2018

BALANÇO SOCIAL

CÂMARA MUNICIPAL DE ÉVORA

Câmara Municipal
de Évora

Índice

Preâmbulo 9

Nota Introdutória 11

1. Caracterização dos trabalhadores 13

1.1. Por Carreira 13

1.2. Por género 17

1.3. Por idade 19

1.4. Por Nível Habilitacional 21

1.5. Por antiguidade 23

1.6. Portadores de deficiência 24

1.7. Por nacionalidade 24

2. Relações de trabalho 25

2.1. Distribuição de trabalhadores por relação jurídica de emprego 25

2.2. Distribuição dos trabalhadores admitidos ou regressados, por carreira 26

2.3. Saída de trabalhadores durante o ano, por carreira 28

2.4. Postos de trabalho previstos no Mapa de Pessoal e não ocupados 31

2.5. Mudanças de situação durante o ano 32

3. Trabalho Suplementar / Extraordinário 33

4. Assiduidade 38

5. Segurança e Saúde no Trabalho 41

5.1. Atividades de Medicina no Trabalho 41

5.2. Atividades do Núcleo de Saúde, Higiene e Segurança no Trabalho 42

5.3. Acidentes de Trabalho ou Doenças Profissionais 43

6. Formação Profissional 50
6.1. Ações de formação profissional 50
6.2. Número de participantes em ações de formação 52
6.3. Número de horas despendidas com ações de formação 56
6.4. Investimento anual com formação 58
7. Relações Profissionais 60
8. Disciplina 63
9. Custos com pessoal 65
9.1. Encargos com pessoal durante o ano 65
9.2. Suplementos Remuneratórios 69
9.3. Prestações Sociais 71
9.4. Benefícios de Apoio Social 72
10. Responsabilidade Social 74
Painel de Indicadores 77
Considerações Finais 79
Resumindo..... 81
Destaque.... 82
Legislação e Bibliografia consultadas 83
Anexos 85

Índice de Quadros

Quadro 1: *Número de trabalhadores portadores de deficiência por carreira e género* 23

Quadro 2: *Postos de trabalho previstos e não ocupados* 31

Quadro 3: *Realização de trabalho suplementar, em horas, por período e por género do trabalhador* 32

Quadro 4: *Distribuição das despesas com trabalho suplementar/extraordinário, por serviço* 34

Quadro 5: *Atividade de medicina no trabalho e respetivos encargos* 41

Quadro 6: *Acidentes de trabalho ocorridos em 2018* 43

Quadro 7: *Acidentes de trabalho ocorridos In Itinere* 44

Quadro 8: *Casos de incapacidade declarados durante o ano* 47

Quadro 9: *Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais* 48

Quadro 10: *Número de participantes em ações de formação* 51

Quadro 11: *Investimento anual com formação profissional, em euros* 57

Quadro 12: *Relações Profissionais* 59

Quadro 13: *Processos disciplinares transitados e instaurados* 62

Quando 14: *Encargos com pessoal* 64

Quadro 15: *Suplementos Remuneratórios* 68

Quadro 16: *Prestações Sociais* 70

Quadro 17: *Benefícios de Apoio Social* *71*

Quadro 18: *Distribuição dos trabalhadores integrados através do IEFP, por projetos* *74*

Índice de Gráficos

Gráfico 1 – *Distribuição dos trabalhadores pelas diferentes carreiras* 12

Gráfico 2 – *% de trabalhadores pelas diferentes carreiras, no biénio 2017-2018* 12

Gráfico 3 – *Distribuição de trabalhadores por carreira e relação jurídica de emprego público* 13

Gráfico 4 – *Evolução do número de efetivos, por carreira, de 2016 a 2018* 14

Gráfico 5 – *Distribuição de trabalhadores por género* 15

Gráfico 6 – *Distribuição dos trabalhadores integrados através do IEFP, por género* 15

Gráfico 7 – *Distribuição dos trabalhadores, por carreira e género* 16

Gráfico 8 – *Pirâmide Etária dos trabalhadores* 17

Gráfico 9 – *Comparação dos últimos 5 anos da média de idades dos trabalhadores* 18

Gráfico 10 – *Média de Idades dos trabalhadores em 2018, por género* 18

Gráfico 11 – *Pirâmide etária dos trabalhadores integrados através de programas do IEFP* 19

Gráfico 12 – *Distribuição de trabalhadores por nível de escolaridade e género* 19

Gráfico 13 – *Distribuição de trabalhadores estudantes por género e carreira* 20

Gráfico 14 – *Distribuição de trabalhadores por antiguidade* 21

Gráfico 15 – *% de trabalhadores portadores de deficiência por carreira* 22

Gráfico 16 – *Distribuição de trabalhadores por relação jurídica de emprego público* 23

Gráfico 17 – *Distribuição de trabalhadores admitidos ou regressados, por carreira* 24

Gráfico 18 – *% de trabalhadores admitidos ou regressados, por carreira* 25

Gráfico 19 – *Saída dos trabalhadores, por carreira* 26

Gráfico 20 – *Motivo de saída dos trabalhadores* 26

Gráfico 21 – *Distribuição do número de licenças sem remuneração por género e carreira* 27

Gráfico 22 – *Distribuição de trabalhadores aposentados, por género e por carreira* 28

Gráfico 23 – *Motivos de saída dos trabalhadores integrados em projetos do IEFP* 28

Gráfico 24 – *Realização de trabalho suplementar/extraordinário, por período* 32

Gráfico 25 – *Distribuição das despesas com trabalho suplementar/extraordinário, por serviço* 34

Gráfico 26 – *Comparação dos custos com trabalho suplementar/extraordinário, entre 2014 e 2018* 35

Gráfico 27 – *Distribuição das faltas, por carreira* 36

Gráfico 28 – *Distribuição das faltas, por género* 37

Gráfico 29 – *Distribuição das ausências ao trabalho, por tipo* 37

Gráfico 30 – *% de trabalhadores que sofreram acidentes de trabalho* 41

Gráfico 31 – *% de acidentes de trabalho nos anos de 2017 e 2018* 43

Gráfico 32 – *Distribuição dos acidentes, por tipo de acidente* 44

Gráfico 33 – *Distribuição dos acidentes, por tipo de lesão* 45

Gráfico 34 – *Distribuição dos acidentes, por zona do corpo afetada* 46

Gráfico 35 – *% Ações de formação* 49

Gráfico 36 – *Evolução do número de ações de formação* 49

Gráfico 37 – *% de participantes em ações de formação internas e externas* 51

Gráfico 38 - *Número de participantes em ações de formação, por carreira* 51

Gráfico 39 – *Evolução do número de participantes em ações de formação* 52

Gráfico 40 – *Número de horas despendidas em ações de formação* 54

Gráfico 41 – *% de horas despendidas com ações de formação* 55

Gráfico 42 – *Evolução do número de horas despendidas em ações de formação, de 2014 a 2018* 56

Gráfico 43 – *Comparação do investimento anual com formação profissional, em euros* 57

Gráfico 44 - *% de trabalhadores sindicalizados entre 2016 e 2018* 58

Gráfico 45 – *Distribuição de trabalhadores sindicalizados pelos diferentes sindicatos* 59

Gráfico 46 - *Distribuição do número de trabalhadores sindicalizados, por género e carreira* 60

Gráfico 47 - *% de trabalhadores sindicalizados, por género* 60

Gráfico 48 – *Processos disciplinares, 2017 e 2018* 62

Gráfico 49 - *% dos Encargos com pessoal* 64

Gráfico 50 – *Distribuição das remunerações ilíquidas* 65

Gráfico 51 - *% de salários penhorados, por género* 66

Gráfico 52 - *% de salários penhorados, por carreira* 66

Gráfico 53 - *% dos suplementos remuneratórios* 68

Gráfico 54 - *% das prestações sociais* *69*

Gráfico 55 – *Sócios dos SSTCME, por carreira* *71*

Preâmbulo

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

O Balanço Social de 2018 caracteriza a força de trabalho do Município, fornece dados para identificar debilidades e virtudes, é um instrumento fundamental no âmbito da política e da gestão de pessoal.

Em 2018, prosseguiram as 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 trabalhadores do Município, gravemente penalizados por sucessivos Governos, nomeadamente, quanto ao congelamento de salários e carreiras, à segurança no emprego, horário e dignidade profissional. O actual Governo, de forma tímida e muito insuficiente, tem prosseguido um processo de reposição de direitos e de dignificação dos trabalhadores. Contudo, é inaceitável que os salários estejam congelados 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;
- A aplicação das normas quanto à mobilidade intercarreiras beneficiando, mais uma vez, este ano diversos trabalhadores;
- O respeito pela Comissão Sindical, sindicatos e atividade sindical, calendarizando reuniões regulares para discussão dos problemas laborais e do Poder Local;
- O apoio às lutas dos trabalhadores e a outras atividades de defesa e valorização dos trabalhadores, apesar dos ataques para aquele apoio cesse;
- A valorização do trabalho e o integral respeito pelos direitos dos trabalhadores.

Em 2018, avançámos com o **programa de formação anual,** com a **renegociação do ACEP que repôs mais 3 dias de férias,** retirados pelo anterior Governo e ainda não repostos, contratámos os **42 trabalhadores precários** existentes, concluímos a **regularização do processo de mobilidade interna que beneficiou mais de 130 trabalhadores,** abrimos **novos concursos para contratação de pessoal,** melhorámos algumas instalações. Contudo, estas novas contratações ainda são insuficientes para o necessário rejuvenescimento da força de trabalho.

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

A generalidade dos trabalhadores do Município tem dado uma contribuição decisiva para responder às gravíssimas carências decorrentes da desastrosa situação económica e financeira herdada em 2013. O seu contributo foi decisivo para garantir **o equilíbrio financeiro e económico do Município** atingido no final de 2018. 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, 33 assistentes operacionais para as escolas.

Continuaremos a pugnar pela valorização do trabalho, por melhores salários e condições de trabalho, pela dignificação de quem trabalha. Só assim, teremos uma sociedade mais dinâmica, mais justa e mais desenvolvida.

O Presidente da Câmara Municipal,

Carlos Pinto de Sá

Nota Introdutória

A realização do **Balanço Social** é uma obrigação legal para os serviços e organismos da administração Pública com mais de 50 trabalhadores.

Consideramos que é um documento e instrumento de planeamento e gestão de recursos humanos que permite caracterizar os profissionais ao serviço e detetar, quer as fragilidades, quer os pontos fortes na gestão de pessoas.

A preparação deste documento, baseada na informação recolhida ao longo do ano, oferece informação fundamental sobre a situação social da Câmara Municipal e é a sua imagem real, o que permite refletir sobre os vários aspetos demonstrados, de forma a corrigir desvios, a implementar medidas corretivas e a desenhar políticas de pessoal mais adaptadas aos desafios que nos vão sendo colocados ao longo dos tempos.

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

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

No Balanço Social de 2018, para além das informações que são obrigatórias, por lei, são também evidenciadas, informações que julgamos de grande utilidade para todos aqueles que têm responsabilidade na gestão, sendo assim demonstrado mais um sinal de transparência na atividade.

Na base da elaboração do Balanço Social do ano de 2018, esteve presente o Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro.
Em consonância com o diploma legal acima mencionado, 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 14 de março de 2019, quando foram submetidos todos os mapas no SIIAL tendo o Balanço Social de 2018 sido validado no dia 15 de março.

Os mapas do Balanço Social de 2018 foram remetidos à Direção Regional de Évora do STAL, no dia 18 de março de 2019 nos termos previstos no nº 2 do art.º 3º, do Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro.

O presente documento está organizado, do seguinte modo:

Inicia-se com a caraterização dos trabalhadores, onde se incluem aspetos distintos tais como, carreira, género, idade, tipo de vínculo, habilitações literárias e antiguidade. De seguida, abordamos 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 é analisado o trabalho suplementar e no ponto 4 abordamos os horários de trabalho e a assiduidade. As atividades de segurança e saúde no trabalho são abordadas no ponto 5 e no ponto 6 são demonstradas as participações em ações de formação.
Posteriormente, são apresentados os dados sobre as relações profissionais, a disciplina e os custos com pessoal, onde são descriminadas as remunerações base, os suplementos remuneratórios, as prestações sociais e os encargos com a Caixa Geral de Aposentações e Segurança Social.

No ponto 11 deste Balanço Social apresentamos um painel de indicadores, que retrata de uma forma rápida, o que podemos encontrar no Município de Évora.

O presente relatório é acompanhado de quadros e gráficos para que possamos ter uma leitura mais rápida e precisa da informação. Contém indicadores sociais relativos ao ano de 2018 e inclui também, uma análise comparativa em relação aos anos anteriores, bem como indicadores dos últimos três anos.

No final do documento é apresentada uma caraterização do tipo de trabalhador do Município de Évora, é mencionada a legislação e bibliografia consultadas e inseridos alguns anexos.

1. Caracterização dos trabalhadores

O Município de Évora a 31 de Dezembro de 2018 contava com 1106 trabalhadores com Contrato de Trabalho em Funções Públicas. Comparativamente com o ano 2017, o Município conta com mais 84 trabalhadores. Este aumento de trabalhadores deve-se aos procedimentos concursais que foram concluídos, maioritariamente para a carreira de Assistente Operacional.

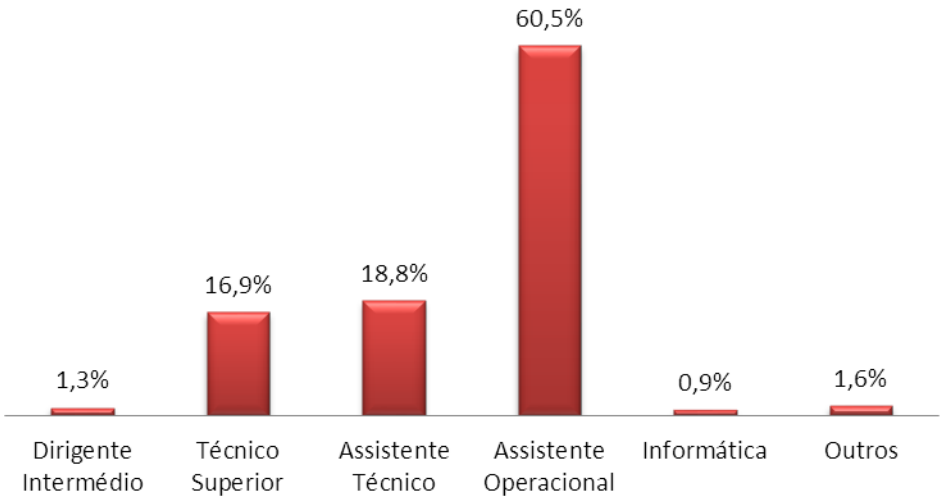
Aos 1106 trabalhadores com Contrato de Trabalho em Funções Públicas, somamos 118 trabalhadores em desempenho de funções socialmente úteis, no âmbito de programas do Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP), ao longo do ano. Destes, 112 trabalhadores foram contratados no âmbito da Medida de Contrato de Emprego e Inserção e 6 foram contratados ao abrigo da Medida de Contrato de Emprego e Inserção+, especialmente dirigidos para desempregados Beneficiários do Rendimento Social de Inserção e outros desempregados elegíveis, nomeadamente pessoas com deficiência e incapacidade.

De salientar que, do total dos trabalhadores integrados ao longo do ano ao abrigo de programas do IEFP, 59 saíram antes de terminar os contratos. As saídas aconteceram por diversos motivos: abandono do trabalho; por terem encontrado emprego, limite de faltas injustificadas, gravidez de risco, retirado dos projetos por má conduta e por indicação do IEFP; termo de subsídio de desemprego e termo do subsídio social.
À semelhança do ano anterior também durante o ano de 2018 constatámos algumas entradas e saídas destes trabalhadores, o que fez aumentar o trabalho administrativo, sendo, também, mais exigente para quem os acompanha, no seu dia-a-dia, nos locais de trabalho.

1.1. Por Carreira

No gráfico nº 1, é apresentada 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.

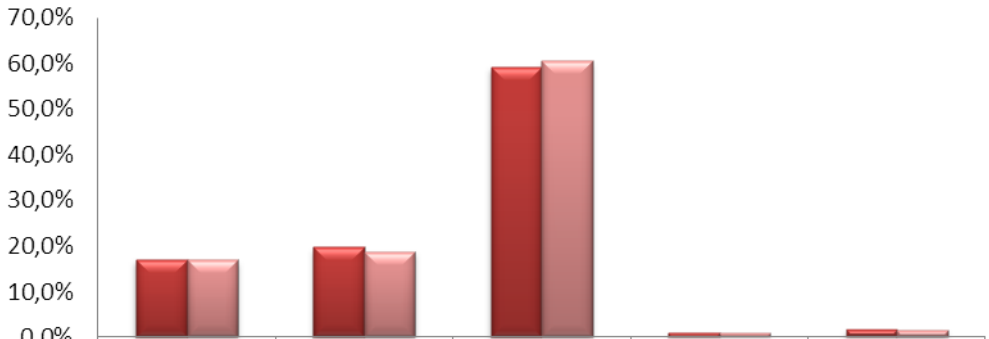
***Gráfico 1**:* Distribuição dos trabalhadores pelas diferentes carreiras



Fonte: SAGA, 14-03-2019

Verifica-se através do gráfico, que dos 1106 trabalhadores, 60,5% eram Assistentes Operacionais, 18,8% eram Assistentes Técnicos, 16,9% Técnicos Superiores, e os restantes 3,8% distribuíam-se entre as carreiras de Dirigente Intermédio, de Informática e "Outros".

Gráfico 2: % de trabalhadores pelas diferentes carreiras, no biénio 2017-2018

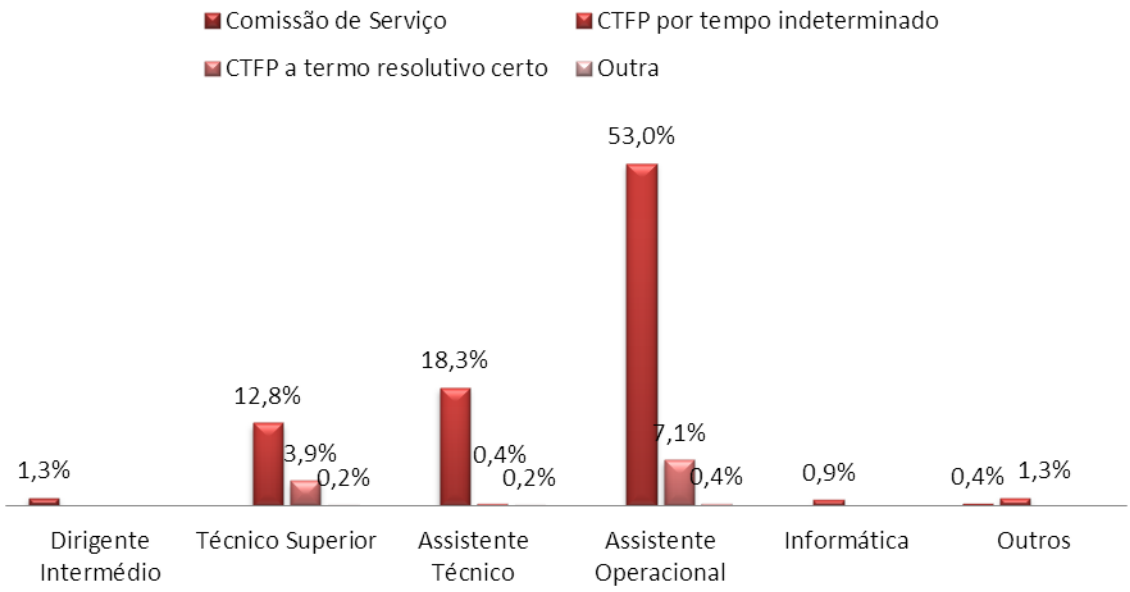


	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Outros
2017	17,1%	19,7%	59,3%	1,1%	1,7%
2018	16,9%	18,8%	60,5%	0,9%	1,6%

Fonte: SAGA, 14-03-2019

Em 2018, em comparação com o ano 2017, registou-se um ligeiro aumento percentual de trabalhadores na carreira de Assistente Operacional, tendo ocorrido uma ligeira diminuição nas restantes carreias.

