

BALANÇO SOCIAL

2016



Balanço Social – 2016

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	10
4	Estrutura habilitacional	11
5	Trabalhadores segundo a nacionalidade	13
6	Trabalhadores portadores de deficiência	14
7	Trabalhadores admitidos e regressados	15
8	Trabalhadores Saídos durante o ano	16
10	Postos de Trabalho não ocupados	17
11	Alterações de Situação	18
14	Trabalho normal noturno, extraordinário e em dias de descanso ou feriados	19
15	Ausências ao trabalho	21
B – ENCARGOS E PRESTAÇÕES SOCIAIS		
18	Encargos com o pessoal	23
C - HIGIENE E SEGURANÇA		
19.	Acidentes em serviço	27
20	Casos de incapacidade	29
21	Doenças profissionais	29
22	Atividades de medicina no trabalho	30
23 a 26	Comissões de higiene e segurança	31
D - FORMAÇÃO PROFISSIONAL		
27	Número de ações	33
28	Número total de participantes	33
29	Duração das ações	33
30	Custos totais de formação	34
E - RELAÇÕES PROFISSIONAIS		
31	Organização e atividade sindical no serviço	35
32	Disciplina	35
33	Eleitos Locais	36
34	Gabinetes de Apoio Pessoal	36
35	Dirigentes e equiparados	37

INTRODUÇÃO

Dando cumprimento ao previsto no Decreto-Lei n.º 190/96 de 09/10, apresenta-se o Balço Social do Município de Fafe com referêcia a 31 de dezembro de 2016.

O Balço Social da autarquia, consubstanciando a caraterização dos recursos humanos ao serviço da entidade, constitui um instrumento de planeamento e gestão de recursos humanos, assumindo-se como uma ferramenta fundamental para o conhecimento sobre a situação social e, por consequêcia, um precioso auxiliar da fundamentação de decises autárquicas.

Num cenário de restrição orçamental, de aumento de exigêcias, necessidades e competências, e de racionalização de recursos da Administração Pública, apresenta-se um conjunto de indicadores da situação do Município, em matéria de recursos humanos e articulaçã com os meios financeiros a estes afetos, proporcionando-se uma análise comparativa com o ano de 2015 e, deste modo, um conhecimento mais completo numa perspetiva evolutiva.

Neste contexto, pretende-se que o presente documento proporcione a informaçã que permita conhecer a caraterização dos recursos humanos existentes, constituindo um instrumento de apoio à definiçã de polítics que permitam uma maior racionalidade e eficiêcia na prestaçã de serviço público por parte do Município.

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

Tal como referenciado nos últimos anos, as lacunas na numeraçã dos quadros apresentados, decorrem do facto de a numeraçã dos quadros constantes do presente documento corresponder à constante na informaçã prestada à DGAL e, em consequêcia do processo de reestruturaçã da informaçã remetida, verificou-se a eliminaçã de alguns quadros, sem que tal se traduzisse no ajustamento da respetiva numeraçã.

Paços do Município de Fafe, 22 de março de 2017

O Presidente da Câmara,

(Raul Cunha)

RECURSOS HUMANOS

1- Efetivos ao serviço da autarquia

Quadro 1 - Contagem Segundo Vínculo e Género											
		Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
Comissão de Serviço	H		6							2	8
	M		2							3	5
	Total		8							5	13
CTFP por termo indeterminado	H			17	29	108		1	17	6	178
	M			29	47	142		1	5	1	225
	Total			46	76	250		2	22	7	403
CTFP a termo resolutivo Certo	H										0
	M										0
	Total										0
CTFP a termo resolutivo incerto	H			3	2	5					10
	M			2	4	5					11
	Total			5	6	10					21
Outra	H										0
	M										0
	Total										0
Total	H	0	6	20	31	113	0	1	17	8	196
	M	0	2	31	51	147	0	1	5	4	241
	Total	0	8	51	82	260	0	2	22	12	437

O quadro acima inserto apresenta a distribuição, de acordo com a relação jurídica de emprego público e a carreira profissional ou cargo, dos trabalhadores ao serviço do Município à data de 31-12-2016.

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.

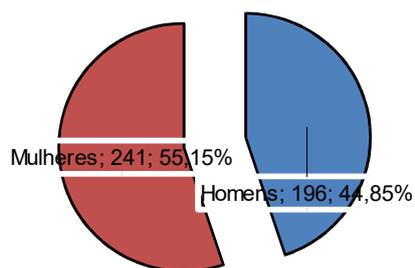
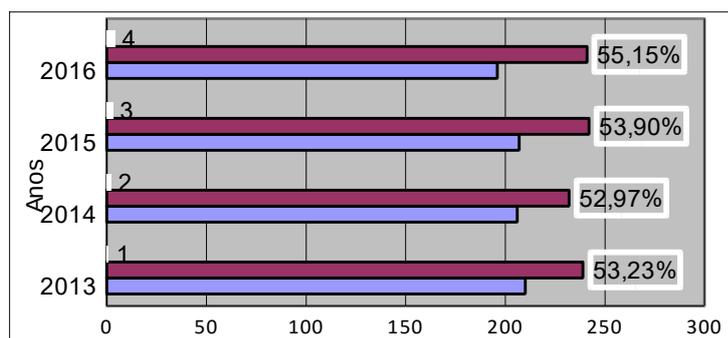
Em 31 de dezembro de 2016, encontravam-se nessa situação 17 trabalhadores (mais 31% que em 2015), dos quais, 7 afetos aos Agrupamentos de Escolas.

No final de 2016, numa perspetiva de modalidade de vinculação e, comparativamente com o final de 2015, persistia a modalidade, CTFP a termo resolutivo incerto, abrangendo 21 trabalhadores. De facto, trata-se dos trabalhadores que foram admitidos no Município, por acordo de cedência de interesse público¹, em consequência do processo de dissolução da Naturfafe e consequente internalização das atividades prosseguidas por esta entidade.

À data de 31 de dezembro o número de pessoas ao serviço (437), é inferior em 2,67% ao existente em 31/12/2015. Contudo, se esta análise incluir o pessoal ausente há mais de seis meses, designadamente por motivo de doença, a redução de efetivos queda-se em 1,73%.

Se centrarmos a nossa análise na distribuição de pessoal segundo o género, constatamos que a taxa de feminização assume o valor de 55% em 2016.

¹ - A cedência de interesse público é, para estes efeitos, equiparada a contrato de trabalho a termo resolutivo incerto.

Gr. 1 – Distribuição de pessoal ao serviço, por sexos**Gr2 - Evolução do pessoal ao serviço da Autarquia no último quadriénio**

Relativamente à evolução global registada no número de efetivos ao serviço, no quadriénio em apreço, verifica-se uma variação igual à registada relativamente ao ano anterior (12, em termos absolutos). De facto, no final de 2015, os efetivos ao serviço totalizam 449 (207 homens+242 mulheres), valor igual ao registado no final de 2013 (210+239).

