

MUNICÍPIO DE FAFE
Balço Social - 2013



Balanço Social – 2013

Decreto-Lei N.º 190/96



ÍNDICE

INTRODUÇÃO		3
A - RECURSOS HUMANOS		
1	Efetivos ao serviço da autarquia	4
2	Estrutura etária	8
3	Estrutura de antiguidade	9
4	Estrutura habilitacional	10
5	Trabalhadores segundo a nacionalidade	12
6	Trabalhadores portadores de deficiência	13
7	Trabalhadores admitidos e regressados	14
8	Trabalhadores Saídos durante o ano	15
10	Postos de Trabalho não ocupados	16
11	Alterações de Situação	16
14	Trabalho normal noturno, extraordinário e em dias de descanso ou feriados	17
15	Ausências ao trabalho	19
B – ENCARGOS E PRESTAÇÕES SOCIAIS		
18	Encargos com o pessoal	21
C - HIGIENE E SEGURANÇA		
19.	Acidentes em serviço	26
20	Casos de incapacidade	28
21	Doenças profissionais	28
22	Atividades de medicina no trabalho	29
23 a 26	Comissões de higiene e segurança	29
D - FORMAÇÃO PROFISSIONAL		
27	Número de ações	32
28	Número total de participantes	32
29	Duração das ações	32
30	Custos totais de formação	33
E - RELAÇÕES PROFISSIONAIS		
31	Organização e atividade sindical no serviço	34
32	Disciplina	34
33	Eleitos Locais	35
34	Gabinetes de Apoio Pessoal	35
35	Dirigentes e equiparados	36



INTRODUÇÃO

Em cumprimento do estabelecido no Decreto-Lei n.º 190/96 de 09/10, apresenta-se o Balço Social do Município com referêcia a 31 de dezembro de 2013.

O balço social, reportado ao ano de 2013, à data de 31 de Dezembro, apresenta a caracterização dos recursos humanos ao serviço da autarquia, destacando-se como um instrumento de gestão de caráter privilegiado, face à pertinência da informação contida e importância da mesma na fundamentação da tomada de decisão dos responsáveis.

A informação apresentada encontra-se sistematizada de acordo com a respetiva regulamentação, incluindo-se análises pontuais e/ou comparativas de situações apresentadas sempre que tal se traduza em maior qualidade de informação e melhor compreensão.

Tal como referenciado nos últimos anos, ocorrem lacunas na numeração dos quadros apresentados, não significando tal facto que esses quadros estejam em falta. De facto, a numeração dos quadros constantes do presente documento corresponde à constante na informação prestada à DGAL e, decorrente do processo de reestruturação da informação remetida, verifica-se que a sequência de numeração dos quadros foi alterada, havendo quadros eliminados, mas sem que tal se traduzisse no ajustamento da respetiva numeração.

Paços do Município de Fafe, 24 de março de 2014

O Presidente da Câmara,

(Raul Cunha)

RECURSOS HUMANOS

1- Efetivos ao serviço da autarquia

Quadro 1: Contagem dos trabalhadores por cargo/carreira segundo a modalidade de vinculação e género

	Dirigente - Superior		Dirigente - Intermédio		Carreiras Gerais - Técnico Superior		Carreiras Gerais - Assistente Técnico		Carreiras Gerais - Assistente Operacional		Bombeiros		Informática		Polícia Municipal		Outros		Total	
	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:
Comissão de Serviço	H:	0	H:	6	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	3	H:	9
	M:	0	M:	2	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	1	M:	3
	T:	0	T:	8	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	4	T:	12
CTFP por tempo indeterminado	H:	0	H:	0	H:	14	H:	30	H:	132	H:	0	H:	1	H:	16	H:	8	H:	201
	M:	0	M:	0	M:	27	M:	55	M:	147	M:	0	M:	1	M:	5	M:	1	M:	236
	T:	0	T:	0	T:	41	T:	85	T:	279	T:	0	T:	2	T:	21	T:	9	T:	437
CTFP a termo resolutivo certo	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0
	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0
	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0
CTFP a termo resolutivo incerto	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0
	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0
	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0
Outra	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0
	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0
	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0
Total	H:	0	H:	6	H:	14	H:	30	H:	132	H:	0	H:	1	H:	16	H:	11	H:	210
	M:	0	M:	2	M:	27	M:	55	M:	147	M:	0	M:	1	M:	5	M:	2	M:	239
	T:	0	T:	8	T:	41	T:	85	T:	279	T:	0	T:	2	T:	21	T:	13	T:	449

O quadro acima inserto apresenta a distribuição, de acordo com a relação jurídica de emprego público e o grupo profissional, dos trabalhadores ao serviço do Município à data de 31-12-2013.

Tal como tem acontecido nos últimos anos, seguindo as orientações da DGAL, não se incluem os eleitos locais.

Por outro lado, desde 2011, que os trabalhadores na situação de doença, ausentes do serviço há mais de seis meses, deixam de constar no Balço Social. Em 31 de dezembro de 2013, encontravam-se nessa situação 10 trabalhadores (menos um que em 2012), dos quais, quatro afetos aos Agrupamentos de Escolas.

No final de 2013, constata-se que as únicas modalidades de vinculação passam por comissão de serviço e Contrato de Trabalho em Funções Públicas (CTFP) por tempo indeterminado.

Para esta situação contribuiu, decisivamente, a denúncia parcial do contrato de execução celebrado com o Ministério da Educação e Ciência (MEC), no âmbito da descentralização de competências no domínio da educação, denúncia esta que abrangeu as atividades de enriquecimento curricular (AEC).



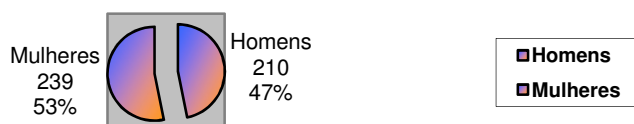
Nesta conformidade, tendo presente que o desenvolvimento destas atividades implicava anualmente a contratao de 40 a 45 tcnicos superiores, verifica-se que, *de per si*, este facto representa a diminuio de 42 trabalhadores, relativamente a 2012. Por outro lado, cessaram tambm, por caducidade, no decurso de 2013, os outros dois contratos a termo certo que existiam em 2012.

Considerando que à data de 31/12/2012 o total de trabalhadores ao servio era de 490, constata-se uma reduo de 41 (ou 43) se englobarmos o pessoal ausente por doena. Assim sendo, a cessao de contratos a termo certo em 2013, mais que cobriu a reduo de trabalhadores verificada relativamente ao ano de 2012.

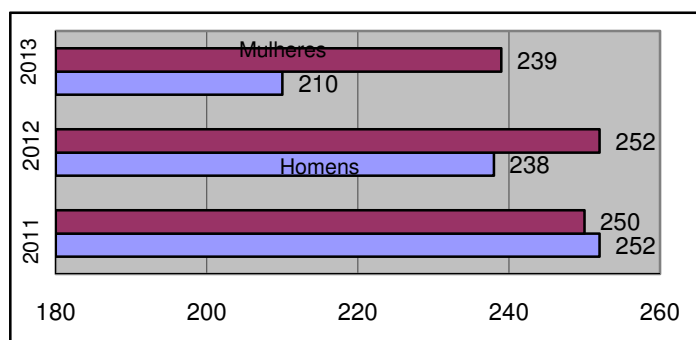
Em termos de cumprimento do objetivo de reduo de pessoal em 2% relativamente aos trabalhadores existentes à data de 2012 (art.º 65.º do OE 2013), no contando para esse efeito o pessoal afeto à área da Educao e pago pelo MEC, a reduo verificada foi, em termos absolutos, de 8, traduzindo-se em 3,02%, e, por consequência, superior à imposta pelo OE.

