



Câmara Municipal De Mação

BALANÇO SOCIAL ANO 2017

Balanço Social da Câmara Municipal de Mação, reportado ao ano 2017, de acordo com as disposições legais previstas no Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de Outubro.



ÍNDICE

Nota Introdutória	4
1.Caracterização dos Trabalhadores	5
1.1 Por Carreira	5
1.2 Por Género	8
1.3 Por Idade	9
1.4 Por Escolaridade	11
1.5 Por Antiguidade	12
1.6 Portadores de Deficiência	13
1.7 Por Nacionalidade	13
2.Relações de Trabalho	13
2.1 Distribuição dos trabalhadores admitidos e regressados	13
2.2 Saída de trabalhadores por carreira	14
2.3 Contagem Postos de Trabalho Previstos e não Ocupados	14
2.4 Mudanças de Situação	14
3.Trabalho Extraordinário	15
4.Assiduidade	16
5.Segurança e Saúde no Trabalho	17
5.1 Medicina do Trabalho	18
5.2 Acidentes de Trabalho ou Doenças Profissionais	18
5.3 Casos de Incapacidade	18
5.4 Custos com Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais	18
6. Formação Profissional	19
6.1 Número de participantes em ações de formação	19
6.2 Investimento anual em formação	20
7.Relações Profissionais	21
8.Disciplina	21
9. Custos de Pessoal	22
9.1 Encargos com Pessoal durante o ano	22
9.2 Suplementos Remuneratórios	23
9.3 Prestações Sociais	24
10. Responsabilidade Social	25
10.1 Contratos Emprego Inserção	25
11. Eleitos Locais	26
12. Gabinete de Apoio	26
13. Dirigentes	26



ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 1 - Distribuição dos trabalhadores segundo o grupo profissional, género e relação jurídica de emprego-----	6
Quadro 2 - Distribuição etária por género-----	9
Quadro 3 - Estrutura de antiguidade do pessoal-----	12
Quadro 4 - Trabalhadores portadores de deficiência-----	13
Quadro 5 - Saida de trabalhadores-----	14
Quadro 6 - Trabalho Extraordinário-----	15
Quadro 7 - Medicina do Trabalho-----	18
Quadro 8 - Casos de Incapacidade declarados durante o ano-----	18
Quadro 9 - Custos com prevenção de acidentes e doenças profissionais -----	18
Quadro 10 - Numero de participantes por tipo de ação-----	19
Quadro 11 - Investimento anual por tipo de ação-----	20
Quadro 12 - Relações Profissionais-----	21
Quadro 13 - Encargos com Pessoal-----	22
Quadro 14 - Suplementos Remuneratórios-----	23
Quadro 15 - Prestações Sociais-----	24
Quadro 16 - Distribuição dos trabalhadores integrados através do IEFP-----	25



ÍNDICE DOS GRÁFICOS

Gráfico 1 - Distribuição dos trabalhadores pelas diferentes carreiras-----	7
Gráfico 2 - Distribuição de trabalhadores por relação jurídica de emprego-----	7
Gráfico 3 - Distribuição de trabalhadores por género-----	8
Gráfico 4 - Distribuição de trabalhadores por géneros e grupos profissionais-----	8
Gráfico 5 - Evolução dos Recursos Humanos-----	9
Gráfico 6 - Estrutura Etária por género-----	10
Gráfico 7 - Nivel de Escolaridade-----	11
Gráfico 8 - Nivel de Escolaridade por Género-----	11
Gráfico 9 - % de trabalhadores por antiguidade-----	12
Gráfico 10 - Evolução trabalho extraordinário-----	15
Gráfico 11 - Distribuição das faltas, por carreira -----	16
Gráfico 12 - Distribuição de ausências ao trabalho, por tipo-----	16
Gráfico 13 - Distribuição de faltas por género-----	17
Gráfico 14 - Número de participantes por carreira -----	19
Gráfico 15 - % de horas despendidas por grupo profissional-----	20
Gráfico 16 - Comparação do investimento em formação-----	21
Gráfico 17 - Encargos com Pessoal-----	22
Gráfico 18 - Suplementos Remuneratórios-----	23
Gráfico 19 - Prestações Sociais-----	24



NOTA INTRODUTÓRIA

O Balanço Social, é um instrumento de gestão de recursos humanos dos serviços e organismos, deverá ser elaborado anualmente no 1.º Trimestre de cada ano civil, com referência a 31 de Dezembro do ano anterior.

O documento pretende demonstrar a evolução verificada na Câmara Municipal de Mação, evidenciando um conjunto de indicadores de gestão, diretamente relacionados com o funcionamento da organização e com incidência nas áreas de recursos humanos.

A informação para a elaboração do presente Balanço Social foi obtida através da utilização da aplicação Informática da AIRC - SGP.