Se atentarmos na relação jurídica de emprego público, enquanto que em 2013, as relações de emprego público passavam apenas por comissão de serviço e contrato de trabalho por tempo indeterminado, em 2016, surgem 21 trabalhadores com uma relação de emprego de carácter temporário/ precária (cedência de interesse público/CTFP a termo resolutivo incerto), facto decorrente da internalização de atividades prosseguidas pela Naturfafe, tal como oportunamente se referiu.

Centrando a nossa análise na comparação com o ano de 2015, verificamos que as carreiras profissionais que contribuíram para a redução do número de efetivos à data de 31 de dezembro de 2016 foram: assistente técnico (-6,8%), assistente operacional (-1,5%) e outros (-20%).

Comparação 2015/2016 do n.º de trabalhadores do município, por cargo/carreira

	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Polícia Municipal ² *	Outros	Total
2015	8	51	88	264	2	21	15	449
2016	8	51	82	260	2	22	12	437
0	0%	0%	-6,8	-1,5	0%	+4,8%	-20,0%	-2,7%

²- O facto de em 2016 se registar o acréscimo de 1 elemento na Polícia Municipal não traduz uma entrada efetiva, traduzindo apenas o regresso de um trabalhador ausente há mais de seis meses por motivo de maternidade..

Em 2016, e da observação do quadro acima inserto, resulta:

- Redução do número global de efetivos em 2,7%, contribuindo para esse aumento a carreira de assistente técnico, seguida das carreiras de assistente operacional e outros;
- Ténue aumento do número de trabalhadores na carreira de polícia municipal (+1);
- Estabilidade nos cargos dirigentes e nas carreiras técnica superior e de informática.

Relativamente ao pessoal em regime de cedência de interesse público noutras instituições, à data de 31/12/2016, estavam 6 trabalhadores nesta situação, (não incluídos no quadro 1).

Por outro lado, no decurso de 2016, manteve-se a mobilidade na categoria de um trabalhador (técnico superior) na CIM do AVE.

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

PESSOAL DO MUNICÍPIO AO SERVIÇO DE OUTRAS INSTITUIÇÕES - 31/12/2016

Recursos Humanos	Téc. Superior	Assistente Operacional	Total
M	1	6	7
Pessoal oriundo do Município F	0	0	0
T	1	6	7

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.

Grandes Indicadores

Indicadores	2014	2015	2016	Diferença 2015-2013
	%	%	%	
Índice de tecnicidade (<i>sentido restrito</i>)	9,59%	11,36%	11,67%	+2,08
Índice de Tecnicidade (<i>Sentido lato</i>)	11,87	13,56%	13,96%	+2,09
Índice de Enquadramento	1,82	1,78	1,83	+0,01
Índice de Vínculo I	96,80	92,20	92,22	-4,58

O índice de tecnicidade em sentido restrito³, tem um incremento gradual no triénio, atingindo 11,67% em 2016. Já em sentido lato⁴ atinge, em 2016, os 13,96%.

O índice de enquadramento⁵ situa-se num nível próximo do registado no início do triénio, registando 1,83%.

No que respeita ao índice de vínculo⁶, decorrente da subsistência dos contratos de cedência de interesse público regista-se um valor próximo do verificado em 2015 e inferior ao registado no início do triénio.

³- Índice de tecnicidade em sentido restrito: N.º de técnicos superiores/n.º total de trabalhadoresx100

⁴ - Índice de tecnicidade em sentido lato: (dirigentes+técnicos superiores+informática)/n.º total de trabalhadoresx100

⁵- Índice de enquadramento: N.º de dirigentes/N.º total de trabalhadores x100

⁶- Índice de vínculo: N.º de trabalhadores com CTFP por tempo indeterminado/ N.º total de trabalhadoresx100

Ainda assim, numa perspetiva de precariedade de relação jurídica, o quadro supra leva-nos a concluir que se mantém um regime de vinculação marcado por um regime de estabilidade, sendo que, o pessoal cuja relação jurídica tem por base o contrato de trabalho por tempo indeterminado, no final de 2016, mantém os valores acima da barreira dos 90%.

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

		Total	
Tarefa	H:	1	
	M:	0	
	T:	1	
Avença	H:	2	
	M:	1	
	T:	3	
Total	H:	3	
	M:	1	
	T:	4	

Nota: Informação não acumulável no Quadro 1 nem a reportar nos restantes quadros

O número de prestadores de serviços à data de 31/12/2016, incluindo-se apenas os que prestam serviços no âmbito de contratos de tarefa ou de avença, regista o incremento de um prestador em regime de tarefa.,

2- Estrutura Etária e nível médio de idade

Quadro 2 - Contagem Segundo Escalão etário e Género											
		Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
Menos de 20 Anos	H										0
	M										0
	Total										0
20-24	H										0
	M					1					1
	Total					1					1
25-29	H					1					1
	M					2					2
	Total					3					3
30-34	H			1	3	2					6
	M			2	3	5					10
	Total			3	6	7					16
35-39	H			7	4	6			5	1	23
	M			6	4	9			4		23
	Total			13	8	15			9	1	46
40-44	H			3	4	11			3	1	22
	M			8	16	15			1	2	42
	Total			11	20	26			4	3	64
45-49	H		3	1	3	15		1	2	1	26
	M			9	11	21		1		1	43
	Total		3	10	14	36		2	2	2	69
50-54	H			5	2	28			1		36
	M			5	8	31					44
	Total			10	10	59			1		80
55-59	H		2	3	11	32			6	3	57
	M		2	1	7	47				1	58
	Total		4	4	18	79			6	4	115
60-64	H		1		4	16				2	23
	M				2	14					16
	Total		1		6	30				2	39
65-69	H					2					2
	M					2					2
	Total					4					4
70 ou mais Anos	H										0
	M										0
	Total										0
Total	H	0	6	20	31	113	0	1	17	8	196
	M	0	2	31	51	147	0	1	5	4	241
	Total	0	8	51	82	260	0	2	22	12	437

	2012	2013	2014	2015	2016
Índice envelhecimento	18,98%	23,8%	27,4%	31,18%	36,16%

Da análise do quadro supra constata-se que o índice de envelhecimento (n.º de recursos humanos com idade >= 55 anos/total de recursos humanos x 100) tem, ao longo dos anos, sofrido um incremento de 4 a 5 pontos/ano, atingindo em 2016 o peso de 36,16%.

Em 2016, a moda mantém o escalão etário de 2015, localizando-se na faixa dos 55 – 59 .

Em termos estruturais, o número de trabalhadores com 50 ou mais anos de idade, regista um incremento gradual, representando em 2016, 54,46% dos trabalhadores, (52,6% em 2015) situação que retrata o gradual

envelhecimento dos trabalhadores ao serviço, reflexo de uma maior carreira profissional, em parte como consequência das condições mais gravosas em sede de aposentações voluntárias, conjugado com as restrições existentes relativamente à admissão de novos trabalhadores.

