a minimizar algumas necessidades.

Continuámos, em 2016 a recorrer aos programas de apoio ao emprego do IEFP, integrando trabalhadores desempregados de forma a colmatar algumas necessidades em termos de pessoal, mas é uma situação que nos deixa desconfortáveis, uma vez que se trata de trabalho precário e praticamente sem direitos.

Os trabalhadores desde 2009, que têm as suas carreiras congeladas, sem que existam progressões, o que leva necessariamente a manifestações de insatisfação e desmotivação, que obviamente criam dificuldades no dia a dia das organizações.

Apesar dos condicionalismos legais e outros que estão a criar alguma dificuldade ao normal funcionamento dos serviços, nomeadamente por falta de trabalhadores, não deixa de ser um

desafio para todos nós, todos os dias trabalhar em prol do bem comum, na prossecução do interesse público. E essa é a nossa Missão – Trabalhar em prol do bem comum.

## *Considerações Finais*

---

Finalizámos o ano de 2016 com 988 trabalhadores ao serviço do município de Évora. Para além dos 988 trabalhadores com relação jurídica de emprego, trabalharam na autarquia durante o ano:

- Em trabalhos temporários, **257** pessoas ao abrigo dos programas CEI e CEI + do Instituto de Emprego e Formação Profissional;
- Em trabalhos temporários, **2** pessoas ao abrigo dos programas CEI+ para pessoas com deficiências e incapacidades;
- Estagiários (**86**), no âmbito dos estágios curriculares/formação em contexto de trabalho, de vários graus de ensino e/ou cursos de formação, em colaboração com Universidades, Escolas Secundárias e Profissionais, Centro de Emprego e outras entidades de formação;
- Em colaboração com a Direção Geral de Reinserção e Serviços Prisionais (Protocolo de Cooperação), **11** pessoas prestaram trabalho a favor da comunidade, em substituição de penas de multa.

A existência de uma bolsa de formadores interna, com o objetivo de permitir uma maior transferência de conhecimento na organização é um fator positivo e diferenciador, mas que durante o ano de 2016, ficou aquém das expectativas.

Continua a ser nosso propósito dinamizar a bolsa de formadores, de forma a permitir a valorização dos conhecimentos e das competências dos trabalhadores do Município, situação que pode ser um fator de motivação interna.

O trabalho desenvolvido no Gabinete de Apoio ao Trabalhador, que em 2016 foi reforçado com o apoio de um Psicólogo Clínico, quinzenalmente, permitiu dar um acompanhamento multidisciplinar aos trabalhadores do Município.

Esta área continuará a merecer um acompanhamento de muita proximidade, por toda a equipa de forma a que possamos realizar um trabalho mais sustentado e mais eficaz.

Relativamente ao absentismo, continua a ser uma preocupação, pois em comparação com o ano de 2015 houve um crescimento na taxa de absentismo por doença, bem como na taxa de absentismo total. Esta é uma situação que nos deve continuar a preocupar, numa altura em que o número de trabalhadores decresce significativamente.

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 2016 a idade média estava nos 48 anos, que se manteve face a 2015.