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

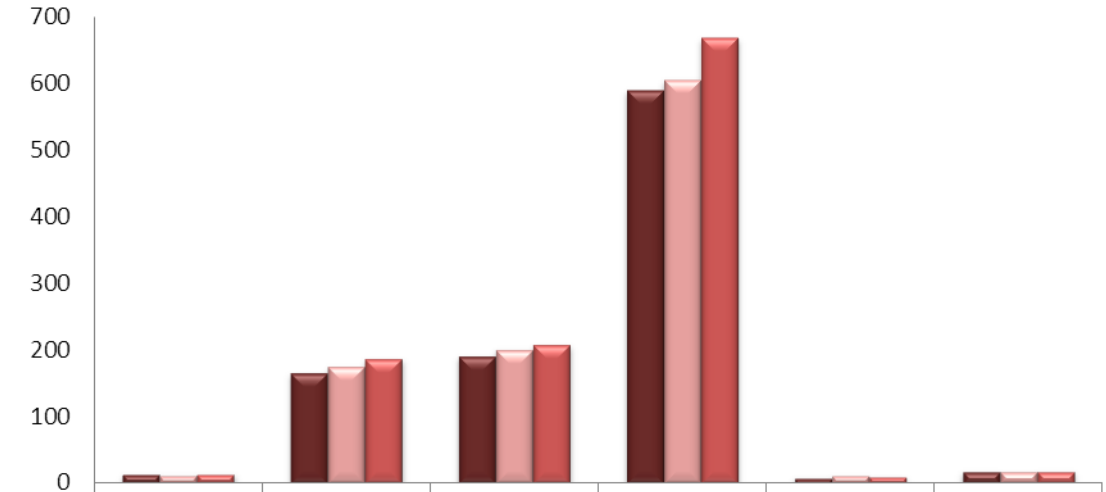


Fonte: SAGA, 14-03-2019

Através do gráfico 3 verificamos que, dos 1106 trabalhadores em exercício de funções no Município no ano de 2018, 53% dos Assistentes Operacionais detêm como relação jurídica de emprego público com contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado à semelhança de, 18,3% dos Assistentes Técnicos, de 12,8% dos Técnicos Superiores e de 2,2% dos Informáticos e dos "Outros".

Com contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo, temos, 3,9% dos Técnicos Superiores e 0,4% dos Assistentes Técnicos e 7,1% de Assistentes Operacionais. Para uma melhor compreensão 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.

Gráfico 4: Evolução do número de efetivos, por carreira, de 2016 a 2018



	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Outros
2016	13	166	191	591	9	18
2017	12	175	201	606	11	17
2018	14	187	208	669	10	18

Fontes: Dados Balanço Social 2017; Fonte: SAGA, 14-03-2019

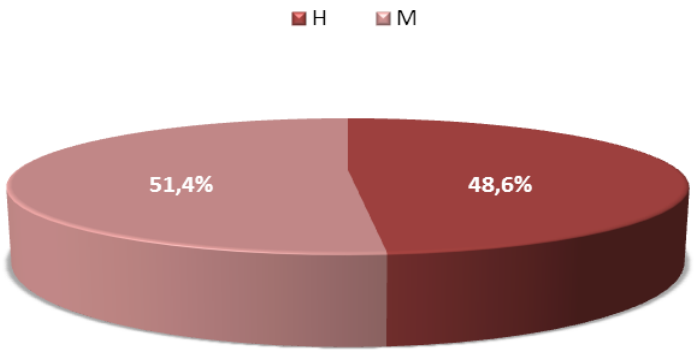
Com a apresentação do gráfico 4 verificamos que:

- ✓ Em 2018 o número de dirigentes era de 14, neste universo de dirigentes intermédios, 2 eram Diretores de Departamento, 11 Chefes de Divisão e 1 Chefe de Unidade;
- ✓ No que respeita à carreira de Assistente Técnico, comparativamente com o ano transato, tivemos um pequeno aumento de trabalhadores;
- ✓ Relativamente ao número de trabalhadores integrados na Carreira de Assistente Operacional, um aumento em relação ao ano transato, que se justifica pela abertura de procedimentos concursais nesta categoria;
- ✓ Na carreira de Técnico Superior verifica-se também um aumento no número de trabalhadores. As variações nesta carreira devem-se sobretudo à entrada dos técnicos que ministram as AEC;
- ✓ Na área da informática saiu um trabalhador por cedência de interesse público para outra entidade;
- ✓ O número de trabalhadores integrados no grupo "outros" no ano de 2018 sofreu um pequeno aumento.

1.2. Por género

Neste ponto será analisada a distribuição dos trabalhadores do Município bem como do pessoal integrado através de programas do IEFP, por género.

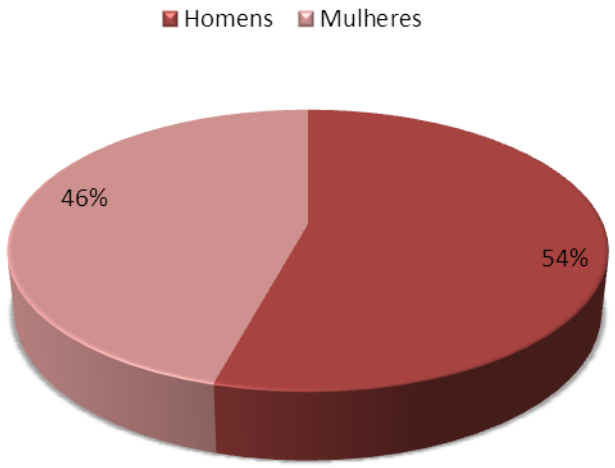
Gráfico 5: Distribuição dos trabalhadores, por género



Fonte: SAGA, 14-03-2019

Com a análise do gráfico 5, verificamos que a 31 de dezembro de 2018, do número total de trabalhadores do Município, 51,4% eram mulheres e 48,6% eram homens.

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



Fonte: Informação Interna

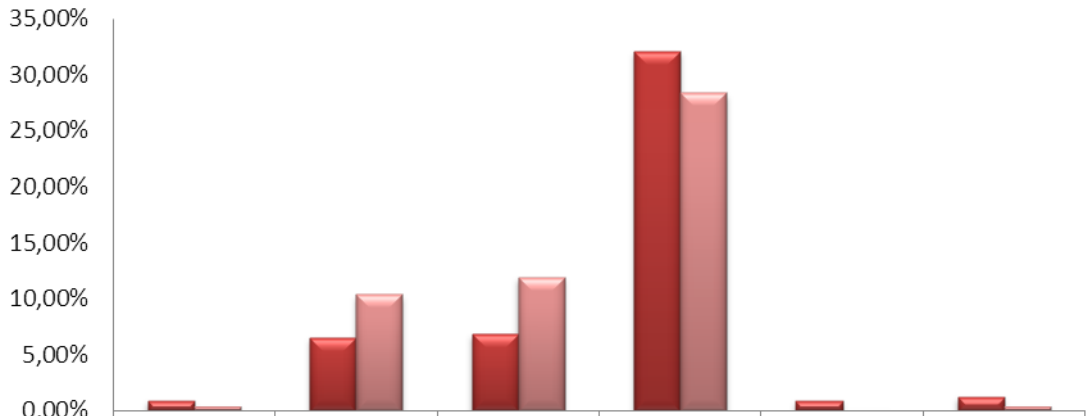
Conforme apresenta o gráfico 6, ao longo do ano de 2018 estiveram integrados 118 trabalhadores ao abrigo de programas promovidos pelo IEFP. Destes trabalhadores, 54% eram Homens e 46% eram Mulheres.

Os 118 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
- ✓ Divisão de Administração e Pessoal
- ✓ Divisão de Gestão de Pessoal

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

Gráfico 7: Distribuição dos trabalhadores por carreira e género



	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Outros
H	0,90%	6,51%	6,87%	32,10%	0,90%	1,27%
M	0,36%	10,40%	11,93%	28,39%	0,00%	0,36%

Fonte: SAGA, 14-03-2019

Com a analise do gráfico 7 verifica-se que:

- ✓ Na carreira de Dirigente Intermédio, 0,90% eram homens e 0,36% mulheres;
- ✓ Na carreira de Técnico Superior 10,40% eram mulheres e 6,51% eram homens;
- ✓ Na carreira de Assistente Técnico, 11,93% eram mulheres e 6,87% eram homens;
- ✓ Na carreira de Assistente Operacional, 32,10% dos trabalhadores eram homens e 28,39% eram mulheres;

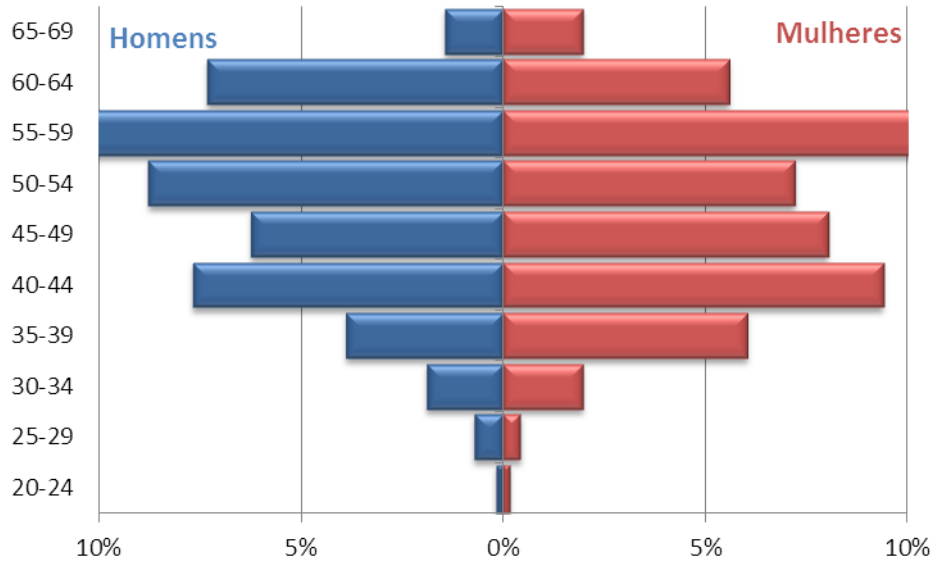
- ✓ Na carreira de informática todos os trabalhadores eram homens;
- ✓ No grupo "Outros", 0,36% dos trabalhadores eram mulheres e 1,27% eram homens.

Em síntese, verificamos que, nos Dirigentes Intermédios, Assistentes Operacionais, Informática e "Outros", os trabalhadores são na maioria homens, enquanto nos Técnicos Superiores e Assistentes Técnicos a maioria dos trabalhadores são mulheres.

1.3. Por idade

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

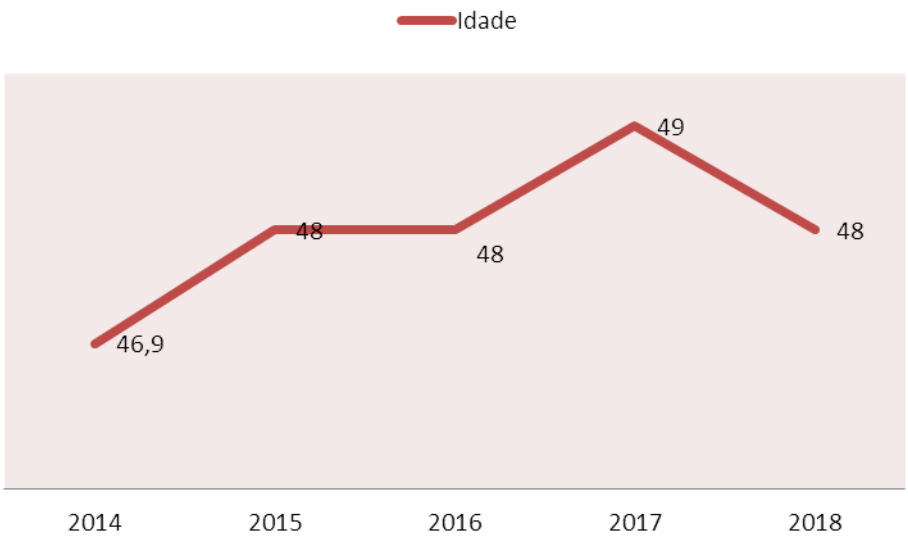
Gráfico 8: Pirâmide etária dos trabalhadores



Fonte: SAGA, 14-09-2019

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

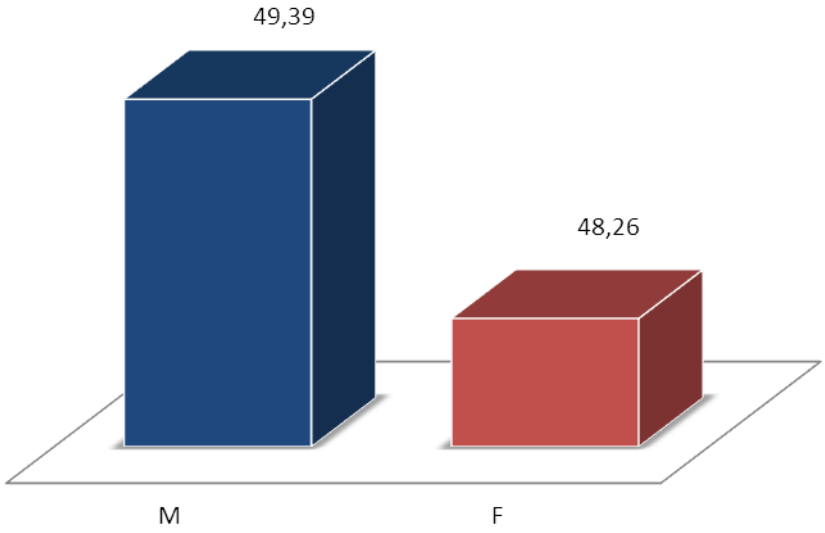
Gráfico 9: Comparação dos últimos 5 anos da média de idades dos trabalhadores



Fonte: SAGA, 04-03-2019

No gráfico 9, podemos observar que a média de idade dos trabalhadores, desde 2014, tem vindo a sofrer um pequeno aumento, atingindo os 49 anos no ano de 2017. Em 2018 a média de idades baixou para os 48 anos.

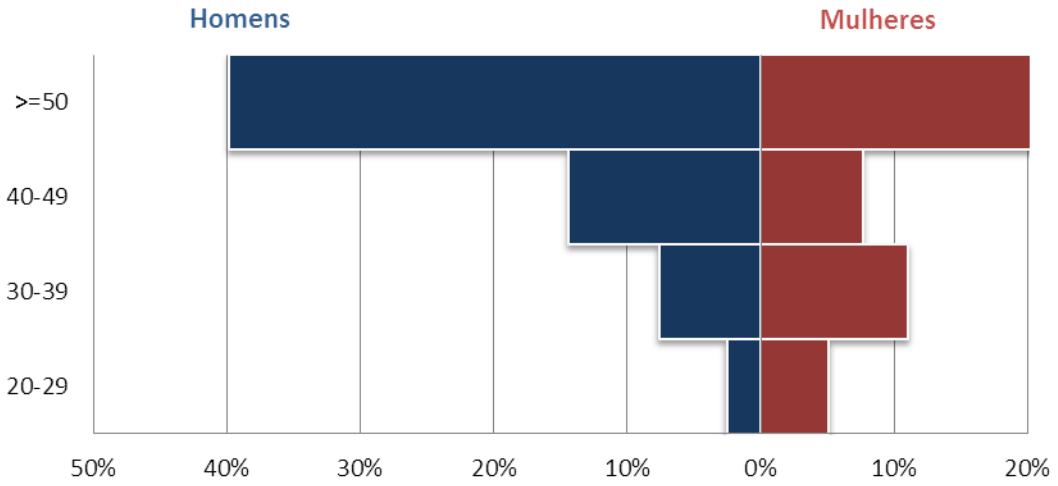
Gráfico 10: Média de Idades dos trabalhadores em 2018, por género



Fonte: SAGA, 14-03-2019

Importa referir que em 2018 a média de idade das mulheres era de 48,26 anos e dos homens era ligeiramente mais alta, 49,39 anos.

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



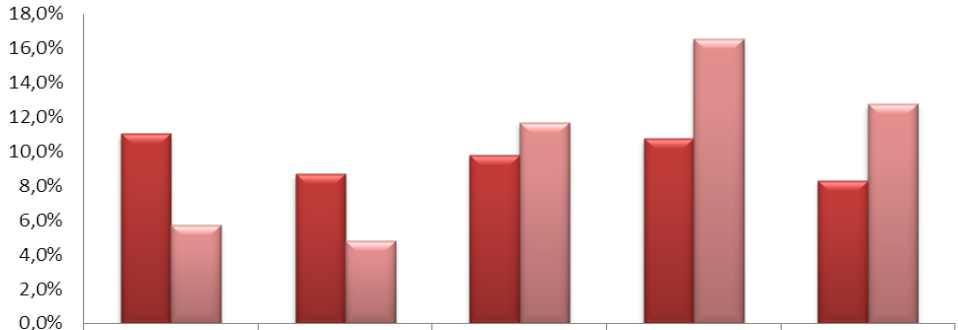
Fonte: Informação Interna

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

1.4. *Por Nível Habilitacional*

Em seguida expomos, a estrutura habilitacional dos trabalhadores do Município, a 31 de dezembro de 2018.

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



	1º Ciclo	2º Ciclo	3º Ciclo	Ensino Secundário	Ensino Superior
H	11,0%	8,7%	9,8%	10,8%	8,3%
M	5,7%	4,8%	11,7%	16,5%	12,7%

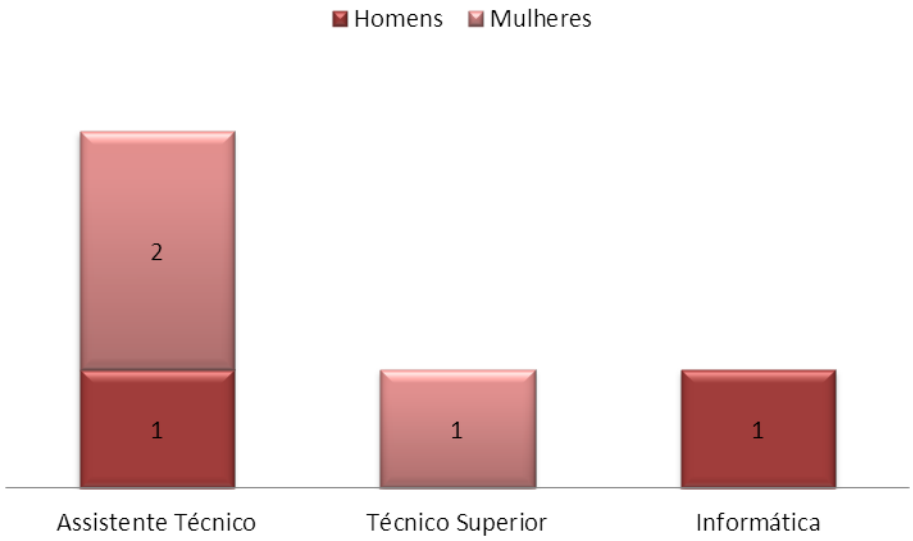
Fonte: SAGA, 14-03-2019

Pela análise do gráfico, verificamos que, nos níveis mais baixos de escolaridade, designadamente, no 1º e 2º ciclo, a taxa de escolaridade é de 11% e 8,7% respetivamente para os homens e de 5,7% e 4,8% para as mulheres. Contudo, do 3º ciclo ao Ensino Superior a taxa de escolaridade das mulheres é superior à dos homens.

Este gráfico permite-nos verificar ainda que, 51,7% dos trabalhadores do Município tinham escolaridade até ao 3º ciclo, tendo este valor reduzido ligeiramente em relação ao ano transato que apresentava 51,8%. O Ensino Secundário era detido por 27,3% dos trabalhadores. Aqui, verificamos um ligeiro aumento em relação ao ano de 2017 que apresentava 26,7%. Os trabalhadores com formação superior – Bacharelato, Licenciatura, Mestrado e Doutoramento ascendem a cerca de 21% dos efetivos.

No ano de 2018, 5 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

Dos 5 trabalhadores que em 2018 usufruíram de estatuto de trabalhador estudante, 3 eram assistentes técnicos, 1 técnico superior e 1 informático, conforme se constata no gráfico acima exposto.

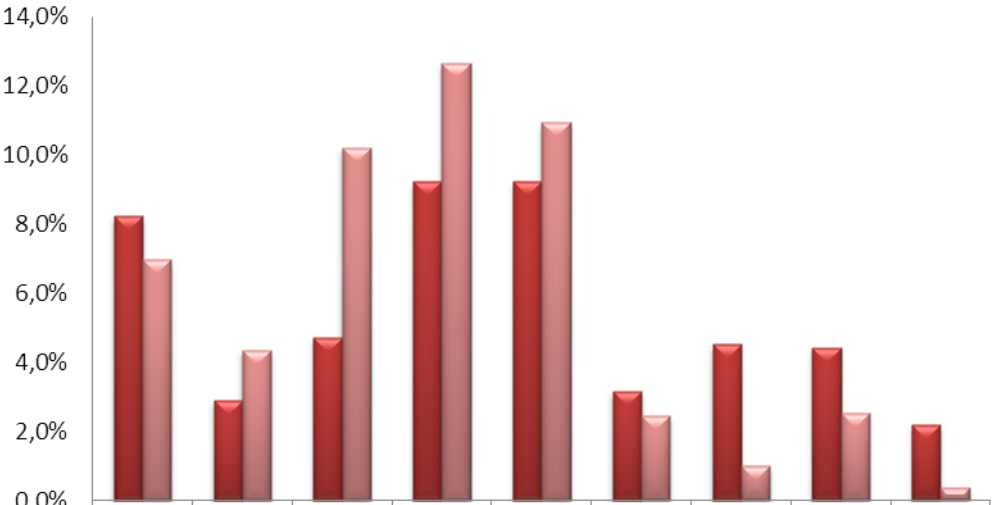
Importa referir que, dos 5 trabalhadores que beneficiaram do estatuto, 3 encontravam-se matriculados em Licenciatura e 2 em Mestrado.

