

2019

BALANÇO SOCIAL

CÂMARA MUNICIPAL DE ÉVORA



CÂMARA MUNICIPAL
DE ÉVORA

Índice

<i>Preâmbulo</i>	<i>9</i>
<i>Nota Introdutória</i>	<i>11</i>
<i>1. Caracterização dos trabalhadores</i>	<i>14</i>
1.1. <i>Por Carreira.....</i>	<i>14</i>
1.2. <i>Por género</i>	<i>18</i>
1.3. <i>Por idade.....</i>	<i>20</i>
1.4. <i>Por Nível Habilitacional.....</i>	<i>22</i>
1.5. <i>Por antiguidade.....</i>	<i>24</i>
1.6. <i>Portadores de deficiência</i>	<i>25</i>
1.7. <i>Por nacionalidade</i>	<i>26</i>
<i>2. Relações de trabalho</i>	<i>27</i>
2.1. <i>Distribuição de trabalhadores por relação jurídica de emprego</i>	<i>27</i>
2.2. <i>Distribuição dos trabalhadores admitidos ou regressados, por carreira.....</i>	<i>28</i>
2.3. <i>Saída de trabalhadores durante o ano, por carreira</i>	<i>31</i>
2.4. <i>Postos de trabalho previstos no Mapa de Pessoal e não ocupados.....</i>	<i>34</i>
2.5. <i>Mudanças de situação durante o ano</i>	<i>35</i>
<i>3. Trabalho Suplementar / Extraordinário</i>	<i>37</i>
<i>4. Assiduidade</i>	<i>42</i>
<i>5. Segurança e Saúde no Trabalho</i>	<i>45</i>
5.1. <i>Atividades de Medicina no Trabalho</i>	<i>45</i>
5.2. <i>Atividades do Núcleo de Saúde, Higiene e Segurança no Trabalho</i>	<i>48</i>
5.3. <i>Acidentes de Trabalho ou Doenças Profissionais</i>	<i>48</i>

6.	<i>Formação Profissional</i>	56
6.1.	<i>Ações de formação profissional</i>	56
6.2.	<i>Número de participantes em ações de formação</i>	58
6.3.	<i>Número de horas despendidas com ações de formação</i>	62
6.4.	<i>Investimento anual com formação</i>	64
7.	<i>Relações Profissionais</i>	66
8.	<i>Disciplina</i>	69
9.	<i>Custos com pessoal</i>	71
9.1.	<i>Encargos com pessoal durante o ano</i>	71
9.2.	<i>Suplementos Remuneratórios</i>	75
9.3.	<i>Prestações Sociais</i>	77
9.4.	<i>Benefícios de Apoio Social</i>	78
10.	<i>Responsabilidade Social</i>	81
	<i>Painel de Indicadores</i>	85
	<i>Considerações Finais</i>	88
	<i>Resumindo</i>	90
	<i>Destaque</i>	91
	<i>Legislação e Bibliografia consultadas</i>	92
	<i>Anexos</i>	94

Índice de Quadros

Quadro 1: <i>Número de trabalhadores portadores de deficiência por carreira e género</i>	25
Quadro 2: <i>Postos de trabalho previstos e não ocupados</i>	35
Quadro 3: <i>Realização de trabalho suplementar, em horas, por período e por género</i>	37
Quadro 4: <i>Distribuição das despesas com trabalho suplementar/extraordinário, por serviço</i>	39
Quadro 5: <i>Atividades de medicina no trabalho e respetivos encargos</i>	47
Quadro 6: <i>Acidentes de trabalho ocorridos em 2019</i>	49
Quadro 7: <i>Acidentes de trabalho ocorridos In Itinere</i>	51
Quadro 8: <i>Casos de incapacidade declarados durante o ano</i>	54
Quadro 9: <i>Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais</i>	55
Quadro 10: <i>Número de participantes em ações de formação</i>	58
Quadro 11: <i>Investimento anual com formação profissional, em euros</i>	64
Quadro 12: <i>Relações Profissionais</i>	66
Quadro 13: <i>Processos disciplinares transitados e instaurados</i>	69
Quando 14: <i>Encargos com pessoal</i>	71
Quadro 15: <i>Suplementos Remuneratórios</i>	75
Quadro 16: <i>Prestações Sociais</i>	77
Quadro 17: <i>Benefícios de Apoio Social</i>	78

Quadro 18: *Distribuição dos trabalhadores integrados através do IEFP, por projetos* 82

Quadro 19: *Distribuição de estágios por área* 85

Índice de Gráficos

Gráfico 1 – Distribuição dos trabalhadores pelas diferentes carreiras	15
Gráfico 2 – Distribuição dos trabalhadores pelas diferentes carreiras, no biénio 2018-2019, em percentagem	15
Gráfico 3 – Distribuição de trabalhadores por carreira e relação jurídica de emprego público	16
Gráfico 4 – Evolução do número de efetivos, por carreira, de 2017 a 2019	17
Gráfico 5 – Distribuição de trabalhadores por género	18
Gráfico 6 – Distribuição dos trabalhadores integrados através do IEFP, por género	18
Gráfico 7 – Distribuição dos trabalhadores, por carreira e género	19
Gráfico 8 – Pirâmide Etária dos trabalhadores	20
Gráfico 9 – Comparação dos últimos 5 anos da média de idades dos trabalhadores	21
Gráfico 10 – Média de Idades dos trabalhadores em 2019, por género	21
Gráfico 11 – Pirâmide etária dos trabalhadores integrados através de programas do IEFP	22
Gráfico 12 – Distribuição de trabalhadores por nível de escolaridade e género	22
Gráfico 13 – Distribuição de trabalhadores estudantes por género e carreira	24
Gráfico 14 – Distribuição de trabalhadores por antiguidade	25
Gráfico 15 – Trabalhadores portadores de deficiência por carreira, em percentagem	26
Gráfico 16 – Distribuição de trabalhadores por relação jurídica de emprego público	28
Gráfico 17 – Distribuição de trabalhadores admitidos ou regressados, por carreira	29
Gráfico 18 – Trabalhadores admitidos ou regressados, por carreira, em percentagem	30
Gráfico 19 – Saída dos trabalhadores, por carreira	31

Gráfico 20 – Motivo de saída dos trabalhadores	32
Gráfico 21 – Distribuição do número de licenças sem remuneração	33
Gráfico 22 – Distribuição de trabalhadores aposentados, por género e por carreira	33
Gráfico 23 – Motivos de saída dos trabalhadores integrados em projetos do IEFP	34
Gráfico 24 – Realização de trabalho suplementar/extraordinário, por período	38
Gráfico 25 – Distribuição das despesas com trabalho suplementar/extraordinário, por serviço	40
Gráfico 26 – Comparação dos custos com trabalho suplementar/extraordinário, entre 2015 e 2019	41
Gráfico 27 – Distribuição das faltas, por carreira	42
Gráfico 28 – Distribuição das faltas, por género	43
Gráfico 29 – Distribuição das ausências ao trabalho, por tipo	43
Gráfico 30 – Percentagem de trabalhadores que sofreram acidentes de trabalho	49
Gráfico 31 – Percentagem de acidentes de trabalho nos anos de 2018 e 2019	50
Gráfico 32 – Distribuição dos acidentes, por tipo de acidente	52
Gráfico 33 – Distribuição dos acidentes, por tipo de lesão	53
Gráfico 34 – Distribuição dos acidentes, por zona do corpo afetada	54
Gráfico 35 – Percentagem de Ações de formação	57
Gráfico 36 – Evolução do número de ações de formação	57
Gráfico 37 – Participantes em ações de formação internas e externas, em percentagem	59

Gráfico 38 - Número de participantes em ações de formação, por carreira	59
Gráfico 39 - Evolução do número de participantes em ações de formação	60
Gráfico 40 - Número de horas despendidas em ações de formação	62
Gráfico 41 - Percentagem de horas despendidas com ações de formação	63
Gráfico 42 - Evolução do número de horas despendidas em ações de formação, de 2015 a 2019	64
Gráfico 43 - Comparação do investimento anual com formação profissional, em euros	65
Gráfico 44 - Percentagem de trabalhadores sindicalizados entre 2017 e 2019	66
Gráfico 45 - Distribuição de trabalhadores sindicalizados pelos diferentes sindicatos	67
Gráfico 46 - Distribuição do número de trabalhadores sindicalizados, por género e carreira	68
Gráfico 47 - Percentagem de trabalhadores sindicalizados, por género	68
Gráfico 48 - Processos disciplinares, 2018 e 2019	70
Gráfico 49 - Percentagem dos Encargos com pessoal	72
Gráfico 50 - Distribuição das remunerações ilíquidas	72
Gráfico 51 - Percentagem de salários penhorados, por género	74
Gráfico 52 - Percentagem de salários penhorados, por carreira	74
Gráfico 53 - Percentagem dos suplementos remuneratórios	76
Gráfico 54 - Percentagem das prestações sociais	78

Gráfico 55 – *Sócios dos SSTCME, por carreira*

80

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.

Neste sentido, temos defendido, permanentemente, junto do Governo e da Assembleia da República, a necessidade de valorização, a todos os níveis, dos trabalhadores e do trabalho em funções públicas e, em primeiro lugar, a melhoria salarial. Continuamos a considerar fundamental um significativo aumento do salário mínimo nacional e atualizações salariais acima da inflação para que os trabalhadores recuperem algum do poder de compra perdido ao longo de décadas.

O Balanço Social de 2019 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 2019, aprofundámos as medidas 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;
- A aprovação e implementação da nova Organização dos Serviços Municipais;
- O incentivo à participação ativa, regular e estruturada dos trabalhadores nos processos de decisão, de organização e de gestão da Câmara Municipal;
- O tratamento igual a todos os trabalhadores, nomeadamente, com a progressiva definição de normas gerais;
- A aplicação das normas quanto à mobilidade inter-carreiras beneficiando, mais uma vez, este ano diversos trabalhadores;

- O respeito pela Comissão Sindical, sindicatos e actividade 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 2019, prosseguimos com o **programa de formação anual**, com a **aplicação do ACEP que repôs mais 3 dias de férias**, contratámos **novos trabalhadores a tempo indeterminado**, prosseguimos o **processo de mobilidade interna que já beneficiou mais de 140 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 têm 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 e para **minimizar o impacto da retirada, em 2019, de € 2 milhões de euros de IMT**. 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.

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

Em 1992, o Decreto-Lei nº 155/92 de 28 de julho, tornou obrigatória a apresentação do Balanço Social, enquadrado na lei geral, pelos organismos autónomos da Administração Pública. Atualmente, é o Decreto-Lei nº 190/96 de 9 de outubro, que regulamenta a elaboração do Balanço Social na Administração Pública e os veio tornar obrigatórios para os serviços e organismos da Administração Pública com mais de 50 trabalhadores.

Em termos conceituais, segundo Reis e Medeiros (2007), o Balanço Social equivale a um relatório que concentra um conjunto de informações e indicadores, acerca das atividades de carácter social das organizações. Como instrumento, transformou-se num demonstrativo que possibilita o “aperfeiçoamento contínuo das ações realizadas” (Medeiros, 2007, p. 23)

Tinoco (2010) referiu que o Balanço Social pode ser definido como uma ferramenta de informação e de gestão, utilizada com o objetivo de demonstrar as informações relacionadas com o desempenho das entidades tendo em vista a sustentabilidade. Conforme o autor, o instrumento apresenta dados sobre a situação económica, contabilística, ambiental e social de uma organização. Deste modo, pode ser visto como uma forma de tornar evidente e transparente da sua atividade, permitindo a sua avaliação por quem tenha interesse.

Na visão de Custodio e Moyal (2007), é uma ferramenta capaz de ampliar o diálogo com todos os públicos com os quais as organizações mantêm relações, bem como com a sociedade como um todo. Para os autores, refere-se a uma maneira da organização ser transparente, divulgando as atividades corporativas, reunindo os principais indicadores de desempenho da entidade. Inclusive, serve como instrumento de auto avaliação, visto que permite ter uma visão geral da sua gestão.

Consideramos que o Balanço Social é um instrumento de planeamento e de gestão de recursos humanos que permite caracterizar a organização, nomeadamente os profissionais ao serviço e detetar, quer as fragilidades, quer os seus pontos fortes, informando dessa forma todos os seus *stakeholders*.

Este documento é preparado e elaborado com base na informação reunida ao longo do ano, e contém informação relevante sobre a situação social da Câmara Municipal. É a sua imagem real, que permite refletir sobre os vários aspetos apresentados, 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.

Para além das informações que são obrigatórias por lei, no Balanço Social de 2019, são também prestadas informações que consideramos de grande utilidade para todos aqueles que têm responsabilidade na gestão, sendo assim demonstrado mais um sinal de transparência na atividade.

O Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro esteve presente na base da elaboração do Balanço Social do ano de 2019.

Em conformidade com o diploma legal referido, os balanços sociais elaborados pelas autarquias locais devem ser remetidos à Direção Geral das Autarquias Locais, até 31 de março. Esse procedimento foi cumprido no dia 5 de março de 2020, quando foram submetidos todos os mapas no SIIAL. O Balanço Social de 2019 foi validado nesse mesmo dia.

Nos termos previstos no n.º 2 do art.º 3º, do Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, os mapas do Balanço Social de 2019 foram remetidos à Direção Regional de Évora do STAL, no dia 6 de março de 2020

O presente documento está organizado, da seguinte forma:

A caracterização dos trabalhadores é retratada no início do documento, que inclui 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.

O trabalho suplementar é analisado ponto 3 e no ponto 4 abordamos os horários de trabalho e a assiduidade.

No ponto 5 são abordadas as atividades de segurança e saúde no trabalho e no ponto 6 são apresentadas as participações dos trabalhadores em ações de formação.

Posteriormente, são mencionados os dados sobre as relações profissionais, a disciplina e os custos com pessoal, onde são discriminadas as remunerações base, os suplementos remuneratórios, as prestações sociais e os encargos com a Caixa Geral de Aposentações e Segurança Social.

O painel de indicadores é apresentado no ponto 11 deste Balanço Social, que retrata de uma forma sintética e de leitura rápida, o que podemos encontrar no Município de Évora.

Para que possamos ter uma leitura mais fácil e precisa da informação, o presente relatório é acompanhado de quadros e gráficos. Contém indicadores sociais relativos ao ano de 2019 e inclui também, uma análise comparativa em relação aos anos anteriores, bem como indicadores dos últimos três anos.

A caracterização do tipo de trabalhador do Município de Évora, a legislação e bibliografia consultadas e alguns anexos inseridos, constam no final do documento.

1. Caracterização dos trabalhadores

A 31 de Dezembro de 2019, o Município de Évora contava com **993 trabalhadores** com Contrato de Trabalho em Funções Públicas. Comparativamente com o ano 2018, o Município conta com menos 113 trabalhadores. Este decréscimo de trabalhadores deveu-se, em grande parte, à rescisão do Contrato de Execução entre a Câmara Municipal e o Ministério da Educação, na parte respeitante à transferência do Pessoal não Docente.

Aos 993 trabalhadores com Contrato de Trabalho em Funções Públicas, somamos 22 trabalhadores em desempenho de funções socialmente úteis, no âmbito de programas do Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP), ao longo do ano. Destes, 17 trabalhadores foram contratados no âmbito da Medida de Contrato de Emprego e Inserção e 5 foram contratados ao abrigo da Medida de Contrato de Emprego e Inserção+ para pessoas com deficiência e incapacidade.

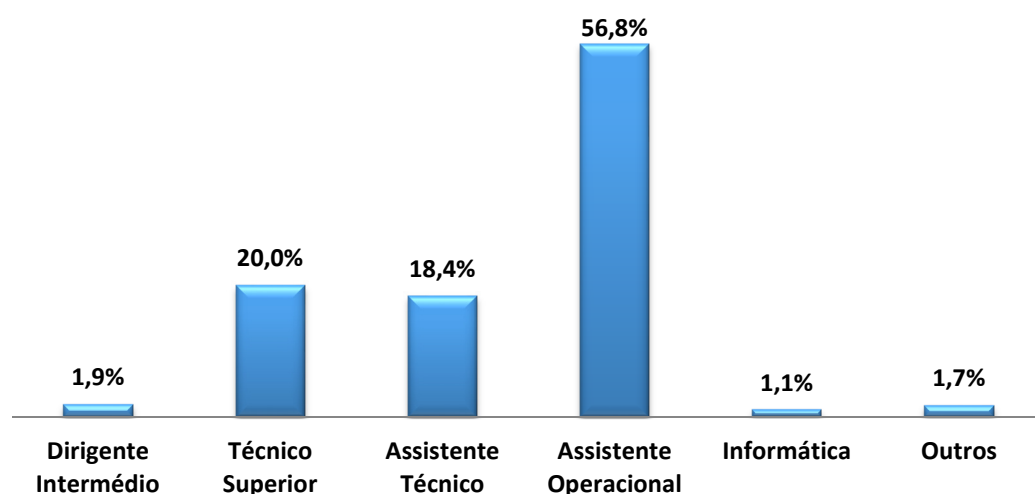
De salientar que, do total dos trabalhadores integrados ao longo do ano ao abrigo de programas do IEFP, foram saindo por diversos motivos:

- ✓ Termo de projeto;
- ✓ Termo de subsídio de desemprego;
- ✓ Por terem encontrado trabalho;
- ✓ Para frequência de formação profissional no IEFP.

1.1. Por Carreira

O gráfico nº 1 apresenta-nos 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.

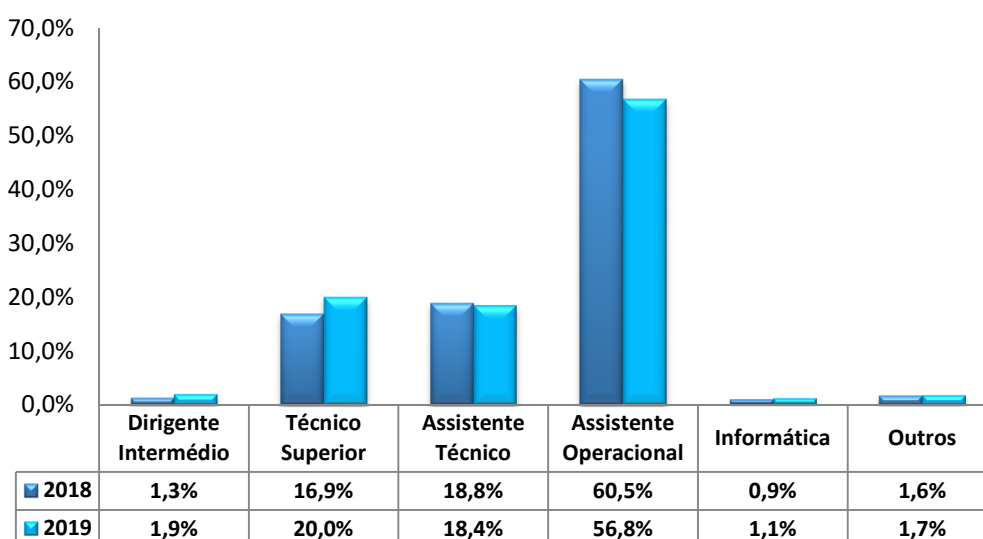
Gráfico 1: Distribuição dos trabalhadores pelas diferentes carreiras



Fonte: SAGA, 05-03-2020

Pela leitura do gráfico, verifica-se que dos 993 trabalhadores do Município, 56,8% eram Assistentes Operacionais, 20,0% eram Técnicos Superiores, 18,4% encontravam-se na carreira de Assistentes Técnicos, e os restantes 4,7% eram distribuídos entre as carreiras de Dirigente Intermédio, “Outros” e Informática.

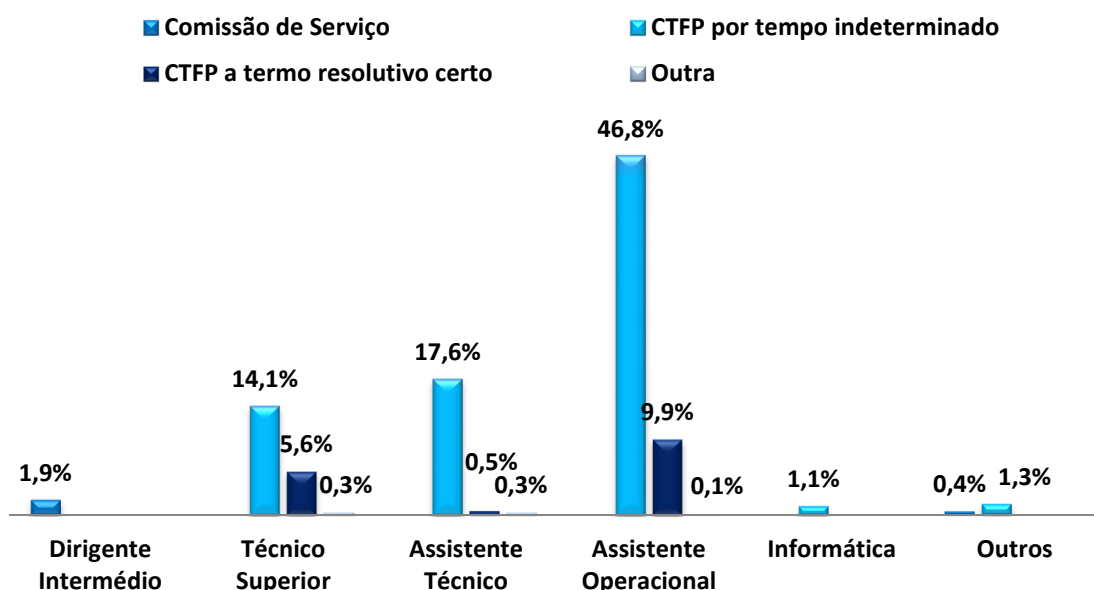
Gráfico 2: Distribuição dos trabalhadores pelas diferentes carreiras, no biénio 2018-2019, em percentagem



Fonte: SAGA, 05-03-2020

No ano de 2019, em comparação com o ano 2018, assinala-se um ligeiro aumento percentual de trabalhadores nas carreiras de Dirigente Intermédio, Técnico Superior, Informática e “Outros”, tendo ocorrido uma ligeira diminuição nas restantes carreias, consequência da rescisão do Contrato de Execução com o Ministério da Educação e já anteriormente mencionado.