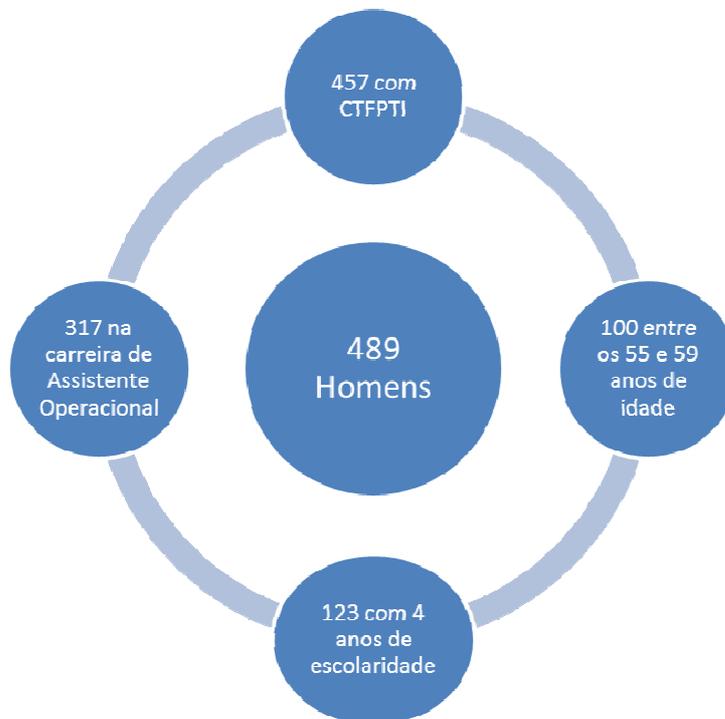
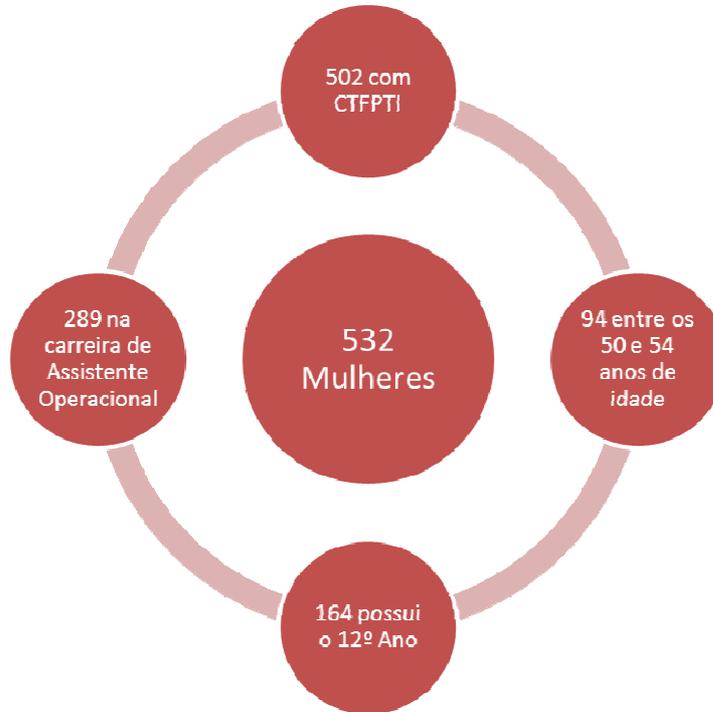
Numa altura em que se colocam grandes desafios às organizações, de uma forma geral e às autarquias de forma particular, a aposta no potencial humano existente terá que continuar a ser uma preocupação da organização e em particular da Divisão de Gestão de Pessoal.

*Resumindo.....*

Os dados abaixo apresentados, têm por base o total de efetivos existentes a 31 de dezembro de 2016, realçando os que prevalecem em cada uma das variáveis analisadas individualmente, não existindo relação direta entre os dados apresentados de cada uma.

	HOMEM	MULHER
<b>Nº de Efetivos - 988 Trabalhadores</b>	48%	52%
<b>Categoria Profissional</b>	<b>Assistente Operacional (59,8%)</b>	
	31,07%	28,74%
<b>Média de Idades Global</b>	<b>48 anos</b>	
	48,65 anos	47,47 anos
<b>Vinculo Contratual</b>	<b>CTFPPI (94,8%)</b>	
	44,45%	49,39%
<b>Antiguidade</b>	<b>Entre 15 a 19 anos (31,3%)</b>	
	14,5%	16,8%
<b>Habilitações Literárias</b>	<b>12º Ano (25,7%)</b>	
	9,5%	16,2%
<b>Absentismo</b>	<b>Faltas por doença (62,9%)</b>	
	20,7%	42,2%
<b>Remuneração Ilíquida (Média/Mensal)</b>	<b>856,01€</b>	
	902,63€	813,02€
<b>Acidentes de Trabalho</b>	<b>3,3%</b>	
	2%	1,3%
<b>Doenças Profissionais</b>	<b>0</b>	
<b>Custos de Prevenção de Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais</b>	<b>73.615,50 €</b>	
<b>Taxa de Participação em Ações de Formação</b>	<b>43%</b>	
<b>Investimento em Formação</b>	<b>11.754,40 €</b>	

Destaque....



## *Legislação e Bibliografia consultadas*

---

- Lei nº 82-B/2014, de 31 de dezembro
- Lei nº 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 nº121/2008, 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.
- CARAPETO, Carlos (2014), *Administração pública: modernização, qualidade e inovação / 3ª ed. rev. e actualizada.* – Lisboa, Sílabo.
- 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. 10ª ,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- Elsa Ludovino