Foi ainda possível apurar que os trabalhadores com o estatuto de trabalhador estudante têm entre 33 e 47 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



	Até 5	5-9	10-14	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40 ou +
H	8,2%	2,9%	4,7%	9,2%	9,2%	3,2%	4,5%	4,4%	2,2%
M	7,0%	4,3%	10,2%	12,7%	10,9%	2,4%	1,0%	2,5%	0,4%

Fonte: SAGA, 14-03-2019

Analisando o gráfico 14, verificamos que a maioria dos trabalhadores está ao serviço na Administração Pública há menos de 20 anos (59,2%):

- ✓ 8,2% dos homens e 7% das mulheres, tinham vínculo há menos de 5 anos;
- ✓ 2,9% dos homens e 4,3% das mulheres, tinham vínculo entre os 5 e os 9 anos;
- ✓ 4,7% dos homens e 10,2% das mulheres, tinham vínculo entre os 10 e os 14 anos;
- ✓ 9,2% dos homens e 12,7% das mulheres tinham, vínculo entre os 15 e os 19 anos;

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

- ✓ 12,4% dos homens e 13,3% das mulheres tinham vínculo entre os 20 e os 29 anos;
- ✓ 8,9% dos homens e 3,5% das mulheres tinham vínculo entre os 30 e os 39 anos;
- ✓ 2,2% dos homens e 0,4% das mulheres tinham vínculo há 40 ou + anos;

1.6. Portadores de deficiência

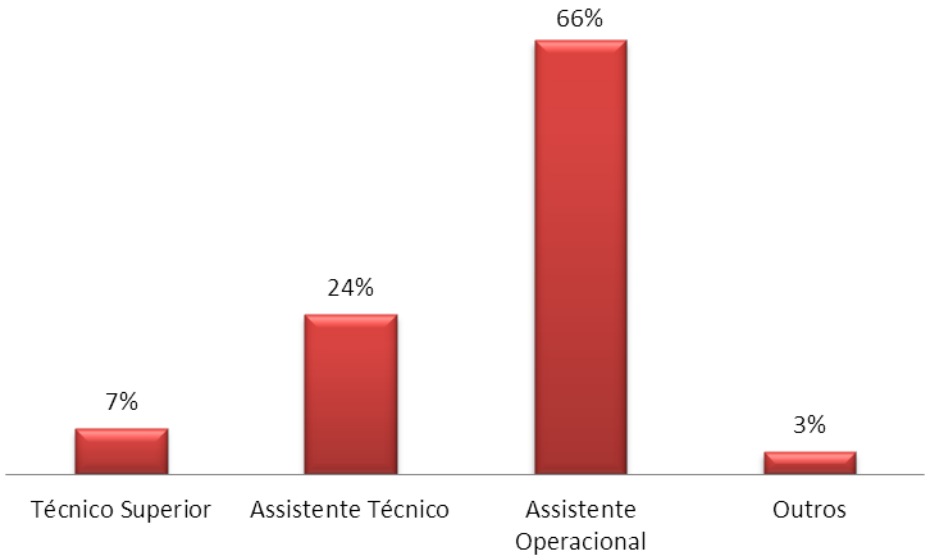
Quadro 1: Número de trabalhadores portadores de deficiência, por carreira e género

Género	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Outros	Total
H:	0	4	12	1	17
M:	2	3	7	0	12
T:	2	7	19	1	29

Fonte: SAGA, 14-03-2019

A 31 de dezembro de 2018 havia 29 trabalhadores com deficiência declarada em sede de IRS, mais 8 do que à mesma data de 2017.

Gráfico 15: % trabalhadores portadores de deficiência por carreira



Fonte: SAGA, 14-03-2019

Analisado o gráfico 15 podemos verificar que, 7% dos trabalhadores portadores de deficiência pertencem à carreira de Técnico Superior, 24% à carreira de Assistente Técnico, 66% à carreira de Assistente Operacional e 3% à carreira "Outros".

1.7. Por nacionalidade

No ano de 2018 trabalhavam no Município 2 Assistentes Operacionais da Comunidade dos Países de Língua Portuguesa (CPLP), concretamente do Brasil.

2. Relações de trabalho

Este ponto permite-nos proceder ao estudo das Relações de Trabalho, nomeadamente, a distribuição dos trabalhadores por Relação Jurídica de Emprego Público, ao fluxo de entradas e de saídas assim como às mudanças de situação que ocorreram ao longo do ano 2018.

2.1. Distribuição de trabalhadores por relação jurídica de emprego

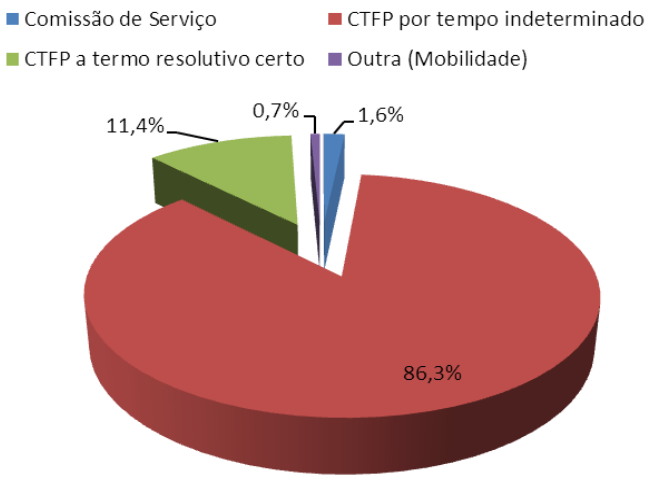
Em 2008, com a publicação da Lei nº 12-A/2008, foram criadas novas modalidades de relação jurídica de emprego público distinguidas entre Nomeação, Contrato de Trabalho em Funções Públicas e Comissão de Serviço.

De 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.

Relativamente aos Contratos de Trabalho em Funções Públicas, estes podem ser estabelecidos por Tempo Indeterminado, a Termo Resolutivo Certo ou a Termo Resolutivo Incerto.

No que respeita à modalidade de Comissão de Serviço, esta é exclusiva dos cargos Dirigentes e no Município de Évora existiam Dirigentes Intermédios de 1º, 2º e 3ºgraus.

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



Fonte: SAGA, 14-03-2019

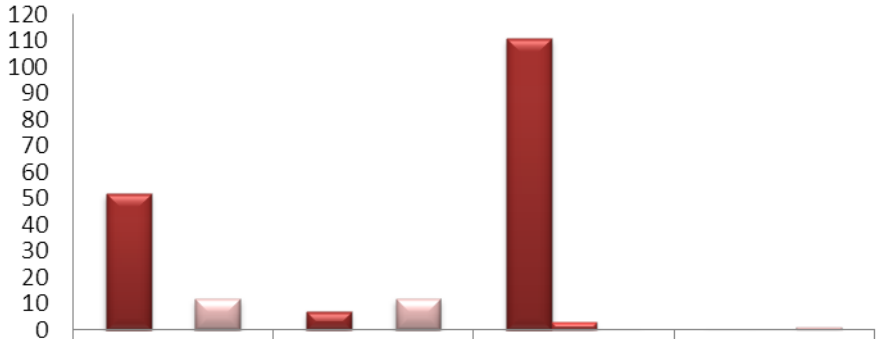
Conforme se verifica através do gráfico acima exposto, dos 1106 trabalhadores a desempenhar funções no Município a 31 de dezembro de 2018, verificamos que:

- ✓ 86,3% dos trabalhadores tinha Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado;
- ✓ 11,4% tinha Contrato de Trabalho em Funções Públicas a Termo Resolutivo Certo;
- ✓ 1,6% estava em Comissão de Serviço;
- ✓ 0,7% dos trabalhadores encontravam-se na situação "Outra" (Mobilidade).

No ano de 2018 foram integrados 38 trabalhadores ao abrigo, do **Programa de regularização extraordinária de vínculos precários na administração local**, em cumprimento da Lei n.º 112/2017, de 29 de dezembro, pelo que a precariedade no Município de Évora é inexistente.

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

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



	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Outros
Procedimento concursal	52	7	111	0
Regresso de licença	0	0	3	0
Outras situações	12	12	0	1

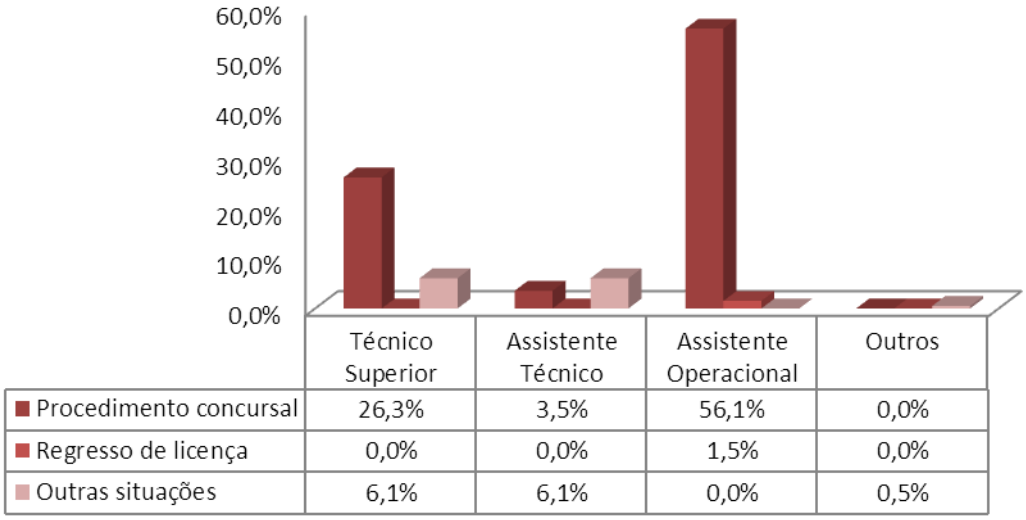
Fonte: SAGA, 14-03-2019

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

Ao longo do ano de 2018 foram admitidos um total de 198 trabalhadores.

Estas contratações aconteceram principalmente, com a admissão de técnicos que anualmente ministram as AEC nos quatro Agrupamentos de Escolas do concelho de Évora e com a integração de novos assistentes operacionais para alguns serviços do Município e também para os Agrupamentos de Escolas.
Temos ainda a questão de situações de regresso de licença sem remuneração.
As "Outras situações" que se verificaram foram as admissões por via da mobilidade intercarreiras.

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



	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Outros
Procedimento concursal	26,3%	3,5%	56,1%	0,0%
Regresso de licença	0,0%	0,0%	1,5%	0,0%
Outras situações	6,1%	6,1%	0,0%	0,5%

Fonte: SAGA, 14-03-2098

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

No ano de 2018, o maior número de admissões verificou-se na carreira de Assistente Operacional com 56,1%, distribuídos pelos diferentes serviços do Município.

Nas carreiras de Técnico Superior e Assistente Técnico foram admitidos 29,8% dos trabalhadores. Nestas carreiras encontram-se os professores que desenvolvem as Atividades de Enriquecimento Curricular- AEC, nos Agrupamentos de Escolas do Concelho de Évora.

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

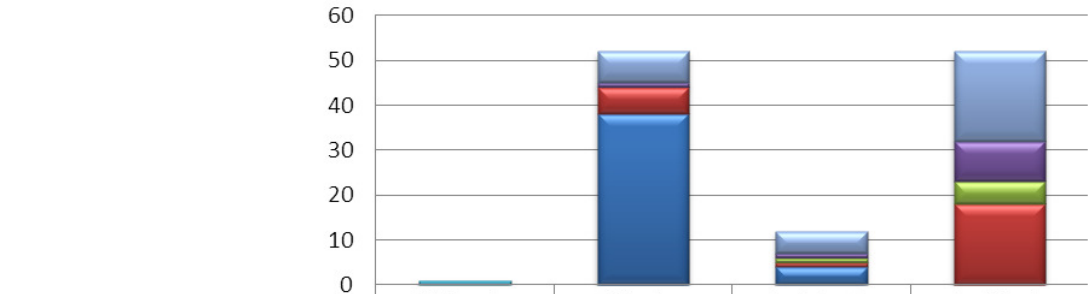
- ✓ Um total de 1,5% dos Assistentes Operacionais regressou de Licença sem Remuneração;

- ✓ Um total de 12,7% de entre os Técnicos Superiores, os Assistentes Técnicos e os "Outros" por outras situações.

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

Neste ponto será analisado o fluxo de saídas dos trabalhadores ao longo do ano 2018.

Gráfico 19: Saída dos trabalhadores, por carreira

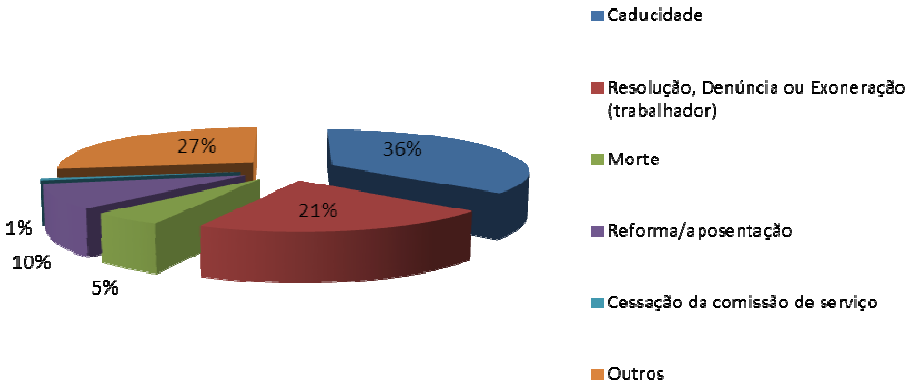


	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional
Outros	0	7	5	20
Cessação da comissão de serviço	1	0	0	0
Reforma/aposentação	0	1	1	9
Morte	0	0	1	5
Resolução, Denúncia ou Exoneração (trabalhador)	0	6	1	18
Caducidade	0	38	4	0

Fonte: SAGA, 14-03-2019

Como se pode verificar através da análise do gráfico, a maior saída de trabalhadores deu-se na carreira de Técnico Superior e Assistentes Operacionais, ambos com um total de 52, os Assistentes Técnicos totalizam 12 e os Dirigentes Intermédios 1.

Gráfico 20: Motivo de saída dos trabalhadores



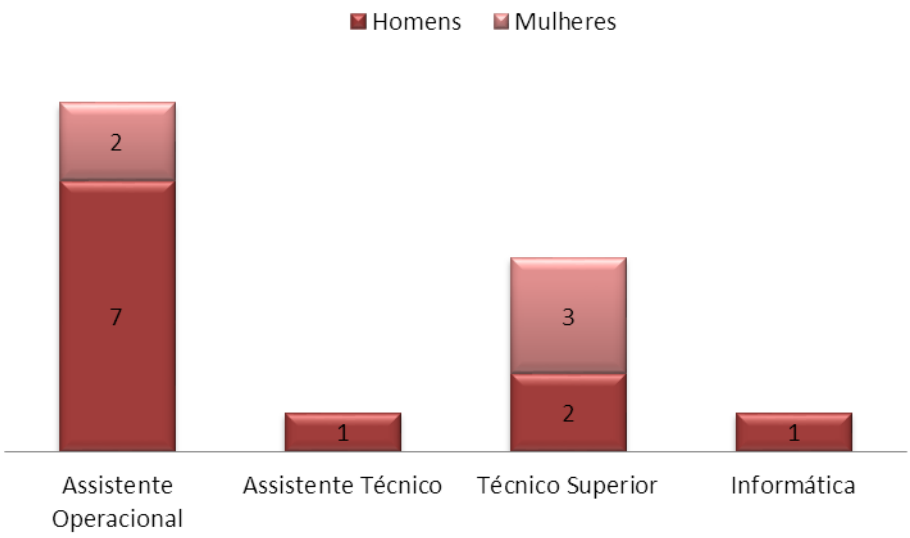
Fonte: SAGA, 14-03-2019

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

- ✓ 36% Saíram por caducidade do contrato, onde se incluem sobretudo os trabalhadores contratados anualmente para ministrarem as Atividades de Enriquecimento Curricular (AEC);
- ✓ 27% Por outros motivos, nomeadamente licenças sem remuneração;
- ✓ 21% Por resolução, denúncia ou exoneração (trabalhador);
- ✓ 10% Saíram por reforma/aposentação;
- ✓ 5% Por morte;
- ✓ 1% Por cessação da comissão de serviço;

Dos diferentes motivos de saída durante o ano 2018, é importante analisar o número de licenças sem remuneração concretizadas ao longo do ano, conforme mostra o gráfico seguinte.

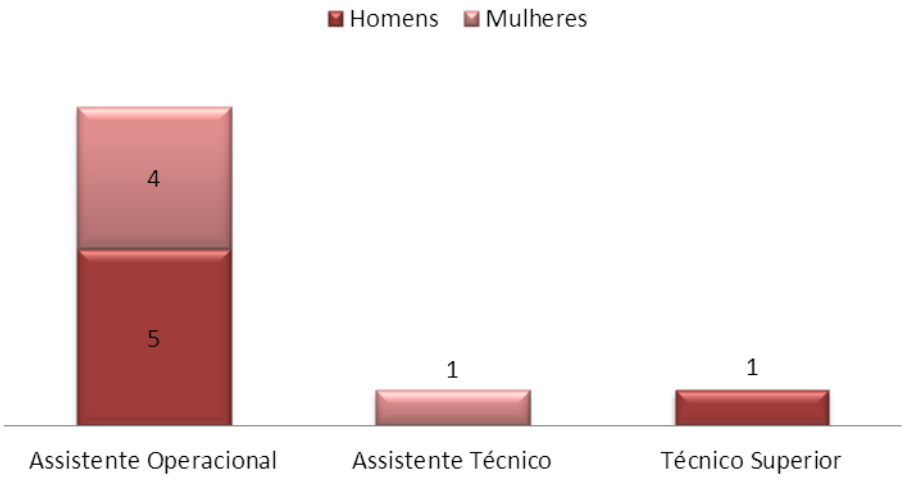
Gráfico 21: Distribuição do número de Licenças sem Remuneração



Fonte: Informação Interna

Ao longo do ano 2018, foram autorizadas 16 licenças sem remuneração aos trabalhadores do Município de Évora, das quais 9 foram solicitadas por Assistentes Operacionais e 5 por Técnicos Superiores, 1 por Assistente Técnico e outro por Informático.

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

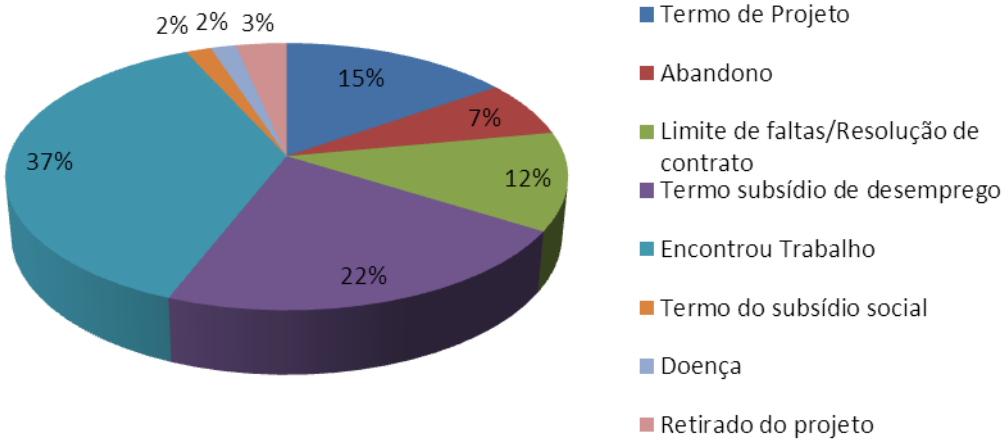


Fonte: SAGA, 14-03-2019

Podemos constatar através do gráfico 22 que, ao longo do ano de 2018 aposentaram-se 9 Assistentes Operacionais, 1 Assistente Técnico e 1 Técnico Superior.

Como já foi mencionado anteriormente, para além dos 1106 trabalhadores do Município de Évora, a 31 de dezembro, e tendo em conta que o Município tem uma importante participação no que respeita à responsabilidade social, ao longo do ano de 2018, foram sendo integrados cidadãos ao abrigo de vários programas do Instituto de Emprego e Formação Profissional, num total de 118 cidadãos.
O gráfico que se encontra em baixo apresenta-nos os motivos de saída destes trabalhadores.