Se centrarmos a nossa análise na distribuio de pessoal segundo o género, constatamos que a representatividade das mulheres continua em ascenso, e evolui de 51,42% em 2012 para 53,23% em 2013. Como tivemos oportunidade de referir em balanços sociais anteriores, o ganho gradual do setor feminino decorre essencialmente da transio do pessoal do Ministrio da Educao ocorrida em 2009.

Gr. 1 – Distribuio de pessoal ao servio, por sexos



Gr2 - Evoluo do pessoal ao servio da Autarquia no último triénio





Relativamente à evolução registada no número de efetivos ao serviço verifica-se, no triénio em apreço, uma redução de 53 elementos ou, em termos de saídas definitivas, uma redução de 55 (se englobarmos os trabalhadores ausentes por doença há mais de seis meses, não incluídos no quadro 1).

Se atentarmos ainda na relação jurídica de emprego público, conclui-se, tal como atrás se referiu, no triénio, a diminuição do número de trabalhadores deveu-se à cessação de contratos de trabalho por tempo determinado acrescida do saldo negativo registado entre as admissões de pessoal por Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado (CTFPTI) e as saídas de pessoal também nesta situação. Registe-se ainda que as saídas de trabalhadores com CTFPTI foram maioritariamente por motivo de aposentação.

Relativamente ao pessoal em regime de cedência de interesse público noutras instituições, verifica-se o regresso à autarquia de um técnico superior que se encontrava abrangido por este regime, pelo que, à data de 31/12/2013, subsistiam 7 trabalhadores nesta situação, (não incluídos no quadro 1).

Por outro lado, no decurso de 2013, manteve-se a mobilidade interna de um trabalhador (técnico superior) na CIM do AVE.

O quadro abaixo traduz a distribuição, por Grupos Profissionais, de pessoal oriundo desta Câmara Municipal que, à data de 31-12, se encontrava ao serviço de outras instituições.

PESSOAL DO QUADRO AO SERVIÇO DE OUTRAS INSTITUIÇÕES - 31/12/2013

Recursos Humanos	Téc. Superior	Assistente Operacional	Total
M	1	7	8
Pessoal oriundo do Município F	0	0	0
T	1	7	8

O quadro que a seguir se insere tende a dar a imagem do peso do pessoal dirigente e técnico superior no âmbito dos efetivos globais bem como do peso do pessoal do quadro (índice de vínculo I) e a relação do pessoal além quadro na estrutura global, e a respetiva evolução no último triénio.

Por seu turno, em matéria de índice de vínculo, mantém-se a predominância, com um peso próximo de 99%, de pessoal cuja relação jurídica se consubstancia em contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

Grandes Indicadores

Indicadores	2011	2012	2013	Diferença 2013-2011
	%	%	%	
Índice de Tecnicidade (Sentido lato)	17,73	18,78	11,36	-6,37
Índice de Enquadramento	1,99	2,04	1,78	-0,21
Índice de Vínculo I	90,44	87,98	97,33	+6,89
Índice de Vínculo II	9,56	12,02	2,67	-6,89

Da leitura do quadro supra, constata-se que os indicadores registados em 31/12/2013, diferem de forma significativa dos registados nos dois últimos anos.

Para o efeito contribuiu, de uma forma decisiva, a cessação das atividades de enriquecimento curricular que, *de per si*, englobavam a contratação de mais de 40 técnicos superiores. Nesta conformidade, tal facto reflete-se no índice de tecnicidade e nos índices de vínculo. Por outro lado, tendo presente a aplicação da Lei n.º 49/2012, o número de dirigentes intermédios do Município também sofreu uma redução de 20% relativamente a 2012 (em termos absolutos, -2) com reflexo no índice de enquadramento.

Se a análise se perspetivar em termos de precariedade de relação jurídica, o quadro supra levamos a concluir que a quase totalidade dos trabalhadores tem um regime de vinculação com alguma estabilidade, sendo que o pessoal cuja relação jurídica tem por base o contrato de trabalho por tempo indeterminado fica muito próximo dos 100%.

Quadro 1.1: Contagem dos prestadores de serviços (pessoas singulares) segundo a modalidade de prestação de serviços e género

		Total
Tarefa	H:	0
	M:	0
	T:	0
Avença	H:	2
	M:	0
	T:	2
Total	H:	2
	M:	0
	T:	2



2- Estrutura Etária e nível médio de idade

Quadro 2: Contagem dos trabalhadores por cargo/carreira segundo o escalão etário e género

	Dirigente - Superior	Dirigente - Intermédio	Carreiras Gerais - Técnico Superior	Carreiras Gerais - Assistente Técnico	Carreiras Gerais - Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
Menos de 20 anos	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0
20 - 24	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 1	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 1
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 2	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 2
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 3	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 3
25 - 29	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 2	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 2
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 1	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 1
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 3	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 3
30-34	H: 0	H: 0	H: 2	H: 3	H: 4	H: 0	H: 0	H: 4	H: 0	H: 13
	M: 0	M: 0	M: 4	M: 6	M: 8	M: 0	M: 0	M: 2	M: 0	M: 20
	T: 0	T: 0	T: 6	T: 9	T: 12	T: 0	T: 0	T: 6	T: 0	T: 33
35-39	H: 0	H: 0	H: 5	H: 4	H: 11	H: 0	H: 0	H: 3	H: 2	H: 25
	M: 0	M: 0	M: 7	M: 11	M: 18	M: 0	M: 0	M: 3	M: 1	M: 40
	T: 0	T: 0	T: 12	T: 15	T: 29	T: 0	T: 0	T: 6	T: 3	T: 65
40-44	H: 0	H: 3	H: 0	H: 3	H: 12	H: 0	H: 0	H: 2	H: 1	H: 21
	M: 0	M: 0	M: 5	M: 14	M: 13	M: 0	M: 1	M: 0	M: 0	M: 33
	T: 0	T: 3	T: 5	T: 17	T: 25	T: 0	T: 1	T: 2	T: 1	T: 54
45-48	H: 0	H: 0	H: 3	H: 4	H: 25	H: 0	H: 1	H: 0	H: 0	H: 33
	M: 0	M: 0	M: 9	M: 8	M: 21	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 38
	T: 0	T: 0	T: 12	T: 12	T: 46	T: 0	T: 1	T: 0	T: 0	T: 71
50-54	H: 0	H: 0	H: 3	H: 9	H: 31	H: 0	H: 0	H: 6	H: 4	H: 53
	M: 0	M: 1	M: 2	M: 9	M: 48	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 60
	T: 0	T: 1	T: 5	T: 18	T: 79	T: 0	T: 0	T: 6	T: 4	T: 113
55-59	H: 0	H: 3	H: 1	H: 7	H: 33	H: 0	H: 0	H: 1	H: 3	H: 48
	M: 0	M: 1	M: 0	M: 5	M: 26	M: 0	M: 0	M: 0	M: 1	M: 33
	T: 0	T: 4	T: 1	T: 12	T: 59	T: 0	T: 0	T: 1	T: 4	T: 81
60-64	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 13	H: 0	H: 0	H: 0	H: 1	H: 14
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 2	M: 10	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 12
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 2	T: 23	T: 0	T: 0	T: 0	T: 1	T: 26
65-69	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0
70 ou mais anos	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0
Total	H: 0	H: 6	H: 14	H: 30	H: 132	H: 0	H: 1	H: 16	H: 11	H: 210
	M: 0	M: 2	M: 27	M: 55	M: 147	M: 0	M: 1	M: 5	M: 2	M: 239
	T: 0	T: 8	T: 41	T: 85	T: 279	T: 0	T: 2	T: 21	T: 13	T: 449

Da análise do quadro supra constata-se que a moda se situa na faixa etária dos 50-54 anos de idade (25,17% do total), tal como já se verificou em 2012. Constata-se ainda que os trabalhadores com idade superior a 49 anos de idade representam 49% do total, situação que reflete um gradual envelhecimento dos trabalhadores se tivermos em consideração a evolução registada nos últimos anos, 45,5% apurados em 2012 e 42,23% em 2011. Em termos de índice de envelhecimento (calculado em função do número de trabalhadores com idade ≥ 55 anos) o mesmo situa-se em 23,8%, contra os 18,98% registados em 2012. A média de idades dos trabalhadores, à data de 31/12/2013, situava-se nos 47 anos de idade.