---

**De:** DGP- Elsa Ludovino  
**Enviado:** terça-feira, 5 de setembro de 2017 16:06  
**Para:** UTII- Rui Gateira  
**Cc:** DAP- Jose Antonio Pe-leve; DGP- Cristina Bernardo; DGP- Sandra Ataide  
**Assunto:** Balanço Social 2016 - PDF comprovativo stal, anexo I.  
**Anexos:** Quadro 1.1..pdf; Quadro 1.pdf; Quadro 2.pdf; Quadro 3.pdf; Quadro 4.pdf; Quadro 5.pdf; Quadro 6.pdf; Quadro 7.pdf; Quadro 8.pdf; Quadro 10.pdf; Quadro 11.pdf; Quadro 14.1..pdf; Quadro 14.2.pdf; Quadro 14.3.pdf; Quadro 15.pdf; Quadro 18.1.pdf; Quadro 18.2.1.pdf; Quadro 18.2.pdf; Quadro 18.pdf; Quadro 19.1.pdf; Quadro 19.2.pdf; Quadro 20.pdf; Quadro 21.pdf; Quadro 22.pdf; Quadro 23.pdf; Quadro 24.pdf; Quadro 25.pdf; Quadro 26.pdf; Quadro 27.pdf; Quadro 28.pdf; Quadro 29.pdf; Quadro 30.pdf; Quadro 31.pdf; Quadro 32.pdf; Quadro 33.pdf; Quadro 34.pdf; Quadro 35.pdf

**Importância:** Alta

**De:** STAL [<mailto:stal.evora@stal.pt>]  
**Enviada:** quinta-feira, 16 de março de 2017 14:33  
**Para:** DGP- Cristina Bernardo  
**Assunto:** Lida: Balanço Social 2016 - PDF.

A sua mensagem

Para:  
Assunto: Lida: Balanço Social 2016 - PDF.  
Enviado: 16 de março de 2017 14:32:59 (UTC) Dublin, Edimburgo, Lisboa, Londres

foi lida em 16 de março de 2017 14:32:56 (UTC) Dublin, Edimburgo, Lisboa, Londres.

---

**De:** DGP- Cristina Bernardo  
**Enviada:** quinta-feira, 16 de março de 2017 12:06  
**Para:** [stal.evora@stal.pt](mailto:stal.evora@stal.pt)  
**Cc:** DAP- Jose Antonio Pe-leve; DGP- Sandra Ataide  
**Assunto:** Balanço Social 2016 - PDF.

Ex.mos Srs

Envio para v. conhecimento os Mapas do Balanço Social 2016 que foram enviados à DGAL e já estão validados.

Oportunamente enviaremos o documento com a análise dos mapas enviados.

Com os melhores cumprimentos,

**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](mailto:cristinabernardo@cm-evora.pt)

**Anexo II**

## DGP- Elsa Ludovino

---

**De:** DGP- Elsa Ludovino  
**Enviado:** quarta-feira, 8 de março de 2017 10:04  
**Para:** DGP- Cristina Bernardo  
**Cc:** DGP- Sandra Ataide  
**Assunto:** Balanço Social 2016.

**Importância:** Alta

Dra Cristina

O Balanço Social já se encontra validado.

### Informação do input registado

[Voltar ao ecrã de controlo de registo de inputs](#) | [Ver histórico de inputs](#)

**Ano** 2016  
**Código de Entidade** 2643  
**Entidade** ÉVORA  
**Período** Anual  
**Ordem do Período** 0  
**Tipo input** Balanço social  
**Estado do input** Validado  
**Estado alterado em** 2017-03-07 16:56:33  
**Estado alterado por** Ana Faia  
**Mensagem** -  
**Autenticacao Avancada ?** Não

### Histórico de estados

[Exportar para Excel](#)

7 registos

Estado	Alterado em	Alterado por	Mensagem
Validado	2017-03-07 16:56:33	Ana Faia	-
Recebido	2017-03-07 16:29:51	Utilizador de ÉVORA	-

Cumprimentos.

**Elsa Ludovino**  
Técnica Superior



**Câmara Municipal de Évora**  
Divisão de Gestão de Pessoal / Núcleo de Formação e  
Desenvolvimento Organizacional  
T: +351 266 777 000 | F: +351 266 702 950  
E: [elsaludovino@cm-evora.pt](mailto:elsaludovino@cm-evora.pt)

**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-profissional	Administrativo	Auxiliar	Operário	Total
1.1	Total efectivos	H M T							
1.1.1	Nomeação	H M T							
1.1.2	Contrato administrativo de provimento	H M T							
1.1.3	Contrato de trabalho a termo certo	H M T							
1.1.4	Prestações de serviços	H M T							
1.1.5	Outros	H M T							

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: $\frac{\text{Soma das idades}}{\text{Total de efectivos}}$			
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: $\frac{\text{Soma das idades}}{\text{Total de efectivos}}$			
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			