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



Fonte: Informação Interna

Ao analisarmos o gráfico, verificamos que os motivos de saída foram:

- ✓ Por terem encontrado trabalho, 37%;
- ✓ Por termo de subsídio de desemprego, 22%;
- ✓ Por termo de projeto, 15%;
- ✓ Porque atingiram o limite de faltas, quer justificadas, quer injustificadas 12%;
- ✓ Por abandono, 7%;
- ✓ Os restantes 7% por terem sido retirados do projeto, por doença e por termo do subsídio social.

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

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

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

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

De acordo com o nº4 do art.º 29º da Lei nº 35/2014, de 20 de junho e por deliberação de 20 de dezembro de 2017 do Executivo Municipal e por deliberação de 29 e de 30 de dezembro de 2017 da Assembleia Municipal, foi aprovado o Mapa de Pessoal do Município de Évora para o ano 2018.

No ano de 2018 foram previstos em Mapa de Pessoal 151 postos de trabalho que não foram ocupados, tal como se pode verificar no quadro 2.

Quadro 2: Postos de trabalho previstos e não ocupados

Postos de trabalho Previstos e Não Ocupados	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Total
Não abertura de procedimento concursal	1	13	32	88	134
Procedimento concursal em desenvolvimento	0	2	0	15	17
Total	1	15	32	103	151

Fonte: SAGA, 14-03-2019

2.5. *Mudanças de situação durante o ano*

Ao longo do ano 2018 ocorreram mudanças de situação por alteração obrigatória do posicionamento remuneratório a 447 trabalhadores.

Ocorreram também mudanças de situação por consolidação da mobilidade na categoria, na carreira e intercarreiras a 19 trabalhadores.

3. Trabalho Suplementar / Extraordinário

Por trabalho suplementar/ extraordinário, entende-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 indica a distribuição das horas de trabalho suplementar/extraordinário realizado pelos trabalhadores do município, pelos diferentes períodos de realização.

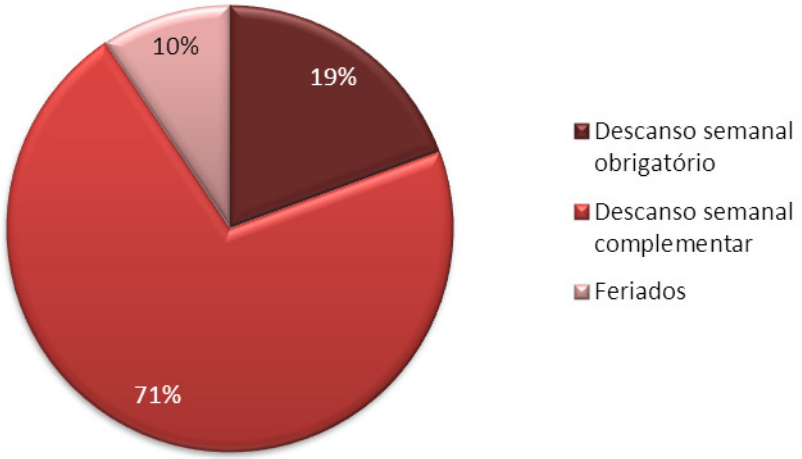
Quadro 3: Realização de trabalho suplementar, em horas, por período e por género do trabalhador

Trabalho Suplementar/Extraordinário		Total
Descanso semanal obrigatório	H:	7.258
	M:	2.309
	T:	**9.567**
Descanso semanal complementar	H:	26.963
	M:	8.114
	T:	**35.077**
Feriados	H:	3.593
	M:	1.047
	T:	**4.640**
Total	H:	37.814
	M:	11.470
	T:	**49.284**

Fonte: SAGA, 14-03-2019

No decorrer do ano de 2018 foram realizadas 49 284 horas de trabalho suplementar/ extraordinário, tendo ocorrido um acréscimo de 5 059 horas relativamente ao ano de 2017.

Gráfico 24: Realização de trabalho suplementar/ extraordinário**,** por período



Fonte: SAGA, 14-03-2019

Conforme podemos visualizar no gráfico 25, 71**%** das horas realizadas foram em dias de descanso semanal complementar (sábados). O trabalho extraordinário realizado em dia de descanso semanal obrigatório (domingo) foi de 19%. Em dias de feriado foi realizado 10% do trabalho extraordinário.

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

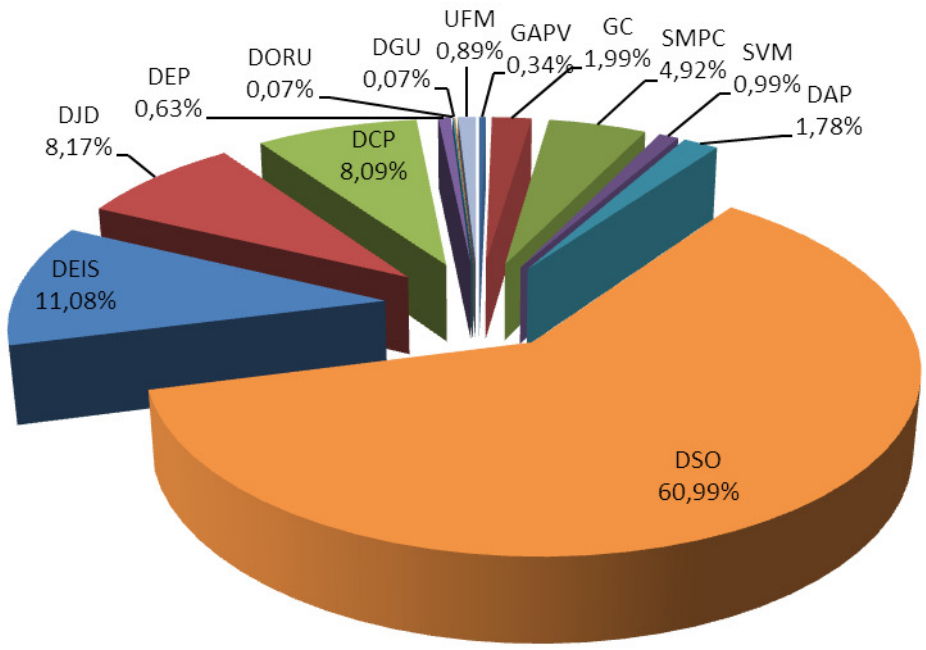
Trabalho Suplementar / Extraordinário	
GAPV	1.511,86 €
GC	8.722,23 €
SMPC	21.603,74 €
SVM	4.357,86 €
DAP	7.810,41 €
DSO	267.871,87 €
DEIS	48.644,99 €
DJD	35.878,19 €
DCP	35.548,46 €
DEP	2.763,01 €
DORU	306,17 €
DGU	294,64 €
UFM	3.900,69 €
Total	439.214,12 €

Fonte: Informação Interna

O quadro anterior apresenta-nos a distribuição, por serviço dos 439 214,12€ gastos com trabalho suplementar/ extraordinário, ao longo do ano 2018.

Durante o ano de 2018, foram gastos com trabalho extraordinário, mais 192 089,53€ do que em 2017.

Gráfico 25: Distribuição das despesas com trabalho suplementar/extraordinário, por serviço



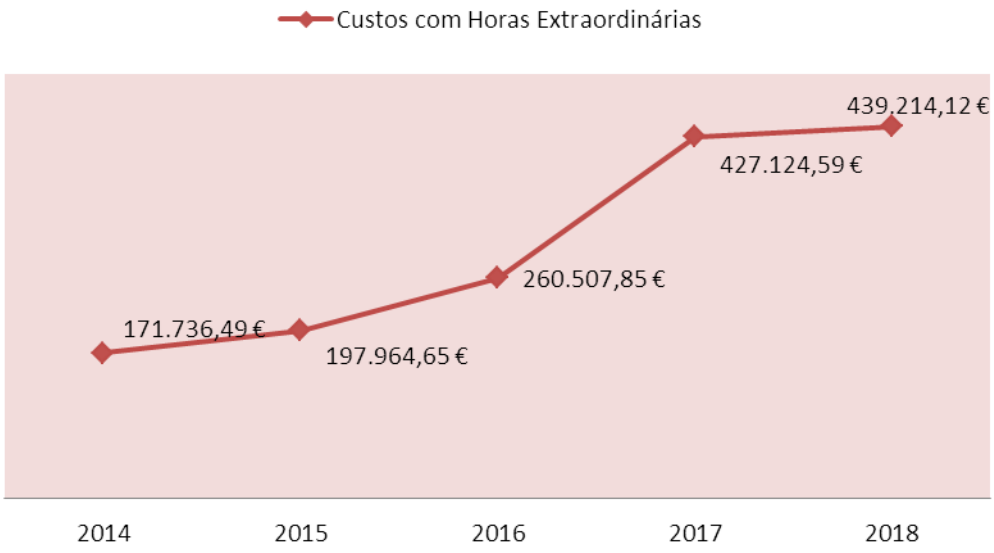
Fonte: Informação Interna

Analisando o gráfico supramencionado, verificamos que cerca de 90% da despesa com trabalho suplementar é referente a 4 Unidades orgânicas, distribuído da seguinte forma:

- ✓ 60,99% Do valor gasto com trabalho suplementar, foi pago a trabalhadores afetos ao Departamento de Serviços Operacionais;
- ✓ 11,08% Foi pago a trabalhadores afetos à Divisão de Educação e Intervenção Social;
- ✓ 8,17% Foi pago a trabalhadores afetos à Divisão de Juventude e Desporto;
- ✓ 8,09% Foi pago a trabalhadores afetos à Divisão de Cultura e Património;

O gráfico seguinte apresenta-nos a comparação dos custos anuais com trabalho suplementar/ extraordinário, entre 2014 e 2018.

Gráfico 26: Comparação dos custos com trabalho suplementar/extraordinário, entre 2014 e 2018



Fonte: Informação Interna

Comparativamente com o ano de 2017, no ano de 2018 os custos com trabalho suplementar/ extraordinário sofreram um aumento de cerca de 2,75%.

Importa referir que, por imposição legal, o valor da hora de trabalho Suplementar foi bastante reduzido em 2014, tendo-se mantido nos anos 2015, 2016, 2017 e 2018.

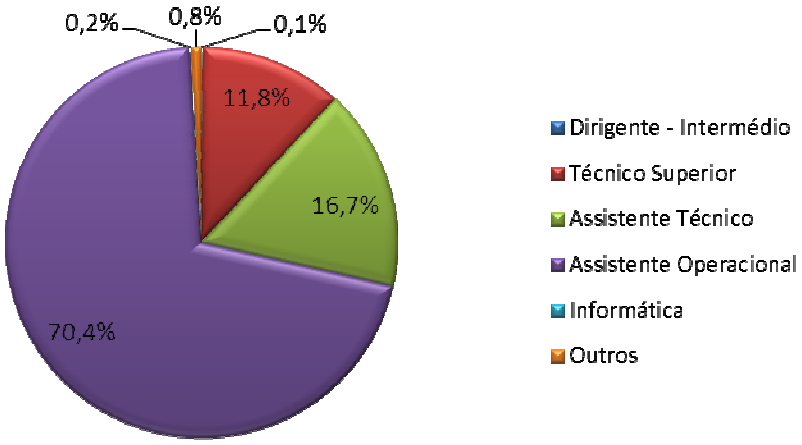
4. Assiduidade

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

No decorrer do ano de 2018, registaram-se **28 999,5** dias de ausência ao trabalho, distribuídos pelas diferentes carreiras. Registámos assim um aumento de **2 439,5 dias** de ausência, face ao ano de 2017.

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

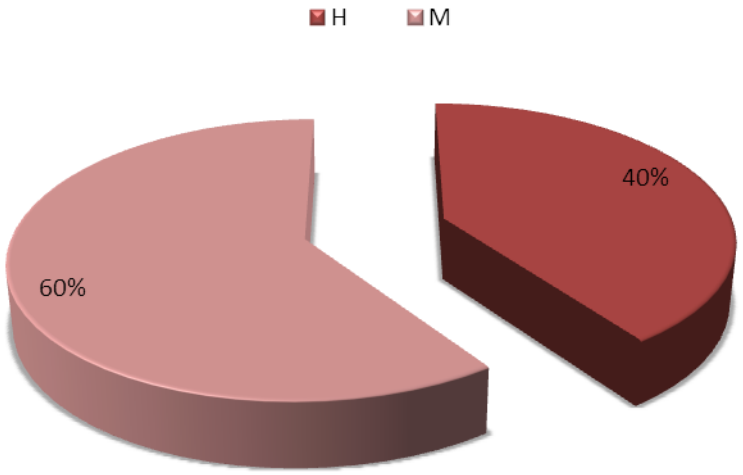
Gráfico 27: Distribuição das faltas, por carreira



Fonte: SAGA, 14-03-2019

Através do gráfico, verifica-se que, do total de faltas registadas, 70,4% 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 28,5% das ausências.

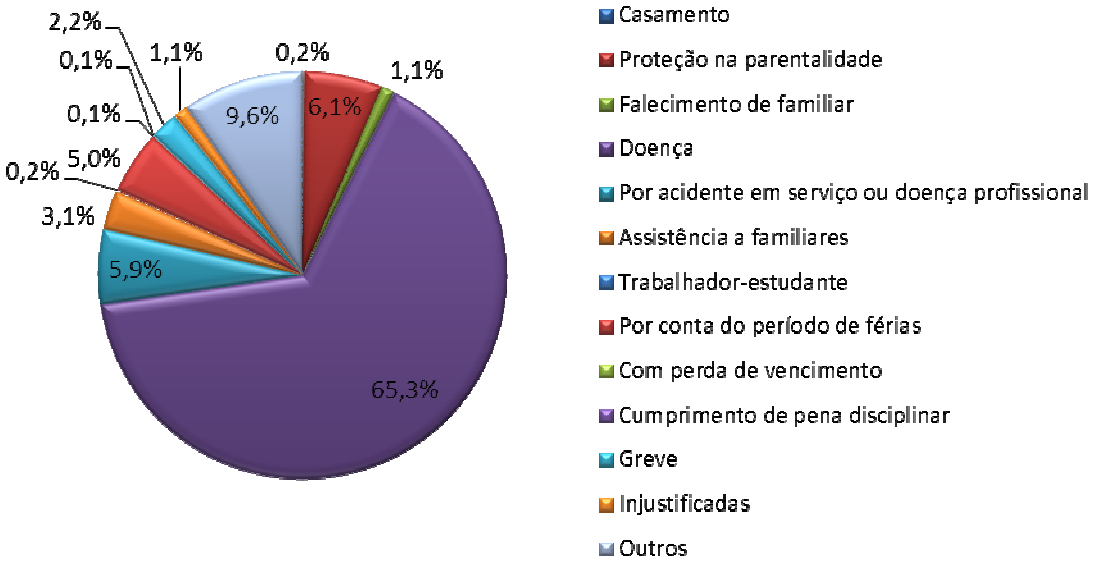
Gráfico 28: Distribuição das faltas, por género



Fonte: SAGA, 14-03-2019

Importa referir que, do total de dias de ausência ao serviço, os homens faltaram 40% dos dias e as mulheres faltaram 60%, sendo que, a principal causa da ausência foi por doença.

Gráfico 29: Distribuição das ausências ao trabalho, por tipo



Fonte: SAGA, 14-03-2019

Da análise do gráfico 30, destacamos que, no decorrer do ano de 2018:

- ✓ À semelhança do que aconteceu em anos anteriores, o principal motivo das ausências ao trabalho foi a doença, com 65,3%;
- ✓ Por outros motivos (formação, atividade sindical, folga por trabalho extraordinário, doação de sangue, cumprimento de obrigações, férias, falecimento de familiar, casamento) foram contabilizadas 9,6% das ausências;
- ✓ Por proteção na parentalidade, temos 6,1% das ausências;
- ✓ Por acidente em serviço/doença profissional, 5,9%;
- ✓ Por conta do período de férias 5%;
- ✓ Para assistência à família, 3,1%;
- ✓ Por greve, 2,2%
- ✓ Por falecimento de familiar, 1,1%
- ✓ Por faltas injustificadas, 1,1%
- ✓ Por trabalhador estudante, 0,2%
- ✓ Por casamento, 0,2%
- ✓ Com perda de vencimento 0,1%
- ✓ Por cumprimento de pena disciplinar 0,1%

De 2017 para 2018 a taxa de absentismo sofreu um ligeiro aumento, tendo passado de **9,37%**, para **9,92%,** excluindo as férias.

Em relação ao ano transato no ano de 2018 verificou-se um aumento de **4,6** pontos percentuais no que respeita ao absentismo por doença.

5. Segurança e Saúde no Trabalho

5.1. Atividades de Medicina no Trabalho

À semelhança do ano transato, no Município de Évora, as atividades de Medicina no Trabalho (consultas médicas e de psicologia Clínica, semanalmente e enfermagem diariamente) foram garantidas pela INTERPREV, uma empresa externa ao Município.

As consultas de Medicina Laboral no Gabinete Médico do Município, foram asseguradas pela equipa INTERPREV, um dia por semana, 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 de forma a dar apoio ao médico de clínica geral contratado e pago pelos Serviços Sociais dos Trabalhadores da Câmara Municipal.

No decorrer do ano de 2018, de 2ª a 6ª feira, tivemos o serviço de enfermagem garantido, e foram diligenciados alguns rastreios, nomeadamente nas áreas da hipertensão, diabetes e colesterol.

Às 3ªas feiras de manhã, foram prestados serviços de enfermagem em vários locais de trabalho, através de planeamento realizado entre a Enfermeira do Trabalho e a Assistente Social que exerce funções no Gabinete de Apoio ao Trabalhador.

No ano de 2018, o Município manteve o serviço de Psicologia Clínica, o que permitiu aos trabalhadores a realização de consultas de Psicologia às 2ªs feiras durante todo o dia, todas as semanas. Este serviço esteve incluído no contrato estabelecido com a INTERPREV.

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

À semelhança do que ocorreu no ano transato, também, durante ano o 2018 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.

Foram elaborados vários folhetos, sobre várias temáticas de interesse na área da saúde que posteriormente foram distribuídos pelos trabalhadores com os recibos de vencimento.

Quadro 5: Atividades de medicina no trabalho e respetivos encargos

	Número	Total
Total dos exames médicos	518	
Exames de admissão	113	
Exames periódicos	391	
Exames ocasionais e complementares	14	
Despesas com medicina no trabalho		21.940,80 €
Visitas aos postos de trabalho	46	

Fonte: Informação Interna

A contabilização das atividades de Medicina no Trabalho ao longo do ano 2018 é apresentada no quadro 5, onde se pode ver que foram realizados 519 exames médicos, dos quais 391 foram exames periódicos, 113 exames de admissão e 14 foram exames ocasionais e complementares. Foram também realizadas 46 visitas aos postos de trabalho. As despesas com a medicina no trabalho totalizaram 21 940,80€.

Os custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais totalizaram 106 192,25€, repartidos da seguinte forma:

- Encargos de estrutura de medicina e segurança no trabalho 21 940,80€
- Equipamentos de proteção 84 251,45€

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 2018 diversas atividades, das quais se destacam:

- ✓ Dia Nacional do Doente Coronário – Rastreio
- ✓ "1ªs Jornadas Internas de Prevenção e Promoção da Saúde em Meio Laboral"
- ✓ Semana da diabetes
- ✓ Folhetos informativos

Ao longo do ano de 2018, o GAT abriu 18 novos processos de apoio a trabalhadores nas mais variadas situações, sendo 15 homens e 3 mulheres, tendo dado continuidade aos 154 processos do ano transato.

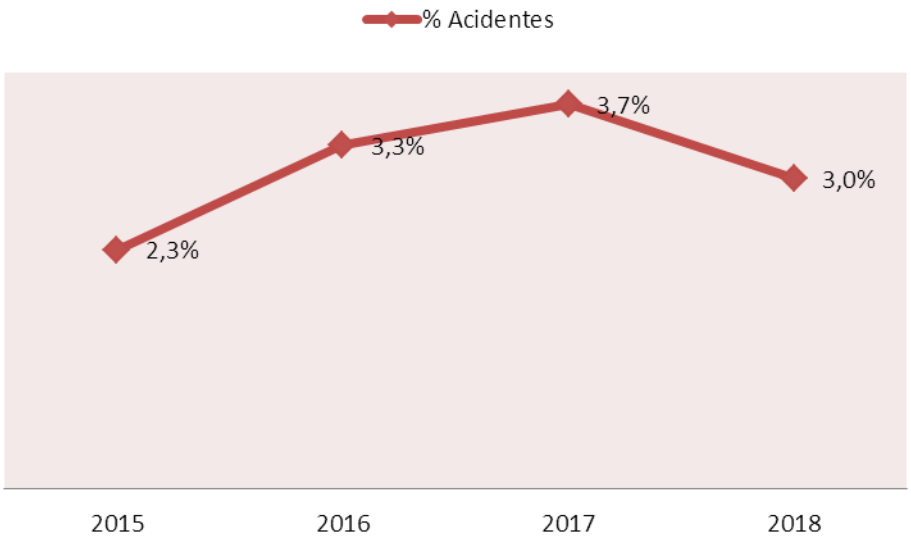
O Núcleo em colaboração com o Enfermeiro do Trabalho, manteve as visitas aos locais de trabalho, todas as 3ªs feiras, com o objetivo de prestar apoio aos trabalhadores que tem dificuldade em deslocar-se ao Gabinete Médico e como forma de identificar possíveis necessidades nos trabalhadores, que possam ser apoiados/tratadas pelos técnicos do GAT e/ou encaminhadas para outras entidades.