A elaboração do Balanço Social do ano de 2017, teve por base o Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, de acordo com este diploma legal, os balanços sociais elaborados pelas autarquias locais devem ser remetidos, até 31 de março, à Direção Geral das Autarquias Locais. Esse procedimento foi cumprido no dia 27 de março de 2018, foram submetidos os mapas no SIIAL tendo nesse mesmo dia o Balanço Social de 2017 sido validado.



Caracterização dos Trabalhadores

A Câmara Municipal de Mação contava em 31 de Dezembro de 2017 para a prossecução dos seus objectivos com um total de **173** trabalhadores. Comparativamente com o ano 2016 tínhamos ao serviço do Município menos 2 trabalhadores.

1.1 Por Carreira

Atendendo à taxa de enquadramento de cada grupo de pessoal, no cômputo geral, verifica-se que cada grupo apresenta, no ano de 2017, o seguinte n.º de trabalhadores:

Grupo de Pessoal	N.º de Trabalhadores
Dirigente	2
Técnico Superior	23
Informática	3
Assistente Técnico	30
Assistente Operacional	110
Outras*	5
TOTAL	173

* Carreiras não Revistas (Fiscal de Obras e Fiscal Municipal) -3

* Inclui Chefe de Gabinete e Adjunto da Presidência - 2



Quadro 1 – Distribuição dos trabalhadores segundo o grupo profissional, género e relação jurídica de emprego

Recursos Humanos	SEXO	DIRIGENTE	TECNICO SUPERIOR	ASSISTENTE TÉCNICO	INFORMÁTICA	ASSISTENTE OPERACIONAL	OUTRAS	TOTAL
Total de efectivos	H	1	8	11	3	88	5	116
	M	1	15	19		22		57
	T	1	23	30	3	111	5	173
Comissão de Serviço	H	1					2	3
	M	1						1
	T	1					2	4
Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado	H		8	11	3	88	3	113
	M		15	19		22		56
	T		23	30	3	110	3	169

A relação jurídica de emprego predominante é a de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado;

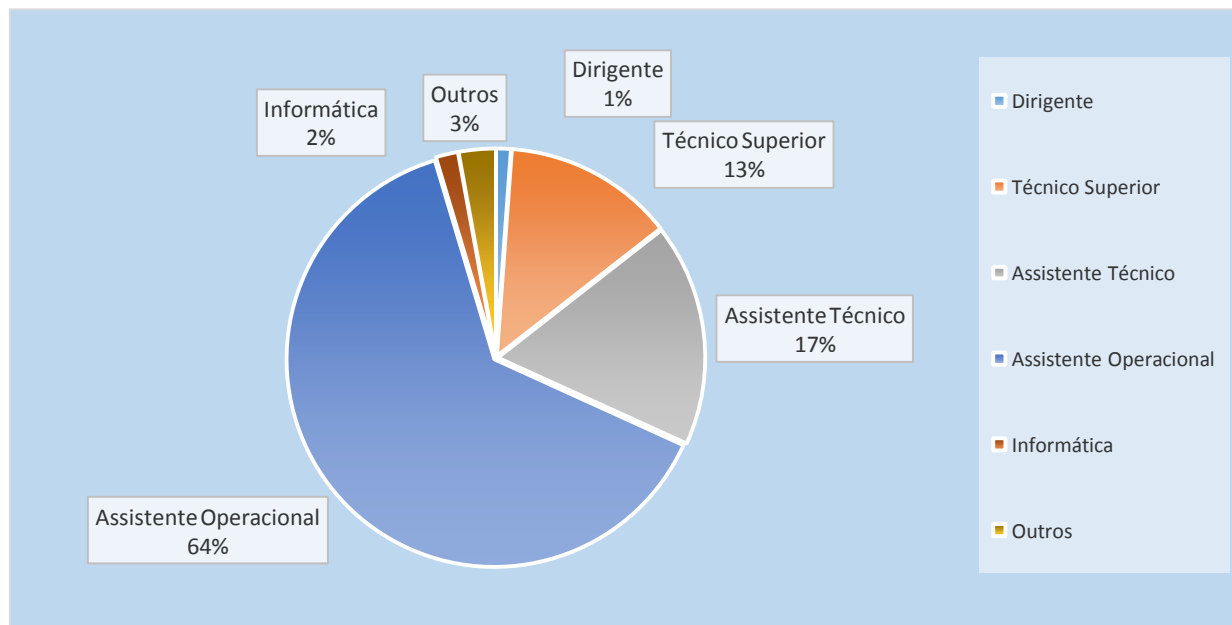
Salienta-se que não há trabalhadores em relação Jurídica de Contrato de Trabalho em Funções Públicas a Termo Resolutivo Certo e em relação Jurídica de Contrato de Trabalho em Funções Públicas a Termo Resolutivo Incerto;

Verifica-se, que o grupo profissional com mais trabalhadores é o grupo de pessoal, Assistente Operacional, seguido do grupo profissional Assistente Técnico; o grupo profissional, Técnico Superior é o terceiro mais representado.