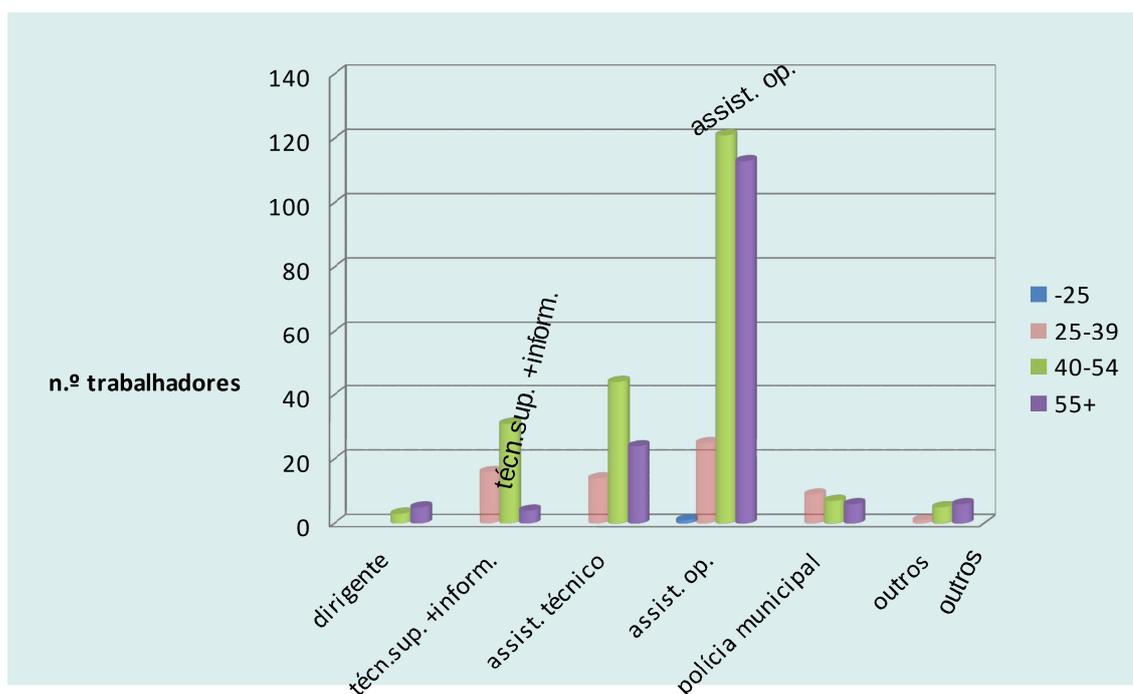
De facto, em termos evolutivos, verifica-se que o pessoal ao serviço com 50 ou mais anos de idade, evoluem de 42,23% registados em 2011, para 45,5% observados em 2012 e, desde 2014 que representam mais de metade dos trabalhadores ao serviço.

Por seu turno, o número de trabalhadores com idades até 34 anos tem fraca representatividade (4,58%), mantendo a tendência decrescente, 5,12% em 2015 e 6,16% em 2014.

Em termos de emprego jovem, definido como o emprego das pessoas com 24 anos ou menos, tal como verificado em 2015, apenas um trabalhador se encontra nestas condições.

Em 31/12/2016, a faixa etária de 65-69 anos de idade abrange quatro trabalhadores.

Gr3 – Trabalhadores municipais por escalão etário e cargo/carreira



3 - Estrutura de antiguidade

		Quadro 3 - Contagem segundo nível de Antiguidade e Gênero									
		Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
Até 5 Anos	H			3	3	7				2	15
	M			6	4	14				1	25
	Total			9	7	21				3	40
5-9 Anos	H			2	3	13					18
	M			6	3	16					25
	Total			8	6	29					43
10-14 Anos	H		1	6	2	14			7		30
	M			5	9	15			5	1	35
	Total		1	11	11	29			12	1	65
15-19 Anos	H		2	3	2	16			2	1	26
	M			6	8	26		1			41
	Total		2	9	10	42		1	2	1	67
20-24 Anos	H			1	4	10		1	2	1	19
	M			4	11	24					39
	Total			5	15	34		1	2	1	58
25-29 Anos	H			3	5	10			3	1	22
	M		2	2	9	13				1	27
	Total		2	5	14	23			3	2	49
30-34 Anos	H		3	2	9	20			3		37
	M			1	4	35					40
	Total		3	3	13	55			3		77
35-39 Anos	H				3	17				3	23
	M			1	2	3				1	7
	Total			1	5	20				4	30
40 ou mais Anos	H					6					6
	M				1	1					2
	Total				1	7					8
Total	H	0	6	20	31	113	0	1	17	8	196
	M	0	2	31	51	147	0	1	5	4	241
	Total	0	8	51	82	260	0	2	22	12	437

O número de trabalhadores com menos de 5 anos de serviço desce para 9,15%, contra 12,7% registrados no ano transato.

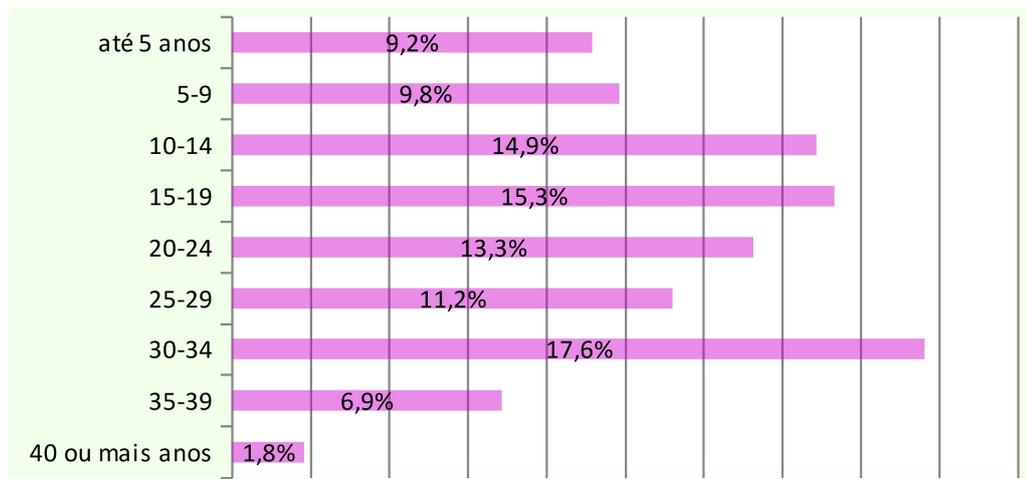
Do cômputo global de trabalhadores por escalões de antiguidade, tal como se verificou em 2015, cerca de metade (49,2%) têm menos de 20 anos de serviço. Por outro lado, cerca de 26,3%, contabilizam 30 ou mais anos de serviço.