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



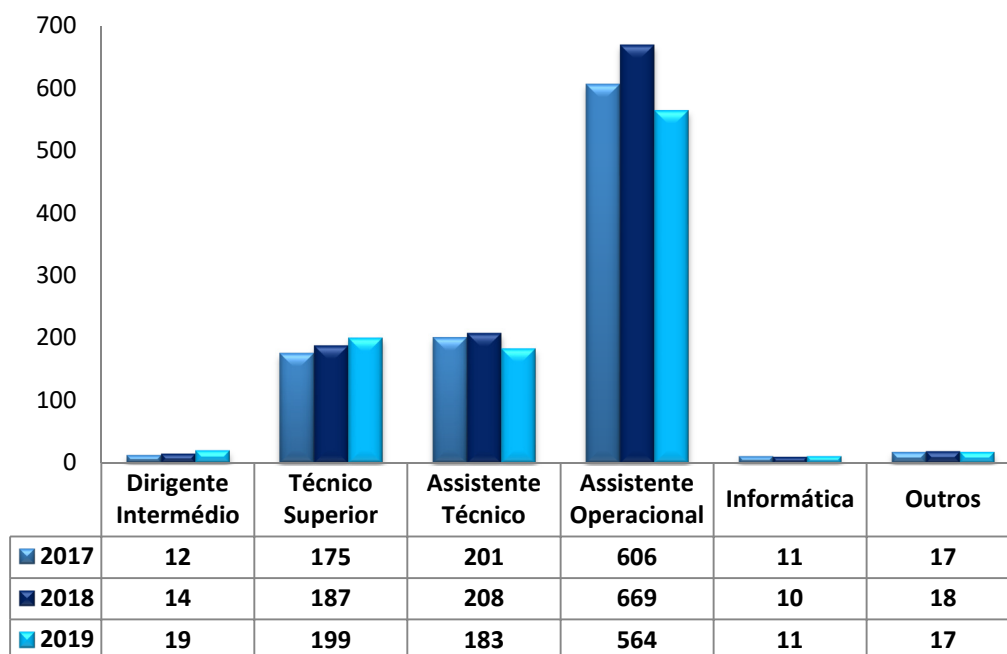
Fonte: SAGA, 05-03-2020

Através do gráfico 3, verifica-se que dos 993 trabalhadores em exercício de funções no Município de Évora, no ano de 2019, com contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, existiam, 46,8% Assistentes Operacionais, 17,6% Assistentes Técnicos, 14,1% Técnicos Superiores e 2,4% eram Informáticos e “Outros”.

Com contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo, existiam, 9,9% Assistentes Operacionais, 5,6% Técnicos Superiores e 0,5% Assistentes Técnicos. Para um melhor entendimento 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, no ano letivo 2019-2020. Em Comissão de Serviço, tínhamos 1,9% de Dirigentes Intermédios e 0,4% da carreira “Outros”, sendo que, neste caso específico, aqui consta o pessoal do Gabinete de Apoio à Presidência e Vereação.

Em “Outra” (mobilidade interna) contávamos com um total de 0,7% distribuídos entre Técnicos Superiores, Assistentes Técnicos e Assistentes Operacionais.

Gráfico 4: Evolução do número de efetivos, por carreira, de 2017 a 2019



Fontes: Dados Balanço Social 2018; Fonte: SAGA, 05-03-2020

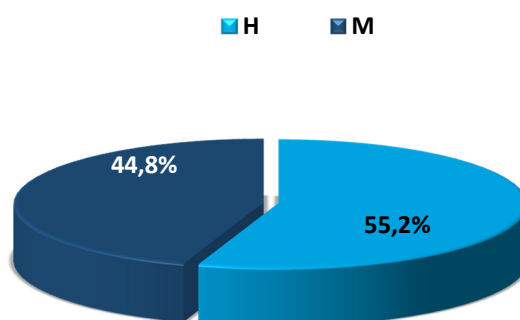
Com a apresentação do gráfico 4 verificamos que:

- ✓ No ano de 2019 o número de dirigentes era de 19, neste universo de dirigentes intermédios, 3 eram Diretores de Departamento, 14 Chefes de Divisão e 2 Coordenadores de Unidade;
- ✓ Relativamente à carreira de Assistente Técnico, comparativamente com o ano transato, tivemos um pequeno decréscimo de trabalhadores;
- ✓ No que diz respeito ao número de trabalhadores integrados na carreira de Assistente Operacional, ocorreu um decréscimo, significativo, em relação ao ano anterior;
- ✓ Na carreira de Técnico Superior verificou-se um aumento no número de trabalhadores. As variações nesta carreira deveram-se sobretudo à entrada dos técnicos que ministram as AEC, bem como à consolidação de mobilidades internas, intercarreiras;
- ✓ Na carreira de informática e no grupo “outros” a oscilação não foi significativa.

1.2. Por género

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

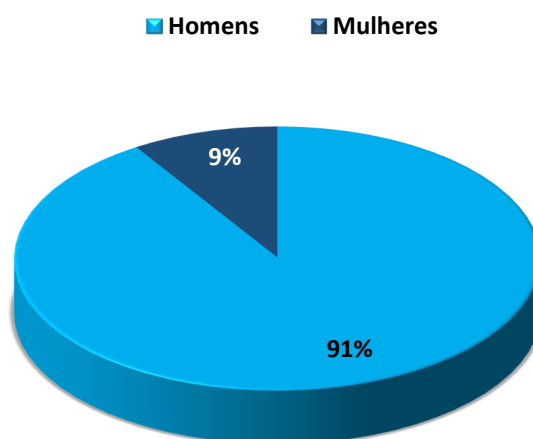
Gráfico 5: Distribuição dos trabalhadores, por género



Fonte: SAGA, 05-03-2020

No gráfico 5, constata-se que a 31 de dezembro de 2019, os trabalhadores do Município estavam divididos por género, da seguinte forma: 55,2% homens e 44,8% mulheres.

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



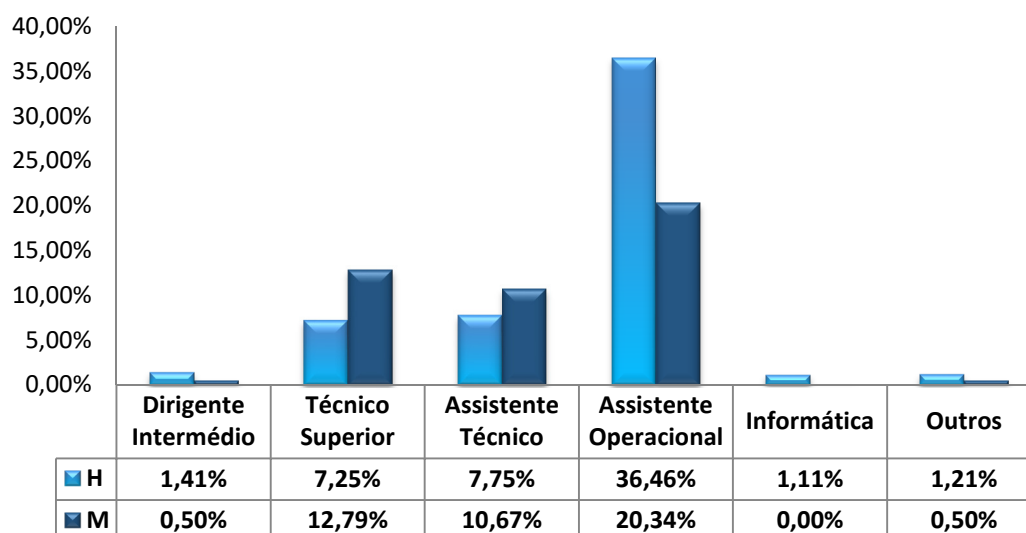
Fonte: Informação Interna

Conforme apresentado no gráfico 6, durante o ano de 2019 do total de trabalhadores (22) integrados ao abrigo de programas do IEFP, 91% eram homens e 9% eram mulheres.

Os 22 trabalhadores integrados ao abrigo de programas financiados pelo IEFP foram distribuídos pelos seguintes serviços:

- ✓ Divisão de Educação e Intervenção Social
- ✓ Divisão de Juventude e Desporto
- ✓ Divisão de Obras Municipais, Águas e Saneamento
- ✓ Divisão de Administração e Pessoal

Gráfico 7: Distribuição dos trabalhadores por carreira e género



Fonte: SAGA, 05-03-2020

Através do gráfico 7 verifica-se que:

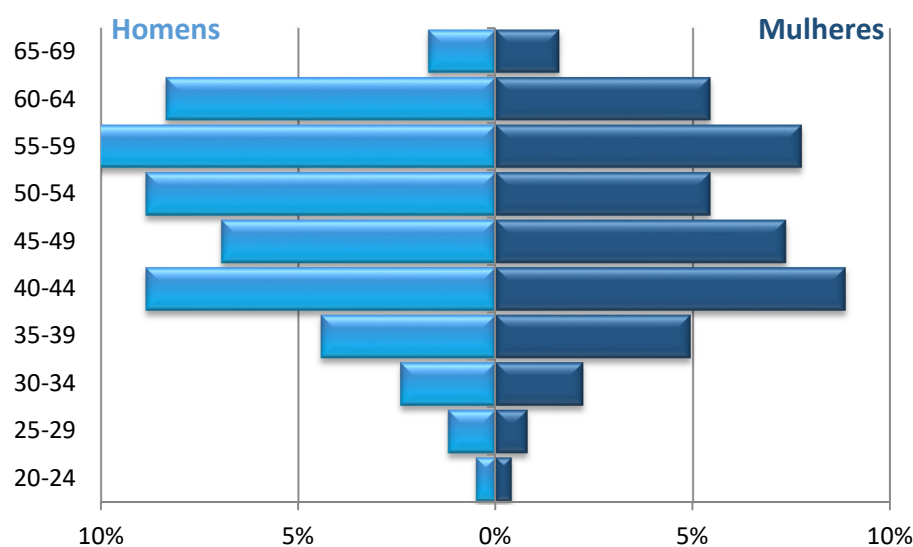
- ✓ Na carreira de Dirigente Intermédio, 1,41% eram homens e 0,50% mulheres;
- ✓ Na carreira de Técnico Superior 12,79% eram mulheres e 7,25% eram homens;
- ✓ Na carreira de Assistente Técnico, 10,67% eram mulheres e 7,75% eram homens;
- ✓ Na carreira de Assistente Operacional, 36,46% dos trabalhadores eram homens e 20,34% eram mulheres;
- ✓ Na carreira de informática todos os trabalhadores eram homens;
- ✓ No grupo “Outros”, 0,50% dos trabalhadores eram mulheres e 1,21% eram homens.

Em suma, verifica-se que, nos Dirigentes Intermédios, Assistentes Operacionais, Informática e “Outros”, os trabalhadores são na maioria homens, enquanto nos Técnicos Superiores e Assistentes Técnicos a sua maioria são mulheres.

1.3. Por idade

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

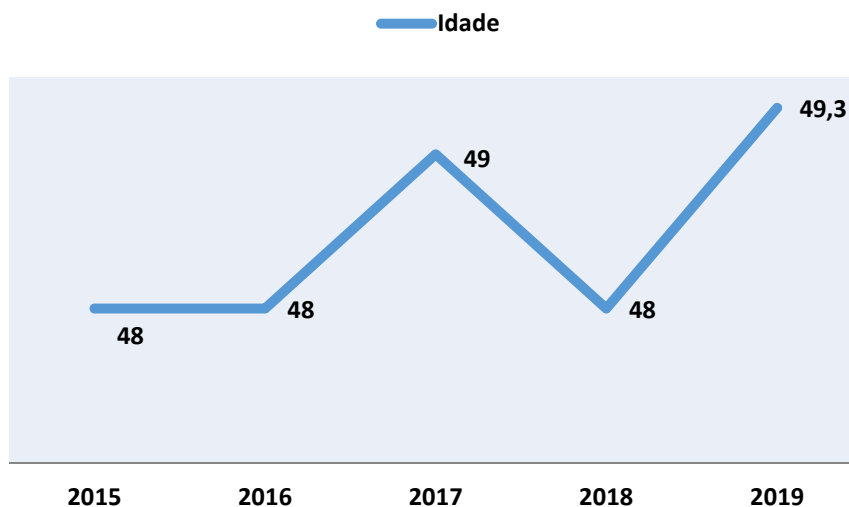
Gráfico 8: Pirâmide etária dos trabalhadores



Fonte: SAGA, 05-03-2020

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

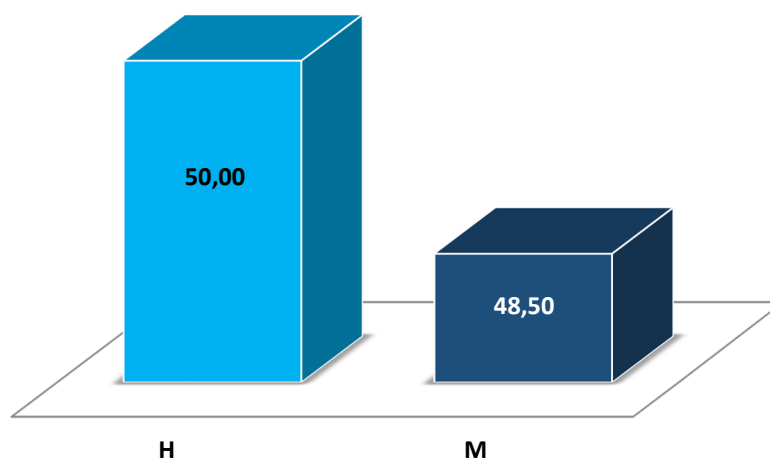
Gráfico 9: Comparação dos últimos 5 anos da média de idades dos trabalhadores



Fonte: SAGA, 05-03-2020

Podemos observar no gráfico 9, que a média de idade dos trabalhadores, desde 2015, 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 e no presente ano subiu para os 49,3.

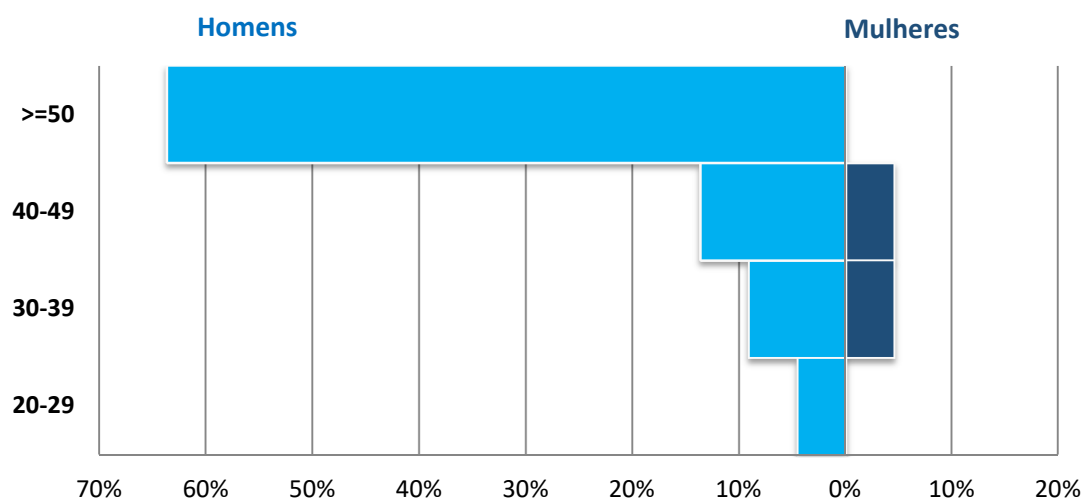
Gráfico 10: Média de Idades dos trabalhadores em 2019, por género.



Fonte: SAGA, 05-03-2020

De salientar que, em 2019 a média de idade das mulheres era de 48,50 anos e dos homens era mais alta, 50,00 anos.

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



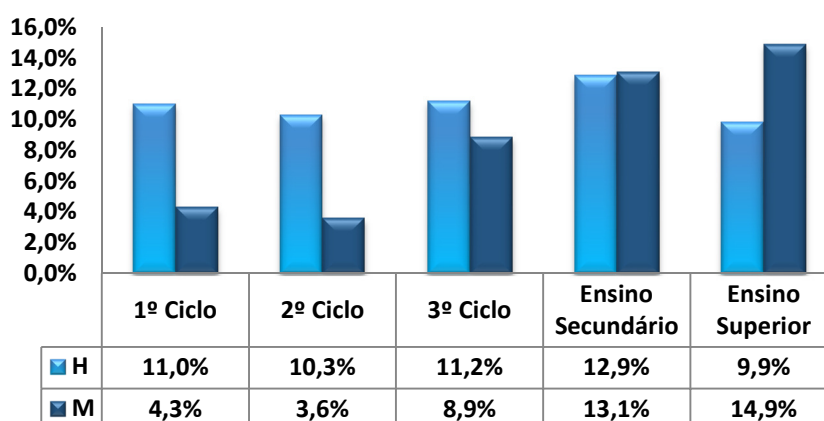
Fonte: Informação Interna

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

1.4. Por Nível Habilitacional

Em seguida é apresentada, a estrutura habilitacional dos trabalhadores do Município, a 31 de dezembro de 2019.

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



Fonte: SAGA, 05-03-2020

Através do gráfico 12, verifica-se que, nos níveis mais baixos de escolaridade, designadamente, no 1º, 2º e 3º ciclo, a taxa de escolaridade é de 11,0%, 10,3% e 11,2% respetivamente, para os homens e de 4,3%, 3,6% e 8,9% para as mulheres. Contudo, do Ensino Secundário ao Ensino Superior a taxa de escolaridade das mulheres é superior à dos homens.

Este gráfico permite-nos verificar ainda que, 49,2% dos trabalhadores do Município tinham escolaridade até ao 3º ciclo, tendo este valor reduzido ligeiramente em relação ao ano transato que apresentava 51,7%.

Os trabalhadores com o Ensino Secundário representava 26,0%. Aqui, verifica-se também um ligeiro decréscimo em relação ao ano de 2018 que apresentava 27,3%.

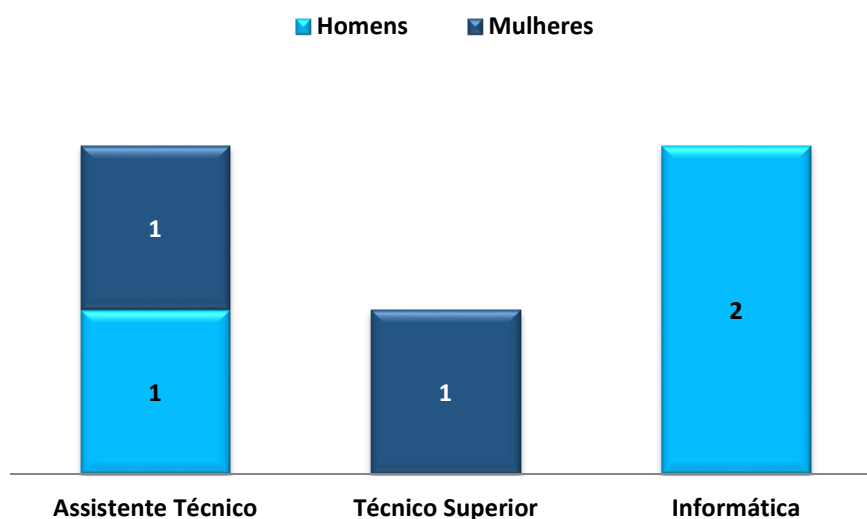
Os trabalhadores com formação superior – Bacharelato, Licenciatura, Mestrado e Doutoramento, representava cerca de 25% dos efetivos, tendo ocorrido um aumento em relação ao ano transato.

Importa referir que, dos 993 trabalhadores 489 possuem habilitação inferior ao 12º ano de escolaridade, o que corresponde a 49,24% dos trabalhadores.

Esta situação está a ser estudada, para que possamos, num futuro próximo, trabalhar com os Centro Qualifica e equacionarmos a possibilidade de alguns trabalhadores aumentarem as habilitações literárias e certificarem as suas competências profissionais.

Em 2019, usufruíram do estatuto trabalhador estudante, 5 trabalhadores conforme se verifica no gráfico 13.

Gráfico 13: Distribuição de trabalhadores estudantes por género e carreira



Fonte: Informação Interna

Dos trabalhadores que em 2019 usufruíram de estatuto trabalhador estudante, 2 eram assistentes técnicos, 1 técnico superior e 2 informáticos, conforme consta no gráfico anterior.

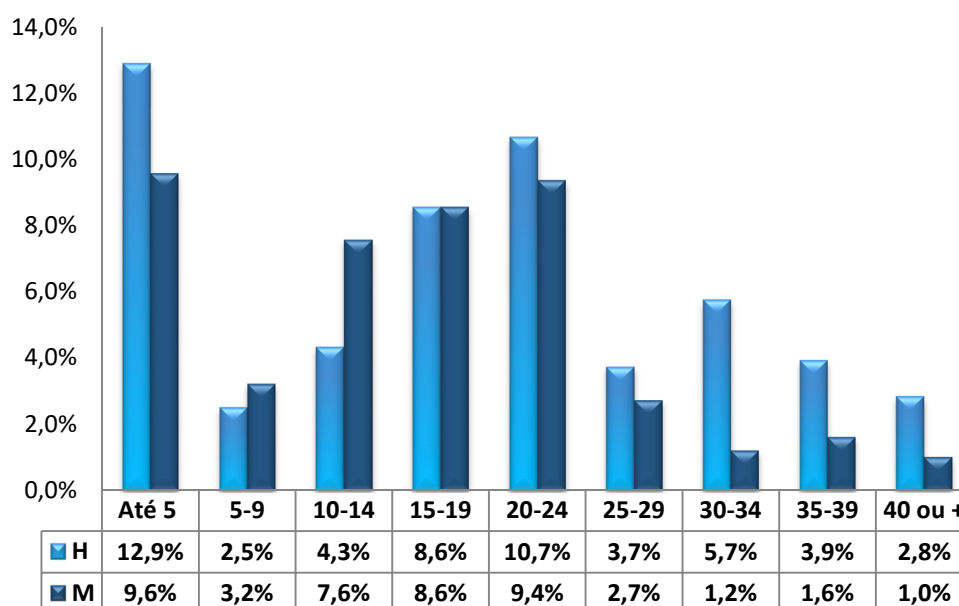
De salientar que, dos 5 trabalhadores que beneficiaram do estatuto, 3 encontravam-se matriculados em Licenciatura e 2 em Mestrado.