Gráfico 1

Distribuição de trabalhadores pelas diferentes carreiras



A análise desta variável evidencia a superioridade numérica da carreira de Assistente Operacional. Verificamos que dos 173 trabalhadores 64% eram assistentes operacionais, 17% eram Assistentes Técnicos, 13% eram Técnicos Superiores e os restantes 6% distribuía-se entre as carreiras de Dirigente Intermédio, Informática e outros. No grupo Outros estão incluídos o Fiscal Municipal, Fiscal de obras e os trabalhadores do Gabinete de Apoio à Presidência.

Gráfico 2

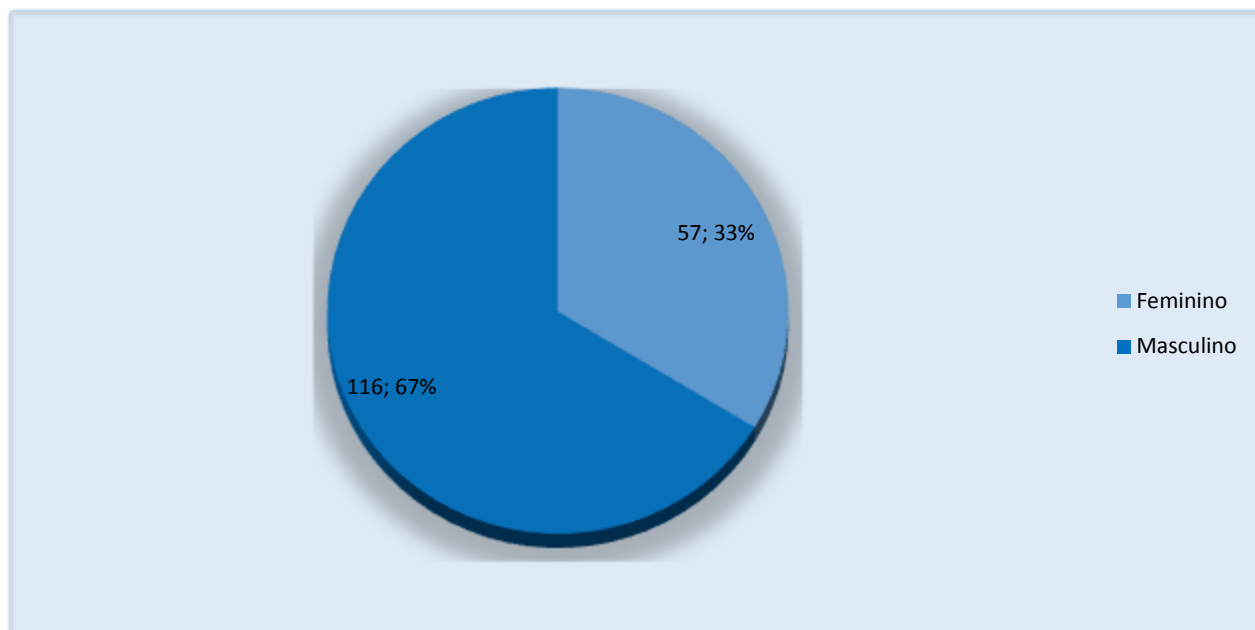
Distribuição de trabalhadores por Relação Jurídica de Emprego