Em 2016, a moda transita da faixa dos 15-19 para o escalão dos 30 aos 34 anos de antiguidade.

A análise da antiguidade dos trabalhadores do município por cargo/carreira e escalão de antiguidade possibilita as seguintes observações:

- ➔ 55% técnicos superiores têm até 14 anos de antiguidade;
- ➔ A antiguidade dos especialistas de informática localiza-se na faixa dos 15 aos 24 anos;
- ➔ 87,5% do pessoal dirigente tem 15 ou mais anos de serviço;
- ➔ Na carreira de assistente técnico 58,5% dos trabalhadores tem 20 ou mais anos de serviço;
- ➔ Na carreira de assistente operacional, os trabalhadores com mais de 20 anos de serviço representam 53% do total;
- ➔ 36% dos trabalhadores da carreira de polícia municipal tem 20 ou mais anos de antiguidade;

Gr4 – Trabalhadores por escalões de antiguidade



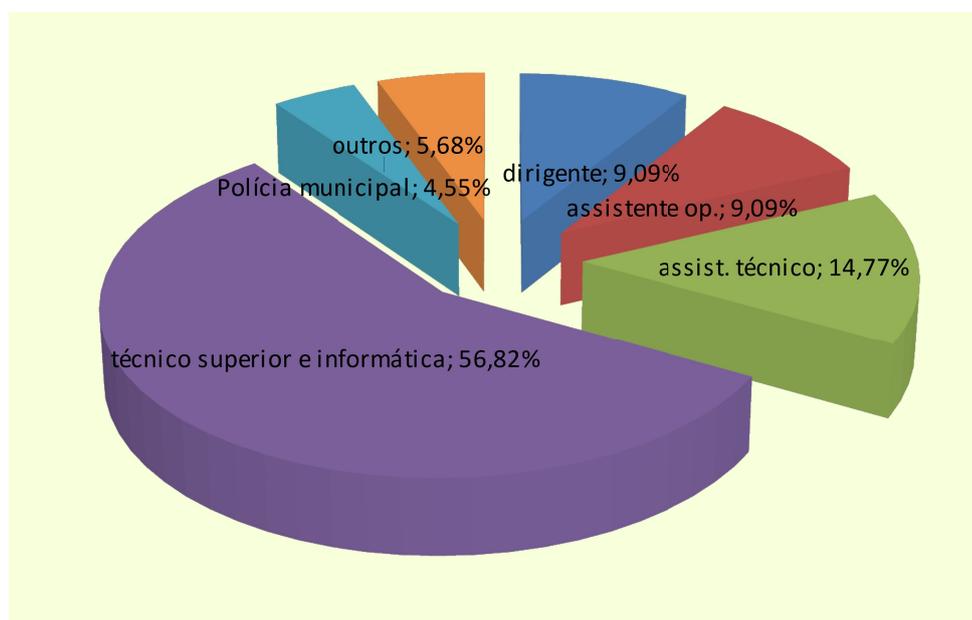
4 - Estrutura habilitacional

Quadro 4 - Contagem segundo nível Escolaridade e Género											
		Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
Menos de 4 anos de Escolaridade	H										0
	M										0
	Total										0
4 Anos de Escolaridade	H					43					43
	M					30					30
	Total					73					73
6 Anos de Escolaridade	H					19					19
	M					20					20
	Total					39					39
9 Anos ou Equivalente	H				5	29			2	2	38
	M				5	39					44
	Total				10	68			2	2	82
11 Anos de Escolaridade	H				5						5
	M				4	2					6
	Total				9	2					11
12 Anos de Escolaridade (ou equivalente)	H				17	20			13	4	54
	M			1	33	50			3	1	88
	Total			1	50	70			16	5	142
Bacharelato	H										0
	M					1				1	2
	Total					1				1	2
Licenciatura	H		5	18	3	2		1	2	1	32
	M		1	24	9	5			2	2	43
	Total		6	42	12	7		1	4	3	75
Mestrado	H		1	2	1					1	5
	M		1	6				1			8
	Total		2	8	1			1		1	13
Doutoramento	H										0
	M										0
	Total										0
Total	H	0	6	20	31	113	0	1	17	8	196
	M	0	2	31	51	147	0	1	5	4	241
	Total	0	8	51	82	260	0	2	22	12	437

A habilitação predominante, tal como tem sucedido ao longo dos últimos anos, é o 12.º ano de escolaridade, correspondendo a 32,5% do total de trabalhadores. Resulta ainda da observação do quadro anterior que:

- Não há trabalhadores municipais com menos de 4 anos de escolaridade;
- 16,7% dos trabalhadores tem habilitação literária correspondente ao 4.º ano de escolaridade, pertencendo todos à carreira de assistente operacional;
- Mais de metade dos trabalhadores municipais (53,1%) tem 12 ou mais anos de escolaridade;
- De entre os detentores de 12 anos de escolaridade, cerca de metade (49,3%) pertencem à carreira de assistente operacional;
- O índice de formação superior⁷ dos trabalhadores municipais, em 2016, é de 20,6%, registando um valor idêntico ao registado em 2015;
- No cômputo global do setor feminino, cerca de 12,4% tem um nível de escolaridade de 4 anos ao passo que 22% detém um nível de habilitação superior;
- No setor masculino, as habilitações ao nível de 4 anos de escolaridade representam 22% do total do universo masculino, e o índice de formação superior queda-se nos 19%.

Gr5 – Trabalhadores municipais com formação superior, por cargo/carreira



7

- índice de formação superior = número de efetivos detentores de bacharelato, licenciatura, mestrado e doutoramento/n.º total de trabalhadores.

5 - Trabalhadores segundo a nacionalidade

		Quadro 5 - Contagem segundo Nacionalidade e Género									
		Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
União Europeia	H										0
	M										0
	Total										0
CPLP	H										0
	M										0
	Total										0
Outros	H										0
	M										0
	Total										0
Total	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Mantém-se a inexistência de trabalhadores estrangeiros ao serviço do Município.

6 - Trabalhadores portadores de deficiêcia

O número de trabalhadores ao serviço, portadores de deficiêcia, mantém a tendência ascendente, registrando novamente um incremento de duas unidades relativamente ao ano transato, representado agora 3,4% do total de trabalhadores registados em 31/12/2016, face aos 2,9% apurados em 2015.

Em termos de carreiras profissionais, a carreira de assistente operacional absorve 93% destes trabalhadores.

Se nos reportarmos à representatividade por género, constatamos que o setor feminino representa 53,3% do total de trabalhadores portadores de deficiêcia..

Em termos etários, 46,7% dos trabalhadores portadores de deficiêcia têm entre os 50 e 59 anos de idade.