No decorrer do ano 2018, iniciaram-se também as avaliações de risco nos locais de trabalho.

5.3. *Acidentes de Trabalho ou Doenças Profissionais*

Por acidente de trabalho entende-se, toda a ocorrência ocasional, decorrente de uma situação imprevista, com lesões e/ou danos materiais que aconteça no local de trabalho ou no itinerário casa/trabalho.
Doenças profissionais são consideradas, todas aquelas que estejam diretamente associadas às atividades laborais do trabalhador e que se encontram representadas.

Gráfico 30: Percentagem de trabalhadores que sofreram acidentes de trabalho



Fonte: SAGA, 14-03-2019

Através do gráfico 31 podemos verificar que os acidentes de trabalho decresceram um pouco comparativamente com o ano de 2017. Embora a redução seja pequena 0,7%), é de assinalar pelo facto inverter a situação de crescimento que anualmente se verificava.

Quadro 6: Acidentes de trabalho ocorridos em 2018

		Total	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa
Nº total de acidentes	H:	21			
	M:	12			
	T:	**33**			
Nº de acidentes com baixa	H:		2	14	5
	M:		2	8	2
	T:		**4**	**22**	**7**
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	H:		5	152	342
	M:		2	90	172
	T:		**7**	**242**	**514**
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores	H:		288	501	4.111
	M:		28	436	2.760
	T:		**316**	**937**	**6.871**

Fonte: SAGA, 14-03-2019

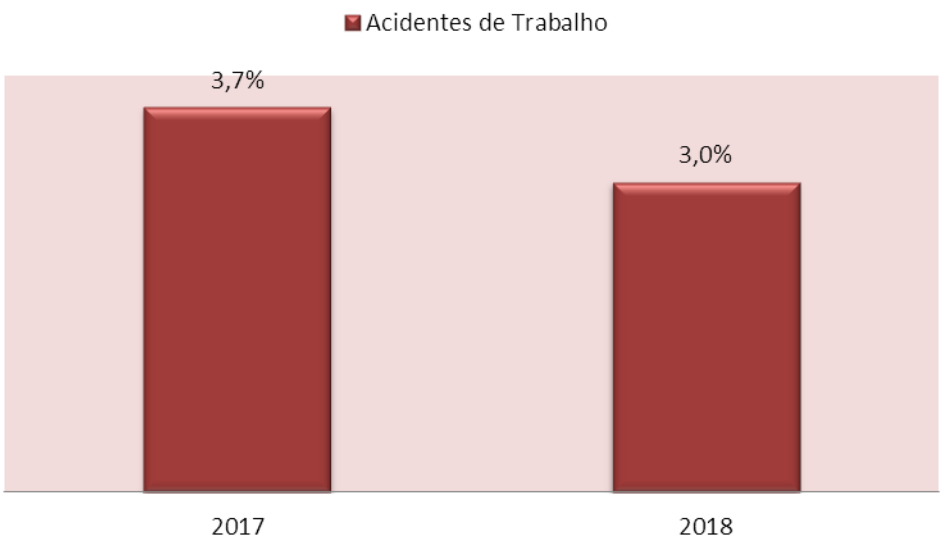
Analisando o quadro 6, podemos visualizar o número de acidentes de trabalho que ocorreram no local de trabalho durante o ano 2018.
Verifica-se que houve um total de 33 acidentes, atingindo 12 mulheres e 21 homens. Em relação ao ano transato, verificou-se um maior número de acidentes de trabalho nos homens.

Dos 33 acidentes ocorridos, 4 originaram baixas médicas de 1 a 3 dias, 22 resultaram em baixas médicas de 4 a 30 dias e 7 motivaram baixas superiores a 30 dias.

Quando se analisa o número de dias de trabalho perdidos, por acidentes de trabalho ocorridos no ano, temos um total de 7 dias de baixa de 1 a 3 dias, 242 dias de baixa de 4 a 30 dias e 514 dias para baixa superior a 30 dias.

Em relação ao número de dias de trabalho perdidos por acidentes de trabalho ocorridos em anos anteriores, temos, para baixas inferiores a 4 dias, 316 dias de trabalho perdidos, para baixas de 4 a 30 dias totalizam-se 937 dias e para baixas superiores a 30 dias totalizam-se 6 871 dias de trabalho perdidos.

Gráfico 31: % de Acidentes de trabalho nos anos de 2017 e 2018



Fonte: SAGA, 14-03-2019

Conforme se verifica no gráfico acima, no ano de 2017 a percentagem dos acidentes de trabalho foi de 3,7%. Em 2018 verificou-se um ligeiro decréscimo na taxa de acidentes de trabalho, o que significou menos 0,7% de acidentes.

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
Número total de acidentes	H:	0			
	M:	2			
	T:	**2**			
Número de acidentes com baixa	H:				0
	M:				2
	T:				**2**
Número de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	H:				0
	M:				51
	T:				**51**
Número de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores	H:		0	0	345
	M:		1	86	1.053
	T:		**1**	**86**	**1.398**

Fonte: SAGA, 14-03-2019

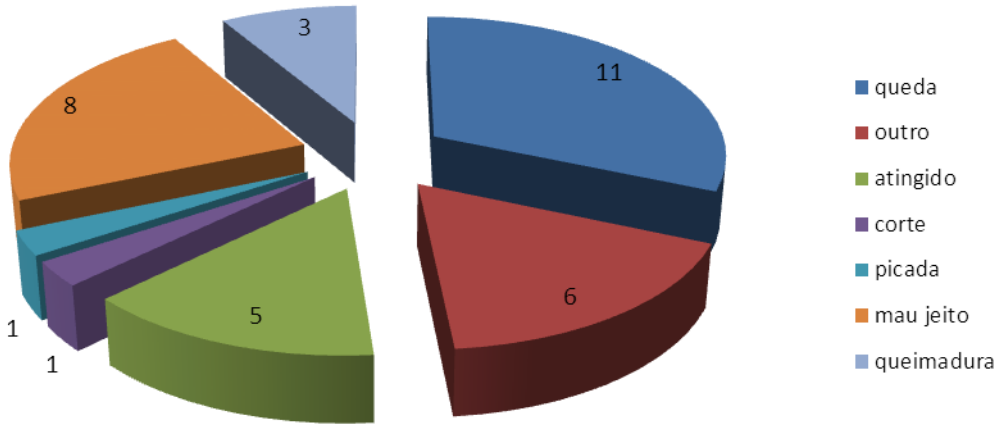
Através do quadro 7, verificamos que no ano de 2018, 2 homens sofreram acidente de trabalho no percurso casa-trabalho-casa, em que ambos resultaram em baixa superior a 30 dias.

Relativamente ao número de dias de trabalho perdidos por acidentes de trabalho no percurso casa-trabalho-casa ocorrido no ano em curso, verificam-se 51 dias de ausência por baixa superiores a 30 dias.

No que respeita ao número de dias de trabalho perdidos por acidentes de trabalho no percurso casa-trabalho-casa ocorridos em anos anteriores, verificam-se, 1 dia com baixa de 1 a 3 dias, 86 dias de ausência com baixa de 4 a 30 dias e 1 398 dias de ausência por baixa superiores a 30 dias.

Nos gráficos seguintes, serão apresentadas as origens dos acidentes e respetivas consequências.

Gráfico 32: Distribuição dos acidentes, por tipo de acidente



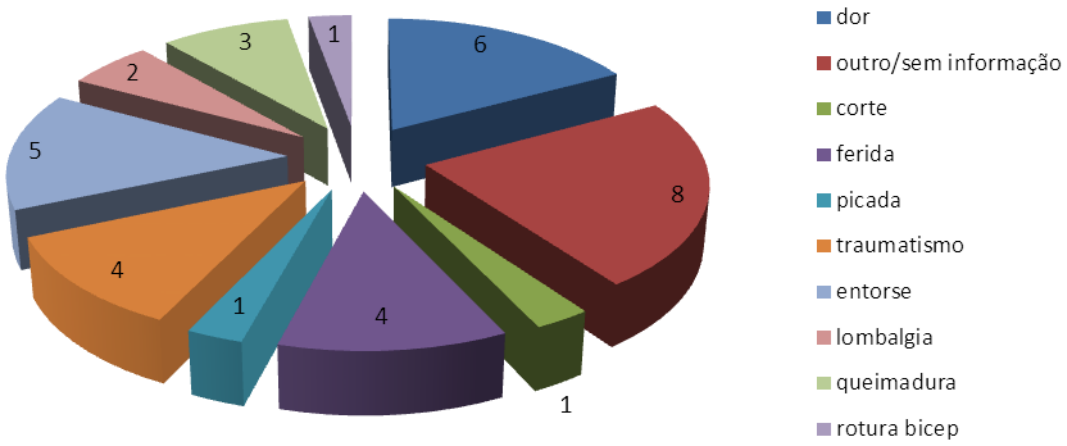
Fonte: Informação Interna

O gráfico apresenta-nos a distribuição dos acidentes de trabalho que ocorreram ao longo do ano 2018, por tipo de acidente.

Através da análise do mesmo verifica-se que:

- ✓ 11 dos acidentes tiveram como causa, quedas;
- ✓ 8 dos acidentes aconteceram por "mau jeito";
- ✓ 6 dos acidentes tiveram a sua origem em outros motivos, tais como, corpos estranhos nos olhos, entalão e por situação não específica;
- ✓ 5 dos acidentes aconteceram porque os trabalhadores "foram atingidos" por algum objeto;
- ✓ Os restantes 5 acidentes tiveram na sua origem distintos motivos, picada, queimadura e corte.

Gráfico 33: Distribuição dos acidentes, por tipo de lesão

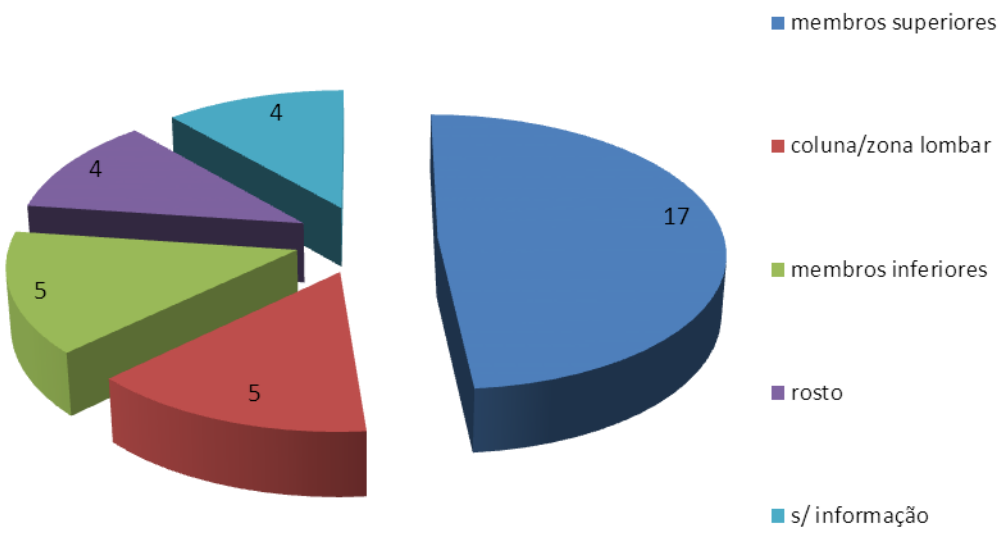


Fonte: Informação Interna

Conforme se verifica no gráfico 34, os tipos de lesão que ocorreram dos acidentes foram:

- ✓ 6 Dor
- ✓ 8 Outro/sem informação
- ✓ 1 Corte
- ✓ 4 Ferida
- ✓ 1 Picada
- ✓ 4 Traumatismo
- ✓ 5 Entorse
- ✓ 2 Lombalgia
- ✓ 3 Queimadura
- ✓ 1 Rotura bicep

Gráfico 34: Distribuição dos acidentes, por zona do corpo afetada



Fonte: Informação Interna

Conforme se pode verificar através do gráfico 35, as partes do corpo mais afetadas pelos acidentes, foram:

- ✓ Membros superiores (17)
- ✓ Coluna/zona lombar (5)
- ✓ Membros inferiores (5)
- ✓ Rosto (4)
- ✓ S/ informação (4)

Quadro 8: Casos de Incapacidade declarados durante o ano

	Total
Casos de incapacidade temporária e absoluta	**35**

Fonte: Informação Interna

Observando o quadro 8 verificamos que, no ano de 2018 ocorreram 35 casos de incapacidade temporária absoluta.

No que respeita aos custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais e tal como consta no quadro 9, no ano de 2018 foram gastos um total de 106.192,25 €, em que, 21 940,80€ foi de encargos de estrutura de medicina e segurança no trabalho e 84 251,45€ com equipamentos de proteção.
Em analogia com o ano 2017, o investimento na área de prevenção de acidentes aumentou 26 604,52€.

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

	Valor
Encargos de estrutura de medicina e segurança no trabalho	21.940,80 €
Equipamentos de proteção	84.251,45 €
Total	**106.192,25 €**

Fonte: Informação Interna

6. Formação Profissional

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

Todos os anos, os trabalhadores, têm o direito e o dever de frequentar ações de formação e de melhoria profissional.
Mantendo sempre presente esta preocupação, o Município de Évora continua empenhado em investir na formação dos seus trabalhadores e a desenvolver as ações necessárias à sua concretização, desde o levantamento das necessidades de formação, à implementação do Plano de Formação.
Ao longo do ano de 2018, foram desenvolvidas ações integradas no Plano de Formação aprovado. Importa referir que o Plano de Formação foi elaborado pelo período de 2 anos, ou seja, válido para os anos 2018/2019.

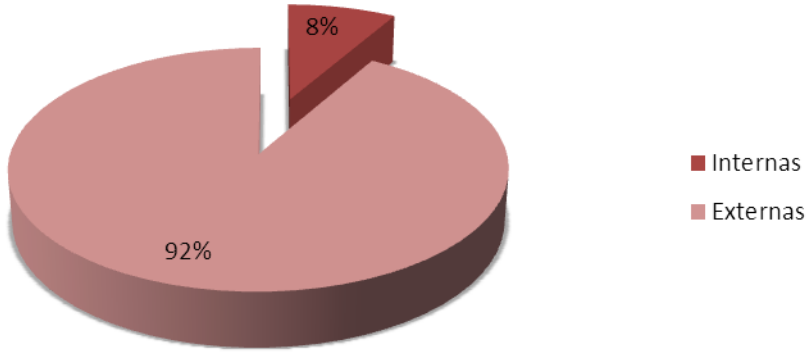
6.1. Ações de formação profissional

A formação profissional pode ser:

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

No decorrer do ano de 2018 foram frequentadas 60 ações de formação, menos 27 do que no ano transato, e o gráfico abaixo mostra a sua distribuição entre a frequência de ações de formação internas (5) e a frequência de ações de formação externas (55).

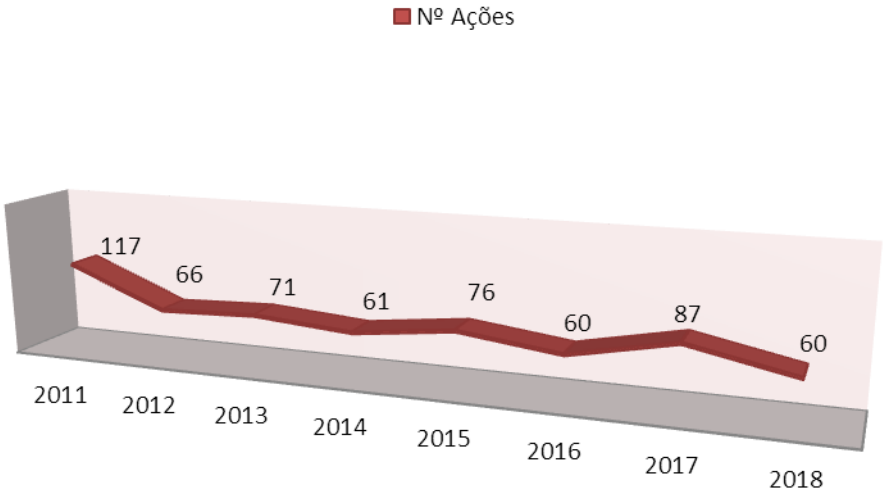
Gráfico 35: % de ações de formação



Fonte: SAGA, 14-03-2019

Analisando o gráfico acima exposto, podemos verificar que, as ações de formação externas frequentadas por trabalhadores do Município totalizaram 92% e as ações de formação internas 8%.

Gráfico 36: Evolução do número de ações de formação



Fonte: Balanços Sociais de 2011 a 2017: Fonte: SAGA, 14-03-2019

Através do gráfico 38, podemos observar a evolução do número de ações de formação realizadas entre 2011 e 2018.

De referir que como o Plano é a bienal e só no final de 2019 se poderá fazer uma avaliação correta da sua execução.

Ao analisar o gráfico, verificamos que:

O número de ações de formação de formação tem oscilado muito pouco desde 2011, ano em que realizámos mais formação (116). A falta de ações de formação financiada e os graves problemas financeiros do município tem condicionado a realização de mais formação. Contudo, estamos otimistas relativamente à possibilidade de aumentar significativamente o número de ações ao longo do ano de 2019 e seguintes.

6.2. *Número de participantes em ações de formação*

Ao longo do ano de 2018, houve 288 participações em ações de formação, menos 20 do que no ano de 2017 em que se registaram 308 participações.

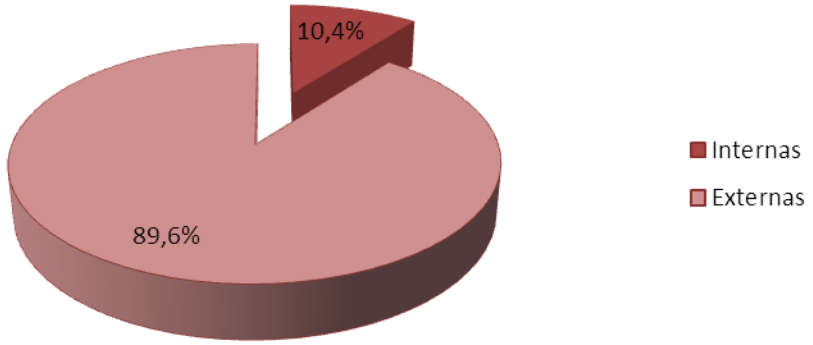
Quadro 10: Número de participantes em ações de formação

	Total
Internas	**30**
Externas	**258**
Total	**288**

Fonte: SAGA, 14-03-2019

Tal como se pode verificar no quadro 10, do total de 288 participações, 30 foram ações de formação internas e 258 em ações de formação externas.

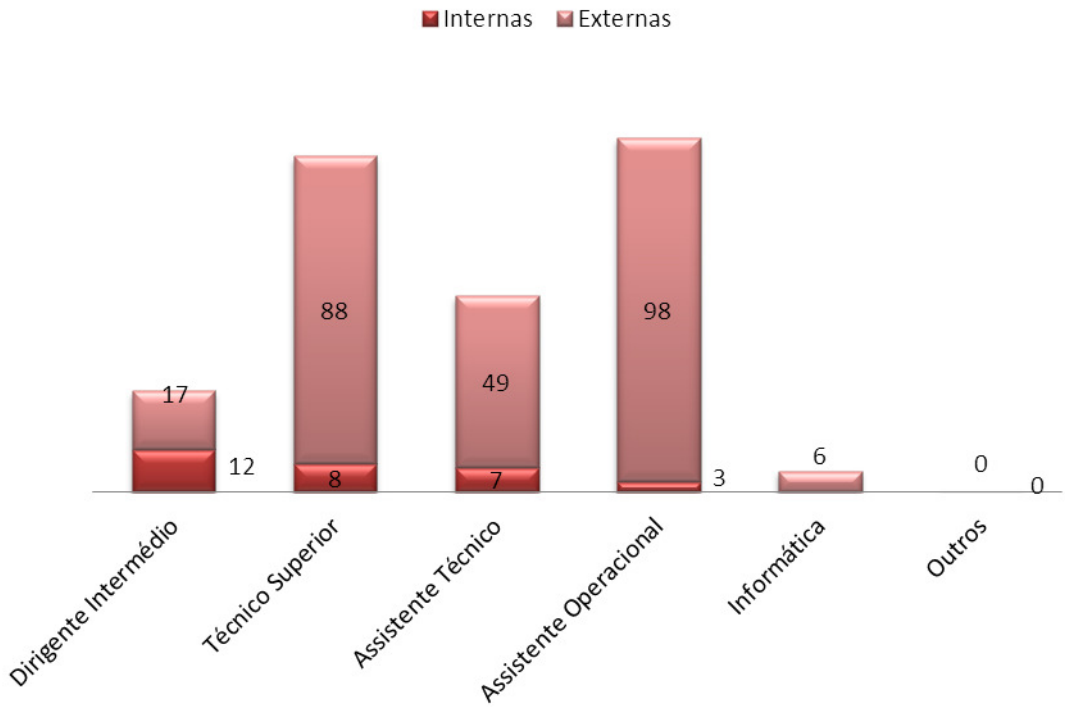
Gráfico 37: % de participantes em ações de formação internas e externas



Fonte: SAGA, 14-03-2019

De um total de 288 participações em ações de formação, como podemos verificar que, 89,6% foram ações externas e 10,4% internas.