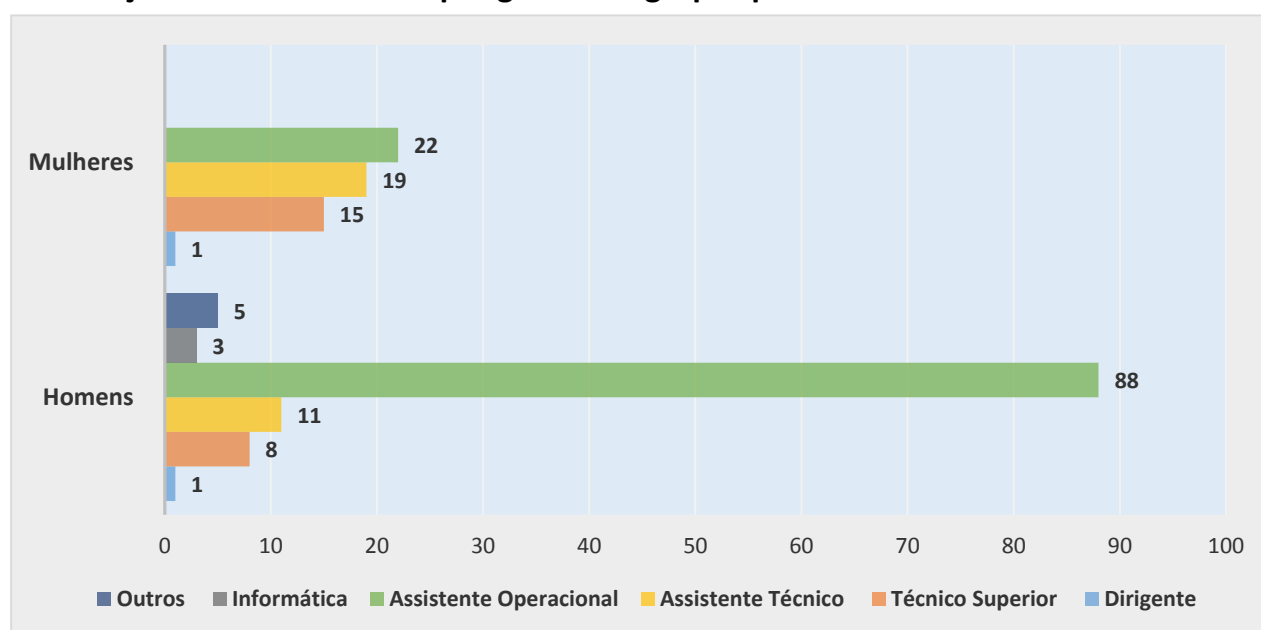
1.2 Por Género

Gráfico 3
Distribuição de trabalhadores por Géneros



Ao analisarmos o gráfico verificamos que a 31 de dezembro de 2017, 67% dos trabalhadores eram homens e 33% eram mulheres.

Gráfico 4
Distribuição de Trabalhadores por géneros e grupos profissionais



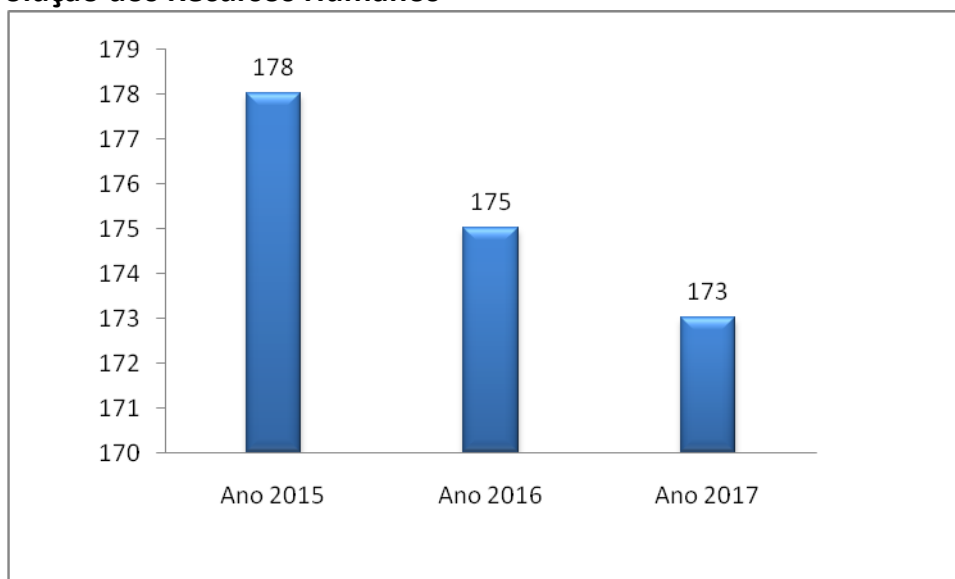


O gráfico apresenta a distribuição dos trabalhadores por carreira e género.

Analisando-o verifica-se, que:

Nas carreiras de Assistente Operacional, Informática e Outros, os trabalhadores são na maioria homens, enquanto nas carreiras de Técnico Superior e Assistente Técnico a maioria de trabalhadores é mulher.

Gráfico 5 Evolução dos Recursos Humanos



Em 2017, por comparação com o ano 2015 e 2016 registou-se uma ligeira diminuição do número de trabalhadores ao serviço.

1.3 Por Idade

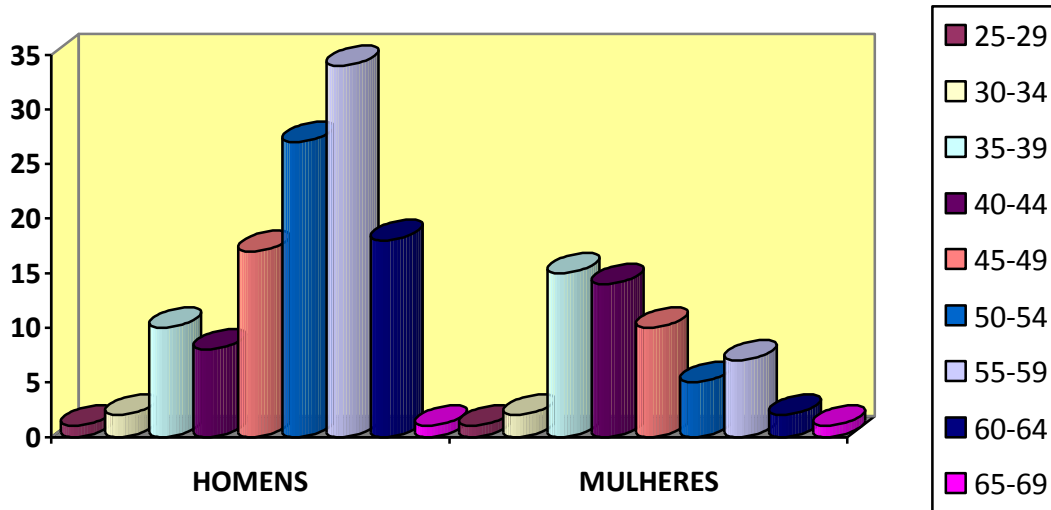
Apresenta-se seguidamente a estrutura etária dos trabalhadores do Município de Mação.