Por seu turno, o número de trabalhadores com idades até 34, queda-se nos 8,69%, valor substancialmente inferior ao registado em 2012 e a que, certamente, não é alheio o facto de à data de 31/12/2013, já não desenvolvermos atividades de enriquecimento curricular, pois o grupo de técnicos superiores que ministrava este tipo de atividades era relativamente jovem. Em termos de emprego jovem, definido como o emprego das pessoas com 24 anos ou menos, registam-se três trabalhadores. Em 31/12/2013, não há trabalhadores com 65 ou mais anos de idade.



3 - Estrutura de antiguidade e nível médio de antiguidade

Quadro 3: Contagem dos trabalhadores por cargo/ carreira segundo o nível de antiguidade e gênero

	Dirigente - Superior		Dirigente - Intermédio		Carreiras Gerais - Técnico Superior		Carreiras Gerais - Assistente Técnico		Carreiras Gerais - Assistente Operacional		Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total			
	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:		
Até 5 Anos	H:	0	H:	0	H:	2	H:	10	H:	0	H:	0	H:	0	H:	1	H:	13
	M:	0	M:	0	M:	4	M:	19	M:	0	M:	0	M:	0	M:	1	M:	27
	T:	0	T:	0	T:	6	T:	29	T:	0	T:	0	T:	0	T:	2	T:	40
5 a 9	H:	0	H:	6	H:	3	H:	17	H:	0	H:	0	H:	2	H:	1	H:	29
	M:	0	M:	0	M:	7	M:	11	M:	0	M:	0	M:	3	M:	0	M:	28
	T:	0	T:	0	T:	13	T:	28	T:	0	T:	0	T:	5	T:	1	T:	57
10 a 14	H:	0	H:	2	H:	3	H:	25	H:	0	H:	0	H:	5	H:	2	H:	38
	M:	0	M:	0	M:	7	M:	27	M:	0	M:	0	M:	2	M:	0	M:	47
	T:	0	T:	2	T:	10	T:	52	T:	0	T:	0	T:	7	T:	2	T:	85
15 - 19	H:	0	H:	1	H:	0	H:	14	H:	0	H:	1	H:	3	H:	2	H:	25
	M:	0	M:	0	M:	3	M:	37	M:	0	M:	1	M:	0	M:	0	M:	54
	T:	0	T:	1	T:	3	T:	51	T:	0	T:	2	T:	3	T:	2	T:	79
20 - 24	H:	0	H:	0	H:	2	H:	10	H:	0	H:	0	H:	1	H:	0	H:	18
	M:	0	M:	1	M:	4	M:	5	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	20
	T:	0	T:	1	T:	6	T:	20	T:	0	T:	0	T:	1	T:	0	T:	38
25 - 29	H:	0	H:	2	H:	2	H:	15	H:	0	H:	0	H:	5	H:	1	H:	31
	M:	0	M:	1	M:	2	M:	31	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	44
	T:	0	T:	3	T:	4	T:	46	T:	0	T:	0	T:	5	T:	1	T:	75
30 - 34	H:	0	H:	1	H:	1	H:	9	H:	0	H:	0	H:	0	H:	4	H:	44
	M:	0	M:	0	M:	1	M:	4	M:	0	M:	0	M:	0	M:	1	M:	16
	T:	0	T:	1	T:	2	T:	13	T:	0	T:	0	T:	0	T:	5	T:	60
35 - 39	H:	0	H:	0	H:	0	H:	12	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	12
	M:	0	M:	0	M:	0	M:	2	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	3
	T:	0	T:	0	T:	1	T:	14	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	15
40 ou mais anos	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0
	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0
	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0
Total	H:	0	H:	6	H:	14	H:	30	H:	132	H:	0	H:	16	H:	11	H:	210
	M:	0	M:	2	M:	27	M:	55	M:	147	M:	0	M:	5	M:	2	M:	239
	T:	0	T:	8	T:	41	T:	85	T:	279	T:	0	T:	21	T:	13	T:	449

Tal como já sucedeu em 2012, a moda mantém-se no escalão de 10 a 14 anos de antiguidade. Se nos centrarmos na antiguidade, por género, constata-se que, a nível do setor feminino, a mesma passa para o escalão 15-19 anos e, no sexo masculino, transfere-se para o escalão 30-34 anos.

Do total de trabalhadores, 16,7% detêm mais de 30 anos de serviço, ao passo que, 58,13% detêm menos de 20 de anos de serviço.

A antiguidade média na função pública ronda os 18 anos, traduzindo o incremento de, cerca de 1 ano relativamente ao ano transato.



4 - Estrutura habilitacional

Quadro 4: Contagem dos trabalhadores por cargo/carreira segundo o nível de escolaridade e gênero

	Dirigente - Superior		Dirigente - Intermédio		Carreiras Gerais - Técnico Superior		Carreiras Gerais - Assistente Técnico		Carreiras Gerais - Assistente Operacional		Bombeiros		Informática		Polícia Municipal		Outros		Total		
	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	T:
Menos de 4 anos de escolaridade	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4 anos de escolaridade	0	0	0	0	0	0	0	0	56	31	0	0	0	0	0	0	0	0	0	56	
	0	0	0	0	0	0	0	0	31	0	0	0	0	0	0	0	0	0	31	31	
	0	0	0	0	0	0	0	0	87	0	0	0	0	0	0	0	0	0	87	87	
6 anos de escolaridade	0	0	0	0	0	0	0	0	23	19	0	0	0	0	0	0	0	1	24		
	0	0	0	0	0	0	0	0	19	0	0	0	0	0	0	0	0	0	19	19	
	0	0	0	0	0	0	0	0	42	0	0	0	0	0	0	0	1	43	43		
9.º ano ou equivalente	0	0	0	0	0	0	6	6	29	39	0	0	0	0	2	0	3	40			
	0	0	0	0	0	0	5	5	39	0	0	0	0	0	0	0	0	44	44		
	0	0	0	0	0	0	11	11	68	0	0	0	0	2	3	84	84	84			
11.º ano	0	0	0	0	0	0	5	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5			
	0	0	0	0	0	0	5	5	2	0	0	0	0	0	0	0	0	7	7		
	0	0	0	0	0	0	10	10	2	0	0	0	0	0	0	0	0	12	12		
12.º ano ou equivalente	0	0	0	0	0	0	14	14	19	52	0	0	0	0	12	0	4	49			
	0	0	0	0	1	1	34	34	52	0	0	0	0	3	1	1	91	91			
	0	0	0	0	1	1	48	48	71	0	0	0	0	15	5	140	140				
Bacharelato	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2		
	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2		
Licenciatura	0	0	5	5	14	14	4	4	3	3	0	0	1	1	2	0	3	32			
	0	0	1	1	20	20	11	11	3	0	0	0	0	2	1	1	38	38			
	0	0	6	6	34	34	15	15	6	0	0	0	1	4	4	70	70				
Mestrado	0	0	1	1	0	0	1	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	4			
	0	0	1	1	5	5	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	7	7		
	0	0	2	2	5	5	1	1	2	0	0	0	1	0	0	0	0	11	11		
Doutoramento	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Total	0	0	6	6	14	14	30	30	132	147	0	0	1	1	16	0	11	210			
	0	0	2	2	27	27	55	55	147	0	0	1	1	5	2	2	239	239			
	0	0	8	8	41	41	85	85	279	0	0	2	2	21	13	449	449				

Tal como sucedeu já em anos anteriores, a habilitação predominante mantém-se no 12.º ano de escolaridade (31,18%).