	Motivo das saídas dos funcionários	Dirigente	Técnico superior	Técnico	Técnico-profissional	Administrativo	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								

	Motivo das saídas dos agentes	Dirigente	Técnico superior	Técnico	Técnico-profissional	Administrativo	Auxiliar	Operário	Total
1.12									
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								

	Motivos das saídas do pessoal contratado a termo certo	Número de saídas
1.13		
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 ocupados por dificuldades de provimento	Categoria/profissão	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-profissional	Administrativo	Auxiliar	Operário	Total
1.15.1	Promoções	H M T							
1.15.2	Promoções por mérito excepcional	H M T							
1.15.3	Progressões	H M T							
1.15.4	Total de promoções	H M T							
1.16	Reconversões/reclassificações								

1.17	Modalidades de horário	Dirigente	Técnico superior	Técnico	Técnico-profissional	Administrativo	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, nocturno e em dias de descanso semanal, complementar e feriados		Número de horas
1.18.1	Trabalho extraordinário	H M T	
1.18.2	Trabalho extraordinário compensado por duração do período normal de trabalho	H M T	

	Trabalho extraordinário, nocturno e em dias de descanso semanal, complementar e feriados		Número de horas
1.18.3	Trabalho extraordinário compensado por acréscimo do período de férias	H M T	
1.18.4	Trabalho nocturno	H M T	
1.18.5	Em dias de descanso complementar	H M T	
1.18.6	Em dias de descanso semanal	H M T	
1.18.7	Em dias feriados	H M T	

1.19	Ausências ao trabalho	Dirigente	Técnico superior	Técnico	Técnico-profissional	Administrativo	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							

	Ausências ao trabalho	Dirigente	Técnico superior	Técnico	Técnico-profissional	Administrativo	Auxiliar	Operário	Total
1.19.11	Cumprimento de pena disciplinar	H M T							
1.19.13	Injustificadas	H M T							
1.19.14	Outras	H M T							
1.19.16	Total								

	Horas não trabalhadas	Dirigente	Técnico superior	Técnico	Técnico-profissional	Administrativo	Auxiliar	Operário	Total
1.20.1	Actividade sindical	H M T							
1.20.2	Greve	H M T							

2	Encargos com pessoal	Valor em contos
2.1	Remuneração base	
2.2	Trabalho extraordinário	
2.3	Trabalho nocturno	
2.4	Trabalho em descanso semanal, complementar e feriados	
2.5	Disponibilidade permanente	
2.6	Outros regimes especiais de prestação de trabalho	
2.7	Risco, penosidade ou insalubridade	
2.8	Fixação na periferia	
2.9	Trabalho por turnos	
2.10	Abono para falhas	
2.11	Participação em reuniões	
2.12	Ajudas de custo	
2.13	Transferências de localidade	
2.14	Representação	

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

3	Higiene e segurança								
3.1	Acidentes em serviço	No local de trabalho				<i>In itinere</i>			
		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 trabalho				
3.3.1	Número de exames médicos efectuados				
3.3.1.1	Exames de admissão				
3.3.1.2	Exames periódicos				
3.3.1.3	Exames ocasionais e complementares				
3.3.1.4	Exames de cessação de funções				
3.3.2	Despesa com a medicina do trabalho (em contos)				
3.3.3	Número de visitas aos postos de trabalho				
3.4	Comissões de higiene e segurança				
3.4.1	Reuniões anuais de higiene e segurança				
3.4.2	Visitas aos locais de trabalho				
3.5	Número de pessoas reclassificadas ou recolocadas em resultado de acidentes de trabalho				
3.6	Acções de formação e sensibilização em matéria de segurança				
3.6.1	Número de acções desenvolvidas				
3.6.2	Número de pessoas abrangidas pelas acções				
3.7	Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais			Valor em contos	
3.7.1	Encargos de estrutura de medicina do trabalho e segurança no trabalho				
3.7.2	Custos com equipamentos de protecção				
3.7.3	Custos com formação em prevenção de riscos				
3.7.4	Outros custos				
4	Formação profissional				
	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-profissional	Administrativo	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 formação						Valor em contos		
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 deficientes								
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 acção social complementar						Valor em contos		
5.12.1	Grupos desportivos/casa de pessoal (ou equivalente)								
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	
5.12.6	Adiantamentos e empréstimos	
5.12.7	Outras	

6	Relações profissionais
6.1	Organização e actividade sindical no serviço
6.1.1	Número de trabalhadores sindicalizados

6.2	Comissões de trabalhadores
6.2.1	Número de elementos pertencentes a comissões de trabalhadores
6.2.2	Número total de votantes

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».