Quadro 2 - Distribuição etária por género

Estrutura etária (em 31 de Dezembro)	HOMENS	MULHERES	TOTAL
20-24	0	0	0
25-29	1	0	1
30-34	2	3	5
35-39	7	11	18
40-44	11	15	26
45-49	12	11	23
50-54	24	6	30
55-59	33	6	39
60-64	25	3	28
65-69	1	2	3
TOTAL	116	57	173



Gráfico 6
Estrutura Etária por género



Da análise desta distribuição conclui-se:

1- É na faixa etária dos 50-54 e 55-59 que se situam o maior número de trabalhadores fazem parte destas faixas etárias 30 e 39 trabalhadores em cada uma das referidas faixas, o que perfaz 69 trabalhadores a que corresponde 39,88% dos recursos humanos da Câmara Municipal;

2- Analisando o escalão etário com base na divisão por sexo verifica-se que o maior número de mulheres se situa na faixa etária entre os 40 e 44 anos (15) o que representa 26,31% do universo de mulheres.

O maior número de homens situa-se na faixa etária entre 55 a 59 anos (33), o que representa 28,44% do universo de homens.

3 - Analisando por carreiras/categorias, pode-se verificar o seguinte:

Assistentes Operacionais: O escalão etário predominante situa-se entre os 55-59, representando 29,09% dos trabalhadores Assistentes Operacionais;

Assistentes Técnicos: O escalão etário predominante situa-se entre os 45-49, representando 23,33% dos trabalhadores Assistentes Técnicos;

Técnicos Superiores: O escalão etário predominante situa-se entre os 40-44, representando 39,13% dos trabalhadores Técnicos Superiores.

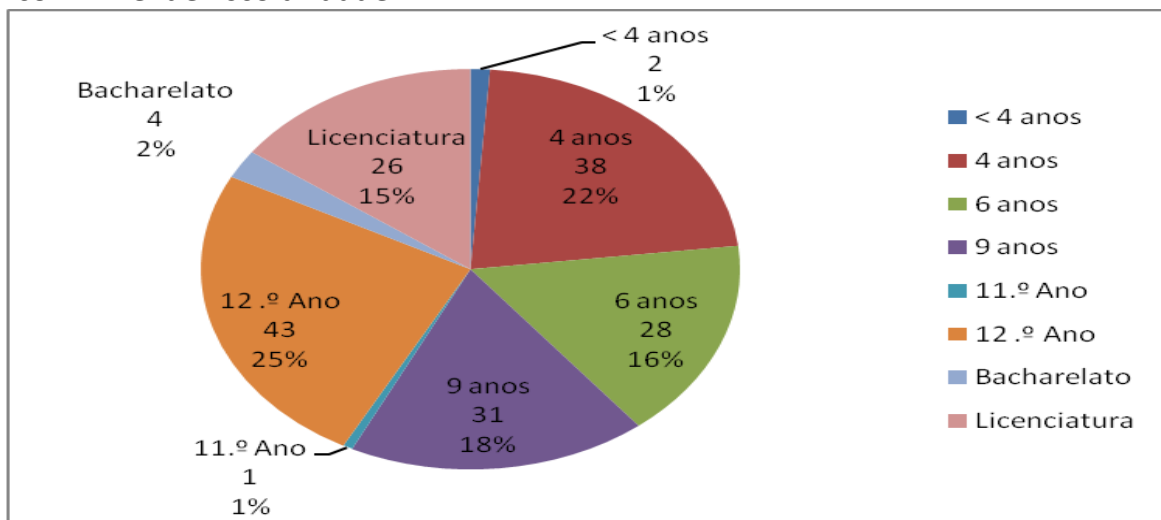
3- E que nos próximos cinco anos **3 trabalhadores atingem os setenta anos**, o que resultará à partida, em aposentações por limite de idade;

4- A taxa de envelhecimento, que tem como referência, o somatório dos efectivos de idade igual ou superior a 55 anos, sobre o total de efetivos, situa-se nos 40,46% ($70/173 \cdot 100$)