Relativamente a 2012, por força da cessação das atividades de enriquecimento curricular, ministradas por técnicos detentores de habilitação mínima de licenciado, verifica-se que a 2.ª posição no *ranking* de habilitações passa agora para a escolaridade obrigatória, a nível de 4 anos de escolaridade (19,38%), e os detentores de grau de licenciado ocupam a 4.ª posição (15,6%), em detrimento da 2.ª posição detida em 2012.

Em matéria de taxa de formação superior (aferida por um nível de habilitações superior ou igual a bacharelato) esta perde peso no cômputo global das habilitações, representando agora 18,49%, ao invés dos 24,29% detidos em 2012.



De frisar que na carreira de assistente operacional, 28,67% detêm habilitação equivalente ou superior ao 12.º ano de escolaridade e 31,18% habilitação equivalente a 4 anos de escolaridade.

Não se regista a existência de trabalhadores com habilitações académicas inferiores a 4 anos de escolaridade.

No cômputo global das mulheres, constata-se que apenas 12,97% das mesmas têm um nível de escolaridade de 4 anos, ao passo que 57,74% detêm habilitação igual ou superior ao 12.º ano de escolaridade.

Já no setor masculino, as habilitações ao nível de 4 anos de escolaridade detêm um peso de 26,67% e os homens com habilitação igual ou superior ao 12.º ano representam 48,48% do universo masculino.



5 - Trabalhadores segundo a nacionalidade

Quadro 5: Contagem dos trabalhadores estrangeiros por cargo/carreira segundo a nacionalidade e género

	Dirigente - Superior		Dirigente - Intermédio		Carreiras Gerais - Técnico Superior		Carreiras Gerais - Assistente Técnico		Carreiras Gerais - Assistente Operacional		Bombeiros		Informática		Polícia Municipal		Outros		Total			
	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	T:	
União Europeia	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CPLP	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Outros	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Nota:

CPLP - Comunidade dos Países de Língua Portuguesa

Considerar o total de trabalhadores estrangeiros, não naturalizados, em efectividade de funções no serviço em 31/12, de acordo com a naturalidade

Através da observação do quadro acima inserto, verifica-se, tal como tem sucedido ao longo dos últimos anos, que não há trabalhadores estrangeiros ao serviço do Município.



6 - Trabalhadores portadores de deficiência

Quadro 6: Contagem dos trabalhadores portadores de deficiência por cargo/carreira segundo o escalão etário e gênero

	Dirigente - Superior		Dirigente - Intermédio		Carreiras Gerais - Técnico Superior		Carreiras Gerais - Assistente Técnico		Carreiras Gerais - Assistente Operacional		Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total	
	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:
Menos de 20 anos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20 - 24	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
25 - 29	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
30 - 34	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
35 - 39	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
40 - 44	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
45 - 49	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
50 - 54	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	3
	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	2
	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0	0	0	5
55 - 59	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
60 - 64	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	2
65 - 69	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
70 ou mais anos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	7	0	0	0	0	0	0	7
	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	4
	0	0	0	0	0	0	0	0	11	0	0	0	0	0	0	11

Nota:

Considerados o total de trabalhadores que beneficiam de redução fiscal por motivo da sua deficiência

O número de trabalhadores ao serviço, portadores de deficiência, incrementa em 2 unidades, passando a representar 2,5% do total de trabalhadores ao serviço em 31/12/2013.

Em termos de carreiras profissionais, a carreira de assistente operacional, concentra a totalidade destes trabalhadores.

Se nos reportarmos à representatividade por género, constatamos que os homens representam 63,64% do total de trabalhadores portadores de deficiência.

Em termos etários, o escalão 50-54 anos assume o peso de 45,45% do total de trabalhadores com estas características.



7 – Efetivos admitidos e regressados

Quadro 7: Contagem dos trabalhadores admitidos e regressados durante o ano por cargo/carreira segundo o modo de ocupaço do posto de trabalho ou modalidade de vinculaço e gnero

	Dirigente - Superior		Dirigente - Intermdio		Carreiras Gerais - Tcnico Superior		Carreiras Gerais - Assistente Tcnico		Carreiras Gerais - Assistente Operacional		Bombeiros		Informtica		Polcia Municipal		Outros		Total	
Procedimento concursal	H:	0	H:	0	H:		H:		H:	5	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	5
	M:	0	M:	0	M:	1	M:		M:	14	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	15
	T:	0	T:	0	T:	1	T:	0	T:	19	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	20
Cedncia de interesse pblico	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0
	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0
	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0
Mobilidade interna a rgos ou servios	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0
	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0
	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0
Regresso de licena	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	1	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	1
	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0
	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	1	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	1
Comisso de servio	H:	0	H:	1	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	1
	M:	0	M:		M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0
	T:	0	T:	1	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	1
CEAGP/CEAGPA	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0
	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0
	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0
Outras situaes	H:	0	H:	0	H:	3	H:	0	H:	5	H:	0	H:	0	H:	0	H:	1	H:	9
	M:	0	M:	0	M:	2	M:	0	M:	5	M:	0	M:	0	M:	0	M:	1	M:	8
	T:	0	T:	0	T:	5	T:	0	T:	10	T:	0	T:	0	T:	0	T:	2	T:	17
Total	H:	0	H:	1	H:	3	H:	0	H:	11	H:	0	H:	0	H:	0	H:	1	H:	16
	M:	0	M:	0	M:	3	M:	0	M:	19	M:	0	M:	0	M:	0	M:	1	M:	23
	T:	0	T:	1	T:	6	T:	0	T:	30	T:	0	T:	0	T:	0	T:	2	T:	39

Da observaço do quadro acima inserto constata-se que o procedimento concursal foi o mtodo privilegiado para admissõ de trabalhadores, representando 51,28% do total dos trabalhadores admitidos.

Se nos focarmos nos trabalhadores admitidos por recurso a procedimento concursal, constatamos que a carreira de assistente operacional representa a quase totalidade das admissõs registadas atravs desta metodologia. De facto, tratou-se da admissõ para reforço de pessoal no docente dos Agrupamentos de escolas do Concelho.

Por outro lado, o motivo “outras situaes” reporta-se à cessaçõ de trs comissõs de servio de dirigentes intermdios e regresso ao lugar de origem (tcnico superior), o regresso de uma tcnica superior por fim de cedncia de interesse pblico, ao trminos de desempenho de funes em gabinete de apoio e regresso ao lugar de origem (tcnico superior), nomeaçõ de novos membros para Gabinete de Apoio e trabalhadores regressados aps um perodo de ausncia por doena superior a 6 meses.