Foi ainda possível apurar que os trabalhadores com o estatuto trabalhador estudante tinham entre 44 e 51 anos de idade.

1.5. Por antiguidade

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

Gráfico 14: Distribuição de trabalhadores por antiguidade



Fonte: SAGA, 05-03-2020

Analisando o gráfico 14, verifica-se que 22,5% dos trabalhadores está ao serviço na Administração Pública há menos de 5 anos.

Face ao exposto considera-se que este valor se deve ao processo de recrutamento que decorreu durante o ano.

1.6. Portadores de deficiência

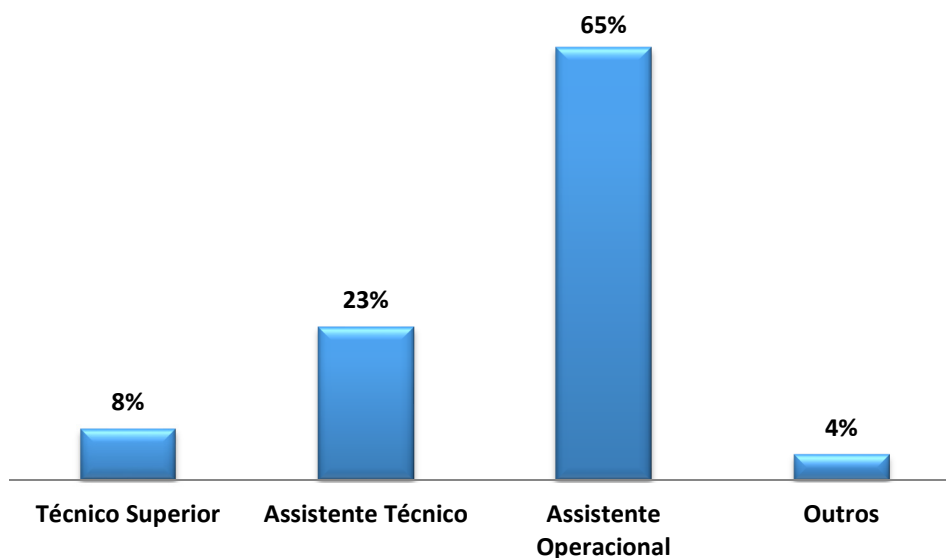
Quadro 1: Número de trabalhadores portadores de deficiência, por carreira e género

Género	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Outros	Total
H:	0	3	13	1	17
M:	2	3	4	0	9
T:	2	6	17	1	26

Fonte: SAGA, 05-03-2020

A 31 de dezembro de 2019 havia 26 trabalhadores com deficiência declarada em sede de IRS, menos 3 do que à mesma data em 2018.

Gráfico 15: Trabalhadores portadores de deficiência por carreira, em percentagem



Fonte: SAGA, 05-03-2020

Através do gráfico 15 verifica-se que, 8% dos trabalhadores portadores de deficiência pertencem à carreira de Técnico Superior, 23% à carreira de Assistente Técnico, 65% à carreira de Assistente Operacional e 4% à carreira “Outros”.

1.7. Por nacionalidade

A maioria dos trabalhadores do Município tem nacionalidade Portuguesa.

Em 2019 estavam ao serviço, 4 Assistentes Operacionais, 2 da Comunidade dos Países de Língua Portuguesa (CPLP), concretamente do Brasil e 2 da União Europeia.

2. Relações de trabalho

Neste ponto procedemos ao estudo das Relações de Trabalho, designadamente, 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 2019.

2.1. Distribuição de trabalhadores por relação jurídica de emprego

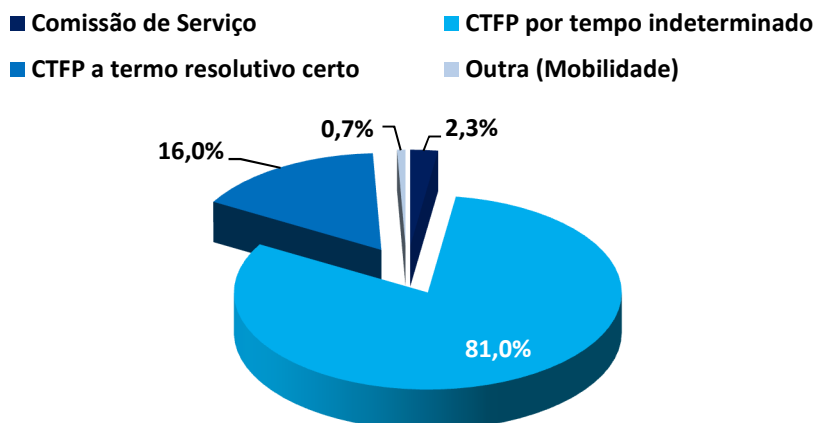
Com a publicação da Lei nº 12-A/2008, em 2008, foram criadas novas modalidades de relação jurídica de emprego público distinguidas entre Nomeação, Contrato de Trabalho em Funções Públicas e Comissão de Serviço.

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

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

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

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



Fonte: SAGA, 05-03-2020

Conforme se constata através do gráfico acima exposto, dos 993 trabalhadores a desempenhar funções no Município a 31 de dezembro de 2019, verificamos que:

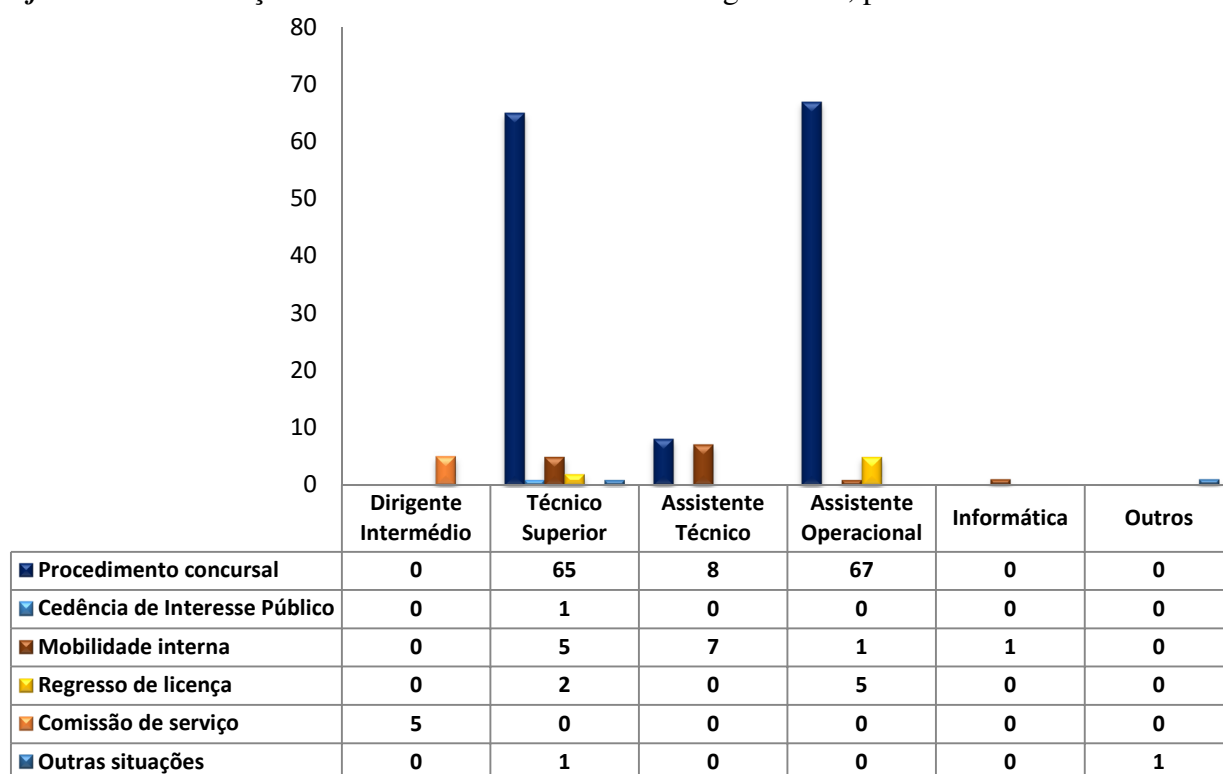
- ✓ 81% Dos trabalhadores tinham Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado;
- ✓ 16% Tinham Contrato de Trabalho em Funções Públicas a Termo Resolutivo Certo;
- ✓ 2,3% Estavam em Comissão de Serviço;
- ✓ 0,7% Dos trabalhadores encontravam-se na situação “Outra” (Mobilidade).

Podemos concluir que no Município de Évora existe estabilidade laboral, sendo que dos 16% de trabalhadores que tinham Contrato de Trabalho em Funções Públicas a Termo Resolutivo Certo, grande parte corresponde aos Técnicos que ministram as AEC’S nos Agrupamentos de Escolas. Alguns destes trabalhadores foram recrutados por 6 meses para exercer as funções de Cantoneiro de limpeza durante o período do verão.

2.2. Distribuição dos trabalhadores admitidos ou regressados, por carreira

A integração ou reintegração de trabalhadores nas diferentes carreiras e a forma de admissão é representada no gráfico 17.

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



Fonte: SAGA, 05-03-2020

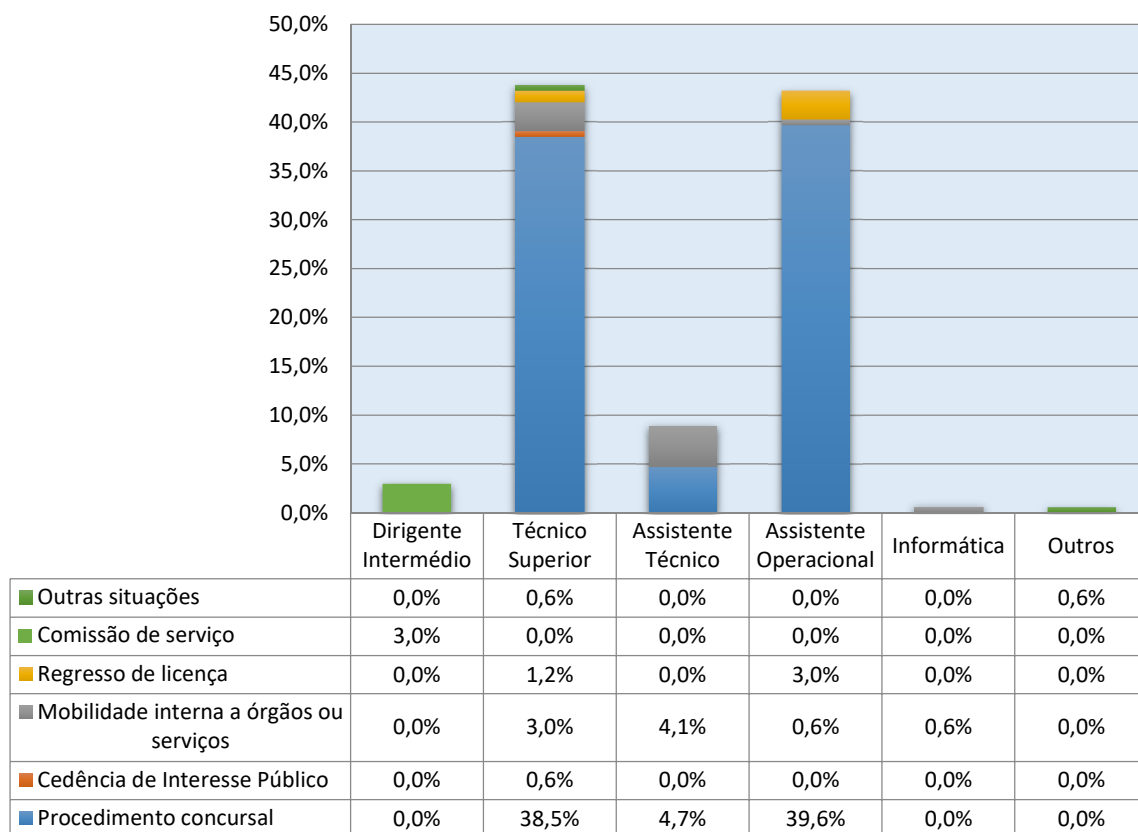
No decorrer do ano de 2019 foram admitidos um total de 169 trabalhadores.

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.

Tivemos ainda situações de regresso de licença sem remuneração.

As “Outras situações” que se verificaram, correspondem às mobilidades intercarreiras, processo que tem permitido valorizar os trabalhadores que por via da aquisição de novas habilitações literárias têm assumido novas funções de grau de complexidade superior. É uma das formas de motivar os trabalhadores e de valorizar os conhecimentos e competências adquiridos.

Gráfico 18: Trabalhadores admitidos ou regressados, por carreira, em percentagem



Fonte: SAGA, 05-03-2020

Através da análise do gráfico 18, verifica-se que, à semelhança do que aconteceu nos últimos anos, a principal forma de integração de trabalhadores foi por via de Procedimento Concursal.

Verificou-se que o maior número de admissões no ano de 2019 foi na carreira de Assistente Operacional com 39,6%, distribuídos pelos diferentes serviços do Município.

Nas carreiras de Técnico Superior e Assistente Técnico foram admitidos 38,5% e 4,7% respetivamente. 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:

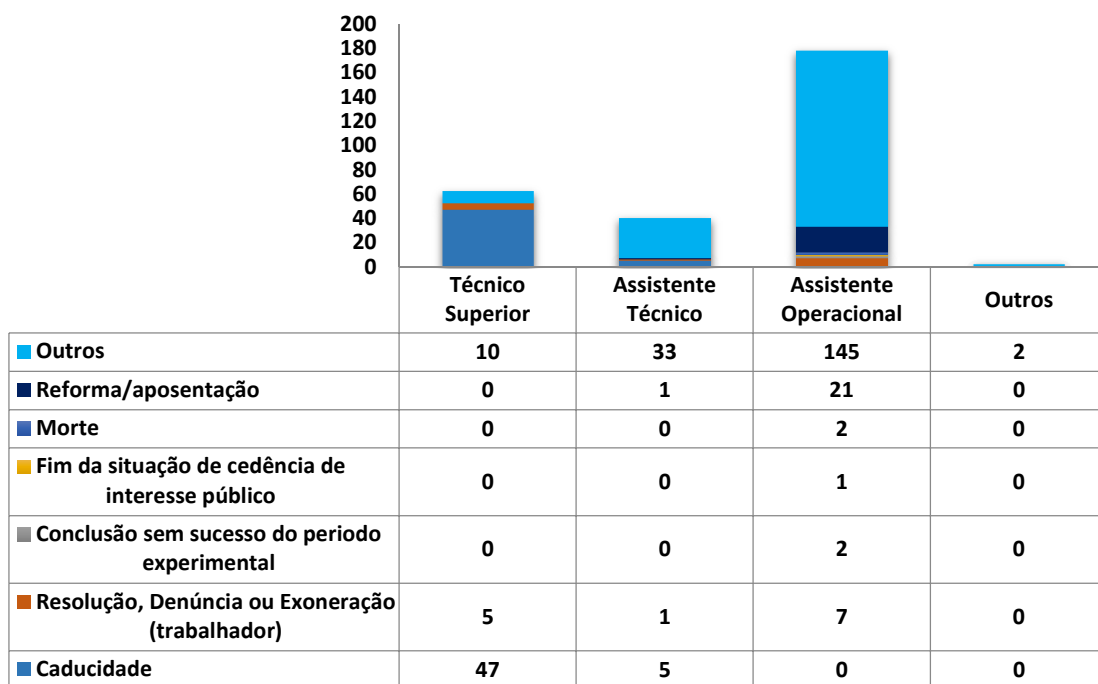
- ✓ Por Outras situações temos um total de 1,2% distribuídos entre os Técnicos Superiores, os Assistentes Técnicos e os “Outros”;
- ✓ Em Comissão de serviço temos 3,0% dos Dirigentes intermédios;

- ✓ De regresso de Licença sem Remuneração um total de 4,1%, distribuídos entre os Técnicos Superiores e os Assistentes Operacionais;
- ✓ Em Mobilidade interna a órgãos ou serviços um total de 8,3% entre os Técnicos Superiores, Assistentes Técnicos, Assistentes Operacionais e Informáticos;
- ✓ Por Cedência de Interesse Público, 0,6% dos Técnicos Superiores.

2.3. Saída de trabalhadores durante o ano, por carreira

Neste ponto será analisado o fluxo de saídas dos trabalhadores durante o ano de 2019.

Gráfico 19: Saída dos trabalhadores, por carreira



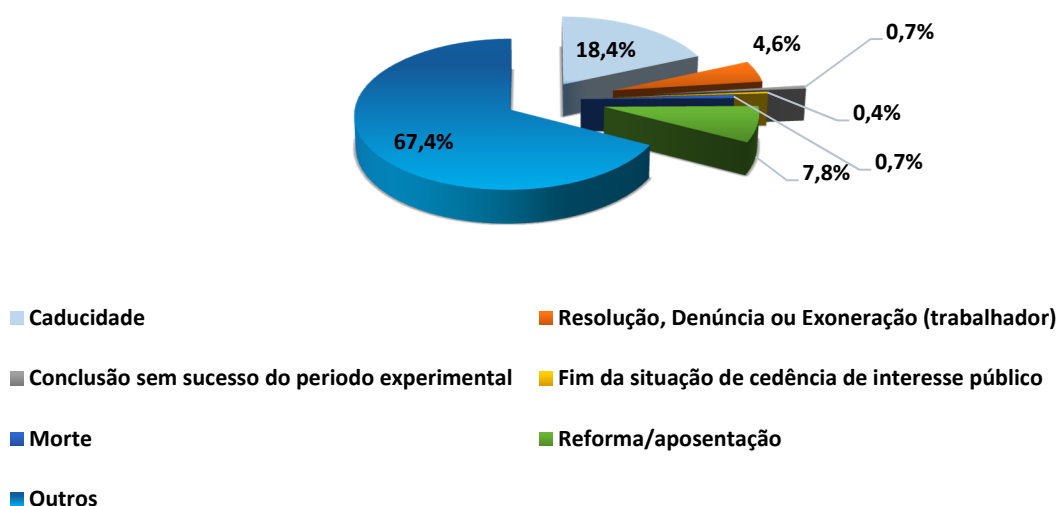
Fonte: SAGA, 05-03-20

Através da análise do gráfico acima, verifica-se que a maior saída de trabalhadores deu-se na carreira de Assistentes Operacionais e Técnicos Superiores, ambos com um total de 240, os Assistentes Técnicos totalizam 40 e os “Outros” 2.

De referir que as caducidades correspondem a Contratos de Trabalho em Funções Públicas a Termo Resolutivo Certo efetuados com os professores que desenvolvem as AEC’s nos Agrupamentos de Escolas do Concelho de Évora.

Na categoria *Outros*, estão contabilizadas as saídas do pessoal não docente para o Ministério da Educação e mobilidades internas entre serviços e intercarreiras.

Gráfico 20: Motivo de saída dos trabalhadores



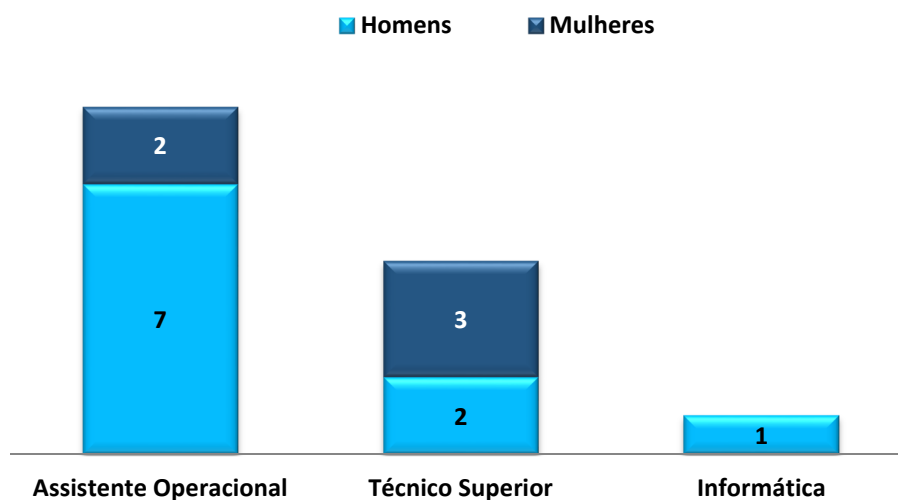
Fonte: SAGA, 05-03-2020

Relativamente aos motivos pelos quais os trabalhadores saíram do Município, salienta-se:

- ✓ 67,4% Saíram por outros motivos, nomeadamente licenças sem remuneração, saídas do pessoal não docente para o Ministério da Educação e mobilidades internas e intercarreiras;
- ✓ 18,4% Por caducidade do contrato, onde se incluem sobretudo os trabalhadores contratados anualmente para ministrarem as Atividades de Enriquecimento Curricular (AEC);
- ✓ 7,8% Saíram por reforma/aposentação;
- ✓ 4,6% Por resolução, denúncia ou exoneração (trabalhador);
- ✓ 0,7% Por morte e por conclusão sem sucesso do período experimental;
- ✓ 0,4% Por fim da situação de cedência de interesse público

Dos diferentes motivos de saída durante o ano 2019, o gráfico 21 apresenta-nos um dos motivos de saída, as licenças sem remuneração concretizadas ao longo do ano

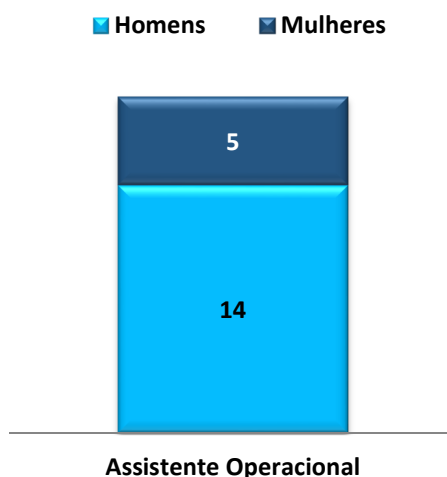
Gráfico 21: Distribuição do número de Licenças sem Remuneração



Fonte: Informação Interna

Durante o ano 2019, foram autorizadas 15 licenças sem remuneração aos trabalhadores do Município de Évora, das quais 9 foram solicitadas por Assistentes Operacionais, 5 por Técnicos Superiores, e 1 por Informático.