1.4 Por nível de escolaridade

Gráfico 7 Nível de Escolaridade

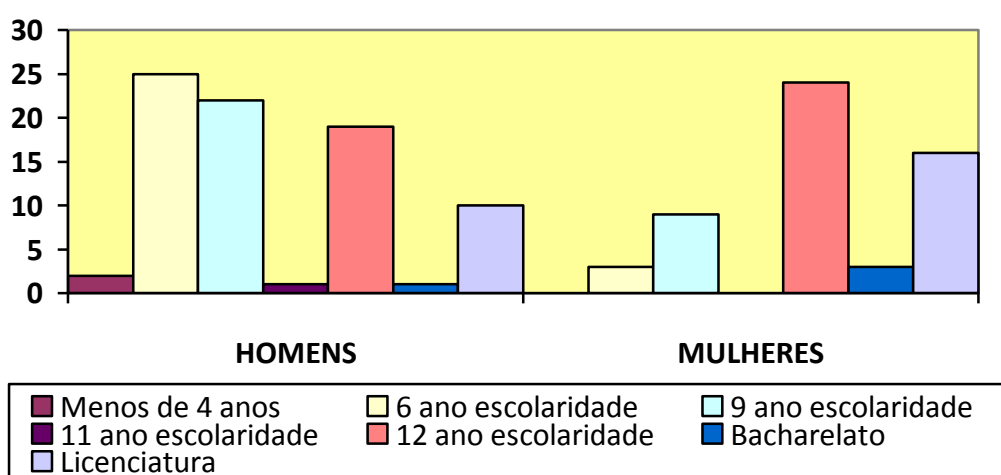


Em consequência da maioria do efetivo da Câmara Municipal de Mação ser constituído por pessoal operacional, as habilitações predominantes são de nível Básico e Secundário (</=12º ano) representando 82,66%.

Por outro lado, o pessoal com habilitação superior (bacharelato, licenciatura, mestrado ou doutoramento) representa 17,34% do total.

Gráfico 8

Nível de Escolaridade por Género



Verificamos que, nos níveis mais baixos de escolaridade, isto é, nos 1º e 2º ciclos, a taxa de escolaridade é de 54,31% para os homens e de 8,77% para as mulheres, sendo que, no 3º ciclo a taxa de escolaridade é de 18,97% para os homens e 15,79% para as mulheres.



Verifica-se contudo que a escolaridade das mulheres do ensino secundário ao ensino superior é mais elevado com um taxa de escolaridade de 75,44% enquanto a taxa de escolaridade dos homens se situa em 26,72%.

1.5 Por Antiguidade

No quadro que se segue analisamos a distribuição dos trabalhadores pelo número de anos ao serviço na Função Pública.

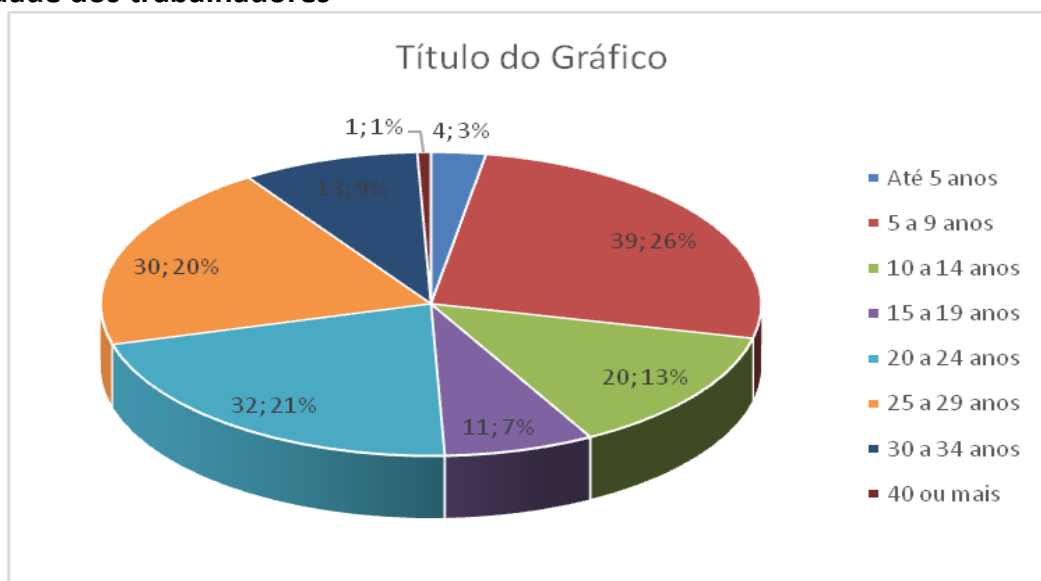
Quadro 3 – Estrutura da Antiguidade do Pessoal

A estrutura de antiguidades, é a seguinte:

Antiguidade	N.º de Trabalhadores
Até 5 anos	4
5 a 9 anos	39
10 a 14 anos	20
15 a 19 anos	11
20 a 24 anos	32
25 a 29 anos	30
30 a 34 anos	23
35 a 39 anos	13
40 ou mais	1
	173

Gráfico 9

Antiguidade dos trabalhadores



Analisando-o, verificamos que a maioria dos trabalhadores está ao serviço na Função Pública há mais de 20 anos (57%).