8– Efetivos Saídos durante o ano

Quadro 8: Contagem das saídas de trabalhadores por cargo/carreira segundo o motivo de saída e gênero

	Dirigente - Superior		Dirigente - Intermédio		Carreiras Gerais - Técnico Superior		Carreiras Gerais - Assistente Técnico		Carreiras Gerais - Assistente Operacional		Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total	
	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:						
Caducidade	H:	0	H:	0	H:	20	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	20
	M:	0	M:	0	M:	24	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	24
	T:	0	T:	0	T:	44	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	44
Revogação (mútuo acordo)	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0
	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0
	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0
Resolução ou exoneração (iniciativa do empregador)	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0
	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0
	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0
Resolução, denúncia ou exoneração (iniciativa do trabalhador)	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0
	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0
	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0
Sanção disciplinar	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0
	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0
	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0
Conclusão sem sucesso do período experimental	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0
	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0
	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0
Fim da situação de mobilidade interna	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0
	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0
	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0
Fim da situação de cedência de interesse público	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0
	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0
	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0
Morte	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0
	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0
	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0
Reforma/aposentação	H:	0	H:	0	H:	0	H:	1	H:	12	H:	0	H:	0	H:	13
	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	5	M:	0	M:	0	M:	5
	T:	0	T:	0	T:	0	T:	1	T:	17	T:	0	T:	0	T:	18
Limite de idade	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0
	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0
	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0
Cessaçao da comissão de serviço	H:	0	H:	2	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	2
	M:	0	M:	1	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	1
	T:	0	T:	3	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	3
Outros	H:	0	H:	0	H:	1	H:	0	H:	4	H:	0	H:	1	H:	6
	M:	0	M:	0	M:	0	M:	1	M:	3	M:	0	M:	1	M:	5
	T:	0	T:	0	T:	1	T:	1	T:	7	T:	0	T:	2	T:	10
Total	H:	0	H:	2	H:	21	H:	1	H:	16	H:	0	H:	1	H:	41
	M:	0	M:	1	M:	24	M:	1	M:	8	M:	0	M:	1	M:	34
	T:	0	T:	3	T:	45	T:	2	T:	24	T:	0	T:	2	T:	74

Do conjunto de trabalhadores saídos no decurso de 2013, mantém-se a forte predominância do grupo de pessoal técnico superior, facto que decorre, essencialmente, da cessação de contratos dos professores de atividades de enriquecimento curricular, contratados por período escolar. Tendo presente as novas orientações da DGAL em sede de balanço social, verifica-se que o pessoal ausente por doença há 6 ou mais meses, não é considerado ao serviço, registando-se neste quadro essas saídas, no motivo “outros”.

As saídas de trabalhadores por motivo de aposentação mantêm a tendência ascendente, (+3 que em 2012), totalizando nos últimos dois anos 33.

Em sede de saídas por motivo de aposentação, o grupo profissional que apresenta maior contributo é o de assistente operacional, absorvendo 94,44% do total das aposentações registadas em 2013.



10 - Postos de trabalho não ocupados

Quadro 10: Contagem dos postos de trabalho previstos e não ocupados durante o ano por cargo/ carreira segundo a dificuldade de recrutamento

	Dirigente - Superior		Dirigente - Intermédio		Carreiras Gerais - Técnico Superior		Carreiras Gerais - Assistente Técnico		Carreiras Gerais - Assistente Operacional		Bombeiros		Informática		Polícia Municipal		Outros		Total			
Não abertura de procedimento concursal	T:	0	T:	0	T:	3	T:	1	T:	13	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	17
Impugnação do procedimento concursal	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0
Falta de aprovação do órgão executivo	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0
Procedimento concursal improcedente	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0
Procedimento concursal em desenvolvimento	T:	0	T:	0	T:	5	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	5
Total	T:	0	T:	0	T:	8	T:	1	T:	13	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	22

Em sede de não abertura de procedimento concursal os postos de trabalho previstos e não ocupados no decurso do ano, reportam-se a postos de trabalho já existentes ou criados no decurso do ano e que, face à atividade desenvolvida conciliada com as restrições existentes em matéria de admissão e/ou promoção de pessoal não se justificou o respetivo preenchimento.

11 – Alterações de Situação

Quadro 11: Contagem das mudanças de situação dos trabalhadores por cargo/ carreira segundo o motivo e género

	Dirigente - Superior		Dirigente - Intermédio		Carreiras Gerais - Técnico Superior		Carreiras Gerais - Assistente Técnico		Carreiras Gerais - Assistente Operacional		Bombeiros		Informática		Polícia Municipal		Outros		Total	
Promoções (Carreiras não revistas e carreiras subsistentes)	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0
	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0
	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0
Procedimento concursal	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0
	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0
	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0
Consolidação da mobilidade na categoria	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0
	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0
	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0
Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0
	M:	0	M:	0	M:	1	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	1
	T:	0	T:	0	T:	1	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	1
Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária (regra)	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0
	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0
	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0
Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária (exceção)	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0
	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0
	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0
Total	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0
	M:	0	M:	0	M:	1	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	1
	T:	0	T:	0	T:	1	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	1

Registou-se uma alteração de posicionamento remuneratório por decisão judicial.



14 – Trabalho Normal Noturno, Extraordinário e em dias de Descanso ou Feriados

14.1 – Trabalho Noturno, normal e extraordinário

Quadro 14.1: Contagem das horas de trabalho noturno, normal e extraordinário, segundo o gênero

	Total	
Normal	H:	
	M:	
	T:	0
Extraordinário	H:	6
	M:	4
	T:	10
Total	H:	6
	M:	4
	T:	10

14.2 – Trabalho extraordinário

Quadro 14.2: Contagem das horas de trabalho extraordinário, diurno e noturno, segundo o gênero

	Total	
Extraordinário diurno	H:	57
	M:	8
	T:	65
Extraordinário noturno	H:	6
	M:	4
	T:	10
Total	H:	63
	M:	12
	T:	75



14.3 – Trabalho em dias de descanso e feriados

Quadro 14.3: Contagem das horas de trabalho extraordinário em dias de descanso semanal e feriados segundo o género

	Total	
Descanso semanal obrigatório	H:	130
	M:	20
	T:	150
Descanso semanal complementar	H:	106
	M:	2
	T:	108
Feriados	H:	410
	M:	33
	T:	443
Total	H:	646
	M:	55
	T:	701

Relativamente aos quadros atrás insertos mantém-se a quase impossibilidade de fazer a destriça entre trabalho extraordinário noturno e diurno. Nestes termos, apenas se conseguiram localizar 10 horas em trabalho extraordinário noturno, sendo a sua maioria diurno.

Da análise dos referidos quadros e, comparativamente com os dois anos anteriores, mantém-se a tendência decrescente no recurso a esta tipologia de trabalho, facto já assinalado nos dois últimos anos.



15 - Ausências ao trabalho

Quadro 15: Contagem dos dias de ausência ao trabalho durante o ano por cargo/ carreira segundo o motivo de ausência e gênero