Gráfico 38: Número de participantes em ações de formação, por carreira



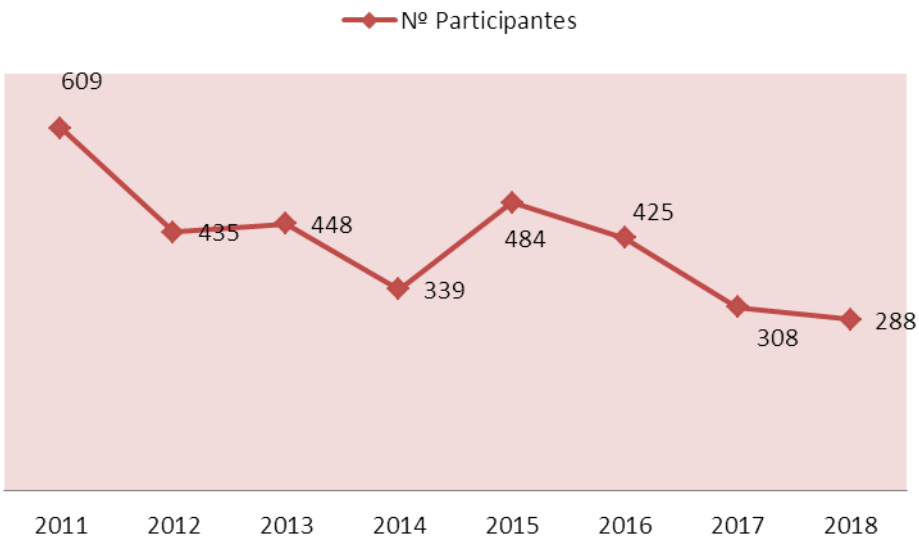
Fonte: SAGA, 14-03-2019

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

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

- ✓ Os Assistentes Operacionais (101);
- ✓ Os Técnicos Superiores (96);
- ✓ Os Assistentes Técnicos (56);
- ✓ Os Dirigentes Intermédios (29);
- ✓ Os Informáticos (6).

Gráfico 39: Evolução do número de participantes em ações de formação



Fonte: Balanços Sociais de 2011 a 2017: Fonte: SAGA, 14-03-2019

Para que possamos analisar a evolução do número de participações de trabalhadores do município em ações de formação, num período de 8 anos (de 2011 a 2018), é fundamental recorrer à análise do gráfico anterior:

- ✓ De 2011 a 2012 houve um decréscimo substancial na frequência das ações de formação;
- ✓ Em 2013 a frequência de ações voltou a ter um ligeiro aumento;
- ✓ Em 2014 a participação em ações voltou a baixar;
- ✓ No ano de 2015, a frequência de ações de formação voltou a sofrer um aumento;
- ✓ Em 2016, a frequência das ações de formação sofreu um decréscimo, que se deveu essencialmente à não existência de formação financiada, uma vez que as candidaturas das várias entidades públicas e privadas tardaram em ser aprovadas;
- ✓ Nos anos de 2017 e 2018, a participação em ações de formação voltou a sofrer um decréscimo, que se deveu essencialmente ao facto da Comunidade Intermunicipal do

Alentejo Central- CIMAC não ter tido formação financiada. É pois, a CIMAC, a entidade a com a qual a Câmara realiza mais formação para os seus trabalhadores.

Outras entidades que ministram formação, habitualmente financiada, até ao final do ano também não tiveram as candidaturas aprovadas e financiadas pelos Fundos Comunitários, contribuindo dessa forma para a diminuição da oferta formativa.

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

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

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

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

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

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

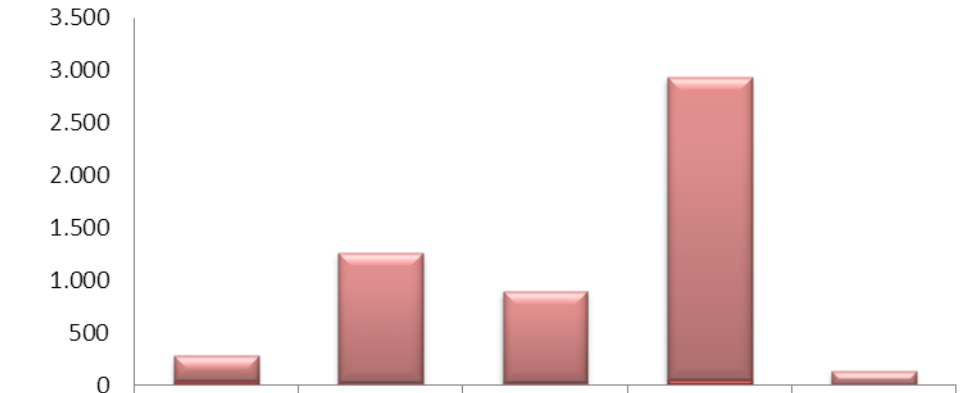
Iremos, uma vez mais, junto das chefias, evidenciar a importância de efetuar um levantamento de necessidades formativas ajustado às reais necessidades dos trabalhadores, que nos permita efetuar um Plano de Formação mais realista e exequível.

O processo formativo ao longo dos últimos anos sofreu algumas alterações, tornando-se num processo mais planificado e estruturado, sendo que se inicia com o levantamento de necessidades de formação, seguindo-se a planificação em Plano de Formação, que depois de aprovado pelo Dirigente Máximo é implementado. No final será avaliada a sua execução.

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

O gráfico 41 apresenta a distribuição do número de horas despendidas em ações de formação internas e externas, por grupo profissional.

Gráfico 40: Número de horas despendidas com ações de formação



	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática
Externas	246	1.239	871	2.886	136
Internas	32	23	21	53	0

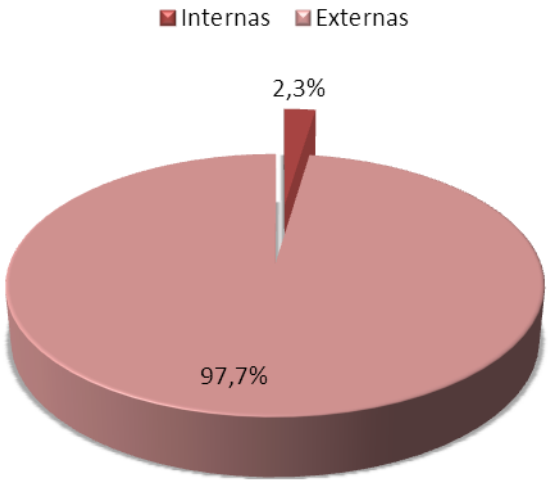
Fonte: SAGA, 14-03-2019

No decorrer do ano de 2018 foram despendidas um total de 5 507 horas com ações de formação, mais 2 904 horas do que no ano de 2017.
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 num total de 4 996 horas;

- ✓ Os Dirigentes Intermédios e os Informáticos frequentaram um total de 382 horas de formação externa
- ✓ A formação interna foi mais frequentada pelos trabalhadores integrados na carreira de Assistente Operacional e Dirigente Intermédio com 53 e 32 horas respetivamente;
- ✓ As restantes 44 horas de formação interna foram frequentadas pelos Técnicos Superiores (23) e Assistentes Técnicos (21).

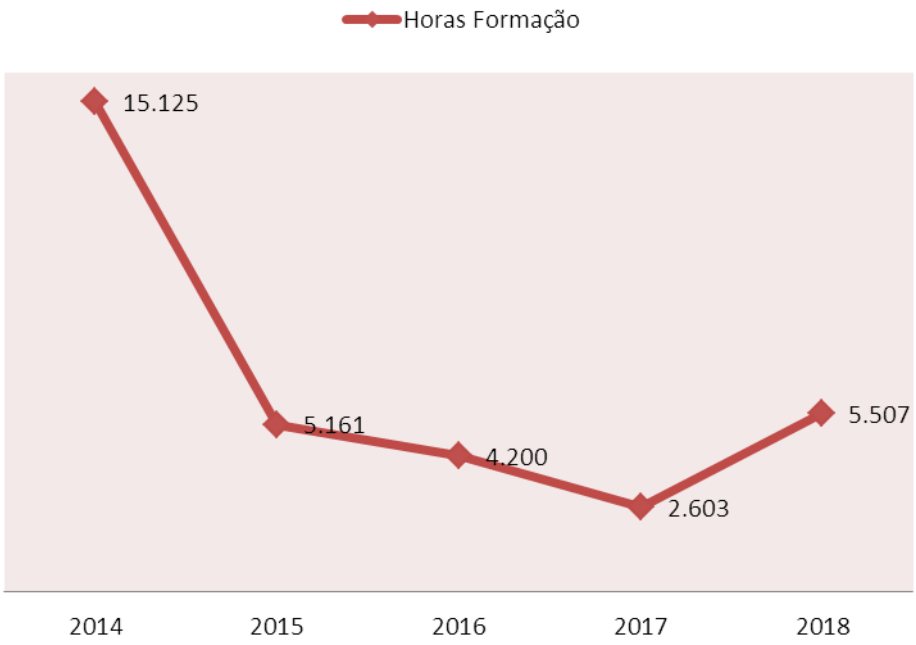
Gráfico 41: % de horas despendidas em ações de formação



Fonte: SAGA, 14-03-2019

Ao longo do ano 2018, do total de horas despendidas em ações de formação, 97,7% foram em ações de formação externas e 2,3% em ações de formação internas.

Gráfico 42: Evolução do número de horas despendidas em ações de formação, de 2014 a 2018



Fonte: Balanços Socias 2014 a 2017, Fonte: SAGA, 14-03-2019

Tal como foi mencionado atrás e como se pode verificar, embora o número de ações e o número de participantes em formação tenha tido um decréscimo em relação ao ano transato, o número de horas despendidas em ações de formação no ano de 2018 (5507 horas) teve um aumento em relação ao ano de 2017, sendo este de cerca de 2904 horas.

6.4. *Investimento anual com formação*

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

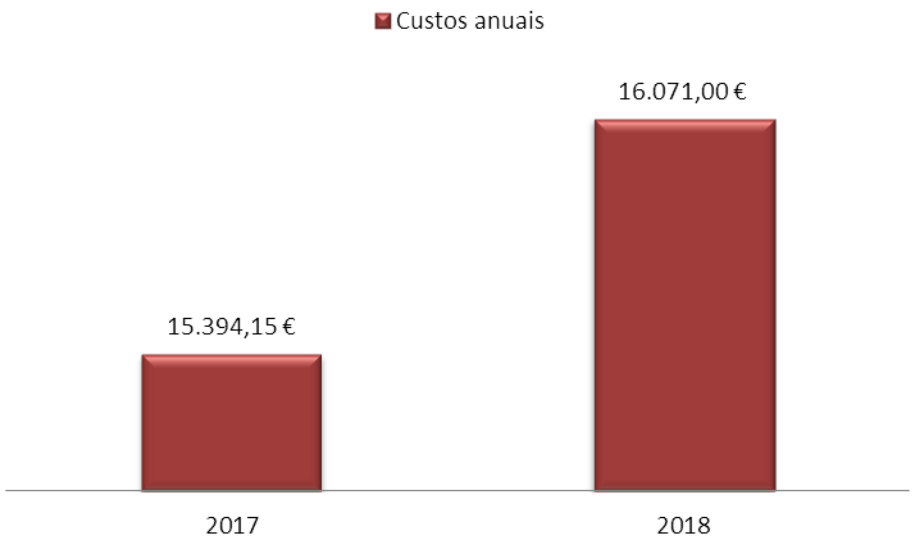
Quadro 11: Investimento anual com formação profissional, em euros

	Valor (Euros)
Ações internas	**0,00**
Ações externas	**16.071,00**
Total	**16.071,00**

Fonte: SAGA, 14-03-2019

Ao longo do ano de 2018 foram gastos 16.071,00€ com formação profissional.

Gráfico 43: Comparação do Investimento anual com formação profissional, em euros



Fonte: SAGA, 14-03-2019

Com a análise dos custos anuais, verificou-se que, os custos com formação profissional no ano de 2018 sofreram um pequeno aumento de em relação a 2017 tendo sido investidos mais 676,85€.

7. Relações Profissionais

Neste ponto irão ser analisadas as relações profissionais, nomeadamente, a sindicalização dos trabalhadores e a constituição de comissões de trabalhadores.

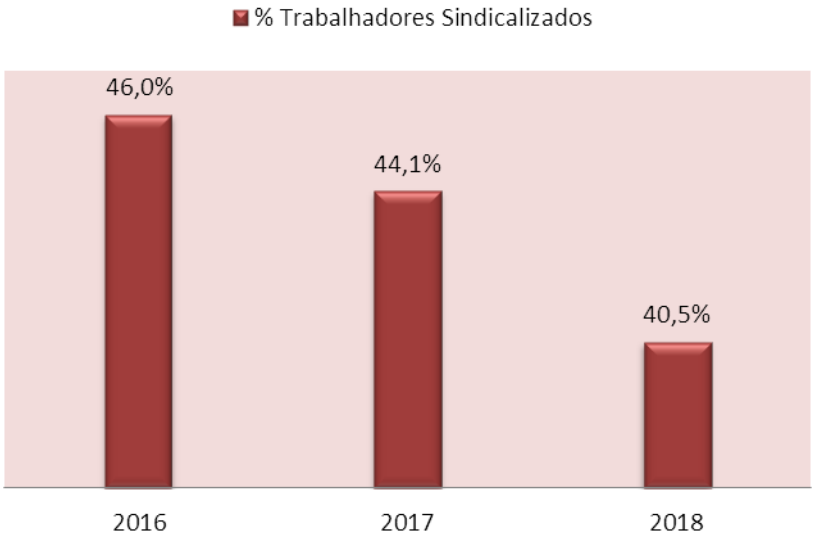
Quadro 12: Relações Profissionais

	Total
Nº de trabalhadores sindicalizados	448
Nº de elementos pertencentes a comissões de trabalhadores	0
Total de votantes para comissões de trabalhadores	0

Fonte: Informação Interna

O número de trabalhadores sindicalizados a 31 de dezembro de 2018 era de 448 sendo que, em relação aos trabalhadores pertencentes a comissões de trabalhadores não temos nenhum elemento.

Gráfico 44: % de trabalhadores sindicalizados entre 2016 e 2018

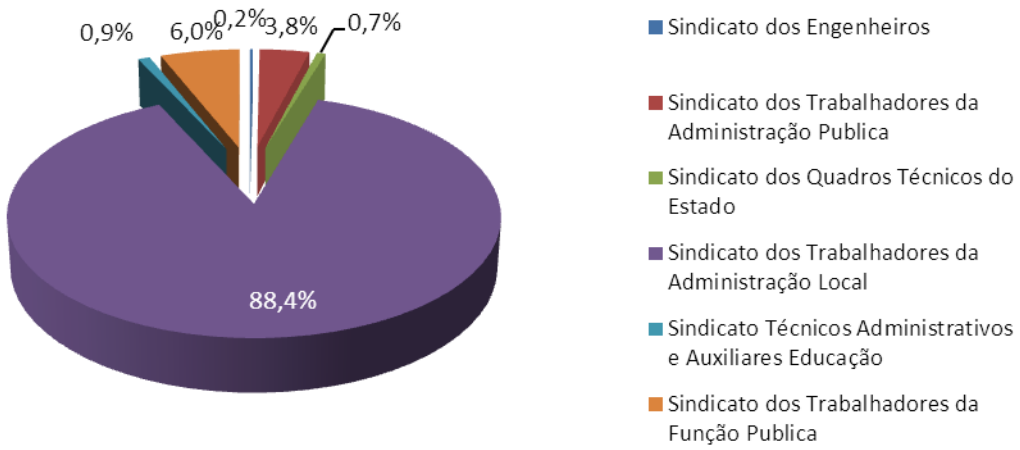


Fonte: Informação Interna

A percentagem de trabalhadores sindicalizados tem vindo a baixar, desde 2016.

A taxa de sindicalização dos trabalhadores do Município a 31 de dezembro de 2018 era de 40,5%, isto é, 448 trabalhadores, eram sócios de seis sindicatos diferentes, menos 3 que no ano transato.

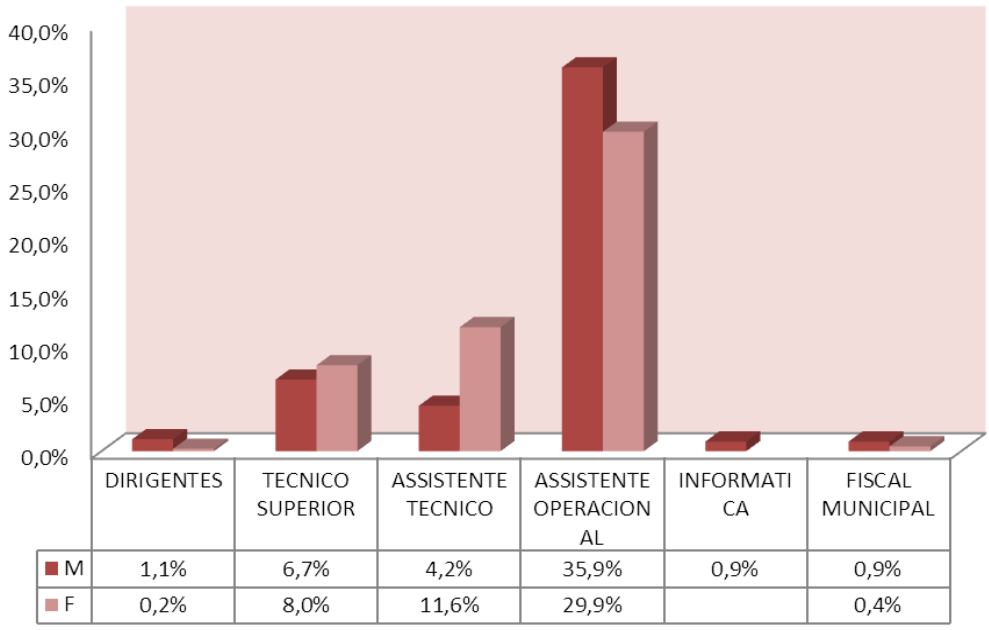
Gráfico 45: Distribuição de trabalhadores sindicalizados pelos diferentes sindicatos



Fonte: Informação Interna

Como podemos ver no gráfico 46, destacamos o **Sindicato dos Trabalhadores da Administração Local – STAL**, com 88,4% dos trabalhadores sindicalizados.

Gráfico 46: Distribuição do número de trabalhadores sindicalizados, por género e carreira

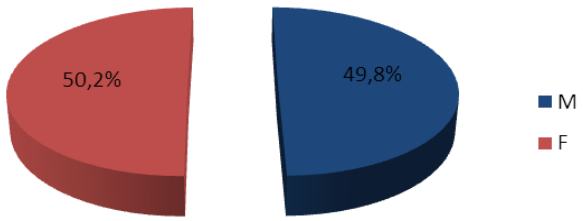


	DIRIGENTES	TECNICO SUPERIOR	ASSISTENTE TECNICO	ASSISTENTE OPERACIONAL	INFORMATICA	FISCAL MUNICIPAL
M	1,1%	6,7%	4,2%	35,9%	0,9%	0,9%
F	0,2%	8,0%	11,6%	29,9%		0,4%

Fonte: Informação Interna

Conforme se confirma no gráfico 48, é na carreira dos Assistentes Operacionais que se centraliza o maior número de trabalhadores sindicalizados, cerca de 65,8% do total.
Na carreira de Assistente Técnico é aquela onde há mais mulheres sindicalizadas, com 11,6%. Os homens representam 4,2% dos sindicalizados.
Na carreira de Técnico Superior a diferença entre homens e mulheres sindicalizados é de 1,3 pontos percentuais.
Na carreira de Informática, 0,9% são sindicalizados, já na carreira de Fiscal Municipal a percentagem de sindicalizados é de 1,3%.

Gráfico 47: % de trabalhadores sindicalizados, por género



Fonte: Informação Interna

Do total de trabalhadores sindicalizados, 50,2% são homens e 49,8% são mulheres.

8. Disciplina

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

No quadro 13, são retratadas as situações de disciplina dos trabalhadores do Município, ao longo do ano de 2018.