Enquanto 43% tem vínculo à função pública à menos de 20 anos.



1.6 Portadores de Deficiência

Quadro 4 – Trabalhadores Portadores de Deficiência

O número de trabalhadores, com grau de deficiência declarada, em sede de IRS é de 3 trabalhadores homens.

Este número representa 1,73% dos efetivos.

Género	Técnico Superior	Assistente Operacional	TOTAL
Masculino	1	2	3
Feminino			
TOTAL	1	2	3

1.7 Por nacionalidade

Não há trabalhadores estrangeiros ao serviço do Município.

2-RELAÇÕES DE TRABALHO

2.1 Distribuição dos trabalhadores admitidos e regressados

Durante o ano 2017, verificaram-se as seguintes situações:

- Regressou 1 trabalhador da categoria de Assistente Operacional:
 - Por regresso de licença sem remuneração;
- Admissão de 1 trabalhadora no cargo de Chefe de Divisão:
 - Por Procedimento Concursal
- Admissão de 1 trabalhadores da categoria de Assistente Operacional:
 - Por procedimento Concursal.

2.2 Saída de trabalhadores por carreira



Quadro 5 - Saida de Trabalhadores

Carreira	Género	Morte	Licença S/Remuneração	Outros	TOTAL
Técnico Superior	M:			1	1
	F:			1	1
Assistente Operacional	M:	1	1	1	3
	F:				
TOTAL	M:	1	1	1	3
	F:				
	Totais	1	1	1	5

De referir que a 31 de dezembro de 2017, verificou-se a saída de 2 trabalhadores, em virtude de se encontrarem em situação de doença com duração superior a seis meses.

2.3 Contagem Postos de Trabalho Previstos e não Ocupados

No ano 2017, não se verificaram postos de trabalho previstos e não ocupados.

2.4 Mudanças de situação

Durante o ano 2017, não se verificaram mudanças de situação, nem por alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária, por exceção ou por regra; alteração obrigatória do posicionamento remuneratório, consolidação da mobilidade na categoria, por Procedimento Concursal ou Promoção. Esta situação decorre de imposição legislativa.

3- TRABALHO EXTRAORDINÁRIO

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

Apresenta-se no quadro seguinte a distribuição das horas de trabalho extraordinário realizadas pelos trabalhadores do município, pelos diferentes períodos de realização.