Quadro 6 - Contagem de portadores de deficiêcia por cargo/carreira e segundo escalão etário e género											
		Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
Menos de 20 Anos	H										0
	M										0
	Total										0
20-24	H										0
	M										0
	Total										0
25-29	H										0
	M										0
	Total										0
30-34	H										0
	M					1					1
	Total					1					1
35-39	H										0
	M										0
	Total										0
40-44	H					2					2
	M										0
	Total					2					2
45-49	H					1					1
	M				1						1
	Total				1	1					2
50-54	H					2					2
	M					1					1
	Total					3					3
55-59	H					1					1
	M					3					3
	Total					4					4
60-64	H					1					1
	M					1					1
	Total					2					2
65-69	H										0
	M					1					1
	Total					1					1
70 ou mais Anos	H										0
	M										0
	Total										0
Total	H	0	0	0	0	7	0	0	0	0	7
	M	0	0	0	1	7	0	0	0	0	8
	Total	0	0	0	1	14	0	0	0	0	15

7 – Efetivos admitidos e regressados

Quadro 7 - Contagem Admitidos/Regressados											
		Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
Procedimento Concursal	H			1							1
	M										0
	Total			1							1
Cedência de interesse público	H										0
	M					1					1
	Total					1					1
Mobilidade interna a órgãos de prov	H										0
	M				1	1					2
	Total				1	1					2
Regresso de Licença	H					1					1
	M										0
	Total					1					1
Comissão de Serviço	H										0
	M									1	1
	Total									1	1
CEAGP/CEAGPA	H										0
	M										0
	Total										0
Outras Situações	H				1	4					5
	M			1	1	5			1		8
	Total			1	2	9	0	0	1	0	13
Total	H	0	0	1	1	5	0	0	0	0	7
	M	0	0	1	2	7	0	0	1	1	12
	Total	0	0	2	3	12	0	0	1	1	19

Da observação do quadro acima inserto constata-se que 68,4% dos trabalhadores foram admitidos/regressaram por outros motivos, o que engloba, na generalidade, a retoma de funções após doença de duração superior a 6 meses.

Para além do descrito, verifica-se a admissão de um técnico superior por procedimento concursal, o qual já era trabalhador deste município, correspondendo pois a uma saída, no caso em apreço da carreira de assistente técnico. Registam-se ainda duas admissões por mobilidade entre órgãos, um assistente técnico e um assistente operacional, bem como o regresso de uma licença sem remuneração, um ingresso por acordo de cedência de interesse público e a designação de uma trabalhadora para o Gabinete de Apoio do Presidente.

8– Efetivos Saídos durante o ano

Quadro 8 - Contagem das saídas segundo motivo e gênero											
		Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
Caducidade	H										0
	M										0
	Total										0
Revogação (mútuo acordo)	H										0
	M										0
	Total										0
Resolução ou Exoneração (iniciativa do empregador)	H										0
	M										0
	Total										0
Resolução, Denúncia ou Exoneração (iniciativa do trabalhador)	H										0
	M										0
	Total										0
Sanção disciplinar	H										0
	M										0
	Total										0
Conclusão sem sucesso do período experimental	H										0
	M										0
	Total										0
Fim da situação de mobilidade interna	H										0
	M										0
	Total										0
Fim da situação de cedência de interesse público	H				1						1
	M										0
	Total				1						1
Morte	H										0
	M										0
	Total										0
Reforma/Aposentação	H					5				1	6
	M					1					1
	Total					6				1	7
Limite de idade	H										0
	M										0
	Total										0
Cessaço da comissão de serviço	H									2	2
	M										0
	Total									2	2
Outros	H				2	6				1	9
	M			2	6	4					12
	Total			2	8	10	0	0	0	1	21
Total	H	0	0	0	3	11	0	0	0	4	18
	M	0	0	2	6	5	0	0	0	0	13
	Total	0	0	2	9	16	0	0	0	4	31

Da observação do quadro acima inserto, verifica-se:

- O número de saídas por motivo de reforma/aposentação foi de 7, exatamente o mesmo número do ano transato, registrando-se seis na carreira de assistente operacional e uma no grupo outros (fiscal municipal).
- Registou-se o fim de uma situação de cedência de interesse público;
- Registou-se a cessaço de funções de dois membros do gabinete de apoio ao presidente;
- O número de saídas registado por outros motivos atinge 21 (67,7% do total de saídas), englobando-se neste item as licenças sem remuneração com duração superior a seis meses, bem como o pessoal ausente por doença há 6 ou mais meses, o qual não é considerado ao serviço, registrando-se neste quadro essas saídas, no motivo “outros”.

- No conjunto de trabalhadores saídos no decurso de 2016, verifica-se que a carreira de assistente operacional contribui com 52%, reduzindo a preponderância assumida em 2015.

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			
	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0		
Não abertura de procedimento concursal	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	5	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	5
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:	0	T:	0	T:	11	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	11
Total	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	16	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	16

Em sede de não abertura de procedimento concursal, os postos de trabalho previstos e não ocupados durante o ano, reportam-se a categoria superior de carreira pluricategorial e, por consequência, vedada a abertura de procedimento concursal nos termos da Lei do Orçamento de Estado para 2016.

11 – Alterações de Situação

		Quadro 11 - Contagem das mudanças de situação									
		Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
Promoções (Carriras não revistas e carreiras subsistentes)	H										0
	M										0
	Total										0
Procedimento Concursal	H			1							1
	M										0
	Total			1							1
Consolidação da mobilidade na Categoria	H										0
	M										0
	Total										0
Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório	H										0
	M										0
	Total										0
Alteração posicionamento remuneratório por opção gestonária (regra)	H										0
	M										0
	Total										0
Alteração posicionamento remuneratório por opção gestonária (exceção)	H										0
	M										0
	Total										0
Total	H	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1

Tal como já sucedeu em 2015, no ano em apreciação, registou-se uma alteração de situação, resultante do ingresso de um assistente técnico na carreira técnica superior, via procedimento concursal.

Da análise deste indicador nos últimos três anos, resulta que as alterações de situação apenas tiveram reflexo na carreira de técnico superior, através do ingresso de trabalhadores já detentores de prévia relação jurídica de emprego público e simultaneamente do mapa de pessoal do Município, por via de procedimento concursal.