Quadro 13: Processos disciplinares transitados e instaurados

	2018
Processos transitados do ano anterior	**6**
Processos instaurados durante o ano	**14**
Processos transitados para o ano seguinte	**11**
Processos decididos – repreensão escrita	**2**
Processos decididos – multa	**4**
Processos decididos – suspensão	**3**

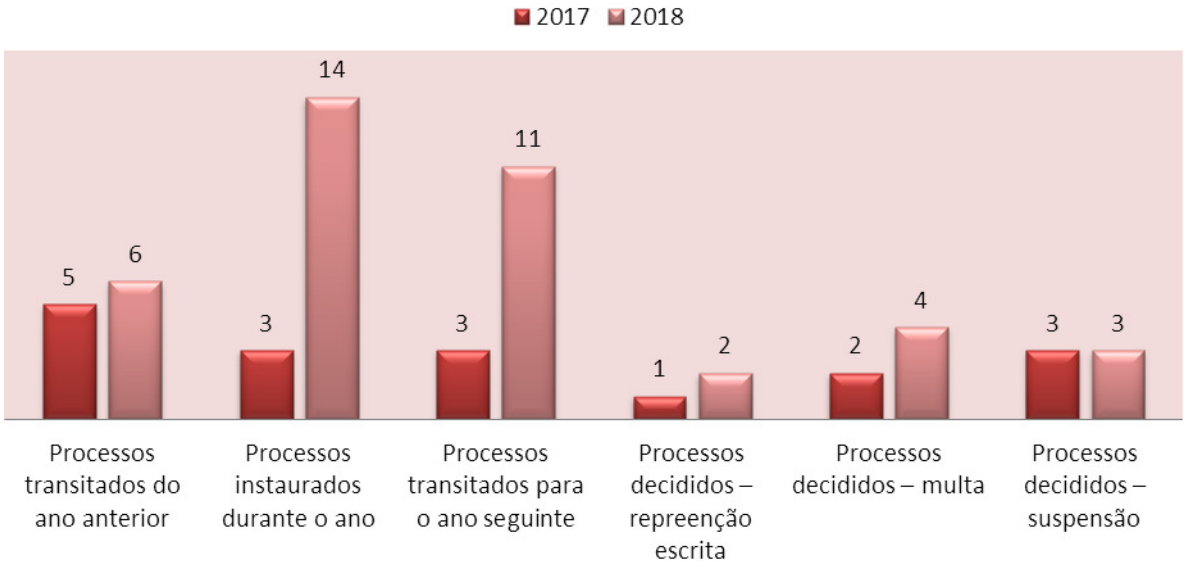
Fonte: Informação Interna

Pela análise do quadro 13 verificamos que:

- ✓ De 2017 para 2018 transitaram 6 processos disciplinares;
- ✓ Foram instaurados 14 novos processos disciplinares;
- ✓ Transitaram para 2019, 11 processos disciplinares.

Em suma, em 2018 foram decididos 4 processos disciplinares dos quais, 2 tiveram repreensão escrita, a 2 foi aplicada multa e 3 processos deram lugar a suspensão.

Gráfico 48: Processos disciplinares, 2017 e 2018



Fonte: SAGA, 14-03-2019

Como se podemos verificar, e em comparação com o ano transato, em 2018 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 aqueles que se reportam à Remuneração Base, Suplementos Remuneratórios, Prestações Sociais e outros encargos com pessoal.

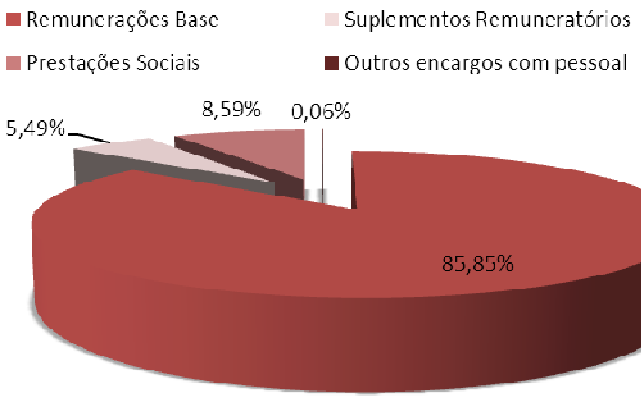
Quadro 14: Encargos com pessoal

	2018
Remunerações Base	**12.895.913,12 €**
Suplementos Remuneratórios	**824.971,22 €**
Prestações Sociais	**1.290.344,03 €**
Outros encargos com pessoal	**9.357,88 €**
Total	**15.020.586,25 €**

Fonte: SAGA, 23-03-2018

O quadro 14 apresenta os encargos com pessoal no ano 2018, nas rubricas remuneração base, suplementos remuneratórios, prestações sociais e outros encargos com pessoal, num total de 15.020.586,025€, mais 900.487,20 € do que no ano transato.

Gráfico 49: % dos Encargos com pessoal



Fonte: SAGA, 14-03-2019

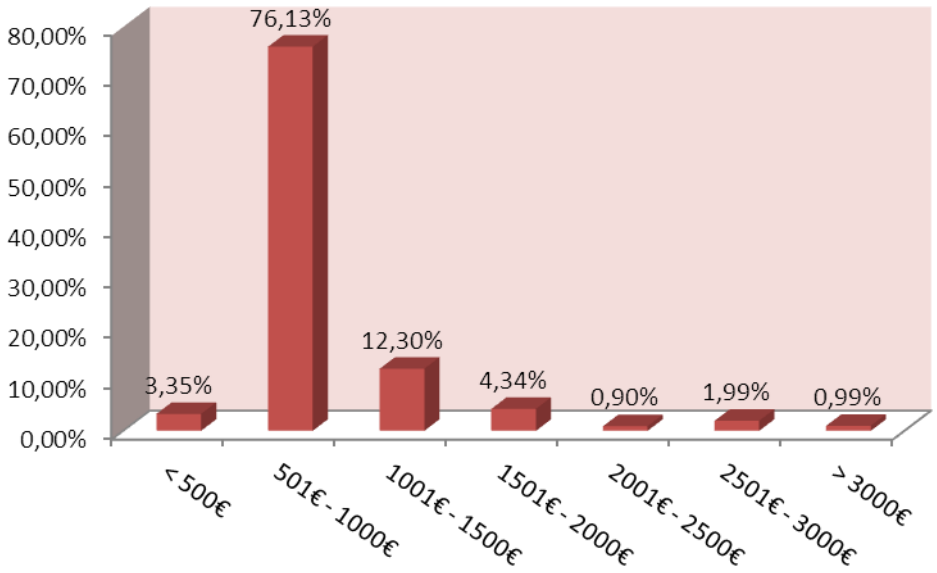
Através da análise do gráfico 50, verificamos que a remuneração base representou cerca de 85,85% do valor total dos encargos, com um montante de 12.895.913,12 €.

Com Prestações Sociais gastámos cerca de 1.290.344,03 €, o que corresponde a 8,59%. Nos suplementos remuneratórios foram gastos cerca de 824.971,22€ (5,49%).

Nos Outros Encargos com Pessoal foram gastos 0,06% do total dos encargos com pessoal que corresponde um total de 9.357,88 €.

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

Gráfico 50: Distribuição das remunerações ilíquidas



Fonte: Informação Interna

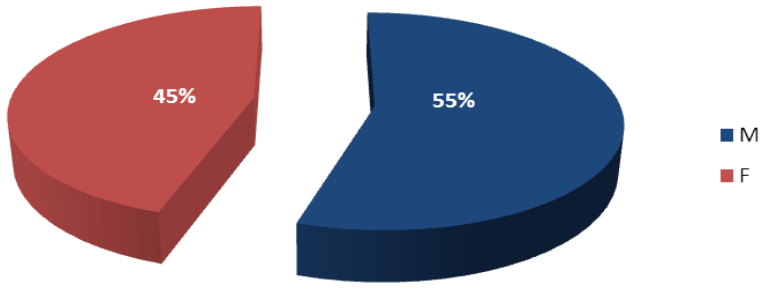
O gráfico 51 apresenta a distribuição das remunerações base dos trabalhadores por escalões remuneratórios e verificamos que:

- ✓ A maior parte dos trabalhadores (76,13%), recebe entre 501€ e 1 000,00€ ilíquidos;
- ✓ 3,35% Recebem até 500,00€. Aqui encontram-se os Técnicos Superiores e Assistente Técnicos que estão a tempo parcial nas AEC;
- ✓ 12,30% Recebem entre 1 001,00€ e 1 500,00€;

Só cerca de 8 % dos trabalhadores aufere uma remuneração superior a 1500,00€.

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. No ano de 2017 voltou a ocorrer um decréscimo do número de trabalhadores que tem os seus salários penhorados (42), assim como em 2018 (40).

Gráfico 51: % de salários penhorados, por género

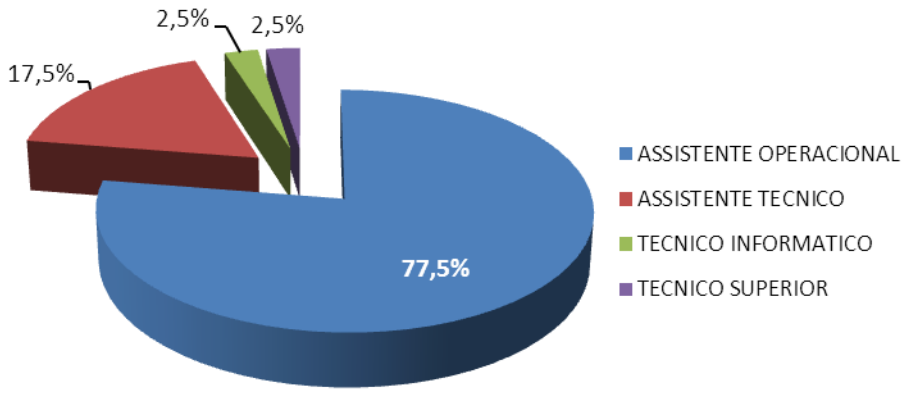


Fonte: SAGA, 14-03-2019

Se analisarmos as penhoras por género, verificamos que 45% são homens e 55% são mulheres.

No que respeita à distribuição das penhoras de salários por carreira, podemos ver através do gráfico abaixo, que 77,5% das penhoras recaíram sobre o salário dos Assistentes Operacionais, 17,5% sobre os Assistentes Técnicos e 2,5% sobre o salário dos Técnicos Superiores e Técnico de Informatica.

Gráfico 52: % de salários penhorados, por carreira



Fonte: SAGA, 14-03-2019

Em conclusão, a taxa de trabalhadores que viram os seus salários penhorados em 2018 foi de 3,6%.

9.2. Suplementos Remuneratórios

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

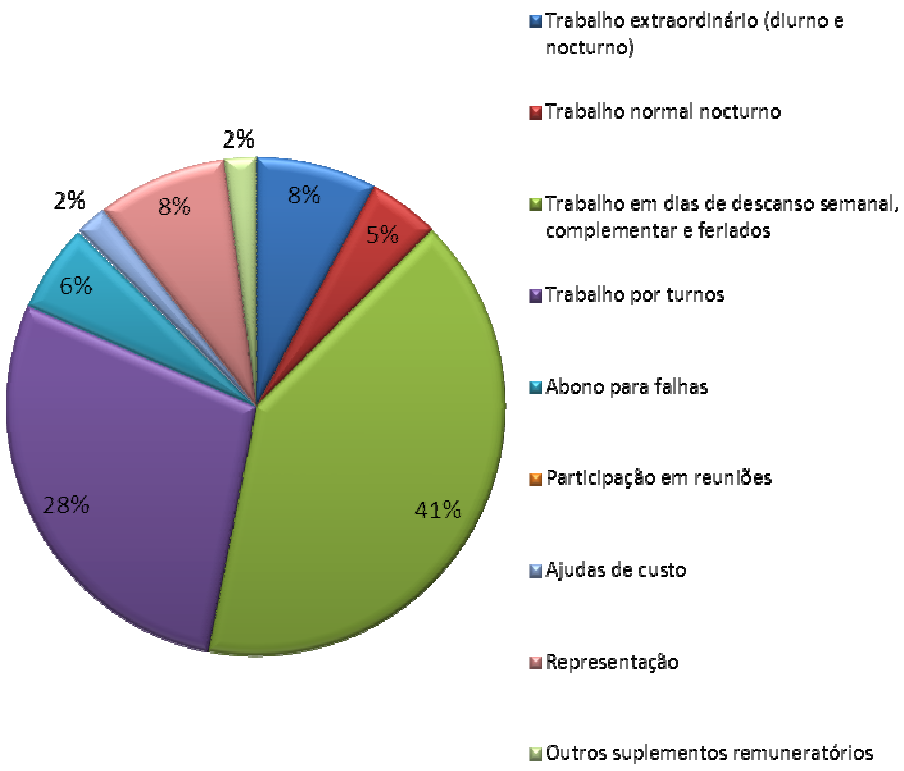
Quadro 15: Suplementos Remuneratórios

	Valor (Euros)
Trabalho extraordinário (diurno e noturno)	64.368,28 €
Trabalho normal noturno	38.197,73 €
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados	335.477,69 €
Trabalho por turnos	235.557,68 €
Abono para falhas	47.003,13 €
Participação em reuniões	992,16 €
Ajudas de custo	16.713,24 €
Representação	69.554,44 €
Outros suplementos remuneratórios	17.106,87 €
Total	824.971,22 €

Fonte: SAGA, 14-03-2019

O Município de Évora em 2018 teve um encargo total de 824.971,22€ com suplementos remuneratórios.

Gráfico 53: % dos Suplementos Remuneratórios



Fonte: SAGA, 14-03-2019

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

- ✓ Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados: 41%;
- ✓ Trabalho por turnos: 28%;
- ✓ Trabalho extraordinário (diurno e noturno) e despesas de representação, com um total de 16%;
- ✓ Abono para falhas: 6%;
- ✓ Trabalho normal noturno: 5%
- ✓ Despesa com ajudas de custo e outros suplementos remuneratórios representou um total de 4%

9.3. Prestações Sociais

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

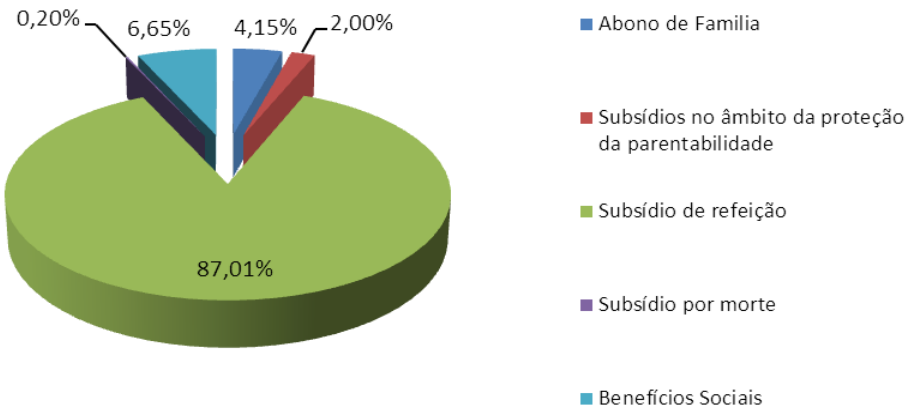
Quadro 16: Prestações Sociais

	Valor (Euros)
Abono de Família	**53.496,68 €**
Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade	**25.798,29 €**
Subsídio de refeição	**1.122.686,09 €**
Subsídio por morte	**2.573,40 €**
Benefícios Sociais	**85.789,57 €**
Total	**1.290.344,03 €**

Fonte: SAGA, 14-03-2019

As despesas com as prestações socias no ano de 2018 ascenderam a 1.290. 344,03€.

Gráfico 54: % das Prestações Sociais



Fonte: SAGA, 14-03-2019

Pela análise do gráfico anterior, verificamos que o subsídio de refeição representou 87,01% do total das prestações, seguindo-se os benefícios sociais com 6,65%, o abono de família com 4,15% e os restantes 2,20 % corresponde aos subsídios no âmbito da proteção na parentalidade e subsídio por morte.

9.4. Benefícios de Apoio Social

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

Quadro 17: Benefícios de Apoio Social

	Valor (Euros)
Outros benefícios sociais	**85.789,57 €**
Total	**85.789,57 €**

Fonte: SAGA, 14-03-2019

No quadro 17 está mencionado o total de comparticipações da ADSE pagas pelo Município, que ao longo do ano 2018, ascenderam a 85 789,57 €.
O Município, para além das comparticipações pagas diretamente aos trabalhadores, pagou ainda 171.423,91 € à ADSE referentes a serviços de saúde convencionados.

Importa referir que, dos 1106 trabalhadores do Município, em dezembro de 2018 estavam inscritos na ADSE 911 trabalhadores (82,37%). Só 17,63% dos trabalhadores não usufruíam deste Subsistema de Saúde.

No ano de 2018, o Município entregou à ADSE 400.075,76 € referente às quotas dos trabalhadores inscritos no subsistema de saúde.

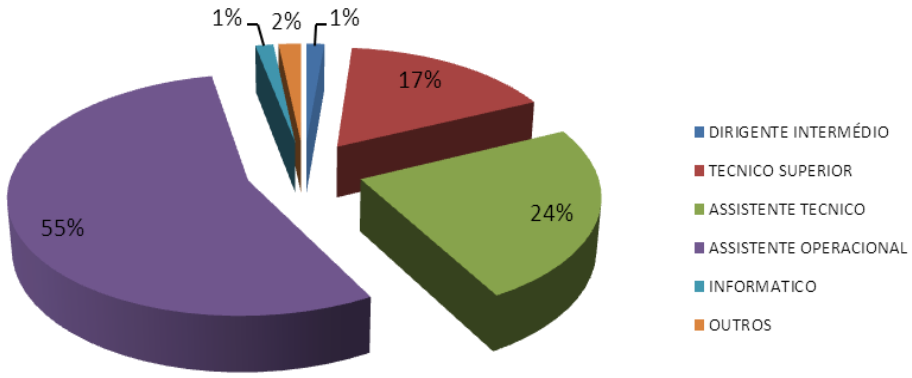
Em dezembro de 2018, na Caixa Geral de Aposentações tínhamos inscritos 625 trabalhadores. Destes, 617 inscritos também efetuam desconto para a ADSE. De referir que em 2018 o Município entregou à CGA 1.011.886,17 €, referentes aos descontos dos trabalhadores.

No Centro Regional de Segurança Social (CRSS), em dezembro de 2018, tínhamos 481 trabalhadores inscritos. Deste universo, 294 trabalhadores também estavam inscritos na ADSE. Importa referir que em 2018, o Município entregou ao CRSS 467.146,61 €, referentes aos descontos dos trabalhadores.

Os trabalhadores do Município e os seus agregados familiares, para além do apoio social prestado através da ADSE, podem ainda beneficiar do apoio dos Serviços Socias dos Trabalhadores da Câmara Municipal de Évora (SSTCME), através do pagamento mensal de uma quota (1% sobre o vencimento base), sendo que, em 2018 a receita das quotas dos sócios foi de 72.082,33 €.

Dos 1106 trabalhadores do Município, 568 são sócios dos Serviços Sociais dos Trabalhadores da Câmara Municipal de Évora. O gráfico abaixo apresenta a sua distribuição por carreira

Gráfico 55: Sócios dos SSTCME, por carreira



Fonte: Informação Interna

A 31 de dezembro de 2018, os SSTCME contavam com 565 sócios, em que 55% eram assistentes operacionais, 24% assistentes técnicos, 17% técnicos superiores, e os restantes 4% 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 e beneficiam semanalmente de consulta de clínica geral de forma gratuita.

10. Responsabilidade Social

No ano de 2018 e à semelhança de anos anteriores, o Município de Évora manteve uma atitude socialmente responsável ao nível da reintegração profissional de cidadãos do concelho, tendo mantido os protocolos de colaboração com várias entidades, nomeadamente Instituto de Emprego e Formação Profissional, a APPACDM - Associação Portuguesa de Pais e Amigos do Cidadão Deficiente Mental – Évora, a APCE – Associação de Paralisia Cerebral de Évora e a Direção Geral de Reinserção e Serviços Prisionais – Delegação Regional do Sul e Ilhas.

O Município de Évora manteve a colaboração com as diferentes Instituições de Ensino e Formação do concelho, nomeadamente Universidade de Évora, EPRAL e os quatro Agrupamentos de Escolas de Évora, no apoio à realização de estágios curriculares/formação em contexto real de trabalho. Integrámos, ainda, através da APPACDM, 10 cidadãos ao abrigo da medida de Apoio à Colocação (AC) e da medida de Informação, Avaliação e Orientação para a Qualificação e o Emprego (IAOQE).