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



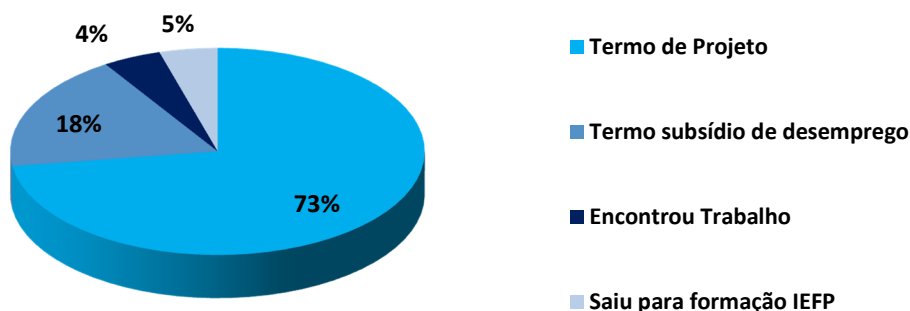
Fonte: SAGA, 05-03-2020

Podemos constatar através do gráfico 22 que, ao longo do ano de 2019 aposentaram-se 19 Assistentes Operacionais.

Como já foi referido anteriormente, a 31 de dezembro de 2019, além dos 993 trabalhadores do Município de Évora, foram sendo integrados trabalhadores ao abrigo de vários programas do Instituto de Emprego e Formação Profissional, num total de 22 cidadãos, tendo em conta a importante participação que o Município tem no que respeita à responsabilidade social.

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 termo de projeto, 73%;
- ✓ Por termo de subsídio de desemprego, 18%;
- ✓ Por ter saído para formação IEFP, 5%;
- ✓ Por ter encontrado trabalho, 4%.

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

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

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, caracterizadas em função:

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

Em conformidade com o nº4 do art.º 29º da Lei nº 35/2014, de 20 de junho, por deliberação do Executivo Municipal de 31 de outubro de 2018 e por deliberação da Assembleia Municipal de 28 de dezembro de 2018, foi aprovado o Mapa de Pessoal do Município de Évora para o ano 2019.

Tal como se pode verificar no quadro 2, no ano de 2019 foram previstos em Mapa de Pessoal 284 postos de trabalho que não foram ocupados.

Contudo, em 2019 foram abertos procedimentos concursais que não foi possível concluir e transitaram para 2020.

Quadro 2: Postos de trabalho previstos e não ocupados

	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Outros	Total
Não abertura de procedimento concursal	1	35	36	87	1	4	160
Procedimento concursal em desenvolvimento	0	3	0	121	0	0	124
Total	1	38	36	208	1	4	284

Fonte: SAGA, 05-03-2020

2.5. Mudanças de situação durante o ano

Durante o ano 2019 ocorreram mudanças na situação dos trabalhadores, por alteração obrigatória do posicionamento remuneratório. Foram reposicionados na carreira 559 trabalhadores.

Ocorreram também 23 mudanças de situação, por consolidação da mobilidade na categoria, na carreira e intercarreiras.

3. Trabalho Suplementar / Extraordinário

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

A distribuição das horas de trabalho suplementar/extraordinário realizado pelos trabalhadores do município, pelos diferentes períodos de realização é apresentada no quadro abaixo.

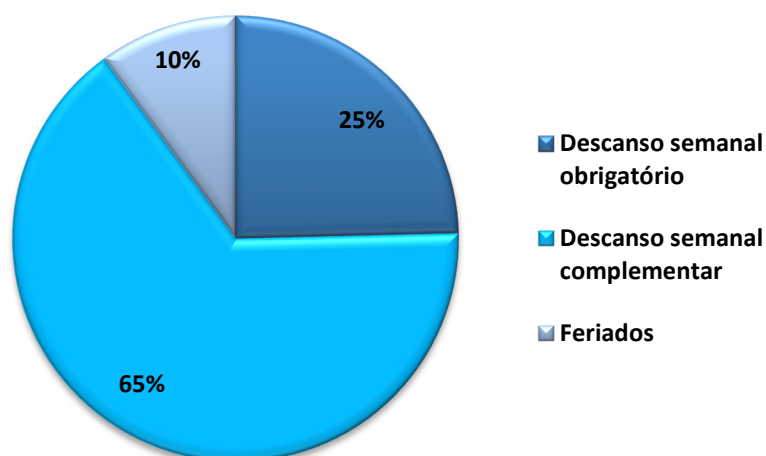
Quadro 3: Realização de trabalho suplementar, em horas, por período e por género

Trabalho Extraordinário		Total
Descanso semanal obrigatório	H:	7.662
	M:	3.298
	T:	10.960
Descanso semanal complementar	H:	24.134
	M:	4.960
	T:	29.094
Feriados	H:	3.490
	M:	983
	T:	4.473
Total	H:	35.286
	M:	9.241
	T:	44.527

Fonte: SAGA, 05-03-2020

Durante o ano de 2019 foram realizadas 44 527 horas de trabalho suplementar / extraordinário, tendo ocorrido um decréscimo de 4 757 horas, relativamente ao ano de 2018.

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



Fonte: SAGA, 05-03-2020

Conforme se verifica no gráfico 24, 65% das horas realizadas foram em dias de descanso semanal complementar (sábados). O trabalho suplementar realizado em dia de descanso semanal obrigatório (domingo) foi de 25%. Em dias de feriado foi realizado 10% do trabalho suplementar.

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

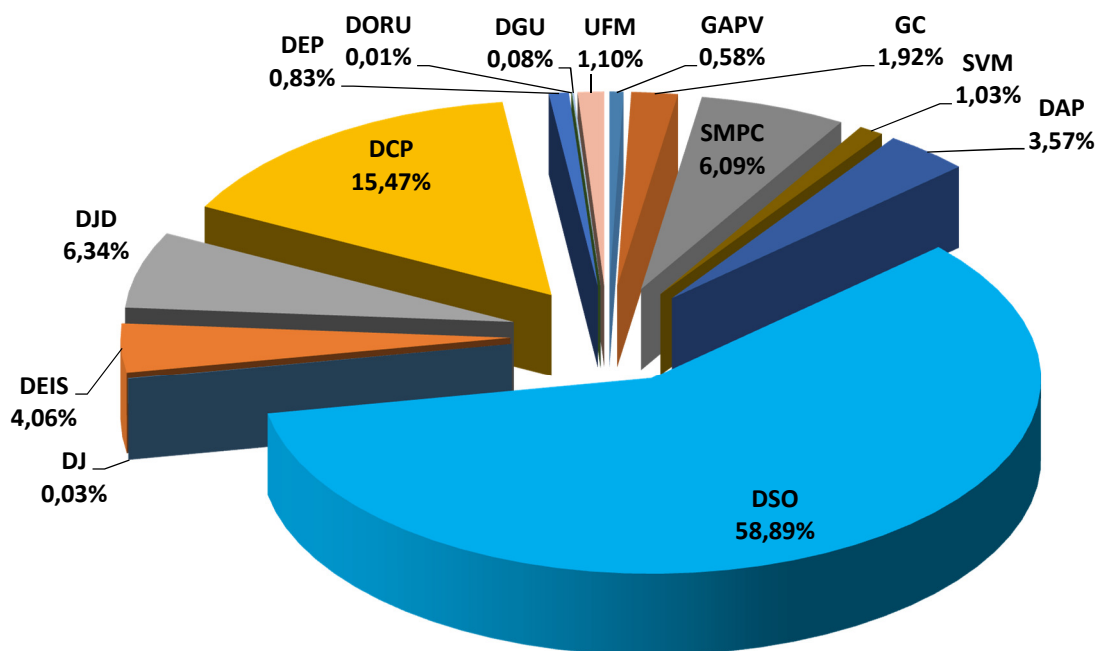
Trabalho Suplementar / Extraordinário	
GAPV	2.518,06 €
GC	8.359,46 €
SMPC	26.484,72 €
SVM	4.492,62 €
DAP	15.530,73 €
DSO	255.967,81 €
DJ	120,96 €
DEIS	17.651,68 €
DJD	27.551,22 €
DCP	67.239,61 €
DEP	3.595,91 €
DORU	55,59 €
DGU	353,29 €
UFM	4.765,62 €
Total	434.687,28 €

Fonte: Informação Interna

O quadro acima apresenta-nos a distribuição, por serviço dos 434 687,28€ gastos com trabalho suplementar/ extraordinário, ao longo do ano 2019.

No decorrer do ano de 2019, foram gastos menos **4 526,84€** do que em 2018.

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



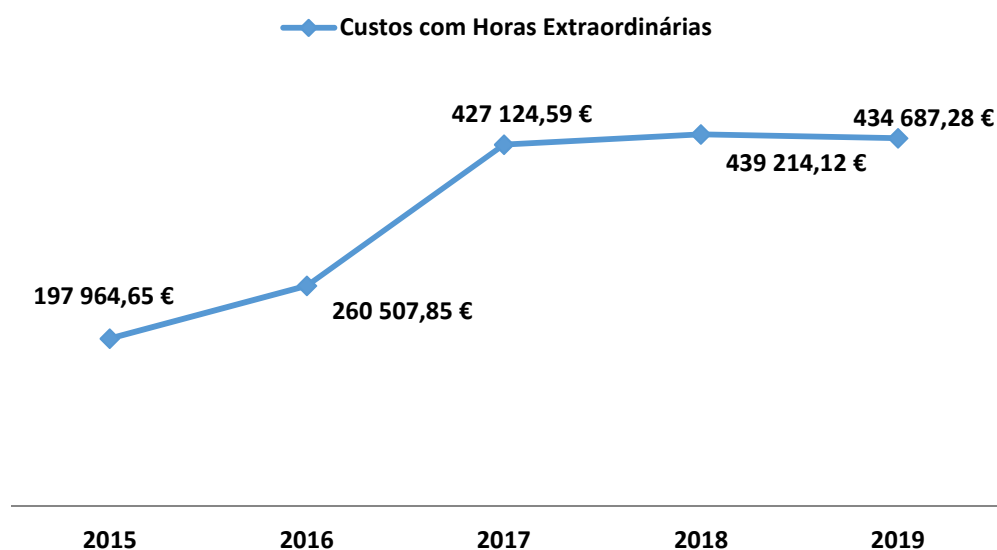
Fonte: Informação Interna

Através da análise do gráfico acima, verifica-se que cerca de 91% da despesa com trabalho suplementar é referente a 5 Unidades orgânicas, distribuído do seguinte modo:

- ✓ 58,89% Do valor gasto com trabalho suplementar, foi pago a trabalhadores afetos ao Departamento de Serviços Operacionais;
- ✓ 15,47% Foi pago a trabalhadores afetos à Divisão de Cultura e Património;
- ✓ 6,34% Foi pago a trabalhadores afetos à Divisão de Juventude e Desporto;
- ✓ 6,09% Foi pago a trabalhadores afetos ao Serviço Municipal de Proteção Civil;
- ✓ 4,06% Foi pago a trabalhadores afetos à Divisão de Educação e Intervenção Social;

Através do gráfico seguinte é apresentada a comparação dos custos anuais com trabalho suplementar/ extraordinário, entre 2015 e 2019.

Gráfico 26: Comparação dos custos com trabalho suplementar/extraordinário, entre 2015 e 2019



Fonte: Informação Interna

Em comparação com ano de 2018, no ano de 2019 os custos com o trabalho suplementar / extraordinário teve um decréscimo de 1,04%.

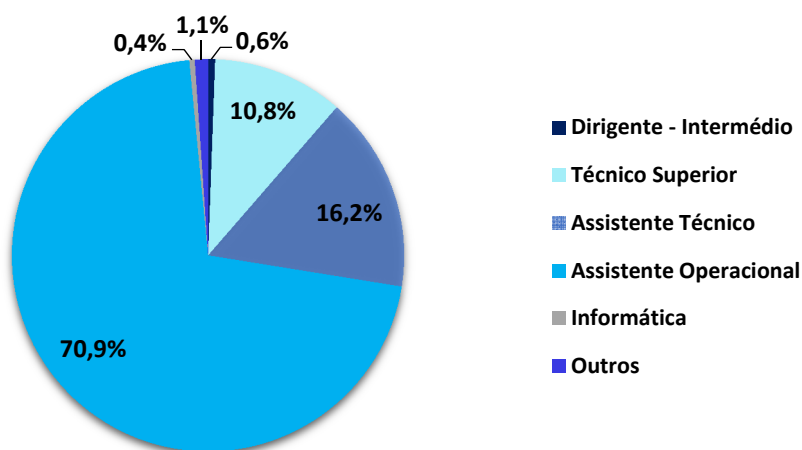
4. Assiduidade

Os diferentes tipos de horários adotados, os tipos de faltas e a sua distribuição por carreira servem de base para se efetuar a análise da assiduidade dos trabalhadores do município.

Ao longo do ano de 2019, registaram-se **31 608** dias de ausência ao trabalho, distribuídos pelas diferentes carreiras. Foi assim registado um aumento de **2 609 dias** de ausência, em comparação com o ano de 2018.

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

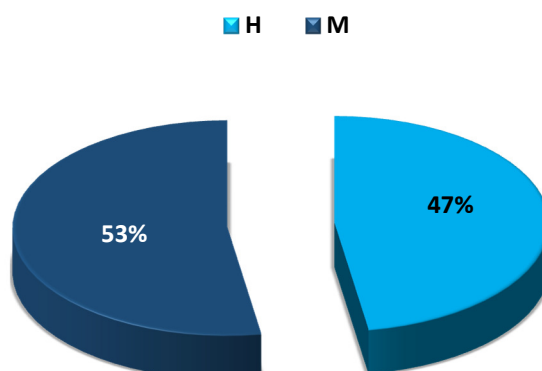
Gráfico 27: Distribuição das faltas, por carreira



Fonte: SAGA, 05-03-2020

Verifica-se através do gráfico 27, que do total de faltas registadas, 70,9% foram dadas por trabalhadores integrados na carreira de Assistente Operacional. Sendo que, os trabalhadores da carreira de Assistente Técnico e os Técnicos Superiores contribuíram com cerca de 27% das ausências.

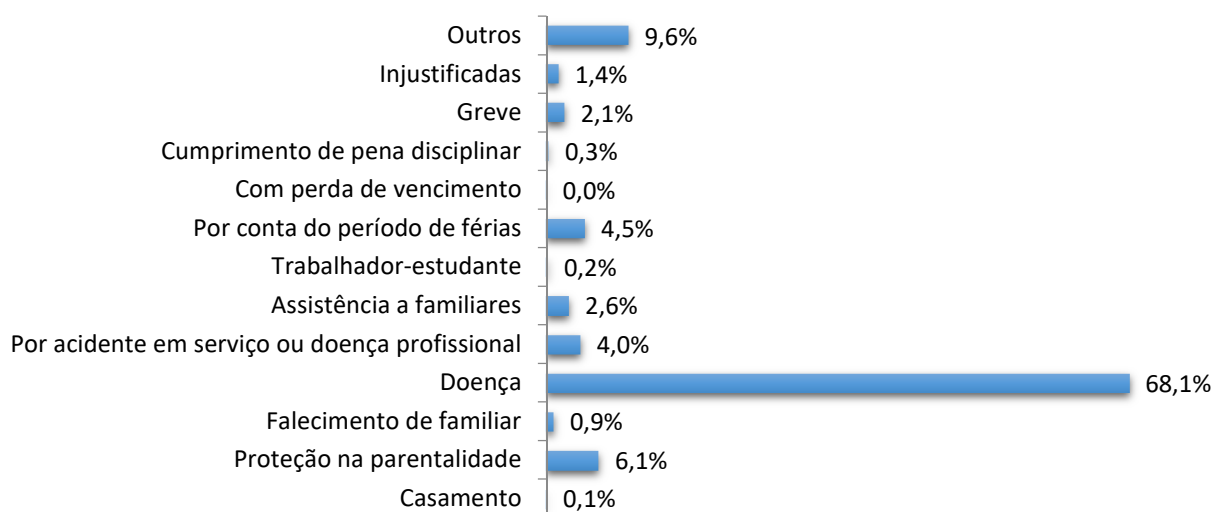
Gráfico 28: Distribuição das faltas, por género



Fonte: SAGA, 05-03-2020

De salientar que, do total de dias de ausência ao serviço, os homens faltaram 47% dos dias e as mulheres faltaram 53%, sendo que, a principal causa da ausência foi por doença.

Gráfico 29: Distribuição das ausências ao trabalho, por tipo



Fonte: SAGA, 05-03-2020

Da análise do gráfico 29, destaca-se que, ao longo do ano de 2019:

- ✓ Em linha com o que aconteceu em anos anteriores, o principal motivo das ausências ao trabalho foi a doença, **com 68,1%**;

- ✓ Por outros motivos (formação, atividade sindical, folga por trabalho extraordinário, doação de sangue, cumprimento de obrigações, férias, falecimento de familiar, casamento) foram registadas 9,6% das ausências;
- ✓ Por proteção na parentalidade, temos 6,1% das ausências;
- ✓ Por conta do período de férias 4,5%;
- ✓ Por acidente em serviço ou doença profissional, 4,0%;
- ✓ Para assistência à família, 2,6%;
- ✓ Por greve, 2,1%
- ✓ Por faltas injustificadas, 1,4%
- ✓ Por falecimento de familiar, 0,9%
- ✓ Por cumprimento de pena disciplinar 0,3%
- ✓ Por trabalhador estudante, 0,2%
- ✓ Por casamento, 0,1%

A taxa de absentismo de 2018 para 2019 sofreu um ligeiro aumento, tendo passado de **9,92%**, para **12,11%**, excluindo as férias.

Relativamente ao ano anterior, no ano de 2019 verificou-se um aumento de **7,4** 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, certificada para o fornecimento destes serviços.

As consultas de Medicina Laboral no Gabinete Médico do Município, foram asseguradas pela equipa INTERPREV, um dia por semana 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 2019, de 2ª a 6ª feira, tivemos o serviço de enfermagem garantido, e foram diligenciados vários rastreios, nomeadamente nas áreas da hipertensão, diabetes e colesterol. Em novembro de 2019, foi possível contratar um enfermeiro para o Mapa de Pessoal da Câmara com o objetivo de incrementar uma nova dinâmica na prestação de serviços de enfermagem aos trabalhadores e de criar novas respostas aos problemas identificados nas áreas da Saúde e Segurança.

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

Em 2019, 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, Este serviço esteve incluído no contrato estabelecido com a INTERPREV.

O Serviço de Psicologia Clínica abriu 19 novos processos de acompanhamento, sendo 13 mulheres e 6 homens, tendo dado continuidade a 5 casos do ano transato.

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, em que os trabalhadores, sócios, usufruem deste serviço gratuitamente.

À semelhança do que ocorreu no ano anterior, o Gabinete de Apoio ao Trabalhador – GAT, durante ano o 2019, 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.

Em Janeiro de 2019 demos início ao Projeto Saudavelmente, em parceria com a Divisão de Juventude e Desporto e com a Divisão de Ambiente e Mobilidade (DAM) mais concretamente junto dos trabalhadores que se encontram no Jardim Publico, com o objetivo de promover o bem-estar e de prevenir possíveis repercussões de uma exposição continuada a situações de stress.

As sessões decorreram às segundas-feiras, da parte da tarde, com uma duração de aproximadamente de 15 minutos.

Este projeto abrangeu em 2019, 18 trabalhadores operacionais, 7 mulheres e 11 homens.

Em 2019 foi dada continuidade ao Projeto de Prevenção e Intervenção sobre Comportamentos Aditivos de Meio Laboral (PICAML) tendo sido realizadas as 2^{as} Jornadas Internas de Promoção da Saúde em Meio Laboral.

O PICAML teve início em 2017 e o seu grande objetivo é contribuir para a Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho de todos os trabalhadores do Município de Évora e tem como objetivos específicos:

- 1- Realizar o Diagnóstico que permita conhecer a dimensão do problema;
- 2- Informar e sensibilizar os trabalhadores para os problemas associados ao consumo de bebidas alcoólicas e outras substâncias psicoativas, no local de trabalho;
- 3- Elaborar e divulgar materiais informativos /preventivos;
- 4- Definir estratégias preventivas diferenciadas;
- 5- Criar um Programa de Apoio ao Trabalhador.

Ao longo do ano foram elaborados vários folhetos, abordando temáticas de interesse na área da saúde e na área psicossocial, que posteriormente foram distribuídos pelos trabalhadores, juntamente 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	63	
Exames periódicos	433	
Exames ocasionais e complementares	22	
Despesas com medicina no trabalho		22.140,00 €
Visitas aos postos de trabalho	26	

Fonte: Informação Interna

As atividades de Medicina no Trabalho realizadas em 2019 constam do quadro 5, onde se pode verificar que foram realizados um total de 518 exames médicos, dos quais 433 foram exames periódicos, 63 exames de admissão e 22 foram exames ocasionais e complementares. Foram realizadas 26 visitas aos postos de trabalho, e as despesas com a medicina no trabalho totalizaram 22 140,00€.

A prevenção de acidentes e doenças profissionais tiveram um custo total, 124 920,94€, repartidos do seguinte modo:

- Encargos de estrutura de medicina e segurança no trabalho 22.140,01 €
- Equipamentos de proteção 92.693,93 €
- Formação em prevenção de riscos 10.087,00 €

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

Ao longo do ano 2019 o Núcleo de Saúde, Higiene e Segurança no Trabalho, realizou diversas iniciativas/ atividades, das quais se destacam:

- Dia Mundial da Diabetes – Rastreio;
- 2^{as} Jornadas Internas de Prevenção e Promoção da Saúde em Meio Laboral;
- Semana da Diabetes;
- Folhetos informativos;
- Breves notas para a *mailing list* para assinalar e destacar datas temáticas com interesse;
- Rastreios semanais nos locais de trabalho.

O Gabinete de Apoio ao Trabalhador-GAT, ao longo do ano de 2019, abriu 11 novos processos de apoio a trabalhadores, sendo 5 homens e 6 mulheres. Foi dada continuidade aos 172 processos do ano transato.