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

14.1 – Trabalho Noturno, normal e extraordinário

Quadro 14.1 - Contagem horas trab.noct./normal extra		Total
Normal	H	
	M	
	Total	0
Extraordinário	H	35
	M	13
	Total	48
Total	H	35
	M	13
	Total	48

14.2 – Trabalho extraordinário

Quadro 14.2 - Contagem horas trab.extra. Diurno		Total
Extraordinário diurno	H	190
	M	27
	Total	217
Extraordinário noturno	H	35
	M	13
	Total	48
Total	H	225
	M	40
	Total	265

14.3 – Trabalho em dias de descanso e feriados

Quadro 14.3 - Contagem horas em dias descanso semana		Total
Descanso Semanal Obrigatório	H	465,5
	M	286
	Total	751,5
Descanso Semanal Complementar	H	421
	M	279
	Total	700
Feriados	H	798,5
	M	185
	Total	983,5
Total	H	1685
	M	750
	Total	2435

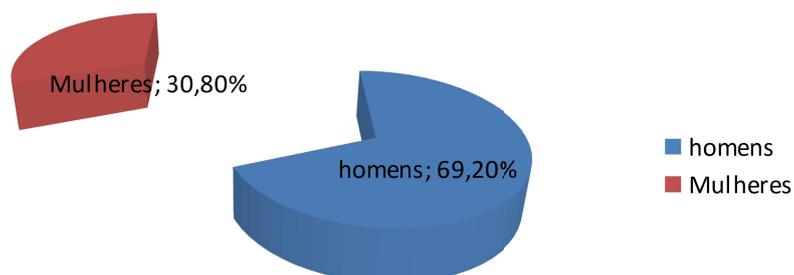
Subsiste a quase impossibilidade de fazer a distinção entre o trabalho extraordinário diurno e trabalho noturno, face à forma como é registado para pagamento este trabalho. Contudo, através de apuramento *manual*, apuraram-se 48 horas em trabalho extraordinário noturno, com um peso de 27% do setor feminino.

Da comparação dos quadros apresentados sobre esta matéria com os últimos três anos, constata-se um incremento gradual do trabalho extraordinário e em dias de descanso semanal e feriados (variação de +77% relativamente ao ano de 2015).

Comparativamente com o ano de 2015, verifica-se que em 2016, o número de horas trabalhadas com carácter extraordinário regista um acréscimo de 58,20%.

Se centrarmos a nossa análise no trabalho em dias de descanso e semanal por géneros, verifica-se que, a nível do género feminino, o volume de horas quase quadruplicou relativamente a 2015, ao passo que o número de horas prestadas pelos homens apenas regista um acréscimo de 42,6% relativamente a 2015.

Gr6 – Trabalho prestado em dias de descanso e feriados, segundo o género



15 - Ausências ao trabalho

Quadro 15 - Contagem dos dias de ausência											
		Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
Casamento	H								11		11
	M										0
	Total								11		11
Protecção na Parentalidade	H		20		49	46					115
	M			419	151	247			341		1158
	Total		20	419	200	293			341		1273
Falecimento de Familiar	H			1		30			4		35
	M			2	5	50					57
	Total			3	5	80			4		92
Doença	H		100	40	512	2949			80	473	4154
	M			75	1681	4960			8		6724
	Total		100	115	2193	7909			88	473	10878
Por acidente em serviço ou doença profissional	H					587					587
	M				22	548					570
	Total				22	1154					1176
Assistência a familiares	H			3	8	52					63
	M			62	74	105			9		250
	Total			65	82	157			9		313
Trabalhador Estudante	H										0
	M			7	1						8
	Total			7	1						8
Por conta do período de férias	H		6	50	78	87,5		1		10,5	233
	M		7	91,5	109	122,5					330
	Total		13	141,5	187	210		1		10,5	563
Com perda de vencimento	H										0
	M										0
	Total										0
Cumprimento de pena disciplinar	H										0
	M										0
	Total										0
Greve	H					7					7
	M				1	13					14
	Total				1	20					21
Injustificadas	H					75					75
	M										0
	Total					75					75
Outros	H		5	49	38	215		11		14	332
	M		1	71	36	112		5			225
	Total		6	120	74	308		16		14	538
Total	H	0	131	143	685	4048,5	0	12	95	497,5	5612
	M	0	8	727,5	2080	6157,5	0	5	358	0	9336
	Total	0	139	870,5	2765	10206	0	17	453	497,5	14948

Em 2016 registaram-se um total de 14.948 dias de ausência, representando um acréscimo de 9,1% relativamente a 2015, mantendo-se a tendência ascendente registada ao longo dos últimos anos.

De facto, mantém-se a tendência crescente deste indicador, embora um pouco menos acentuada menos acentuada do que a registada em 2015, em que se verificou uma variação de +11,4%.

Em 2016, comparativamente com 2015, verifica-se uma variação positiva na generalidade da tipologia de ausências registadas.

Constata-se ainda que, para o total de ausências registadas contribuíram, em larga medida, as faltas por doença que, de *per si*, representam 72,8% do número de ausências verificadas em 2016, (75,48% em 2015) e apresentam, quando comparadas com 2015, uma variação de +3,8%.

O número de dias de ausência por acidente de trabalho, inverte a tendência decrescente registada em 2015, e apresenta, em termos absolutos, o valor de 1.176, registando-se uma variação de +21,24%.

No cômputo global dos dias de ausência ao trabalho, a carreira/cargo que mais contribui para o mesmo é a de assistente operacional, absorvendo 68,3% do total de ausências registadas e apresentando um valor médio de ausências/assistente operacional, à data de 31/12, de 39,25 dias, (+1,6 dias que em 2015).

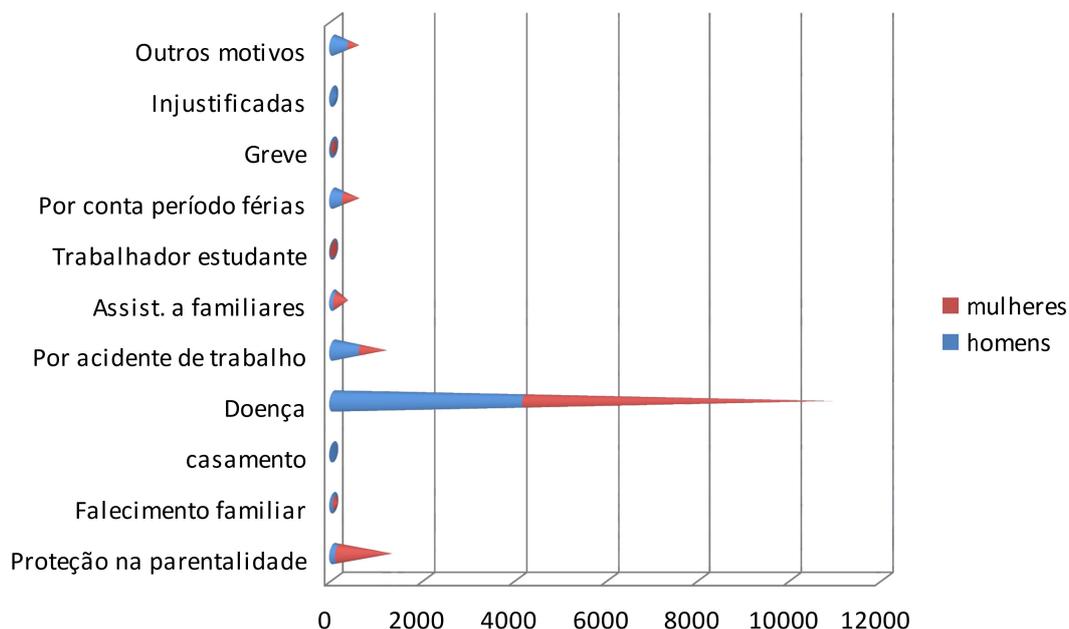
Em termos gerais, a média de ausências/trabalhador à data de 31/12, passa dos 30,52 dias registados em 2015 para 34,21 dias, mantendo a tendência crescente registada ao longo dos últimos anos (23,4 dias em 2013, 28,08 dias em 2014).