Durante o ano de 2018, à semelhança de anos transatos, e tendo em vista a promoção da empregabilidade de pessoas em situação de desemprego, o Município contou ainda com a colaboração de trabalhadores integrados no âmbito das medidas de CEI - Contratos de Emprego e Inserção, CEI+ - Contratos de Emprego e Inserção+ para desempregados Beneficiários do Rendimento Social de Inserção e outros Desempregados elegíveis, nomeadamente pessoas com deficiência e incapacidade, criadas ao abrigo da Portaria n.º 128/2009, de 30 de janeiro, alterada pelas Portarias n.º 294/2010, de 31 de maio, n.º 164/2011, de 18 de abril, n.º 378-H/2013, de 31 de dezembro, n.º 20-B/2014, de 30 de janeiro e regulamentada pelo Despacho n.º 1573-A/2014, de 30 de janeiro, sendo que, na medida CEI+ para pessoas com deficiência e incapacidade aplica-se, também, o Decreto-Lei n.º 290/2009, de 12 de outubro, alterado pela Lei n.º 24/2011, de 16 de junho e pelos Decretos-Leis n.º 131/2013, de 11 de setembro, e 108/2015, de 17 de junho.

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

Medidas do IEFP	Total
CEI	112
CEI +	1
CEI + (Deficientes)	5
Total	118

Fonte: Informação Interna

Durante o ano de 2018 estiveram ao serviço do Município, integrados através de diversos programas do Instituto de Emprego e Formação Profissional, um total de 118 trabalhadores, com esta distribuição:

- ✓ Nos serviços da Divisão de Educação e Intervenção Social, nomeadamente, nos quatro Agrupamentos de Escolas da cidade de Évora, na Divisão de Juventude e Desporto, na Divisão de Obras Municipais, Águas e Saneamento, na Divisão de Ambiente, Higiene e Mobilidade, na Divisão de Administração e Pessoal e no Departamento de Serviços Operacionais.

Através do protocolo que existe entre o Município e a Direção Geral de Reinserção e Serviços Prisionais (DGRSP), em 2018 recebemos 6 novos pedidos de integração para prestação de trabalho a favor da comunidade.

Dos 6 pedidos efetuados:

- ✓ 2 Foram indeferidos tendo em conta que os serviços no momento, não tinham condições para integrar os cidadãos;
- ✓ 1 Não concluiu por mudança de residência;
- ✓ 1 Iniciou mas, das 30 horas que tinha para cumprir somente cumpriu 9 horas tendo deixado de comparecer no serviço onde estava a fazer a sua prestação;
- ✓ 1 Processo aguarda resposta da DGRSP tendo em conta que esta direção ainda não nos transmitiu se o registo criminal deste senhor permite fazer o trabalho comunitário nas instalações da Piscinas Municipal;
- ✓ 1 Concluiu a sua prestação num total de 330 horas de trabalho a favor da comunidade.

A estes números acrescem mais 4 cidadãos cujos processos tiveram início em 2016 e 2017 mas só concluíram a sua prestação em 2018 num total de 750 horas.

De salientar que, 3 processos que iniciaram em 2017 e transitaram para 2018 foram encerrados pela DGRSP tendo em conta que são processos que se arrastam há alguns anos (2015/2016/2017) sem existir por parte dos cidadãos interesse na sua conclusão.

Ao longo do ano de 2018, deram entrada no Municio de Évora, 61 pedidos de emprego, 48 pedidos de estágio curricular e 13 pedidos de estágio profissional.

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

Relativamente a Estágios Profissionais para a Administração Local - PEPAL, foi aberta a 6ª edição que visou dar corpo ao projeto-piloto da Lei n.º 78/2017, de 17 de agosto, que cria um sistema de informação cadastral simplificada.
O contingente de estágios da 6.ª edição – 1.ª fase do (PEPAL), foi distribuído pelas entidades da administração local que manifestaram interesse na promoção de estágios do projeto-piloto "sistema de informação cadastral simplificada".
Importa ainda referir que, o Sr. Secretário de Estado das Autarquias Locais, considerando em particular os municípios afetados pelos incêndios florestais de junho de 2017, fixou o número máximo de estágios para a primeira fase da 6.ª edição do PEPAL.

Painel de Indicadores

INDICADORES 2018						Anos Anteriores			
						2017	2016	2015	2014
Taxa de pessoal dirigente	Pessoal dirigente / Total de efetivos	x 100	14 / 1106	x 100 =	1,27%	1,17%	1,32%	1,42%	1,24%
Dirigentes (feminização)	Pessoal dirigente feminino / Total de efetivos	x 100	4 / 1106	x 100 =	0,36%	0,49%	0,61%	0,59%	0,48%
Taxa de Tecnicidade	Técn. Superior / Total de efetivos	x 100	187 / 1106	x 100 =	16,91%	17,42%	16,80%	16,55%	17,35%
Taxa de pessoal administrativo	Assistentes Técnicos / Total de efetivos	x 100	208 / 1106	x 100 =	18,81%	19,67%	19,33%	20,65%	19,35%
Taxa de pessoal operacional	Assistentes Operacionais / Total de efetivos	x 100	669 / 1106	x 100 =	60,49%	59,00%	59,82%	59,45%	59,58%
Taxa de masculinização	Número total de homens / Total de efetivos	x 100	537 / 1106	x 100 =	48,55%	47,95%	47,98%	47,89%	47,95%
Taxa de femininização	Número total de mulheres / Total de efetivos	x 100	569 / 1106	x 100 =	51,45%	52,05%	52,02%	52,11%	52,05%
Taxa de vinculação	Nº Trab por tempo indeterminado / Total de efetivos	x 100	954 / 1106	x 100 =	86,26%	91,39%	94,84%	93,93%	94,66%
Taxa de contratados	Nº Trab contratados / Total de efetivos	x 100	126 / 1106	x 100 =	11,39%	6,46%	3,44%	4,31%	5,34%
Nível etário médio	Soma das idades / Total de efetivos		Homens 49,39	Mulheres 48,26	48,00	49,00	48,00	48,00	46,86
Índice de Envelhecimento	Nº Rec. Hum com + de 55 anos / Total de efetivos	x 100	412 / 1106	x 100 =	37,25%	36,20%	34,41%	29,38%	24,59%
Taxa habilitação universitária	Dout + Mest + Lic. + Bach / Total de efetivos	x 100	233 / 1106	x 100 =	21,07%	21,43%	21,26%	21,94%	22,59%
Taxa formação obr.+secundária	Nº trab. do 9º ao 12º ano / Total de efetivos	x 100	539 / 1106	x 100 =	48,73%	48,83%	47,17%	46,23%	45,57%
Taxa de admissões	Nº de trab. admitidos / Total de efetivos	x 100	202 / 1106	x 100 =	18,26%	10,96%	6,38%	7,25%	5,53%
Taxa de saídas	Nº total de saídas / Total de efetivos	x 100	118 / 1106	x 100 =	10,67%	7,63%	9,72%	9,99%	8,67%
Taxa de Reposições	Nº de mud de situação / Total de efetivos	x 100	466 / 1106	x 100 =	42,13%	3,52%	0,00%	0,00%	0,00%

INDICADORES 2018						Anos Anteriores 2017	2016	2015	2014
Evolução de efetivos	nº trab em Dezembro 2018 Nº traba em Janeiro	x 100	1106 1022	x 100 =	8,22%	3,44%	-3,23%	-2,67%	-1,41%
Taxa de emprego de deficientes	nº trab portadores de deficiência Total de efetivos	x 100	29 1106	x100=	2,62%	2,05%	2,02%	1,27%	1,24%
Taxa de emprego de estrangeiros	nº trab estrangeiros Total de efetivos	x 100	2 1106	x100=	0,18%	0,29%	0,10%	0,10%	0,10%
Média anual trabalho extraordinário	Total de horas extras Total de efetivos		35362 1106	=	32	43	39	30	22
Média mensal trabalho extra e de desc. semanal e compl.	Total de horas extras Total de efetivos	: 12	49284 1106	: 12 =	4	4	3	2	2
Taxa de absentismo Excluindo as férias	Total dias de ausência Dias úteis x total efetivos	x 100	27549,5 277606	x 100 =	9,92%	10,40%	9,95%	9,70%	10,47%
Taxa de absentismo por doença	Total dias de doença Dias úteis x total efetivos	x 100	18940 277606	x 100 =	6,82%	6,31%	6,25%	6,11%	6,18%
Taxa de absentismo (Exc. Doença)	Absentismo - doença Dias úteis x total efetivos	x 100	10059,5 277606	x100 =	3,62%	4,09%	3,69%	4,11%	4,76%
Rem média mensal (dados ref a Dezembro/2018)	Total rem mês Dez. Total de efetivos		948492,96 1106	=	857,59 €	851,04 €	856,01 €	842,10 €	832,74 €
Tx. participação em ações de Formação Profissional	Nº de trab abrangidos Total de efetivos	x 100	288 1106	x 100	26,04%	30,14%	43,02%	47,40%	32,32%
Taxa de participação em ações internas	Nº part ações internas Total de efetivos	x 100	30 1106	x 100 =	2,71%	13,41%	21,36%	22,92%	5,24%
Taxa de participação em ações externas	Nº part ações externas Total de efetivos	x 100	258 1106	x 100 =	23,33%	16,73%	21,66%	24,49%	27,07%
Incidência da formação profissional	Nº de horas de formação Total de efetivos	x 100	5507 1106	=	4,98	2,55	4,25	5,05	14,42
Taxa de sindicalização	Nº de trab. Sindicalizados Total de efetivos	x 100	448 1106	x 100 =	40,51%	44,13%	45,95%	46,72%	46,04%

Considerações Finais

O ano de 2018 finalizou com 1106 trabalhadores ao serviço do Município de Évora.
Durante o ano de 2018, para além dos 1106 trabalhadores com relação jurídica de emprego, trabalharam na autarquia:

- ✓ Em trabalhos temporários, **118** pessoas ao abrigo dos programas CEI e CEI + do Instituto de Emprego e Formação Profissional (112 CEI, 1 CEI+, 5 CEI+ para pessoa com deficiência e incapacidade);
- ✓ Estagiários (**48**), no âmbito dos estágios curriculares/formação em contexto de trabalho, de vários graus de ensino e/ou cursos de formação, em colaboração com Associações, Universidades, Escolas Secundárias e Profissionais, Centro de Emprego e outras entidades de formação;
- ✓ **9** Cidadãos ao abrigo da medida de Apoio à Colocação (AC) e da medida de Informação, Avaliação e Orientação para a Qualificação e o Emprego (IAOQE) através da APPACDM;
- ✓ **8** Cidadãos prestaram trabalho a favor da comunidade, em substituição de penas de multa, em colaboração com a Direção Geral de Reinserção e Serviços Prisionais (Protocolo de Cooperação).

Realçamos como muito positivo a integração dos trabalhadores precários no Mapa de Pessoal, pois algumas situações estavam por regularizar há vários anos.

Durante o ano de 2018 a bolsa de formadores interna não foi muito dinamizada, contudo continuamos a considerar uma oportunidade, não só para motivar os trabalhadores, no processo de transferência de conhecimento, como também um fator importante de criação de uma dinâmica de aprendizagem inovadora na Administração Pública.

O trabalho que tem vindo a ser desenvolvido no Gabinete de Apoio ao Trabalhador, que em 2016 foi reforçado com o apoio de um Psicólogo Clínico, quinzenalmente, continuou a permitir um acompanhamento multidisciplinar aos trabalhadores do Município, tendo também ocorrido alteração no que respeita às consultas de Psicologia que passaram a ser realizadas semanalmente às 2ªs feiras durante todo o dia.

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

Em 2018 continuámos a desenvolver trabalho no âmbito do projeto de Prevenção e Intervenção nos Comportamentos Aditivos em Meio Laboral, em estreita colaboração com o Centro de Respostas Integradas do Alentejo Central- CRI.
Houve uma aposta grande na capacitação da equipa de trabalho e na divulgação do projeto junto dos trabalhadores e comunidade de parceiros.

Após a realização de um diagnóstico e da sensibilização/formação dos quadros da autarquia, assumiu-se a necessidade da criação de um momento de reflexão interna e partilha de boas práticas. Neste sentido, realizámos as 1ªas Jornadas Internas de Prevenção e Promoção da Saúde em Meio Laboral, que contaram com a presença de técnicos do Município de Angra do Heroísmo e de Loures, ambos com experiências muito ricas, embora distintas e em fases diferentes de consolidação.

O absentismo continua a ser uma preocupação, pois em comparação com o ano de 2017 houve um crescimento na taxa de absentismo por doença, situando-se nos **6,82%,** porém, a taxa de absentismo total, teve um pequeno decréscimo, apresentando 3,62 pontos percentuais. Embora tenha ocorrido um pequeno decréscimo na taxa de absentismo total, é uma situação que a todos deve preocupar.
O absentismo é um fenómeno multidimensional e que deverá ter uma abordagem também ela multidisciplinar no sentido de se conhecer bem o fenómeno para depois delinearmos uma intervenção mais eficaz.

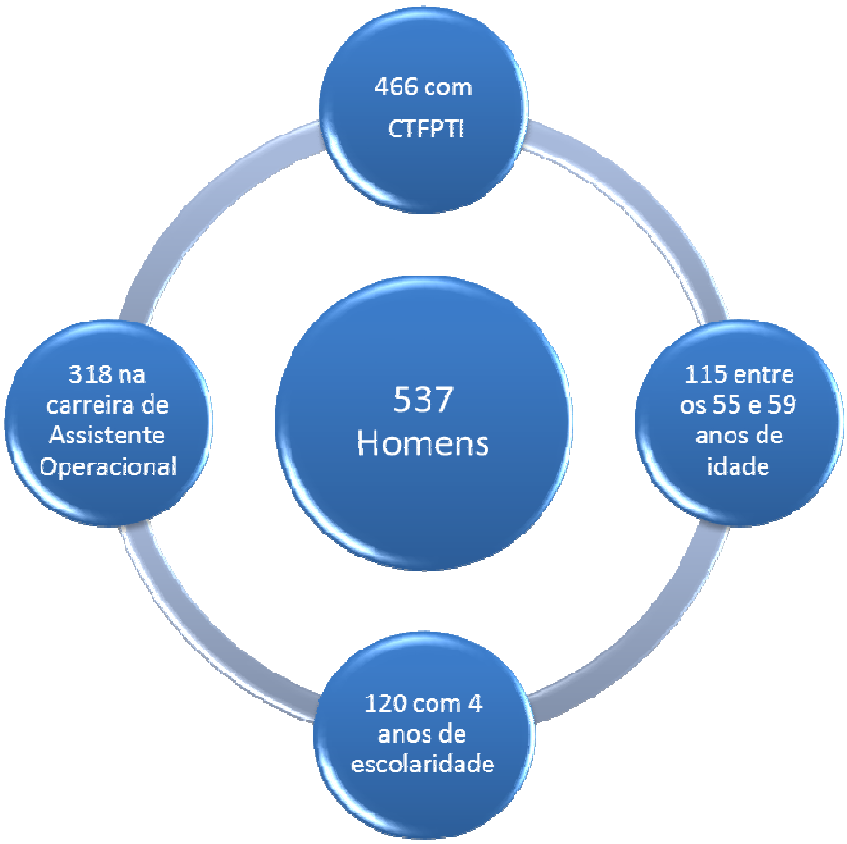
Uma outra variável que deve continuar a merecer preocupação é o índice de envelhecimento que se acentua, porém, no final do ano de 2018 a idade média estava nos 48 anos, situação que melhorou um pouco em relação ao ano transato, fruto das contratações que podemos começar a realizar, isto após um longo período sem possibilidade de abrir procedimentos concursais.

Resumindo.....

Os dados que apresentamos de seguida, têm por base o total de efetivos existentes a 31 de dezembro de 2018, salientando os que prevalecem em cada uma das variáveis analisadas individualmente, não existindo porém, relação direta entre os dados apresentados de cada uma.

	HOMEM	MULHER
Nº de Efetivos - 1106 Trabalhadores	48,55%	51,45%
Categoria Profissional	**Assistente Operacional (60,49%)**	
	32,10%	28,39%
Média de Idades Global	**48 Anos**	
	49,39 Anos	48,26 Anos
Vinculo Contratual	**CTFPTI (86,26%)**	
	42,13%	44,12%
Antiguidade	**Entre 15 a 19 anos (21,9%)**	
	9,20%	12,70%
Habilitações Literárias	**12º Ano (27,31%)**	
	10,76%	16,55%
Absentismo	**Faltas por doença (65,30%)**	
	25,50%	39,80%
Remuneração Ilíquida (Média/Mensal)	**857,59 €**	
Acidentes de Trabalho	**3,0%**	
	1,9%	1,1%
Doenças Profissionais	**0**	
Custos de Prevenção de Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais	**106.192,25 €**	
Taxa de Participação em Ações de Formação	**26,04%**	
Investimento em Formação	**16.071,00 €**	

Destaque….



ÉVORA 2027
CAPITAL EUROPEIA DA CULTURA CIDADE CANDIDATA

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.
- 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

DITI- Rui Gateira

De: DGP- Cristina Bernardo
Enviado: 20 de março de 2019 08:35
Para: DGP- Elsa Ludovino; DGP- Sandra Ataide
Assunto: FW: Mapas DGAL Balanço Social 2018.

Importância: Alta

De: STAL [mailto:stal.evora@stal.pt]
Enviada: segunda-feira, 18 de março de 2019 17:44
Para: DGP- Cristina Bernardo
Assunto: Lida: Mapas DGAL Balanço Social 2018.
Importância: Alta

A sua mensagem

Para:
Assunto: Lida: Mapas DGAL Balanço Social 2018.
Enviado: 20 de março de 2019 06:13:07 (UTC+00:00) Dublim, Edimburgo, Lisboa, Londres

foi lida em 18 de março de 2019 17:43:43 (UTC+00:00) Dublim, Edimburgo, Lisboa, Londres.

Anexo II

Informação do input registado

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

Ano	2018
Código de Entidade	2643
Entidade	ÉVORA
Período	Anual
Ordem do Periodo	0
Tipo input	Balanço social
Estado do input	Validado
Estado alterado em	2019-03-15 11:31:26
Estado alterado por	Ana Paula Mateus Bento
Mensagem	-
Autenticacao Avancada ?	Não

Histórico de estados

Exportar para Excel

10registos

Estado	Alterado em	Alterado por	Mensagem	Autenticação Avancada?	Erros	Inputs
Validado	2019-03-15 11:31:26	Ana Paula Mateus Bento	-	Não	Ver dados	Ver dados
Recebido	2019-03-15 09:54:25	Utilizador de ÉVORA	-	Não	Ver dados	Ver dados
Erro de Validação Automática	2019-03-14 17:04:31	Utilizador de ÉVORA	-	Não	Ver dados	Ver dados
Elaboração	2019-03-14 17:03:23	Utilizador de ÉVORA	-	Não	Ver dados	Ver dados
Erro de Validação Automática	2019-03-14 16:22:31	Utilizador de ÉVORA	-	Não	Ver dados	Ver dados
Elaboração	2019-03-14 16:17:24	Utilizador de ÉVORA	-	Não	Ver dados	Ver dados
Erro de Validação Automática	2019-03-14 15:32:15	Utilizador de ÉVORA	-	Não	Ver dados	Ver dados
Erro de Validação Automática	2019-03-14 15:12:01	Utilizador de ÉVORA	-	Não	Ver dados	Ver dados
Erro de Validação Automática	2019-03-12 14:36:22	Utilizador de ÉVORA	-	Não	Ver dados	Ver dados

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			

	Estrutura habilitacional (em 31 de Dezembro)	Homens	Mulheres	Total
	6 anos de escolaridade			
	9 anos de escolaridade			
	11 anos de escolaridade			
	12 anos de escolaridade			
	Bacharelato ou curso médio			
	Licenciatura			
	Mestrado			
	Doutoramento			

1.9	Admissões (durante o ano)		Dirigente	Técnico superior	Técnico	Técnico-profissional	Administrativo	Auxiliar	Operário	Total
1.9.1	Nomeação	H M T								
1.9.2	Contrato administrativo de provimento	H M T								
1.9.3	Contrato de trabalho a termo certo	H M T								
1.9.4	Prestação de serviços	H M T								
1.9.5	Outros	H M T								
1.9.6	Total									

1.10	Saídas (durante o ano)		Dirigente	Técnico superior	Técnico	Técnico-profissional	Administrativo	Auxiliar	Operário	Total
1.10.1	Do quadro	H M T								
1.10.2	Fora do quadro	H M T								
1.10.3	Total									

1.11	Motivo das saídas dos funcionários	Dirigente	Técnico superior	Técnico	Técnico-profissional	Administrativo	Auxiliar	Operário	Total
1.11.1	Falecimento								
1.11.2	Exoneração								

	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								

1.12	Motivo das saídas dos agentes	Dirigente	Técnico superior	Técnico	Técnico--profissional	Administrativo	Auxiliar	Operário	Total
1.12.1	Falecimento								
1.12.2	Aposentação								
1.12.3	Limite de idade								
1.12.4	Aposentação compulsiva								
1.12.5	Demissão								
1.12.6	Mútuo acordo								
1.12.7	Denúncia de qualquer das partes								
1.12.8	Rescisão pelo agente								
1.12.9	Outros								
1.12.10	Total								

1.13	Motivos das saídas do pessoal contratado a termo certo	Número de saídas
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									

1.20	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				*In itinere*			
		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».