	Dirigente - Superior	Dirigente - Intermédio	Carreiras Gerais - Técnico Superior	Carreiras Gerais - Assistente Técnico	Carreiras Gerais - Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
Casamento	H: 0	H: 0	H: 0	H: 11	H: 0	H: 0	H: 0	H: 11	H: 0	H: 22
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 10	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 10
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 21	T: 0	T: 0	T: 0	T: 11	T: 0	T: 32
Proteção na parentalidade	H: 0	H: 0	H: 0	H: 77	H: 15	H: 0	H: 0	H: 50	H: 0	H: 142
	M: 0	M: 0	M: 86	M: 195	M: 182	M: 0	M: 0	M: 281	M: 0	M: 744
	T: 0	T: 0	T: 86	T: 272	T: 197	T: 0	T: 0	T: 331	T: 0	T: 886
Falecimento de familiar	H: 0	H: 0	H: 4	H: 0	H: 16	H: 0	H: 0	H: 5	H: 0	H: 25
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 11	M: 24	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 35
	T: 0	T: 0	T: 4	T: 11	T: 40	T: 0	T: 0	T: 5	T: 0	T: 60
Doença	H: 0	H: 0	H: 67	H: 455	H: 2587	H: 0	H: 0	H: 0	H: 16	H: 3125
	M: 0	M: 0	M: 34	M: 1231	M: 3037	M: 0	M: 0	M: 2	M: 271	M: 4575
	T: 0	T: 0	T: 101	T: 1686	T: 5624	T: 0	T: 0	T: 2	T: 287	T: 7700
Por acidente em serviço ou doença profissional	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 122	H: 0	H: 0	H: 355	H: 0	H: 477
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 132	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 132
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 254	T: 0	T: 0	T: 355	T: 0	T: 609
Assistência a familiares	H: 0	H: 0	H: 0	H: 8	H: 3	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 11
	M: 0	M: 0	M: 28	M: 58	M: 16	M: 0	M: 0	M: 7	M: 0	M: 109
	T: 0	T: 0	T: 28	T: 66	T: 19	T: 0	T: 0	T: 7	T: 0	T: 120
Trabalhador-estudante	H: 0	H: 0	H: 1	H: 13	H: 2	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 16
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 14	M: 4	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 18
	T: 0	T: 0	T: 1	T: 27	T: 6	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 34
Por conta do período de férias	H: 0	H: 12	H: 31	H: 101	H: 73	H: 0	H: 1	H: 0	H: 15	H: 233
	M: 0	M: 10	M: 78	M: 134	M: 93	M: 0	M: 2	M: 0	M: 0	M: 317
	T: 0	T: 22	T: 109	T: 235	T: 166	T: 0	T: 3	T: 0	T: 15	T: 550
Com perda de vencimento	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0
Cumprimento de pena disciplinar	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0
Greve	H: 0	H: 2	H: 9	H: 25	H: 89	H: 0	H: 0	H: 1	H: 8	H: 134
	M: 0	M: 0	M: 14	M: 31	M: 29	M: 0	M: 0	M: 1	M: 0	M: 75
	T: 0	T: 2	T: 23	T: 56	T: 118	T: 0	T: 0	T: 2	T: 8	T: 209
Injustificadas	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 3	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 3
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 3	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 3
Outros	H: 0	H: 6	H: 13	H: 31	H: 161	H: 0	H: 9	H: 11	H: 2	H: 233
	M: 0	M: 0	M: 33	M: 28	M: 20	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 81
	T: 0	T: 6	T: 46	T: 59	T: 181	T: 0	T: 9	T: 11	T: 2	T: 314
Total	H: 0	H: 20	H: 125	H: 721	H: 3071	H: 0	H: 10	H: 433	H: 41	H: 4421
	M: 0	M: 10	M: 273	M: 1712	M: 3537	M: 0	M: 2	M: 291	M: 271	M: 6096
	T: 0	T: 30	T: 398	T: 2433	T: 6608	T: 0	T: 12	T: 724	T: 312	T: 10517

No global, o nível de absentismo manteve a tendência decrescente já registada em 2012, registando, no ano em apreço, uma diminuição de cerca de 11%

Mantém-se o forte peso das faltas por doença, absorvendo uma fatia de 73,21% do total das ausências, percentagem sensivelmente igual à observada em 2012.

Em termos de média de ausências/trabalhadores à data de 31/12, o valor situa-se nos 23,4 dias, apresentando uma ligeira diminuição relativamente a 2012, ano em que rondava o valor médio de 24.

A carreira de assistente operacional, acompanhou a diminuição de ausências observada a nível global, contudo, continua a deter o maior peso no total de ausências (62,8%), valor relativamente igual ao já verificado em 2012. Neste grupo profissional, mantém-se a justificação de ausências por motivo de doença (85%) como principal causa de absentismo.



Por seu turno, as ausências por motivo de acidente de trabalho apresentam um incremento relativamente significativo, face às ausências por esse motivo registadas em 2012 (+10,73%).

Em contrapartida, as faltas registadas no âmbito da proteção na parentalidade sofrem uma quebra algo relevante quando comparadas com 2012 (-27%).

No que se reporta a ausências registadas por motivo de greve, eventualmente, fruto de uma maior contestação social, verifica-se um forte incremento das mesmas quando comparadas com o ano de 2012, (+42%).



ENCARGOS E PRESTAÇÕES SOCIAIS

18 – Encargos com pessoal durante o ano

Quadro 18: Total dos encargos com pessoal durante o ano

	Valor (euros)	
Remunerações base (1)	T:	5.516.938,40
Suplementos remuneratórios (2)	T:	102.224,89
Prémios de desempenho	T:	0,00
Prestações sociais (3)	T:	614.414,03
Outros encargos com pessoal	T:	
Total	T:	6.233.577,32

Nota:

(1) Remuneração base inclui os subsídios de férias e de Natal

(2) Do mapa 18.1

(3) Do mapa 18.2

No ano agora findo, os encargos decorrentes da remuneração por doença (pagamento de remuneração base a pessoal na situação de doença, nos termos da legislação em vigor), englobaram-se no âmbito da remuneração base, ao invés de serem individualizados em “outros encargos com pessoal” como se procedeu em anteriores balanços sociais. Refira-se que, em 2013, estamos a mencionar o valor de €131.319,29.

O acréscimo da remuneração base relativamente a 2012 (cerca de +5,4%) depois de expurgado do valor relativo a remunerações base pagas a pessoal em situação de doença, e atrás referido, por alteração de metodologia, não chega a refletir, na sua totalidade, o efeito do pagamento de subsídio de férias, suspenso em 2012, a partir de determinados valores, esbatendo-se também o efeito do aumento dos encargos para a CGA e Segurança Social ocorridos em 2013. De facto, o efeito de acréscimo encontra-se contrariado por força de diferentes ocorrências. Desde logo, o facto de as atividades de enriquecimento curricular terem cessado no ano letivo 2012/2013, não acarretando encargos no último trimestre de 2013. Acresce ainda que, ao longo do ano, foram-se verificando diversas saídas de pessoal, sendo que as admissões efetuadas em 2013 foram maioritariamente na carreira de assistente operacional, cuja remuneração base é substancialmente inferior à do pessoal que saiu. A alteração da estrutura orgânica, com redução do n.º de dirigentes intermédios de primeiro grau também apresentou um pequeno contributo para esta redução.



18.1 – Suplementos Remunerat3rios

Quadro 18.1: Suplementos remunerat3rios

	Valor (euros)	
Trabalho extraordin3rio (diurno e noturno)	T:	328,74
Trabalho normal noturno	T:	0,00
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados (n3o inclu3do em trabalho extraordin3rio)	T:	4.791,86
Disponibilidade permanente	T:	0,00
Outros regimes especiais de presta3o de trabalho	T:	0,00
Risco, penosidade e insalubridade	T:	0,00
Fixa3o na periferia	T:	0,00
Trabalho por turnos	T:	71.718,13
Abono para falhas	T:	3.045,28
Participa3o em reuni3es	T:	0,00
Ajudas de custo	T:	173,49
Representa3o	T:	22.167,39
Secretariado	T:	0,00
Outros suplementos remunerat3rios	T:	0,00
Total	T:	102.224,89

..

Se compararmos os valores constantes no quadro supra com igual informa3o relativa ao ano de 2012, constatamos que a generalidade das rubricas diminui, traduzindo um decr3scimo de despesa que ronda os 10%.



18.2 – Prestações Sociais

Quadro 18.2: Prestações sociais

	Valor (euros)	
Abono de família	T:	62.890,23
Subsídios no âmbito da protecção da parentalidade	T:	21.553,18
Subsídio de educação especial	T:	0,00
Subsídio mensal vitalício	T:	0,00
Subsídio de refeição	T:	435.185,59
Subsídio de funeral	T:	0,00
Subsídio por morte	T:	
Benefícios sociais (1)	T:	91.603,71
Outras prestações sociais	T:	3.181,32
Total	T:	614.414,03

Nota:

(1) Do mapa 18.2.1

Todas as rubricas registam diminuição de valor quando comparadas com 2012. No global regista-se a tendência decrescente da despesa, mantendo-se o decréscimo de 2%, também verificado em 2012.