O gráfico abaixo inserto é elucidativo da representatividade de cada uma das tipologias de ausência no cômputo global de dias de ausência.

De facto, constata-se uma forte predominância de ausências por doença, aparecendo as ausências por acidente de trabalho e por motivo de proteção na parentalidade, com um peso semelhante, mas substancialmente inferior ao das registadas por motivo de doença, e as faltas por conta das férias e outros motivos com uma pequena projeção. Todas as outras ausências assumem um carácter quase residual.

No total de ausências, numa perspetiva de género, o setor feminino assume um peso de 62,5%, média de 38,74 dias/mulher, valor bastante superior ao registado em 2015 (média de 31,93 dias/mulher).

Gr7 – Ausências durante o ano segundo o motivo



ENCARGOS E PRESTAÇÕES SOCIAIS

18 – Encargos com pessoal durante o ano

Quadro 18 - Encargos com pessoal durante o ano	
	Total (euros)
Remuneração Base	5 385 050,33 €
Suplementos Remuneratórios	105 835,73 €
Prémios de Desempenho	
Prestações Sociais	569 699,88 €
Outros encargos com pessoal	
Total	6 060 585,94 €

No ano agora findo, os encargos com pessoal, nas componentes acima discriminadas, totalizaram €6.060.585,94, resultando num acréscimo de 2,82% relativamente a 2015, acentuando, portanto a variação positiva já registada em 2015 (+ 1,79%) comparativamente com o ano de 2014.

O principal responsável por esta variação positiva é a rubrica de remunerações base, que regista um incremento de +3,08%.

Gr8 – Composição de encargos com pessoal



18.1 – Suplementos Remunerat3rios

Quadro 18.1 - Suplementos Remunerat3rios	Total
Trabalho Extraordin3rio (diurno e noturno)	1 424,31 €
Trabalho normal noturno	
Trabalho dias descanso Semanal, complementar e feriados (N3o incluído em trabalho extr.)	13 496,06 €
Disponibilidade permanente	
Outros regimes especiais de presta3o de trabalho	
Risco, penosidade ou insalubridade	
Fixa3o na periferia	
Trabalho por turnos	65 852,46 €
Abono para falhas	3 142,40 €
Participa3o em reuni3es	
Ajudas de custo	1 246,76 €
Representa3o	20 673,74 €
Secretariado	
Outros Suplementos remunerat3rios	
Total	105 835,73 €

O total dos suplementos remunerat3rio pagos no ano de 2016 registra um acréscimo de 3,9% relativamente a idêntica despesa paga em 2015, acentuando a tendênci crescent3 j3 registada em 2015, que se quedou em +0,82%.

18.2 – Prestações Sociais

Quadro 18.2 - Prestações Sociais	Total
Abono de Família	49 868,51 €
Subsídios no âmbito da protecção da parentalidade	23 342,97 €
Subsídios de educação especial	
Subsídio mensal vitalício	
Subsídio de refeição	403 967,62 €
Subsídio de funeral	
Subsídio por morte	
Benefícios Sociais	91 295,17 €
Outras prestações Sociais	1 225,61 €
Total	569 699,88 €

O valor global registado nas prestações sociais é sensivelmente igual ao verificado no ano de 2015 (+0,22%), compensando-se entre si, as variações dos diferentes componentes desta área.

18.2.1 – Benefícios de Apoio Social

Quadro 18.2.1 - Benefícios de apoio Social	Total
	Grupos desportivos / casa de pessoal (ou equivalente)
Refeitórios	
Subsídio de frequência de creche e de educação pré-escolar	
Colónias de férias	
Subsídio de estudos	
Apoio Socioeconómico	
Outros benefícios sociais	75 145,17 €
Total	91 295,17 €

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 70,9% dizem respeito ao subsídio de refeição, e que o abono de família, mantém a tendência decrescente observada nos últimos anos, representando em 2016, 8,76% do total das prestações sociais.
- ◆ Em sede de subsídios no âmbito da proteção na parentalidade, mantém-se a tendência crescente do valor pago, apresentando uma variação positiva de 29,41%, relativamente ao ano de 2015.
- ◆ Os benefícios sociais são quase exclusivamente os encargos suportados no âmbito de despesas de saúde – participações diretas aos trabalhadores (82,3% das mesmas), reportando-se as restantes a transferências/ subsídios ao CCD, as quais registam um valor igual ao verificado em 2015..
- ◆ Subsiste, tal como em anos anteriores, a fraca representatividade dos suplementos remuneratórios (1,75% dos encargos com pessoal registados no quadro 18);
- ◆ No âmbito dos suplementos remuneratórios (Q.18.1) mantém-se a grande representatividade do subsídio de turno, absorvendo uma fatia de 62% dos mesmos, seguido do subsídio de representação com um peso de cerca de 20% no total dos suplementos.

HIGIENE E SEGURANÇ

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 gênero (No local de trabalho)				
		Total	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Mortais
Nº total de acidentes	H	9				
	M	10				
	Total	19	0	0	0	0
Nº de acidentes com baixa	H			1	4	
	M		1	2	5	
	Total	0	1	3	9	0
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	H			30	232	
	M		1	33	514	
	Total	0	1	63	746	0
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores	H					
	M				325	
	Total	0	0	0	325	0

Apesar de, quando comparado com 2015, ter diminuído o número de acidentes de trabalho ocorridos no ano de 2016, o número de dias perdidos por este motivo registou um acréscimo, totalizando 810, aos quais acresceram 325 dias de ausência por motivo de acidente de trabalho ocorrido no ano anterior.

Dos 19 acidentes de trabalho no local de registrados em 2016, seis não deram origem a dias de ausência.

A média de dias perdidos por acidente de serviço no local de trabalho no ano de 2016 cifra-se em 42,6.

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
Nº total de acidentes	H					
	M	1				
	Total	1	0	0	0	0
Nº de acidentes com baixa	H					
	M			1		
	Total	0	0	1	0	0
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	H					
	M			22		
	Total	0	0	22	0	0
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores	H					
	M					
	Total	0	0	0	0	0

Em sede dos acidentes de trabalho *in itinere* registou-se apenas um, totalizando, no ano em análise, 22 dias perdidos por acidente em serviço nesta tipologia.