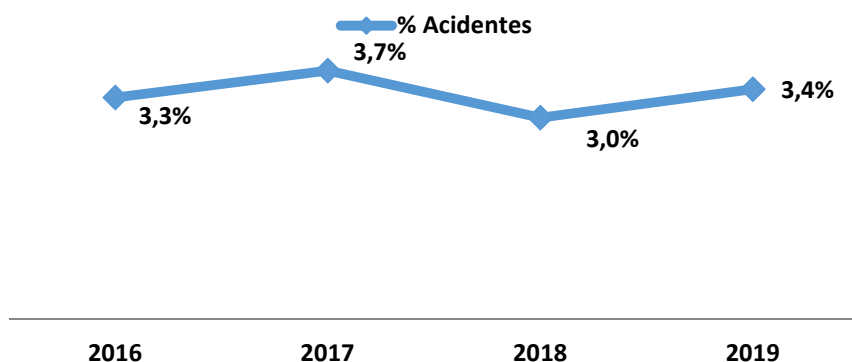
Em estreita colaboração com o Enfermeiro do Trabalho, mantivemos as visitas aos locais de trabalho, todas as 3^{as} feiras, com o objetivo de prestar apoio aos trabalhadores que tem dificuldade em deslocar-se ao Gabinete Médico e como forma de identificar possíveis necessidades nos trabalhadores, que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

5.3. Acidentes de Trabalho ou Doenças Profissionais

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

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

Gráfico 30: Percentagem de trabalhadores que sofreram acidentes de trabalho



Fonte: SAGA, 05-03-2020

Verifica-se, através do gráfico 30 que os acidentes de trabalho tiveram um ligeiro aumento, em comparação com o ano de 2018.

Quadro 6: Acidentes de trabalho ocorridos em 2019

		Total	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa
Nº total de acidentes	H:	19			
	M:	15			
	T:	34			
Nº de acidentes com baixa	H:		3	14	2
	M:		5	10	0
	T:		8	24	2
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	H:		32	186	82
	M:		8	109	0
	T:		40	295	82
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores	H:		145	619	3.802
	M:		24	261	1.945
	T:		169	880	5.747

Fonte: SAGA, 05-03-2020

Pela análise do quadro 6, no decorrer do ano de 2019, houve um total de 34 acidentes, atingindo 19 homens e 15 mulheres.

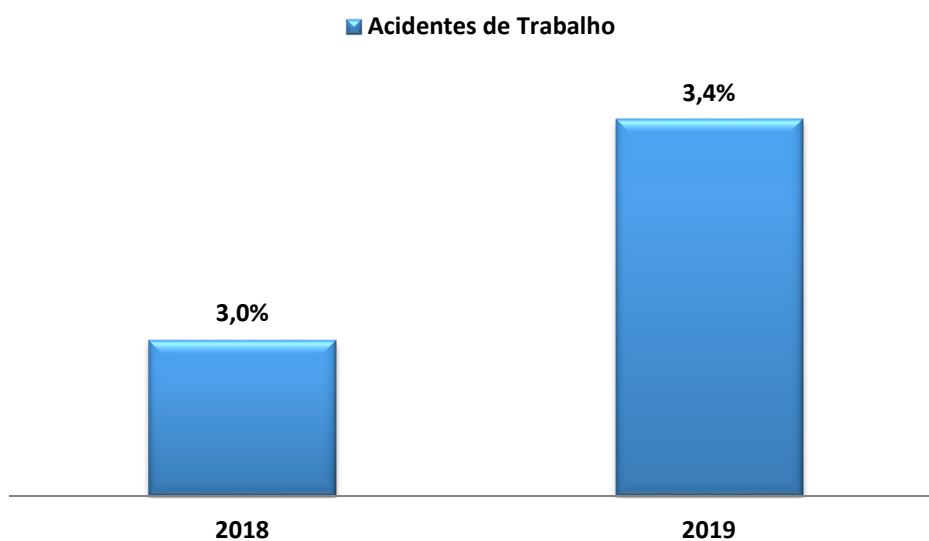
Em relação ao ano anterior, verificou-se um pequeno acréscimo no número de acidentes de trabalho nas mulheres, tendo o número de acidentes de trabalho nos homens sofrido um decréscimo.

Do total dos 34 acidentes ocorridos, 8 originaram baixas médicas de 1 a 3 dias, 24 resultaram em baixas médicas de 4 a 30 dias e 2 ocasionaram baixas superiores a 30 dias.

Ao analisar-se o número de dias de trabalho perdidos, verifica-se que, por acidentes de trabalho ocorridos no ano, temos um total de 40 dias de baixa de 1 a 3 dias, 295 dias de baixa de 4 a 30 dias e 82 dias para baixa superior a 30 dias.

Relativamente ao número de dias de trabalho perdidos por acidentes de trabalho ocorridos em anos anteriores, temos, para baixas inferiores a 4 dias, 169 dias de trabalho perdidos, para baixas de 4 a 30 dias totalizam-se 880 dias e para baixas superiores a 30 dias totalizam-se 5 747 dias de trabalho perdidos.

Gráfico 31: Percentagem de Acidentes de trabalho nos anos de 2018 e 2019



Fonte: SAGA, 05-03-2020

De acordo com o exposto no gráfico 31, no ano de 2018 a percentagem dos acidentes de trabalho foi de 3,07%.

Em 2019 verificou-se um ligeiro aumento na taxa de acidentes de trabalho, o que significou mais 0,4% 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:	1			
	M:	2			
	T:	3			
Número de acidentes com baixa	H:		1	0	0
	M:		0	2	0
	T:		1	2	0
Número de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	H:		2	0	0
	M:		0	28	0
	T:		2	28	0
Número de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores	H:		0	0	158
	M:		1	76	273
	T:		1	76	431

Fonte: SAGA, 05-03-2020

No quadro 7, verifica-se que no ano de 2019, ocorreram 3 acidentes de trabalho no percurso casa-trabalho-casa.

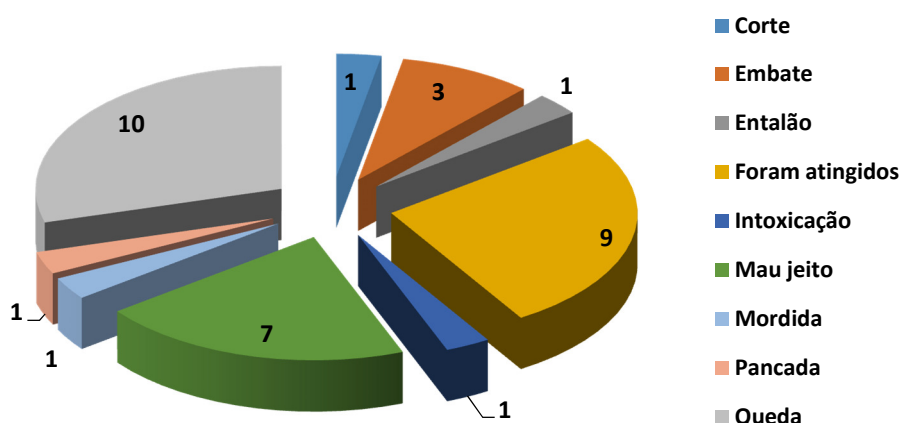
Deste total, 1 homem que esteve com baixa entre 1 a 3 dias e 2 mulheres com baixa entre 4 a 30 dias.

Relativamente ao número de dias de trabalho perdidos por acidentes de trabalho no percurso casa-trabalho-casa ocorrido no ano em curso, verificam-se, 2 dias por baixa entre 1 a 3 dias, 28 dias de ausência por baixa entre 4 a 30 dias.

Relativamente ao número de dias de trabalho perdidos por acidentes de trabalho no percurso casa-trabalho-casa ocorridos em anos anteriores, verificam-se, 1 dia com baixa de 1 a 3 dias, 76 dias de ausência com baixa de 4 a 30 dias e 431 dias de ausência por baixa superiores a 30 dias.

Os gráficos seguintes apresentam as origens dos acidentes e as suas consequências.

Gráfico 32: Distribuição dos acidentes, por tipo de acidente



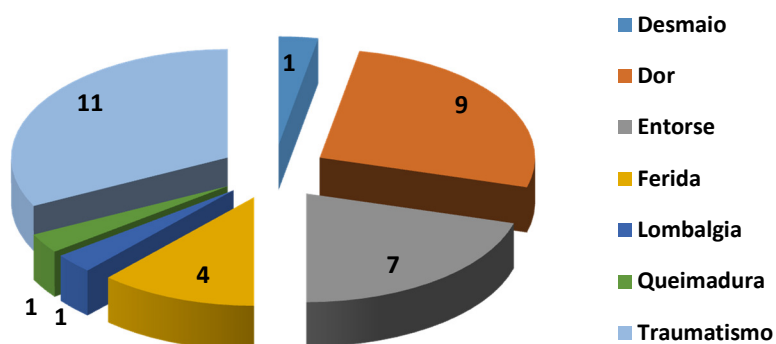
Fonte: Informação Interna

O gráfico acima apresenta-nos a distribuição dos acidentes de trabalho, por tipo de acidente que ocorreram durante o ano 2019.

Através da sua análise verifica-se que:

- ✓ 10 Acidentes tiveram como causa, queda;
- ✓ 9 Acidentes aconteceram porque os trabalhadores “foram atingidos” por algum objeto;
- ✓ 7 Acidentes aconteceram por “mau jeito”;
- ✓ 3 Acidentes tiveram origem em “embate”;
- ✓ 5 Acidentes tiveram a sua origem em outros motivos, tais como, corte, entalão, intoxicação, mordida e pancada;

Gráfico 33: Distribuição dos acidentes, por tipo de lesão

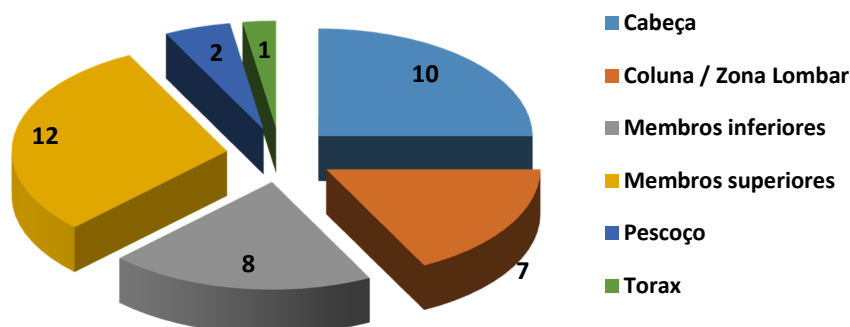


Fonte: Informação Interna

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

- ✓ 11 Traumatismo;
- ✓ 9 Dor;
- ✓ 7 Entorse;
- ✓ 4 Ferida;
- ✓ 1 Desmaio;
- ✓ 1 Lombalgia;
- ✓ 1 Queimadura.

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



Fonte: Informação Interna

Através do gráfico 34 pode-se verificar, que as partes do corpo mais afetadas pelos acidentes, foram:

- ✓ Membros superiores (12)
- ✓ Cabeça (10)
- ✓ Membros Inferiores (8)
- ✓ Coluna/Zona lombar (7)
- ✓ Pescoço (2)
- ✓ Tórax (1)

Quadro 8: Casos de Incapacidade declarados durante o ano

	Total
Casos de incapacidade temporária e absoluta	34
Casos de incapacidade temporária e parcial	3
Total	37

Fonte: Informação Interna

Verifica-se no quadro 8 que, no ano de 2019 ocorreram 37 casos de incapacidade temporária absoluta.

Relativamente a custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais, o quadro 9 apresenta-nos os custos decorrentes durante no ano de 2019, sendo que, foram gastos um total de 124 920,94 €, em que, 22 140,01€ foi de encargos de estrutura de medicina e segurança no trabalho e 92 693,93€ com equipamentos de proteção e 10 087,00€ com formação em prevenção de riscos.

À semelhança do ano transato, o investimento na área de prevenção de acidentes aumentou 18 729,69€.

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

	Valor
Encargos de estrutura de medicina e segurança no trabalho	22.140,01 €
Equipamentos de proteção	92.693,93 €
Formação em prevenção de riscos	10.087,00 €
Total	124.920,94 €

Fonte: Informação Interna

6. Formação Profissional

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

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

O Município de Évora, preservando sempre esta preocupação, continua empenhado em investir na formação dos seus trabalhadores e a desenvolver as ações necessárias à sua concretização, desde o levantamento das necessidades de formação, à implementação do Plano de Formação. Durante o decorrer do ano de 2019, foram desenvolvidas ações integradas no Plano de Formação aprovado. De referir que o Plano de Formação foi elaborado pelo período de 2 anos, válido para os anos 2018/2019.

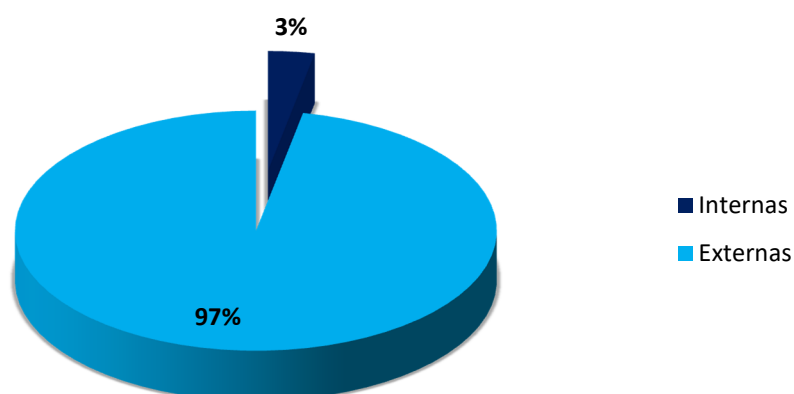
6.1. Ações de formação profissional

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.

Ao longo do ano de 2019 foram frequentadas 64 ações de formação, mais 4 do que no ano anterior, e o gráfico 35 mostra a sua distribuição entre a frequência de ações de formação internas (2) e a frequência de ações de formação externas (62).

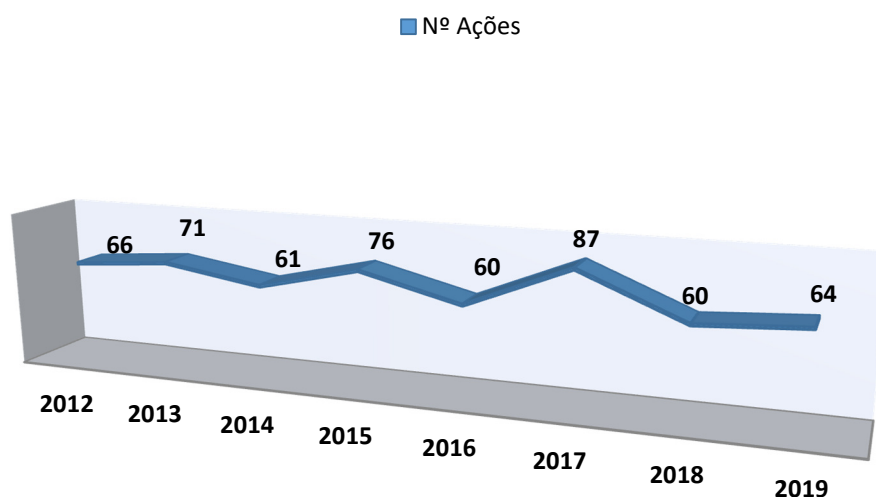
Gráfico 35: Percentagem de ações de formação



Fonte: SAGA, 05-03-2020

O gráfico acima exposto, apresenta-nos a % das ações de formação externas frequentadas por trabalhadores do Município que totalizaram 97%.

Gráfico 36: Evolução do número de ações de formação



Fonte: Balanços Sociais de 2012 a 2018: Fonte: SAGA, 05-03-2020

Através do gráfico 36, pode-se observar a evolução do número de ações de formação realizadas entre os anos de 2012 a 2019.

Ao analisar o gráfico, verifica-se que, o número de ações de formação tem oscilado muito pouco desde 2012. A falta de ações de formação financiadas e os graves problemas financeiros do município tem condicionado a realização de mais formação. Porém, continuamos otimistas relativamente à possibilidade de aumentar significativamente o número de ações ao longo do ano de 2020 e seguintes.

6.2. *Número de participantes em ações de formação*

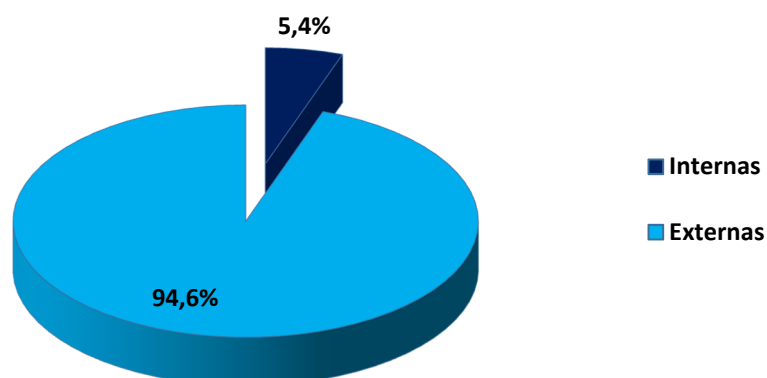
Durante o ano de 2019, ocorreram 371 participações em ações de formação, mais 83 do que no ano de 2018 em que se registaram 288 participações.

Quadro 10: Número de participantes em ações de formação

	Total
Internas	20
Externas	351
Total	371

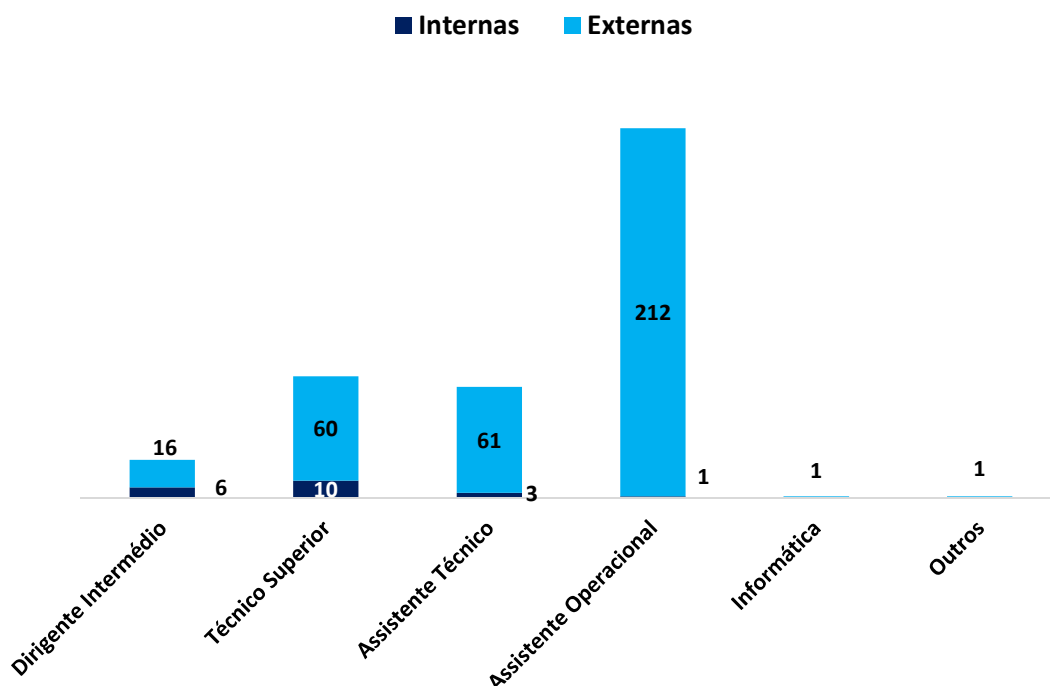
Fonte: SAGA, 05-03-2020

Tal como se verifica no quadro 10, do total de 371 participações em ações de formação, 20 foram em ações de formação internas e 351 em ações de formação externa.

Gráfico 37: Participantes em ações de formação internas e externas, em percentagem

Fonte: SAGA, 05-03-2020

Do total de 371 participações em ações de formação, verifica-se que, 94,6% foram ações externas e 5,4% internas.

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

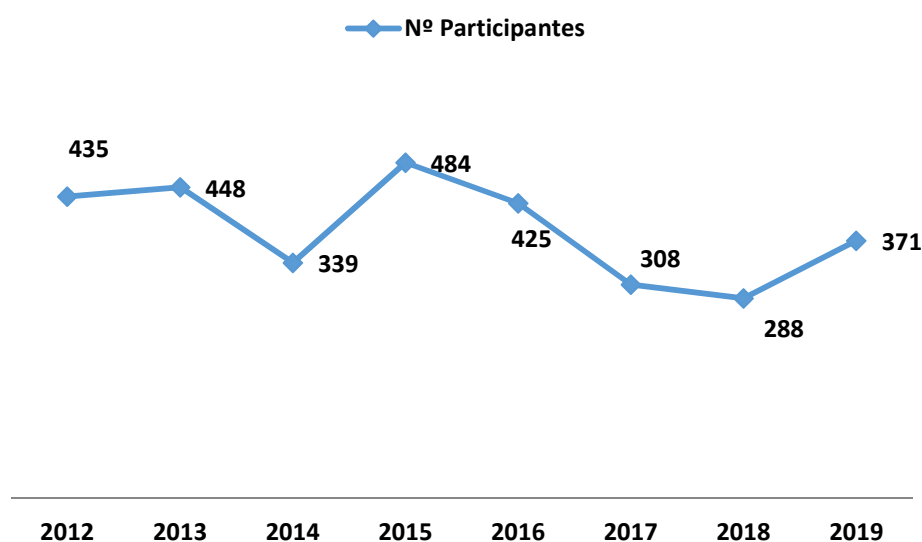
Fonte: SAGA, 05-03-2020

O gráfico 38 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 (213);
- ✓ Os Técnicos Superiores (70);
- ✓ Os Assistentes Técnicos (64);
- ✓ Os Dirigentes Intermédios (22);
- ✓ Os Informáticos e Outros (2).