18.2.1 – Benefícios de Apoio Social

Quadro 18.2.1: Benefícios de apoio social

	Valor (euros)	
Grupos desportivos/ casa de pessoal	T:	14.150,00
Refeitórios	T:	0,00
Subsídio de frequência de creche e de educação pré-escolar	T:	0,00
Colónias de férias	T:	0,00
Subsídio de estudos	T:	0,00
Apoio socioeconómico	T:	0,00
Outros benefícios sociais	T:	77.453,71
Total	T:	91.603,71

Para além do já referido em sede de encargos com pessoal, quadro 18 e subsequentes, torna-se oportuno destacar:

- ◆ Em sede de encargos com pessoal, para além das remunerações base, assumem alguma relevância as prestações sociais.
- ◆ Se reportarmos a nossa análise ao quadro das prestações sociais, verificamos, tal como tem sucedido nos anos anteriores, que 70% dizem respeito ao subsídio de refeição, e que o abono de família, apesar da tendência decrescente que vem registando ao longo dos últimos anos, continua a representar cerca de 10% das mesmas.
- ◆ Em sede de outros benefícios (12,37% das prestações sociais), as mesmas referem-se quase exclusivamente os encargos suportados no âmbito de despesas de saúde – participações diretas aos trabalhadores (84,6% das mesmas), reportando-se as restantes a transferências/ subsídios ao CCD.



- ◆ Tal como se tem verificado ao longo dos últimos anos, mantém-se a fraca representatividade dos suplementos remuneratórios, os quais, no cômputo global dos encargos com pessoal, assumem o peso de 1,64%.
- ◆ No cômputo global dos suplementos remuneratórios (Q.18.1) mantém-se a grande representatividade do subsídio de turno, absorvendo uma fatia de 70% dos mesmos, seguido do subsídio de representação que pesa cerca de 22% no cômputo global dos mesmos.



HIGIENE E SEGURANÇA

19.1 - Acidentes em serviço – no local de trabalho

Quadro 19.1: Contagem dos acidentes de trabalho e de dias de trabalho perdidos com baixa por género (no local de trabalho)

	Total	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Mortais	
N.º total de acidentes	H: 9				H: 0	
	M: 2				M: 0	
	T: 11				T: 0	
N.º de acidentes com baixa	H: 0		H: 2		H: 2	
	M: 0		M: 0		M: 0	
	T: 0		T: 2		T: 2	
Número de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	H: 0		H: 35		H: 427	
	M: 0		M: 0		M: 0	
	T: 0		T: 35		T: 427	
Número de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores	H: 0		H: 0		H: 0	
	M: 0		M: 0		M: 64	
	T: 0		T: 0		T: 64	

Notas:

Considerar os acidentes de trabalho registados num auto de notícia.

O N.º total de acidentes refere-se ao total de ocorrências, com baixa, sem baixa e mortais.

O N.º de acidentes com baixa inclui os mortais

Excluir os acidentes mortais no cálculo dos dias de trabalho perdidos na sequência de acidentes de trabalho

O número de acidentes de serviço no local de trabalho diminuiu relativamente ao ano transato, (registaram-se menos 7 acidentes), porém, o número de dias perdidos por acidente de serviço ocorrido no local, mais que duplicou relativamente a 2012.

Dos onze acidentes de serviço verificados no local de trabalho apenas 4 originaram dias perdidos por esse facto. Contudo, de *per si*, os 2 acidentes de serviço que registaram baixa por mais de trinta dias, totalizam 427 dias de ausência.

Assim sendo, a média de 38 dias perdidos por acidente observada em 2012, relativamente a acidentes de serviço ocorridos no local de trabalho no decurso do ano, sobe significativamente em 2013, atingindo os 115,5 dias/acidente. Para este facto, contribuiu, de forma decisiva, um acidente de serviço registado no início de janeiro, e cuja período de incapacidade temporária absoluta para o trabalho ainda perdura no 1.º trimestre de 2014.



19.2 - Acidentes em serviço – *in itinere*

Quadro 19.2: Contagem dos acidentes de trabalho e de dias de trabalho perdidos com baixa por género (In Itinere)

	Total		1 a 3 dias de baixa		4 a 30 dias de baixa		Superior a 30 dias de baixa		Mortais	
	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:
N.º total de acidentes	0	2							0	0
	T: 2								T: 0	
N.º de acidentes com baixa			0	0	0	0	0	1		
			T: 0		T: 0		T: 1			
Número de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano			0	0	0	0	0	34		
			T: 0		T: 0		T: 34			
Número de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores			0	0	15	0	0	34		
			T: 0		T: 15		T: 34			

Notas:

Considerar os acidentes de trabalho registados num auto de noticia.

O N.º total de acidentes refere-se ao total de ocorrências, com baixa, sem baixa e mortais.

O N.º de acidentes com baixa exclui os mortais

Excluir os acidentes mortais no cálculo dos dias de trabalho perdidos na sequência de acidentes de trabalho

Em sede dos acidentes de trabalho *in itinere* registaram-se, tal como em 2012, duas ocorrências, um deles sem período de incapacidade, totalizando, no ano em análise, 34 dias perdidos por acidente em serviço, número substancialmente inferior ao verificado em 2012 (202).

No decurso do ano de 2013, manteve-se a poupança registada a nível de encargos com esta responsabilidade, mercê da assunção pela autarquia dos encargos com acidentes em serviço no ano de 2012, ao invés de dispor de um seguro para esse efeito, como acontecia nos anos anteriores.



20 - Casos de incapacidade declarados durante o ano

Quadro 20: Contagem dos casos de incapacidade declarados durante o ano relativamente aos trabalhadores vtimas de acidentes de trabalho

	Total	
Casos de incapacidade permanente absoluta	T:	0
Casos de incapacidade permanente parcial	T:	0
Casos de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual	T:	0
Casos de incapacidade temporária e absoluta	T:	5
Casos de incapacidade temporária e parcial	T:	1
Total	T:	6

21 - Doenças profissionais

Doença profissional	Códigos	N.º de casos	Número de dias de ausência



22 - Actividades de medicina no trabalho

Quadro 22: Contagem das actividades de medicina no trabalho e respectivos encargos

	Número		Total (euros)	
Total dos exames médicos efectuados	T:	253	T:	0,00
Exames de admissão	28	28	T:	0,00
Exames periódicos	T:	198	T:	0,00
Exames ocasionais e complementares	T:	27	T:	0,00
Exames de cessação de funções	T:	0	T:	0,00
Despesas com medicina no trabalho			T:	6.953,72
Visitas aos postos de trabalho	T:	0		

Em sede de despesas com medicina do trabalho, pese embora a despesa com a medicina do trabalho tenha reduzido significativamente, se levarmos em consideração a despesa média/exame realizado, constatamos que a mesma sobe de €25,52 para €27,49 por exame.