20 - Casos de incapacidade declarados durante o ano

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

	Total
Casos de incapacidade permanente absoluta	T: 0
Casos de incapacidade permanente parcial	T: 2
Casos de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual	T: 0
Casos de incapacidade temporária e absoluta	T: 14
Casos de incapacidade temporária e parcial	T: 3
Total	T: 19

22 - Atividades de medicina no trabalho

Quadro 22: Contagem das atividades de medicina no trabalho e respetivos encargos

	Número		Total (euros)	
Total dos exames médicos efetuados	T:	335	T:	0,00
Exames de admissão	T:	6	T:	0,00
Exames periódicos	T:	314	T:	
Exames ocasionais e complementares	T:	15	T:	
Exames de cessação de funções	T:		T:	0,00
Despesas com medicina no trabalho			T:	7 140,17
Visitas aos postos de trabalho	T:	2		

Nota:

Incluir nas despesas com medicina no trabalho as relativas a medicamentos e vencimentos de pessoal afeto

Em sede de despesas com medicina do trabalho, verifica-se um acréscimo de valor relativamente ao registado em 2015, consequência da realização de um maior número de exames.

A média do custo exame rondou €21,32 valor inferior ao registado em 2015 (€26,19).

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:	0
Visitas aos locais de trabalho	T:	
Outras	T:	0
Total	T:	0

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	
Acções realizadas durante o ano	T:	4
Trabalhadores abrangidos pelas acções realizadas	T:	212

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:	
Equipamentos de proteo	T:	11 436,62
Formao em preveno de riscos	T:	165,00
Outros custos com a preveno de acidentes e doenas profissionais	T:	1 678,62

O valor investido em equipamentos de proteo traduz um gasto mdio por trabalhador de €26,17, traduzindo menos de metade do valor investido em 2015.

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:	9	T:	1				
Externas	T:	28						
Total	T:	37	T:	1	T:	0	T:	0

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:	7	T:	98	T:	93	T:	43	T:	0	T:	8	T:	5	T:	12	T:	266
Externas	T:	0	T:	23	T:	33	T:	2	T:	8	T:	0	T:		T:		T:	2	T:	68
Total	T:	0	T:	30	T:	131	T:	95	T:	51	T:	0	T:	8	T:	5	T:	14	T:	334

29 - Duração das ações

Quadro 29: Contagem das horas despendidas 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:	19	T:	261	T:	278	T:	108	T:	0	T:	23	T:	14	T:	29	T:	732
Externas	T:	0	T:	204	T:	285	T:	21	T:	280	T:	0	T:		T:		T:	14	T:	804
Total	T:	0	T:	223	T:	546	T:	299	T:	388	T:	0	T:	23	T:	14	T:	43	T:	1536

30 - Custos totais de formaço

Quadro 30: Despesas anuais com formaço profissional

	Valor (euros)	
Acções internas	T:	
Acções externas	T:	9 367,30
Total	T:	9 367,30

À semelhança do que sucedeu nos últimos dois anos, o valor investido em formaço resulta do esforço exclusivo do município, na ausência de financiamento externo.

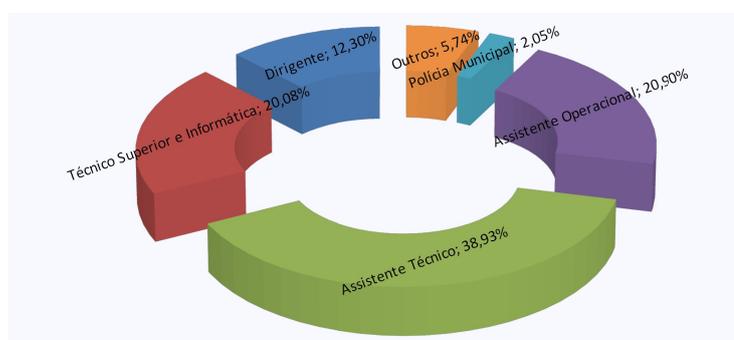
Durante este ano, foram frequentadas, pelos trabalhadores municipais, 38 ações de formaço, sendo apenas uma delas com duração superior a 30 horas. Comparativamente com 2015, regista-se um aumento do número de ações de formaço, mais 9.

O total de participantes envolvidos em ações de formaço situou-se em 334, representando uma variação de +64% relativamente ao ano de 2015.

O volume de formaço (horas totais despendidas em formaço) foi de 1.536, representando um substancial acréscimo relativamente ao ano transato (+88,7%) e traduzindo uma média aproximada de 4,6h/participante.

O valor gasto em formaço profissional no ano de 2016 foi de €9.367,30, (mais do dobro do valor investido em 2015), obtendo-se um custo médio por participante de €28,05, que traduz uma variação de +35,6% relativamente a igual indicador obtido em 2015.

Gr9 – Distribuição de participantes em ações de formaço por cargo/carreira



RELAÇÕES PROFISSIONAIS

31 - Organização e atividade sindical no serviço

Quadro 31: Relações profissionais

	Total	
Número de trabalhadores sindicalizados	T:	159
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 31/12/2016 é de 159, ligeiramente inferior ao registado em dezembro de 2015 em que abrangia 165 trabalhadores.

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:	1
Processos decididos - arquivados	T:	1
Processos decididos - repreensão escrita	T:	
Processos decididos - multa	T:	0
Processos decididos - suspensão	T:	0
Processos decididos - despedimento por facto imputável ao trabalhador	T:	0
Processos decididos - cessação da comissão de serviço	T:	0

Quadro 33: Eleitos Locais

	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	
N.º de Eleitos	T:	5	T:	1	T:	3	T:	52

Nota: Eleitos locais apenas incluídos neste quadro

Relativamente aos últimos dois anos não se verifica qualquer alteração no número de eleitos.

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	
Chefe do Gabinete	T:	0	T:	0	T:	1	T:	1
Adjuntos	T:	1	T:	0	T:	0	T:	1
Secretários	T:		T:	1	T:	2	T:	3
Total	T:	1	T:	1	T:	3	T:	5

\Relativamente ao ano de 2015 verifica-se a existência de menos um secretário no âmbito dos gabinetes de apoio.

Quadro 35: Dirigentes e equiparados

	Dirigente superior (diretor municipal/diretor delegado)		Dirigente intermédico de 1.º grau (diretor de departamento municipal/diretor delegado)		Dirigente intermédico de 2.º grau (chefe de divisão municipal)		Dirigente intermédico 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		0		2		6		0		0		0		8
N.º de cargos providos em 31/12		0		2		6		0		0		0		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

Desde 2013 que o número de dirigentes regista estabilidade, não sofrendo alteração.

Fafe, 22 de março de 2017