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



Fonte: Balanços Sociais de 2012 a 2018: Fonte: SAGA, 05-03-2020

Para se analisar a evolução da participação de trabalhadores do município em ações de formação, num período de 8 anos (de 2012 a 2019), recorremos à análise do gráfico anterior:

- ✓ De 2012 a 2013 a frequência de ações teve um ligeiro aumento;
- ✓ Em 2014 a participação em ações sofreu um decréscimo;
- ✓ No ano de 2015, a frequência de ações de formação sofre um aumento;
- ✓ De 2016 a 2018, a frequência das ações de formação foi sofrendo um decréscimo, que se deveu essencialmente à não existência de formação financiada, deveu-se essencialmente ao facto da Comunidade Intermunicipal do Alentejo Central - CIMAC

não ter tido formação financiada, sendo esta a entidade com a qual o Município realiza mais formação para os seus trabalhadores;

- ✓ No ano de 2019 verificou-se que a participação em ações de formação teve um aumento, o que se deveu ao facto de existirem algumas entidades que nos proporcionaram formação financiada.

Sempre que foi possível, os trabalhadores frequentaram formações extraplano, dentro da sua área de especialização, para que assim tivessem a oportunidade de solidificar e renovar os seus conhecimentos.

Como se pode verificar foi desenvolvida mais formação externa, do que formação interna, o que espontaneamente fez crescer os custos diretos com formação. Todavia, dada a relevância atribuída à formação contínua dos trabalhadores, sempre que foi proposta formação extraplano, houve autorização para a sua frequência. A formação é considerada, também, como uma variável relevante no reforço da motivação dos trabalhadores.

Em suma, a formação profissional, para além de uma obrigação legal, é um instrumento importante não só para um melhor cumprimento profissional, mas é considerada, também, como um fator de desenvolvimento pessoal e julgamos até, ser um fator motivacional que não deve ser negligenciado.

Continuaremos a empenhar-nos na formação para os trabalhadores, permitindo-lhes fortalecer as suas competências e a tornarem-se trabalhadores mais acreditados, mais competitivos e com um melhor desempenho profissional.

Para que possamos proporcionar 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 reduzir custos diretos para o Município.

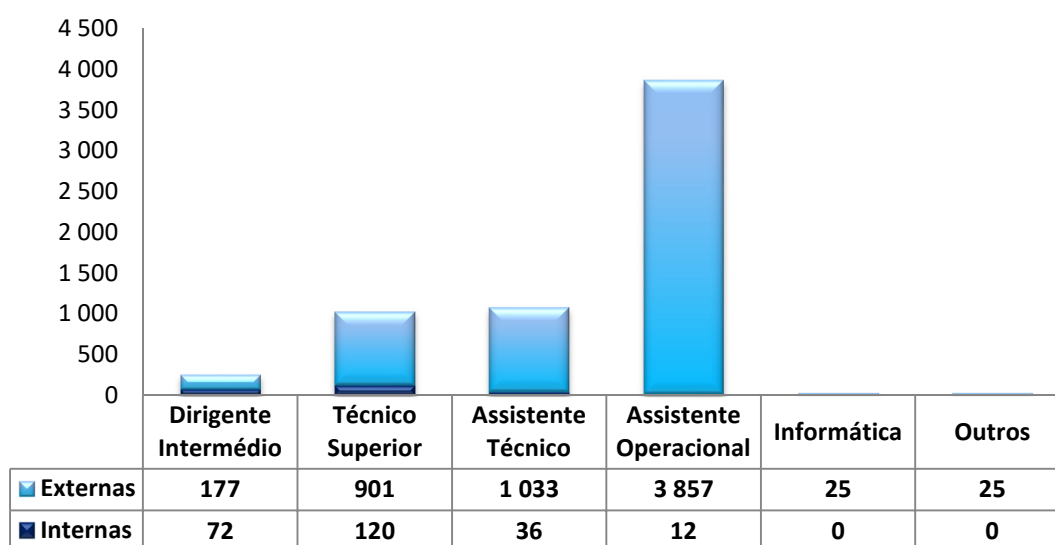
Uma vez mais, tentaremos, junto das chefias, demonstrar a importância de efetuar um levantamento de necessidades formativas adaptado às reais necessidades dos trabalhadores, que nos permita efetuar um Plano de Formação mais realista e exequível.

Ao longo dos últimos anos o processo formativo sofreu algumas alterações, tornando-se num processo mais delineado 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 concretização, bem como a satisfação dos trabalhadores.

6.3. Número de horas despendidas com ações de formação

A distribuição do número de horas despendidas em ações de formação internas e externas, por grupo profissional é apresentada no gráfico 40.

Gráfico 40: Número de horas despendidas com ações de formação



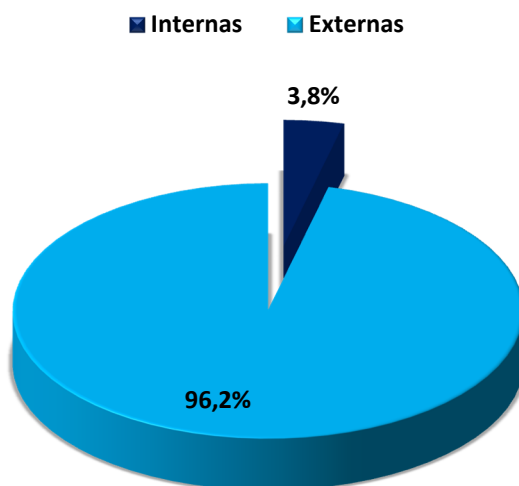
Fonte: SAGA, 05-03-2020

Ao longo do ano de 2019 foram despendidas um total de 6 258 horas com ações de formação, mais 751 horas do que no ano de 2018.

Da análise ao gráfico, verifica-se que:

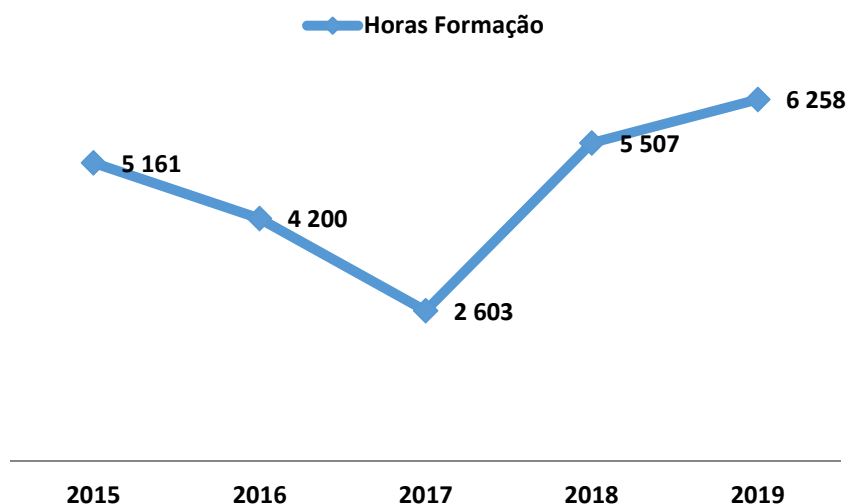
- ✓ Os trabalhadores integrados na carreira de Assistente Operacional, Técnico Superior e Assistente Técnico foram os que frequentaram mais ações de formação externa num total de 5 791 horas;
- ✓ Os Dirigentes Intermédios, os Informáticos e os Outros frequentaram um total de 227 horas de formação externa;
- ✓ A formação interna foi mais frequentada pelos trabalhadores integrados na carreira de Técnicos Superiores e Dirigente Intermédio com 120 e 72 horas respetivamente;
- ✓ As restantes 48 horas de formação interna foram frequentadas pelos Assistentes Técnicos (36) e Assistentes Operacionais (12).

Gráfico 41: Percentagem de horas despendidas em ações de formação



Fonte: SAGA, 05-03-2020

Durante o ano de 2019, o total de horas despendidas em ações de formação externas foi de 96,2% e em ações de formação internas foi de 3,8%.

Gráfico 42: Evolução do número de horas despendidas em ações de formação, de 2015 a 2019

Fonte: Balanços Socias 2015 a 2018, Fonte: SAGA, 05-03-2020

Conforme se pode verificar no gráfico acima, em relação ao ano transato, o número de horas despendidas em ações de formação no ano de 2019 (6 258 horas) teve um aumento de 751 horas.

6.4. Investimento anual com formação

O investimento com a formação profissional dos trabalhadores do Município de Évora vai ser analisado neste ponto.

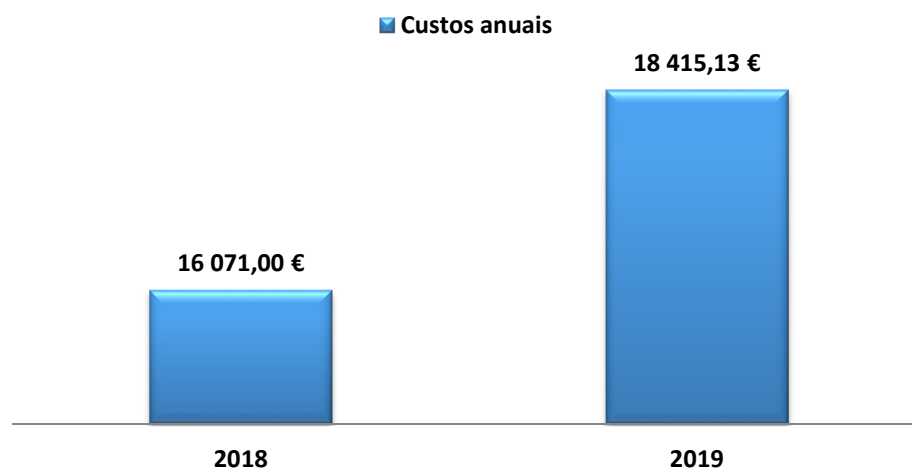
Quadro 11: Investimento anual com formação profissional, em euros

	Valor (Euros)
Ações internas	600,00
Ações externas	17.815,13
Total	18.415,13

Fonte: SAGA, 05-03-2020

Durante o ano de 2019 foram gastos 18 415,13€ com formação profissional.

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



Fonte: SAGA, 05-03-2020

Com a análise do gráfico acima verifica-se que ocorreu um aumento dos custos anuais com formação profissional, em 2019. Esse aumento foi de 2 344,13€.

7. Relações Profissionais

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

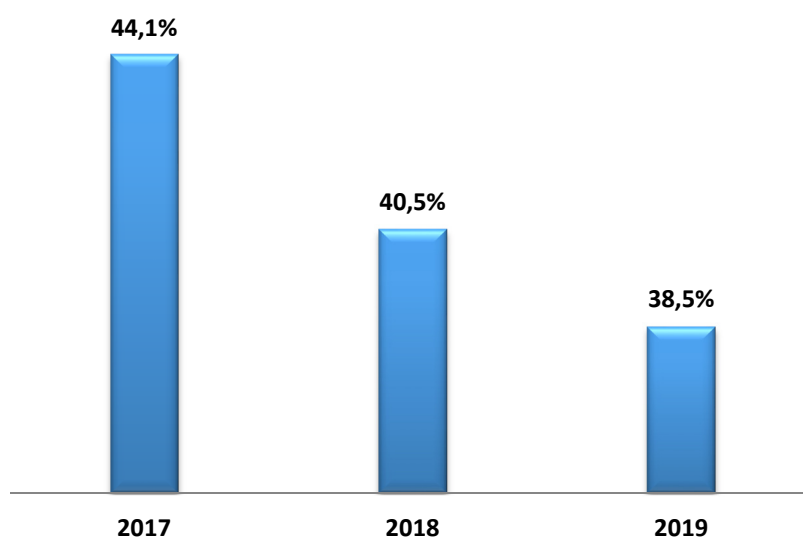
Quadro 12: Relações Profissionais

	Total
Nº de trabalhadores sindicalizados	382
Nº de elementos pertencentes a comissões de trabalhadores	0
Total de votantes para comissões de trabalhadores	0

Fonte: Informação Interna

A 31 de dezembro de 2019 o número de trabalhadores sindicalizados era de 382 sendo que, em relação aos trabalhadores pertencentes a comissões de trabalhadores não temos nenhum elemento.

Gráfico 44: Percentagem de trabalhadores sindicalizados entre 2017 e 2019

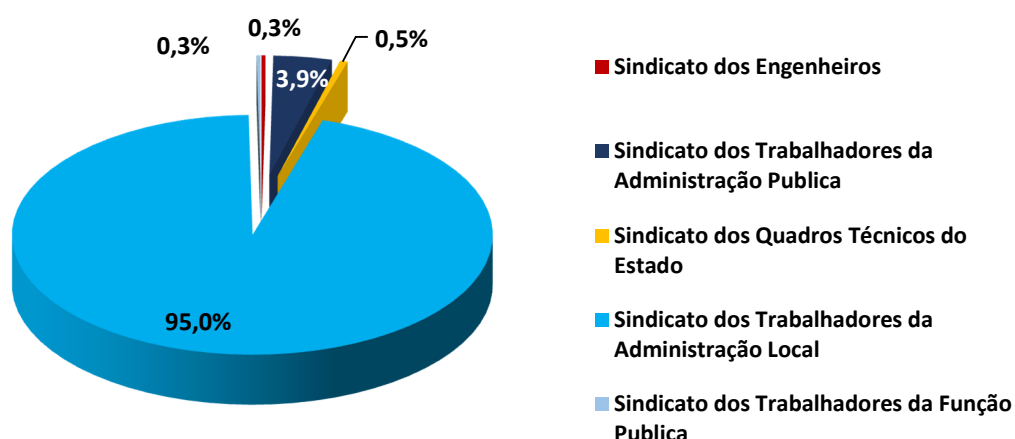


Fonte: Informação Interna

Desde o ano de 2017 que a percentagem de trabalhadores sindicalizados tem vindo a declinar.

A 31 de dezembro de 2019 a taxa de sindicalização dos trabalhadores do Município era de 38,5%, isto é, 382 trabalhadores, eram sócios de 5 sindicatos diferentes, menos 1 que no ano anterior.

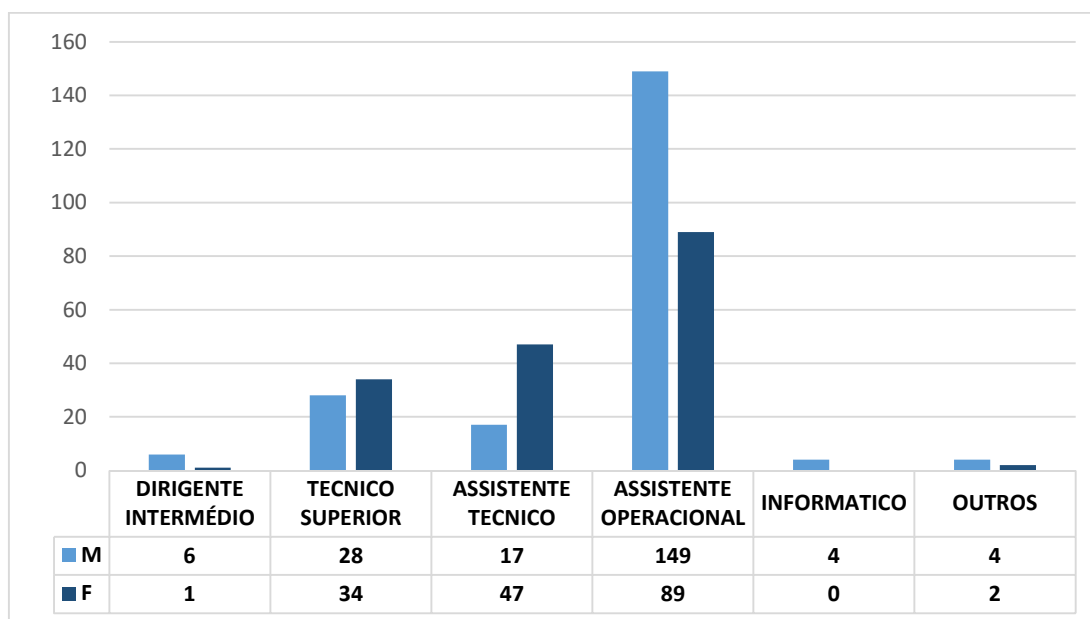
Gráfico 45: Distribuição de trabalhadores sindicalizados pelos diferentes sindicatos



Fonte: Informação Interna

Como podemos ver no gráfico 45, destacamos o **Sindicato dos Trabalhadores da Administração Local – STAL**, com 95% dos trabalhadores sindicalizados.

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



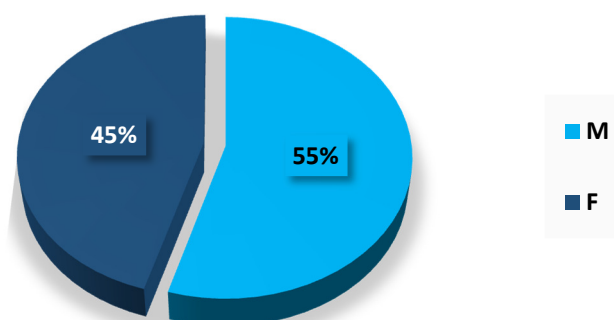
Fonte: Informação Interna

Conforme se constata no gráfico 46, o maior número de trabalhadores sindicalizados está integrado na carreira dos Assistente Operacional (238).

A carreira de Assistente Técnico é aquela onde há mais mulheres sindicalizadas, com um total de 47 e os homens representam um total de 17 dos sindicalizados.

Na carreira de Técnico Superior a diferença entre homens e mulheres sindicalizados é de 6 trabalhadores.

Gráfico 47: Percentagem de trabalhadores sindicalizados, por género



Fonte: Informação Interna

Do total de trabalhadores sindicalizados, 55% são homens e 45% são mulheres.

8. Disciplina

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

No quadro 13, são identificadas as situações de disciplina dos trabalhadores do Município, durante o ano de 2019.

Quadro 13: Processos disciplinares transitados e instaurados

	2019
Processos transitados do ano anterior	13
Processos instaurados durante o ano	19
Processos transitados para o ano seguinte	13
Processos decididos – repreensão escrita	1
Processos decididos – multa	3
Processos decididos – suspensão	1

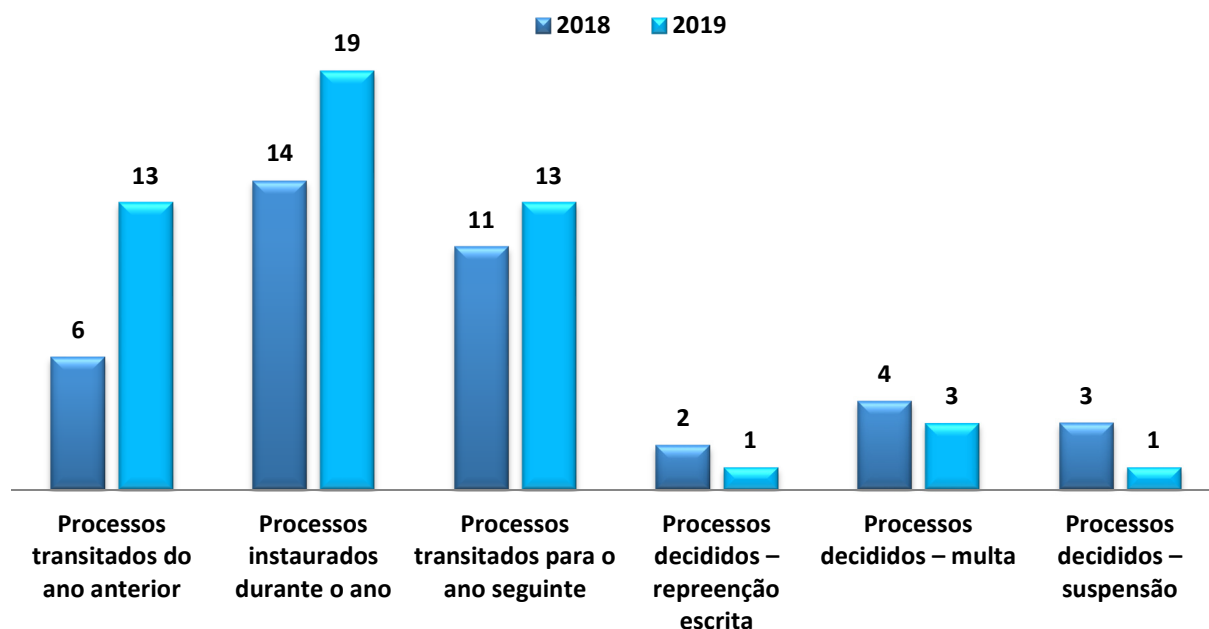
Fonte: Informação Interna

Com análise do quadro 13 verificamos que:

- ✓ De 2018 para 2019 transitaram 13 processos disciplinares;
- ✓ Foram instaurados 19 novos processos disciplinares;
- ✓ Transitaram para 2019, 13 processos disciplinares.

Em suma, em 2019 foram decididos 5 processos disciplinares dos quais, 1 teve repreensão escrita, a 3 foi aplicada multa e 1 processo deu lugar a suspensão.

Gráfico 48: Processos disciplinares, 2018 e 2019



Fonte: SAGA, 05-03-2020

Como se verifica no gráfico acima exposto, e em comparação com o ano transato, em 2019 foram instaurados mais processos disciplinares.

Este facto merece um aprofundamento, do ponto de vista sociológico, para conhecer claramente o que está a acontecer e o porquê, para que possamos propor uma intervenção junto dos vários serviços.

9. Custos com pessoal

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

9.1. Encargos com pessoal durante o ano

Encargos com Pessoal são considerados todos aqueles que se reportam à remuneração base, suplementos remuneratórios, prestações sociais e outros encargos com pessoal.