23 - Comissões de higiene e segurança

Quadro 23: Contagem das intervenções das comissões de segurança e saúde no trabalho por tipo

	Total	
Reuniões da comissão	T:	11
Visitas aos locais de trabalho	T:	
Outras	T:	0
Total	T:	11



Quadro 24: Contagem dos trabalhadores sujeitos a ações de reintegração profissional em resultado de acidentes de trabalho ou doença incapacitante

	Total	
Alteração das funções exercidas	T:	0
Formação profissional	T:	0
Adaptação ao posto de trabalho	T:	0
Alteração do regime de horário de trabalho	T:	0
Mobilidade interna	T:	0
Total	T:	0

Quadro 25: Contagem das ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho

Quadro 25: Contagem das ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho

	Total	
Ações realizadas durante o ano	T:	8
Trabalhadores abrangidos pelas ações realizadas	T:	102



Quadro 26: Custos com a preveno de acidentes e doenas profissionais

Quadro 26: Custos com a preveno de acidentes e doenas profissionais

	Valor (euros)	
Encargos de estrutura de medicina e segurana no trabalho	T:	0,00
Equipamentos de proteo	T:	29.712,71
Formao em preveno de riscos	T:	0,00
Outros custos com a preveno de acidentes e doenas profissionais	T:	

Em sede de despesas com aquisio de equipamentos de proteo constata-se a tendncia crescente do valor investido em equipamentos de proteo, registando-se um incremento de 84,24% relativamente ao ano transato.



FORMAÇÃO PROFISSIONAL

27 - Número de ações

Quadro 27: Contagem das ações de formação profissional por tipo segundo a duração da ação

	Menos de 30 horas		De 30 a 59 horas		De 60 a 119 horas		120 horas ou mais	
Internas	T:	19	T:	6	T:	0	T:	3
Externas	T:	14	T:	1	T:	0	T:	0
Total	T:	33	T:	7	T:	0	T:	3

Nota:

Relativamente às ações de formação realizadas durante o ano e em que tenham participado os trabalhadores do serviço, considerar como:

Ação interna, a que se destina exclusivamente a efectivos do serviço

Ação externa, a que pode ter participação de efectivos de vários serviços

28 - Número total de participantes

Quadro 28: Contagem dos participantes em ação de formação profissional por cargo/carreira segundo o tipo de ação

	Dirigente - Superior		Dirigente - Intermédio		Carreiras Gerais - Técnico Superior		Carreiras Gerais - Assistente Técnico		Carreiras Gerais - Assistente Operacional		Bombeiros		Informática		Polícia Municipal		Outros		Total	
Internas	T:	0	T:	18	T:	50	T:	67	T:	231	T:	0	T:	2	T:	10	T:	3	T:	381
Externas	T:	0	T:	8	T:	15	T:	4	T:	2	T:	0	T:	0	T:	0	T:	1	T:	30
Total	T:	0	T:	26	T:	65	T:	71	T:	233	T:	0	T:	2	T:	10	T:	4	T:	411

29 - Duração das ações

Quadro 29: Contagem das horas dispendidas em ações de formação profissional por cargo/carreira segundo o tipo de ação

	Dirigente - Superior		Dirigente - Intermédio		Carreiras Gerais - Técnico Superior		Carreiras Gerais - Assistente Técnico		Carreiras Gerais - Assistente Operacional		Bombeiros		Informática		Polícia Municipal		Outros		Total	
Internas	T:	0	T:	578	T:	1729	T:	1744	T:	5522	T:	0	T:	74	T:	312	T:	111	T:	10070
Externas	T:	0	T:	56	T:	213	T:	55	T:	14	T:	0	T:	0	T:	0	T:	7	T:	345
Total	T:	0	T:	634	T:	1942	T:	1799	T:	5536	T:	0	T:	74	T:	312	T:	118	T:	10415



30 - Custos totais de formaço

Quadro 30: Despesas anuais com formaço profissional

	Valor (euros)	
Acções internas	T:	53.158,16
Acções externas	T:	1.700,65
Total	T:	54.858,81

Em matéria de formaço profissional, o número total de horas de formaço sofreu um incremento de 16% relativamente ao ano transato, o mesmo sucedendo com o número de participantes.

Em sede de valor gasto em formaço profissional no decurso de 2013, cabe referir que a maior parte das acções internas foram comparticipadas no âmbito do POPH.



RELAÇÕES PROFISSIONAIS

31 - Organizaço e atividade sindical no serviço

Quadro 31: Relaçoes profissionais

	Total	
Número de trabalhadores sindicalizados	T:	170
Número de elementos pertencentes a comissões de trabalhadores	T:	
Total de votantes para comissões de trabalhadores	T:	

O número total de trabalhadores sindicalizados à data de 31/12/2013 diminuiu relativamente aos existentes em 31/12/2012, registando-se um decréscimo de cerca de 7%.

32 - Disciplina

Quadro 32: Disciplina

	Total	
Processos transitados do ano anterior	T:	0
Processos instaurados durante o ano	T:	2
Processos transitados para o ano seguinte	T:	0
Processos decididos - arquivados	T:	0
Processos decididos - repreensão escrita	T:	0
Processos decididos - multa	T:	0
Processos decididos - suspensão	T:	2
Processos decididos - despedimento por facto imputável ao trabalhador	T:	0
Processos decididos - cessação da comissão de serviço	T:	0



Quadro 33: Eleitos Locais

N.º de Eleitos	Regime de permanência - tempo inteiro - câmara municipal - presidente e vereadores		Regime de permanência - meio tempo - câmara municipal - vereadores		Regime não permanência - câmara municipal		Regime não permanência - assembleia municipal	
	T:		T:		T:		T:	
		5		1		3		52

Os eleitos locais apenas são inscritos neste quadro.

Por seu turno, o quadro supra reflete já a nova composição da Assembleia Municipal (AM), resultado da reorganização/fusão das Juntas de Freguesia.

Assim sendo, o número de deputados da AM sofre uma redução de 28,8% relativamente aos anos anteriores.

Quadro 34: Gabinetes de Apoio Pessoal

	Do mapa de pessoal do município		De outra entidade pública, com vínculo à Administração Pública		Sem vínculo à Administração Pública		Total	
	T:		T:		T:		T:	
Chefe do Gabinete		0		0		1		1
Adjuntos		0		0		1		1
Secretários		0		0		1		1
Total		0		0		3		3

Em termos de Gabinetes de Apoio Pessoal (GAP), resultado da instalação de um novo executivo no ano de 2013, verifica-se uma diferente composição. Assim, à data de 31/12/2013 constata-se a designação de 3 membros, todos eles integrando o GAP do Presidente, englobando um Chefe de Gabinete, um Adjunto e um Secretário.

No anterior mandato, o GAP do Presidente compunha-se de um Chefe de Gabinete e de um Secretário, estando ainda designados mais dois secretários de apoio a vereadores.



Quadro 35: Dirigentes e equiparados

	Dirigente superior (diretor municipal/diretor delegado)		Dirigente intermédio de 1.º grau (diretor de departamento municipal/diretor delegado)		Dirigente intermédio de 2.º grau (chefe de divisão municipal)		Dirigente intermédio de 3.º grau ou inferior		Chefe de equipa multidisciplinar (equiparado a diretor de departamento municipal)		Chefe de equipa multidisciplinar (equiparado a chefe de divisão municipal)		Total	
	T:		T:		T:		T:		T:		T:		T:	
N.º de cargos previstos em regulamento municipal	T:	0	T:	2	T:	6	T:	0	T:	0	T:	0	T:	8
N.º de cargos providos em 31/12	T:	0	T:	2	T:	6	T:	0	T:	0	T:	0	T:	8

Notas:

Informação incluída nos restantes quadros

Não incluir eleitos locais, coordenadores técnicos, encarregados gerais operacionais e coordenadores de equipa de projeto

Considerar como providos os cargos cujos dirigentes se encontrem designados em comissão de serviço, em regime de substituição ou em gestão corrente

Em resultado do cumprimento da Lei n.º 49/2012, no relativo à possibilidade de criação de cargos dirigentes, verifica-se que à data de 31/12, o número total de cargos dirigentes providos (igual aos existentes) é de 8, registando-se menos dois dirigentes intermédios de 1.º grau, relativamente ao ano de 2012.

Fafe, 24 de Março de 2014