Quadro 14: Encargos com pessoal

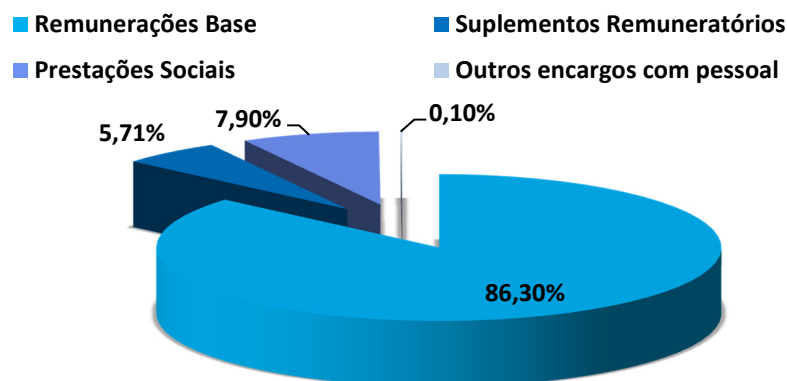
	2019
Remunerações Base	13.395.628,74 €
Suplementos Remuneratórios	886.246,94 €
Prestações Sociais	1.225.633,71 €
Outros encargos com pessoal	15.111,64 €
Total	15.522.621,03 €

Fonte: SAGA, 05-02-2020

Os encargos com pessoal no ano 2019 são apresentados no quadro 14, nas rubricas remuneração base, suplementos remuneratórios, prestações sociais e outros encargos com pessoal, é apresentado um total de 15.522.621,03€, mais 502.034,78 € do que no ano anterior.

Lembramos que houve descongelamento de carreiras, regularização de trabalhadores precários e reposição, de uma parte, do valor/hora do trabalho suplementar.

Gráfico 49: Percentagem dos Encargos com pessoal



Fonte: SAGA, 05-03-2020

Verifica-se através da análise do gráfico 49, que a remuneração base representou cerca de 86,30% do valor total dos encargos, com um montante de 13.395.628,74 €.

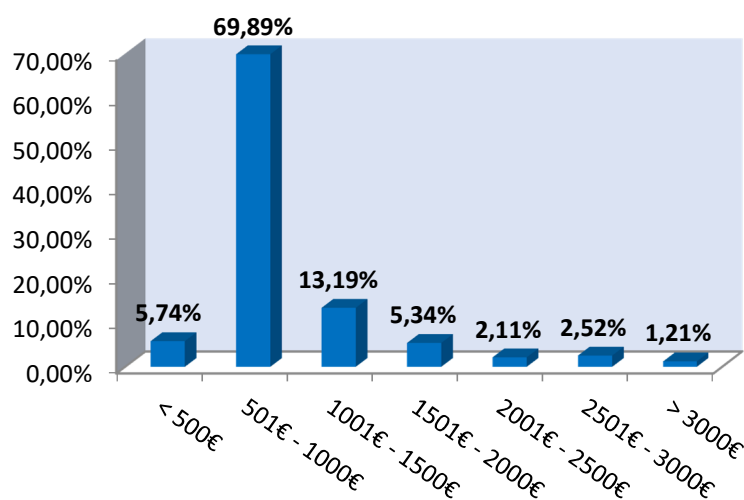
Com Prestações Sociais foram gastos cerca de 1.225.633,71 €, o que corresponde a 7,90%.

Nos suplementos remuneratórios foram gastos cerca de 886.246,94 € (5,71%).

Nos Outros Encargos com Pessoal foram gastos 0,10% do total dos encargos com pessoal que corresponde um total de 15.111,64 €.

Analisando 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 anterior, apresenta-nos a distribuição das remunerações base dos trabalhadores por escalões remuneratórios e verifica-se que:

- ✓ A maior parte dos trabalhadores (69,89%), recebe entre 501€ e 1 000,00€ líquidos;
- ✓ 5,74% Recebe até 500,00€. Aqui encontram-se os Técnicos Superiores e Assistente Técnicos que estão a tempo parcial nas AEC;
- ✓ 13,19% Recebe entre 1 001,00€ e 1 500,00€;

Cerca de 11,18 % dos trabalhadores auferem uma remuneração superior a 1 500,00€.

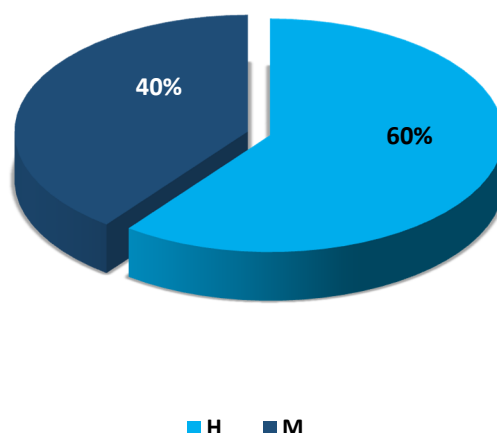
Importa referir que, a 31 de dezembro de 2019, 344 trabalhadores auferiam 635, 07€.

De salientar que, para uma remuneração média líquida de 924,91€, o custo médio mensal efetivo por trabalhador é de 1 440, 28€, estando nesta média calculado o custo medio mensal por trabalhador com remunerações, subsídio de férias e de natal, 23,75% encargos da entidade mais 104,94€ de subsídio de refeição (22 dias x 4,77€ dia).

Excluídos os trabalhadores a tempo parcial (60 AEC), a remuneração média mensal situa-se nos 957,76€, sendo o custo médio mensal efetivo por trabalhador de 1 487,42€, nesta média está calculado, o custo medio mensal por trabalhador com remunerações, subsídio de férias e de natal, 23,75% dos encargos da entidade mais 104,94€ de subsídio de refeição (22 dias x 4,77€ dia).

Ao longo dos últimos seis anos e por força da crise que se tem vivido, 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 verificou-se novamente um decréscimo do número de trabalhadores que tem os seus salários penhorados (42), assim como em 2018 (40), sendo que, no ano de 2019 ocorreu novamente um aumento sendo o total de trabalhadores que viram os seus salários penhoras de 58.

Gráfico 51: Percentagem de salários penhorados, por género

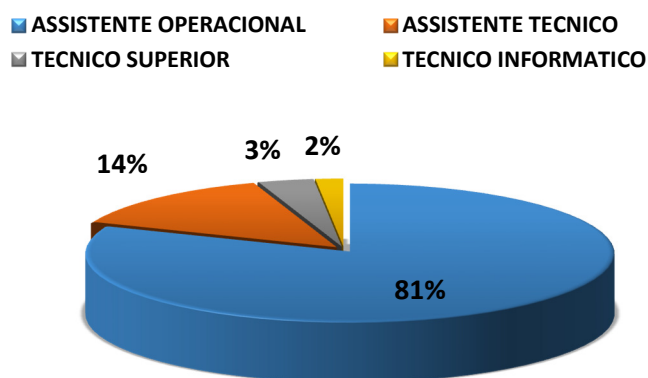


Fonte: SAGA, 05-03-2020

O gráfico 51 apresenta-nos as penhoras por género, e aí verificamos que 60% são homens que têm o vencimento penhorado e 40% são mulheres.

No que respeita à distribuição das penhoras de salários por carreira, podemos ver através do gráfico 52, que 81% das penhoras recaíram sobre o salário dos Assistentes Operacionais, 14% sobre o dos Assistentes Técnicos, 3% sobre o salário dos Técnicos Superiores.

Gráfico 52: Percentagem de salários penhorados, por carreira



Fonte: SAGA, 05-03-2020

Conclui-se que, em 2019 a taxa de trabalhadores que viram os seus salários penhorados foi de 5,8%.

9.2. Suplementos Remuneratórios

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

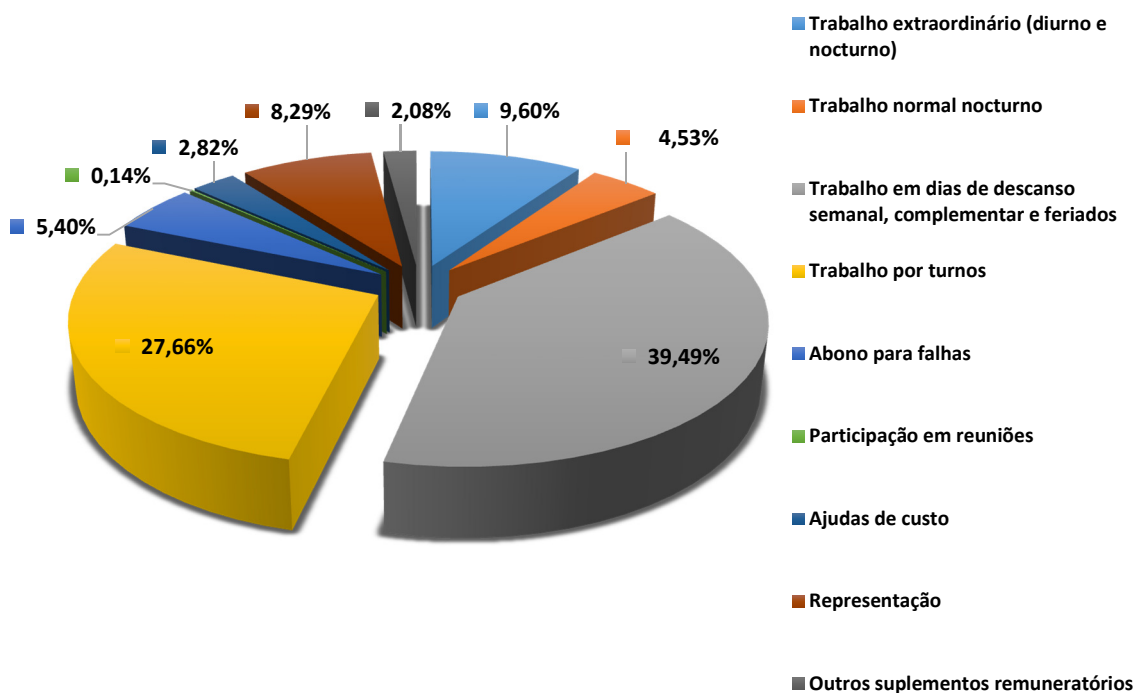
Quadro 15: Suplementos Remuneratórios

	Valor (Euros)
Trabalho extraordinário (diurno e noturno)	85.109,49 €
Trabalho normal noturno	40.141,85 €
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados	349.947,01 €
Trabalho por turnos	245.092,76 €
Abono para falhas	47.874,10 €
Participação em reuniões	1.221,12 €
Ajudas de custo	24.971,23 €
Representação	73.459,11 €
Outros suplementos remuneratórios	18.430,27 €
Total	886.246,94 €

Fonte: SAGA, 05-03-2020

Em 2019 o Município de Évora teve um encargo total de 886.246,94 € com suplementos remuneratório, tendo-se verificado um acréscimo tendo em conta que no ano de 2018 o total de encargos foi de 824.971,22€.

Gráfico 53: Percentagem dos Suplementos Remuneratórios



Fonte: SAGA, 05-03-2020

A subdivisão dos suplementos remuneratórios é apresentada no gráfico acima, da seguinte forma:

- ✓ Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados: 39,49%;
- ✓ Trabalho por turnos: 27,66%;
- ✓ Trabalho extraordinário (diurno e noturno) e despesas de representação, com um total de 9,60%;
- ✓ Representação: 8,29%;
- ✓ Ajudas de Custo: 5,40%;
- ✓ Trabalho normal noturno: 4,53%;
- ✓ Abono para falhas: 2,82%;

- ✓ Outros suplementos remuneratórios representou um total de 2,08%;
- ✓ Participação em reuniões: 0,14%

9.3. Prestações Sociais

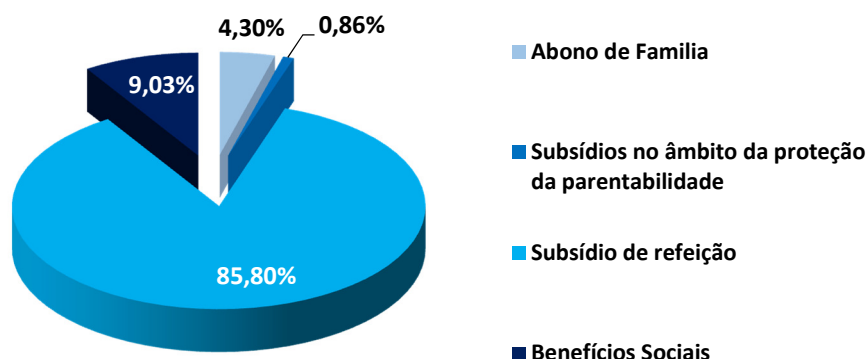
As despesas com Prestações Sociais abrangem: Abono de família, subsídios no âmbito da Proteção na Parentalidade, subsídio de refeição, subsídio por morte e benefícios sociais (Comparticipações da ADSE).

Quadro 16: Prestações Sociais

	Valor (Euros)
Abono de Família	52.696,78 €
Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade	10.598,89 €
Subsídio de refeição	1.051.650,07 €
Benefícios Sociais	110.687,97 €
Total	1.225.633,71 €

Fonte: SAGA, 05-03-20

No ano de 2019 as despesas com as prestações sociais ascenderam a **1.225.633,71€**.

Gráfico 54: Percentagem das Prestações Sociais

Fonte: SAGA, 05-03-2020

Verifica-se, através da análise do gráfico anterior, que o subsídio de refeição representou 85,80% do total das prestações, seguindo-se os benefícios sociais com 9,03%, o abono de família com 4,30% e os restantes 0,86 % corresponde aos subsídios no âmbito da proteção na parentalidade.

9.4. Benefícios de Apoio Social

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

Quadro 17: Benefícios de Apoio Social

	Valor (Euros)
Outros benefícios sociais	110.687,97 €
Total	110.687,97 €

Fonte: SAGA, 05-03-2020

O quadro 17 apresenta-nos o total de comparticipações da ADSE pagas pelo Município, que ao longo do ano 2019, ascenderam a **110 687,97 €**.

Para além das comparticipações pagas diretamente aos trabalhadores, o Município, pagou ainda **182.906,24 €** à ADSE referentes a serviços de saúde convencionados.

De salientar que em dezembro de 2019, dos 993 trabalhadores do Município, estavam inscritos na ADSE 837 trabalhadores (84,30%). Só 15,70% dos trabalhadores não usufruíam deste Subsistema de Saúde.

O Município, no ano de 2019, entregou à ADSE **407.556,10€** referente às quotas dos trabalhadores inscritos no subsistema de saúde.

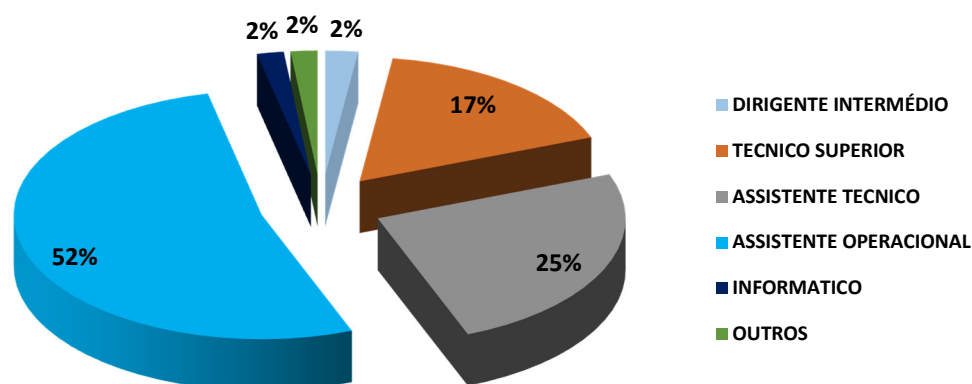
Na Caixa Geral de Aposentações- CGA em dezembro de 2019, tínhamos 551 trabalhadores inscritos que também tem desconto para a ADSE. De salientar que no ano de 2019 o Município entregou à CGA **994.262,87 €**, referentes aos descontos dos trabalhadores.

Em dezembro de 2019, tínhamos 442 trabalhadores inscritos no Centro Regional de Segurança Social (CRSS). Deste universo, 286 trabalhadores também estavam inscritos na ADSE. De salientar que, o Município em 2019 entregou ao CRSS **538.939,76 €**, referentes aos descontos dos trabalhadores.

Para além do apoio social prestado através da ADSE, os trabalhadores do Município e os seus agregados familiares, podem ainda beneficiar do apoio dos Serviços Sociais dos Trabalhadores da Câmara Municipal de Évora (SSTCME), através do pagamento mensal de uma quota (1% sobre o vencimento base), sendo que, em 2019 a receita das quotas dos sócios foi de **70.694,15€**.

Dos 993 trabalhadores do Município, 515 são sócios dos Serviços Sociais dos Trabalhadores da Câmara Municipal de Évora e a sua distribuição por carreira é apresentada no gráfico abaixo.

Gráfico 55: Sócios dos SSTCME, por carreira



Fonte: Informação Interna

Os SSTCME, a 31 de dezembro de 2019, contavam com 515 sócios, em que 52% eram assistentes operacionais, 25% assistentes técnicos, 17% técnicos superiores, e os restantes 6% são divididos entre fiscais municipais (“outros”), dirigentes intermédios e informáticos.

Importa referir que os sócios dos SSTCME têm benefícios na aquisição de livros escolares, nas despesas de saúde, nas despesas com os colégios, no apoio por altura do nascimento dos filhos, no apoio por altura do casamento e beneficiam semanalmente de consulta de clínica geral de forma gratuita.

10. Responsabilidade Social

À semelhança de anos anteriores, também no ano de 2019, 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 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 também 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 e formação em contexto real de trabalho. Foram ainda integrados através da APPACDM, 2 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).

Tendo em vista a promoção da empregabilidade de pessoas em situação de desemprego, durante o ano de 2019 o Município contou ainda com a colaboração de trabalhadores integrados no âmbito das medidas de CEI - Contratos de Emprego e Inserção (17), CEI+ - Contratos de Emprego e Inserção+ para desempregados Beneficiários do Rendimento Social de Inserção e outros Desempregados elegíveis, nomeadamente pessoas com deficiência e incapacidade (5), criadas ao abrigo da Portaria n.º 128/2009, de 30 de janeiro.

O Município celebrou ainda, 2 contratos de trabalho em funções públicas, a termo resolutivo certo, no âmbito do Programa de Emprego e Apoio à Qualificação das Pessoas com Deficiência e Incapacidade - Emprego Apoiado em Mercado Aberto, previsto no Decreto-Lei 290/2009, de 12 de outubro, alterado pela Lei n.º 24/2011, de 16 de junho, pelos Decretos-Lei n.º 131/2013, de 11 de setembro e n.º 108/2015, de 17 de junho.

Este programa tem como objetivo proporcionar às pessoas com deficiência e incapacidade, com a capacidade de trabalho reduzida, a prática de uma atividade profissional e o desenvolvimento

de competências pessoais, sociais e profissionais necessárias à sua integração, sempre que possível, em regime normal de trabalho.

Os destinatários são pessoas com deficiência e incapacidade, inscritas nos centros de emprego ou centros de emprego e formação profissional, com capacidade de trabalho não inferior a 30% nem superior a 90% da capacidade normal de trabalho de um outro trabalhador nas mesmas funções profissionais.

Os apoios para as entidades promotoras públicas são:

Apoio técnico à instalação e funcionamento;

- ✓ Apoio técnico no âmbito do acompanhamento pós-colocação;
- ✓ Participação na retribuição e nas contribuições para a segurança social da responsabilidade da entidade, de acordo com os seguintes escalões, até ao montante máximo definido para cada escalão;
- ✓ Apoios à adaptação de postos de trabalho e à eliminação de barreiras arquitetónicas.

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

Medidas do IEFP	Total
CEI	17
CEI + (Deficientes)	5
Total	22

Fonte: Informação Interna

Ao longo do ano de 2019 estiveram ao serviço do Município, 22 trabalhadores integrados através de diversos programas do Instituto de Emprego e Formação Profissional, na Divisão de Educação e Intervenção Social e na Divisão de Obras Municipais, Águas e Saneamento.

No âmbito do protocolo existente entre o Município de Évora e a Direção Geral de Reinserção e Serviços Prisionais (DGRSP), recebemos 4 novos pedidos de integração para prestação de trabalho a favor da comunidade.

Dos 4 pedidos efetuados:

- ✓ 3 Não se concretizaram (1 pagou a multa, 1 fez a prestação noutra entidade e 1 entrou em negociação com o advogado para encontrarem alternativa à prestação de trabalho a favor da comunidade);
- ✓ 1 Concluiu a sua prestação num total de 70 horas de trabalho a favor da comunidade;

A estes números acrescem mais 2 cidadãos cujos processos tiveram início entre os anos de 2016 e 2018 mas só concluíram a sua prestação no ano 2019 num total de 240 horas.

Durante o ano de 2019, deram entrada no Município de Évora, 55 pedidos de emprego, 46 pedidos de estágio curricular e 9 pedidos de estágio profissional.

Relativamente à realização de Estágios Profissionais financiados pelo Instituto de Emprego e Formação Profissional, as autarquias continuam a ser entidades não elegíveis para Estágios, não tendo por isso, à semelhança do ano anterior, existido nenhum estágio nesse âmbito.

No que respeita aos Estágios Profissionais para a Administração Local - PEPAL, no ano 2019 foi aberta a 2ª fase da 6ª edição, sendo que os estágios desta fase abrangeram as áreas de intervenção abaixo indicadas:

- a) No âmbito das competências transferidas pela Lei n.º 50/2018, de 16 de agosto e aceites pelas entidades, no âmbito dos serviços sociais; animação sociocultural de crianças, jovens e idosos; terapia ocupacional; nutricionismo e administração de refeitórios escolares; administração e planeamento de transportes coletivos, museologia, conservação e restauro; História de arte e Gestão e Programação do património cultural; e Gestão de turismo, sem prejuízo de outras que sejam consideradas relevantes e adequadas pelas entidades;

- b) Informática;
- c) Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas (SNC -AP);
- d) Proteção civil e do ambiente, assim como planeamento do território e elaboração e recolha de informação geográfica e cadastral, nos termos da Lei n.º 78/2017, de 17 de agosto.

Esta 2ª fase foi dirigida a jovens licenciados, a jovens detentores de curso técnico superior profissional e cursos tecnológicos de nível secundário desempregados e que estivessem inscritos nos serviços de emprego do Instituto do Emprego e da Formação Profissional (IEFP, I. P.), sendo os custos com os estágios cofinanciados pelo Fundo Social Europeu através dos Programas Operacionais Regionais.

Os estágios PEPAL tem a duração de 12 meses (art.º 13º - Republicação do Decreto-lei n.º 166/2014, de 6 de novembro)

No que respeita a bolsas de estágio e outros apoios, por cada um dos meses de duração do estágio, é atribuída aos estagiários, uma bolsa de estágio de montante fixado por portaria dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças, da Administração Pública e da Administração Local.

São ainda concedidos os seguintes apoios:

- a) Subsídio de refeição de valor correspondente ao praticado para a generalidade dos trabalhadores que exercem funções públicas;
- b) Seguro que cubra os riscos de eventualidades que possam ocorrer durante e por causa das atividades correspondentes ao estágio profissional, bem como nas deslocações entre a residência e o local de estágio.

A 11 de setembro de 2019, através do Despacho n.º 8035/2019, foram distribuídos os estágios por regiões, tendo sido atribuídos para o Município de Évora o total ao qual nos candidatamos, 11 estágios, 5 do nível 4 e 6 do nível 6, para as áreas abaixo indicadas:

Quadro 19: Distribuição de estágios por área

N.º de Estágios	Área	Nível de Qualificação	Local do Estágio
1	Psicologia Clínica	Nível 6	Divisão de Gestão de Pessoal
1	Engenharia Civil	Nível 6	Divisão de Obras Municipais, Águas e Saneamento
1	Fotografia e Web	Nível 4	Divisão de Comunicação
1	Arquitetura	Nível 6	Divisão de Ordenamento e Reabilitação Urbana
1	Animação Sociocultural	Nível 6	Ponto Jovem - Espaço Municipal da Juventude
1	Animação Sociocultural	Nível 4	Centro de Convívio da Câmara Municipal de Évora
1	Animação Sociocultural	Nível 4	Ludoteca de Évora
1	Gestão e Programação do Património Cultural	Nível 6	Divisão de Cultura e Património
1	Gestão	Nível 6	Departamento de Administração e Pessoal
1	Técnico de Gestão	Nível 4	Secção de Contabilidade
1	Técnico de Gestão	Nível 4	Secção de Compras e Aprovisionamento

Fonte: Informação Interna

Nível 4 - ensino secundário por percursos de dupla certificação ou ensino secundário vocacionado para prosseguimento de estudos de nível superior acrescido de estágio profissional – mínimo de seis meses – cursos tecnológicos;
Nível 6 – licenciatura

De seguida apresentamos um Painel de Indicadores, que deve ser lido, tendo presente o facto de terem saído **167** trabalhadores para o Ministério da Educação, a 1 de julho, o que necessariamente implica alterações nos indicadores e uma análise mais cuidada, nomeadamente quando fazemos comparações entre 2018 e 2019.

Painel de Indicadores

	INDICADORES 2019					Anos Anteriores			
						2018	2017	2016	2015
Taxa de pessoal dirigente	Pessoal dirigente Total de efetivos	x 100	19 993	x 100 =	1,91%	1,27%	1,17%	1,32%	1,42%
Dirigentes (feminização)	Pessoal dirigente feminino Total de efetivos	x 100	5 993	x 100 =	0,50%	0,36%	0,49%	0,61%	0,59%
Taxa de Tecnicidade	Téc. Superior Total de efetivos	x 100	199 993	x 100 =	20,04%	16,91%	17,42%	16,80%	16,55%
Taxa de pessoal administrativo	Assistentes Técnicos Total de efetivos	x 100	183 993	x 100 =	18,43%	18,81%	19,67%	19,33%	20,65%
Taxa de pessoal operacional	Assistentes Operacionais Total de efetivos	x 100	564 993	x 100 =	56,80%	60,49%	59,00%	59,82%	59,45%
Taxa de masculinização	Número total de homens Total de efetivos	x 100	548 993	x 100 =	55,19%	48,55%	47,95%	47,98%	47,89%
Taxa de femininização	Número total de mulheres Total de efetivos	x 100	445 993	x 100 =	44,81%	51,45%	52,05%	52,02%	52,11%
Taxa de vinculação	Nº Trab por tempo indeterminado Total de efetivos	x 100	804 993	x 100 =	80,97%	86,26%	91,39%	94,84%	93,93%
Taxa de contratados	Nº Trab contratados Total de efetivos	x 100	159 993	x 100 =	16,01%	11,39%	6,46%	3,44%	4,31%
Nível etário médio	Soma das idades		Homens	Mulheres	49,30	48,00	49,00	48,00	48,00
	Total de efetivos		50,00	48,50					
Índice de Envelhecimento	Nº Rec. Hum com + de 55 anos Total de efetivos	x 100	365 993	x 100 =	36,76%	37,25%	36,20%	34,41%	29,38%
Taxa habilitação universitária	Dout + Mest + Lic. + Bach Total de efetivos	x 100	246 993	x 100 =	24,77%	21,07%	21,43%	21,26%	21,94%
Taxa formação obr.+secundária	Nº trab. do 9º ao 12º ano Total de efetivos	x 100	457 993	x 100 =	46,02%	48,73%	48,83%	47,17%	46,23%
Taxa de admissões	Nº de trab. admitidos Total de efetivos	x 100	169 993	x 100 =	17,02%	18,26%	10,96%	6,38%	7,25%
Taxa de saídas	Nº total de saídas Total de efetivos	x 100	282 993	x 100 =	28,40%	10,67%	7,63%	9,72%	9,99%
Taxa de Reposições	Nº de mud de situação Total de efetivos	x 100	559 993	x 100 =	56,29%	42,13%	3,52%	0,00%	0,00%

	INDICADORES 2019					Anos Anteriores			
						2018	2017	2016	2015
Evolução de efetivos	nº trab em Dezembro 2019 Nº trava em Janeiro	x 100	993 1106	x 100 =	-10,22%	8,22%	3,44%	-3,23%	-2,67%
Taxa de emprego de deficientes	nº trab portadores de deficiência Total de efetivos	x 100	26 993	x 100=	2,62%	2,62%	2,05%	2,02%	1,27%
Taxa de emprego de estrangeiros	nº trab estrangeiros Total de efetivos	x 100	4 993	x 100=	0,40%	0,18%	0,29%	0,10%	0,10%
Média anual trabalho extraordinário	Total de horas extras Total de efetivos		35230 993	=	35	32	43	39	30
Média mensal trabalho extra e de desc. semanal e compl.	Total de horas extras Total de efetivos	: 12	44527 993	: 12 =	4	4	4	3	2
Taxa de absentismo Excluindo as férias	Total dias de ausência Dias úteis x total efetivos	x 100	30177,5 250236	x 100 =	12,06%	9,92%	10,40%	9,95%	9,70%
Taxa de absentismo por doença	Total dias de doença Dias úteis x total efetivos	x 100	21510 250236	x 100 =	8,60%	6,82%	6,31%	6,25%	6,11%
Taxa de absentismo (Exc. Doença)	Absentismo - doença Dias úteis x total efetivos	x 100	10098 250236	x 100 =	4,04%	3,62%	4,09%	3,69%	4,11%
Rem média mensal (dados ref a Dezembro/2018)	Total rem mês Dez. Total de efetivos		918435,1 993	=	924,91 €	857,59 €	851,04 €	856,01 €	842,10 €
Tx. participação em ações de Formação Profissional	Nº de trab abrangidos Total de efetivos	x 100	371 993	x 100	37,36%	26,04%	30,14%	43,02%	47,40%
Taxa de participação em ações internas	Nº part ações internas Total de efetivos	x 100	20 993	x 100 =	2,01%	2,71%	13,41%	21,36%	22,92%
Taxa de participação em ações externas	Nº part ações externas Total de efetivos	x 100	351 993	x 100 =	35,35%	23,33%	16,73%	21,66%	24,49%
Incidência da formação profissional	Nº de horas de formação Total de efetivos	x 100	6258 993	=	6,30	4,98	2,55	4,25	5,05
Taxa de sindicalização	Nº de trab. Sindicalizados Total de efetivos	x 100	382 993	x 100 =	38,47%	40,51%	44,13%	45,95%	46,72%

Considerações Finais

O Município de Évora finalizou o ano de 2019 com 993 trabalhadores ao serviço, dada a saída de trabalhadores para o Ministério da Educação, a 1 de julho.

Para além dos 993 trabalhadores com relação jurídica de emprego público, que trabalharam no Município ao longo do ano de 2019, contámos ainda com:

- ✓ Em trabalhos temporários, **22** pessoas ao abrigo dos programas CEI e CEI + do Instituto de Emprego e Formação Profissional (17 CEI, 5 CEI+ para pessoa com deficiência e incapacidade);
- ✓ Estagiários (**55**), no âmbito dos estágios curriculares e formação em contexto de trabalho, de vários graus de ensino e/ou cursos de formação, em colaboração com Associações, Universidades, Escolas Secundárias e Profissionais e outras entidades de formação;
- ✓ **2** 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;
- ✓ **3** 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).

A bolsa de formadores interna ao longo do ano de 2019 não foi muito dinamizada, porém, continuamos a considerar uma oportunidade, não só para motivar os trabalhadores, no processo de transferência de conhecimento, bem como, um fator importante de criação de uma dinâmica de aprendizagem inovadora na Administração Pública.

O Gabinete de Apoio ao Trabalhador- GAT, tem mantido e reforçado o trabalho junto dos trabalhadores, através de um corpo técnico, também ele reforçado em 2019, com a admissão de um Técnico Superior de Enfermagem. A permanência semanal de uma Psicóloga Clínica no GAT, tem permitindo um acompanhamento multidisciplinar aos trabalhadores do Município.

No ano de 2019 foi dada continuidade ao trabalho no âmbito do projeto de Prevenção e Intervenção nos Comportamentos Aditivos em Meio Laboral- PICAML, 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.

Neste sentido, realizámos as 2^{as} Jornadas Internas de Prevenção e Promoção da Saúde em Meio Laboral, que se pautou por umas jornadas muito participadas pelos dirigentes do Município.

Demos início ao projeto piloto, na área da Saúde e Bem Estar - SaudaVelmente, que integra trabalhadores, jardineiros, da Divisão de Ambiente e Mobilidade- DAM.

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

O absentismo continua a ser uma preocupação, pois em comparação com o ano de 2018 houve um crescimento na taxa de absentismo por doença, situando-se nos **8,60 %**, quando em 2018 estava nos **6,82%**. Também a taxa de absentismo total, teve um crescimento, passando de 3,62 para **4,06** pontos percentuais.

O absentismo como fenómeno multidimensional que é deverá ter uma abordagem também ela multidisciplinar, no sentido de se conhecer bem o fenómeno para depois delinear uma intervenção eficaz. Durante o ano de 2020 a Divisão de Gestão de Pessoal irá dar o devido acompanhamento a este assunto e trabalhará no sentido de conhecer as causas deste crescimento e se possível elaborar uma proposta de intervenção que permita mitigar o fenómeno.

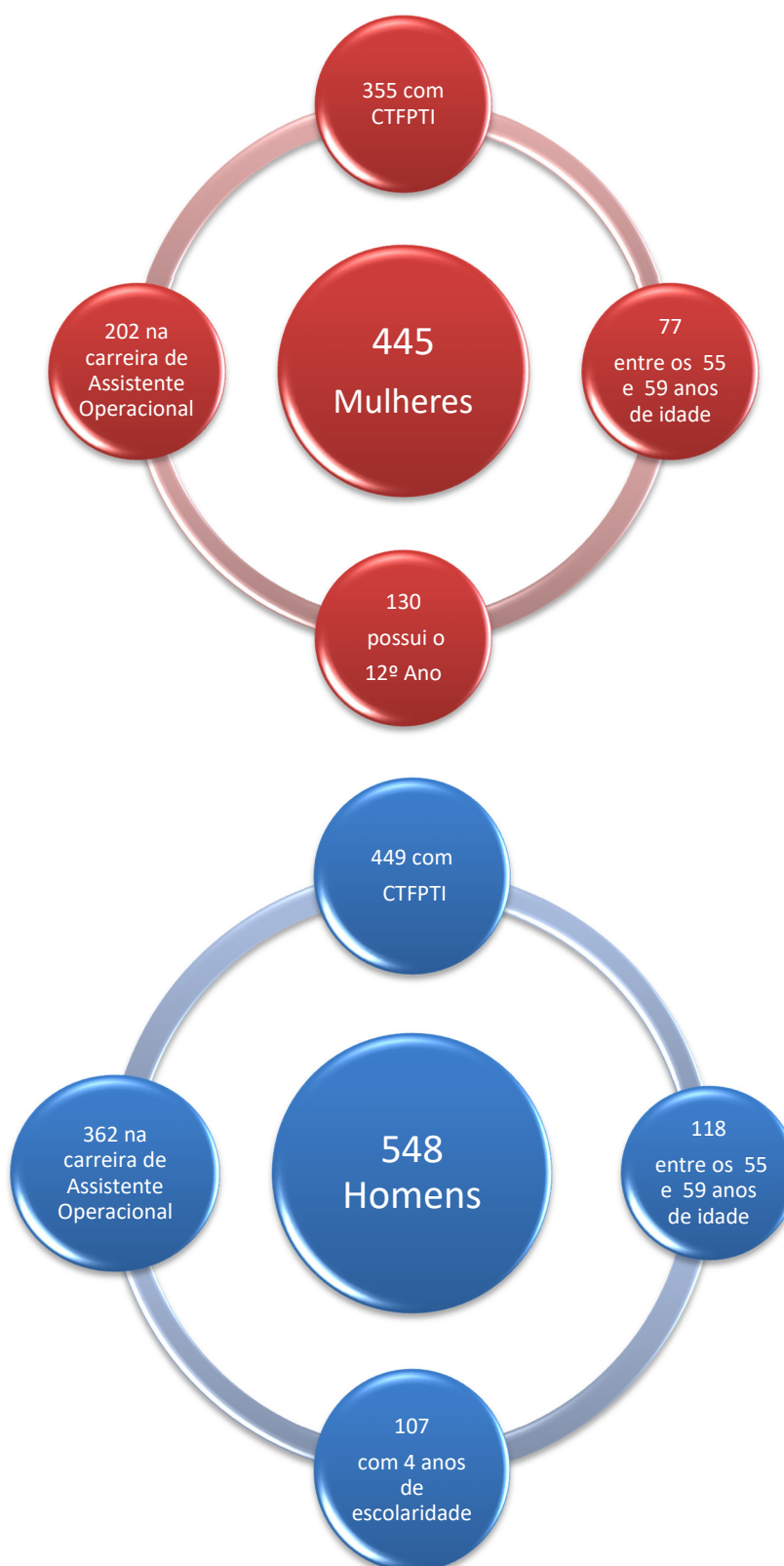
Uma outra variável que deve continuar a merecer preocupação é o índice de envelhecimento que se acentua, pois no final do ano de 2019 a idade média estava nos **49,3 anos**, situação que se agravou relativamente ao ano transato. São os homens que apresentam uma média de idades mais elevada- **50 anos**.

Resumindo.....

Os dados que se apresentam têm por base o total de efetivos existentes a 31 de dezembro de 2019, salientando os que prevalecem em cada uma das variáveis analisadas individualmente, não existindo porém, relação direta entre os dados apresentados de cada uma.

2019	HOMEM	MULHER
Nº de Efetivos - 993 Trabalhadores	55,19%	44,81%
Categoria Profissional	Assistente Operacional (56,80%)	
	36,46%	20,34%
Média de Idades Global	49,30	
	50,00	48,50
Vinculo Contratual	CTFPTI (80,97%)	
	45,22%	35,75%
Antiguidade	Até 5 anos (22,46%)	
	12,89%	9,57%
Habilitações Literárias	12º Ano (25,98%)	
	12,89%	13,09%
Absentismo	Faltas por doença (68,05%)	
	32,83%	35,23%
Remuneração Líquida (Média/Mensal)	924,91 €	
Acidentes de Trabalho	3,4%	
	1,9%	1,5%
Doenças Profissionais	0	
Custos de Prevenção de Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais	124.920,94 €	
Taxa de Participação em Ações de Formação	37,36%	
Investimento em Formação	18.415,13 €	

Destaque....



Legislação e Bibliografia consultadas

- Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho
- Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril
- Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e respetivas atualizações
- Decreto-Lei n.º 144/2008, de 28 de julho
- O Decreto-Lei n.º 121/2008, de 11 de julho
- Decreto-Lei n.º 181/2007, de 9 de maio
- Decreto-Lei n.º 503/99, de 20 de novembro
- O Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro
- Decreto-Lei n.º 166/2014, de 6 de novembro, alterado e republicado pelo Decreto-lei n.º 46/2019, de 10 de abril - estabelece o regime jurídico do PEPAL.
- Portaria n.º 114/2019, de 15 de abril – regulamenta o PEPAL.
- Portaria n.º 256/2014, de 10 de dezembro - fixa o montante mensal da bolsa de estágio no âmbito do PEPAL.
- Portaria n.º 142/2019, de 14 de maio – fixa o número máximo de estágios na 6.ª edição – 2.ª fase do PEPAL.
- Despacho n.º 8035/2019, de 11 de setembro - distribui pelas entidades promotoras o contingente de estágios da 6.ª edição – 2.ª fase do PEPAL

- 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.
- CUSTODIO, A. D. M., e MOYAL, R. (2007). *Indicadores Ethos de responsabilidade social empresarial 2007* (Rev. Ed.). São Paulo: Instituto Ethos.
- IVANCEVICH, J.M.(2008), *Gestão de recursos humanos*, ed. 10ª ,London, McGraw Hill.
- REIS, C. N. dos, e MEDEIROS, L. E. (2007). *Responsabilidade social das empresas e balanço social: meios propulsores do desenvolvimento económico*, São Paulo, Editora Atlas.
- ROCHA, J. (2005), *Gestão de Recursos Humanos na Administração Pública*, Lisboa, Escolar Editora.
- SOUSA, M., Duarte, T., Sanches, P. e Gomes, J. (2006) *Gestão de Recursos Humanos -Modelos e práticas*, Lisboa, Lidel.
- TINOCO, J. E. P. (2010). *Balanço social e relatório de sustentabilidade*, São Paulo, Editora Atlas.

Anexos

Anexo I

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

Anexo II

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

Anexo III

Decreto-Lei 190/96 de 9 de outubro

Anexo I

DGP- Sandra Ataíde

De: DGP- Cristina Bernardo
Enviado: sexta-feira, 6 de Março de 2020 10:13
Para: stal.evora@stal.pt
Cc: CME- Carlos Pinto Sa; DAP- José Pé-Leve; DGP- Elsa Ludovino; DGP- Sandra Ataíde
Assunto: Balanço Social 2019.
Anexos: QUADRO 8.pdf; QUADRO 10.pdf; QUADRO 11.pdf; QUADRO 14.1.pdf; QUADRO 14.2.pdf; QUADRO 14.3.pdf; QUADRO 15.pdf; QUADRO 18.1.pdf; QUADRO 18.2.1.pdf; QUADRO 18.2.pdf; QUADRO 18.pdf; QUADRO 19.1.pdf; QUADRO 19.2.pdf; QUADRO 20.pdf; QUADRO 21.pdf; QUADRO 22.pdf; QUADRO 23.pdf; QUADRO 24.pdf; QUADRO 25.pdf; QUADRO 26.pdf; QUADRO 27.pdf; QUADRO 28.pdf; QUADRO 29.pdf; QUADRO 30.pdf; QUADRO 31.pdf; QUADRO 32.pdf; QUADRO 33.pdf; QUADRO 34.pdf; QUADRO 35.pdf; QUADRO 1.1.pdf; QUADRO 1.pdf; QUADRO 2.pdf; QUADRO 3.pdf; QUADRO 4.pdf; QUADRO 5.pdf; QUADRO 6.pdf; QUADRO 7.pdf; VALIDAÇÃO BS 2019.pdf

Importância: Alta

Muito bom dia

Envio os quadros referentes ao Balanço Social 2019, que já foram submetidos à DGAL e validados. Posteriormente ser-vos-á enviado o documento com a análise de toda esta informação, tal como é feito anualmente.

Cumprimentos,

Maria Cristina da Costa Bernardo
Chefe de Divisão de Gestão de Pessoal



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

ÉVORA 2027
CAPITAL EUROPEIA DA CULTURA CIDADE CANDIDATA

Anexo II

[Controlo do Registo de Inputs](#) | [Relatórios](#)[Registo de inputs](#) | [Entidades participáveis](#)

Informação do input registado

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

Ano 2019

Código de Entidade 2643

Entidade Évora

Período Anual

Ordem do Período 0

Tipo input Balanço social

Estado do input Validado

Estado alterado em 2020-03-05 16:55:40

Estado alterado por Manuel Dantas

Mensagem -

Autenticacao Avancada ? Não

Histórico de estados

[Exportar para Excel](#)

10registos

Estado	Alterado em	Alterado por	Mensagem	Autenticação Avancada?	Erros	Inputs
Validado	2020-03-05 16:55:40	Manuel Dantas	-	Não	Ver dados	Ver dados
Recebido	2020-03-05 15:36:38	Utilizador de Évora	-	Não	Ver dados	Ver dados
Erro de Validação Automática	2020-03-05 15:34:56	Utilizador de Évora	-	Não	Ver dados	Ver dados
Erro de Validação Automática	2020-03-05 15:32:37	Utilizador de Évora	-	Não	Ver dados	Ver dados
Erro de Validação Automática	2020-03-05 15:31:57	Utilizador de Évora	-	Não	Ver dados	Ver dados
Erro de Validação Automática	2020-03-05 15:31:04	Utilizador de Évora	-	Não	Ver dados	Ver dados
Erro de Validação Automática	2020-03-03 10:18:38	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: $\frac{\text{Soma das idades}}{\text{Total de efectivos}}$			
	Estrutura antiguidades (em 31 de Dezembro)	Homens	Mulheres	Total
1.4	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: $\frac{\text{Soma das idades}}{\text{Total de efectivos}}$			
	Trabalhadores estrangeiros	Homens	Mulheres	Total
1.6				
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			
	Estrutura habilitacional (em 31 de Dezembro)	Homens	Mulheres	Total
1.8				
	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- profis- sional	Adminis- trativo	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- profis- sional	Adminis- trativo	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- profis- sional	Adminis- trativo	Auxiliar	Operário	Total
1.11.1	Falecimento								
1.11.2	Exoneração								

	Motivo das saídas dos funcionários	Dirigente	Técnico superior	Técnico	Técnico-profissional	Administrativo	Auxiliar	Operário	Total
1.11.3	Aposentação								
1.11.4	Limite de idade								
1.11.5	Aposentação compulsiva								
1.11.6	Demissão								
1.11.7	Mútuo acordo								
1.11.8	Outros								
1.11.9	Total								

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

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									

	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».