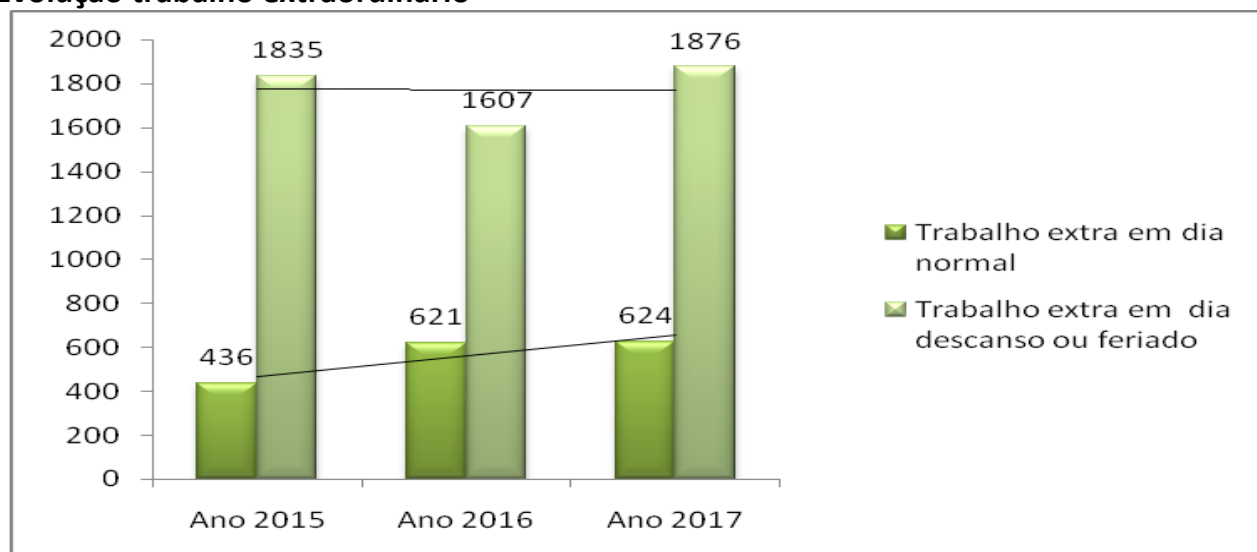
Quadro 6 - Trabalho Extraordinário

TRABALHO EXTRAORDINÁRIO	TOTAL	
Extraordinário Diurno	M:	478,00
	F:	45,00
	T:	523,00
Extraordinário noturno	M:	57,00
	F:	44,00
	T:	101,00
Descanso Semanal Obrigatório	M:	727,00
	F:	157,00
	T:	884,00
Descanso Semanal Complementar	M:	732,00
	F:	143,00
	T:	875,00
Feriados	M:	85,00
	F:	32,00
	T:	117,00
Totais	M:	2 079,00
	F:	421,00
	T:	2 500,00

Durante o ano de 2017, foram efetuadas 2 500,00 horas de trabalho extraordinário.

Gráfico 10

Evolução trabalho extraordinário





4-ASSIDUIDADE

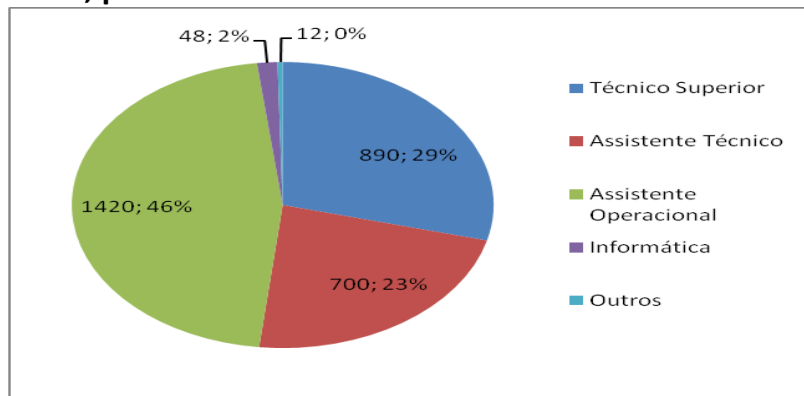
No ano 2017, registaram-se 3.070,00 dias de ausência de trabalho distribuídos pelas diferentes categorias.

Evidencia-se seguidamente, o esquema gráfico relativo ao número de dias de faltas ocorridas durante o ano 2017.

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

Gráfico 11

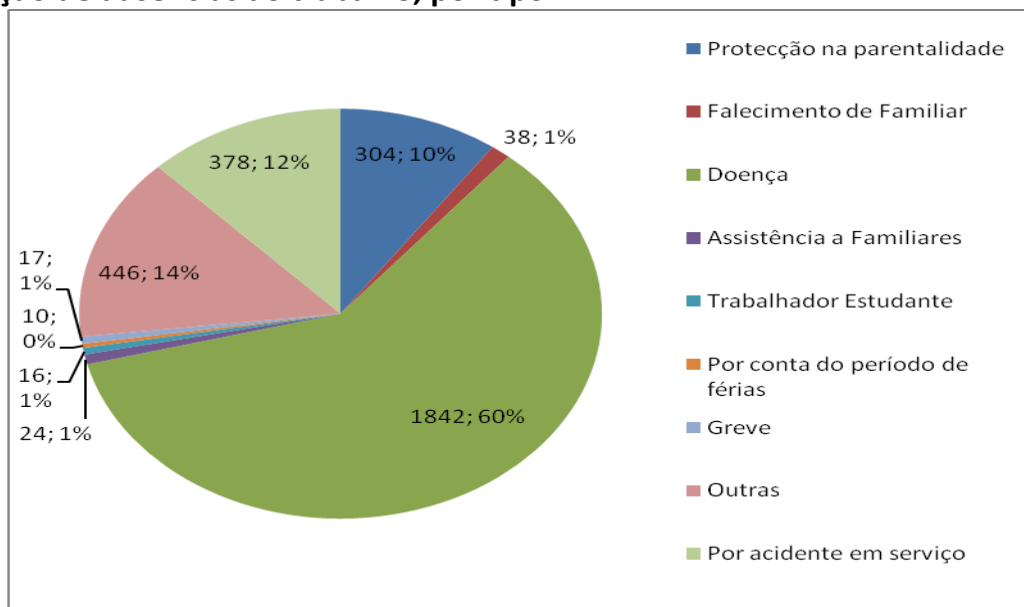
Distribuição das faltas, por carreira



Pela análise do gráfico verificamos que, do total das faltas consideradas, 53% foram dadas pelos trabalhadores integrados no grupo profissional Assistente Operacional os trabalhadores integrados nas carreiras de Técnico Superior e Assistente Técnico contribuíram com 33% e 12% respectivamente.

Gráfico 12

Distribuição de ausências ao trabalho, por tipo



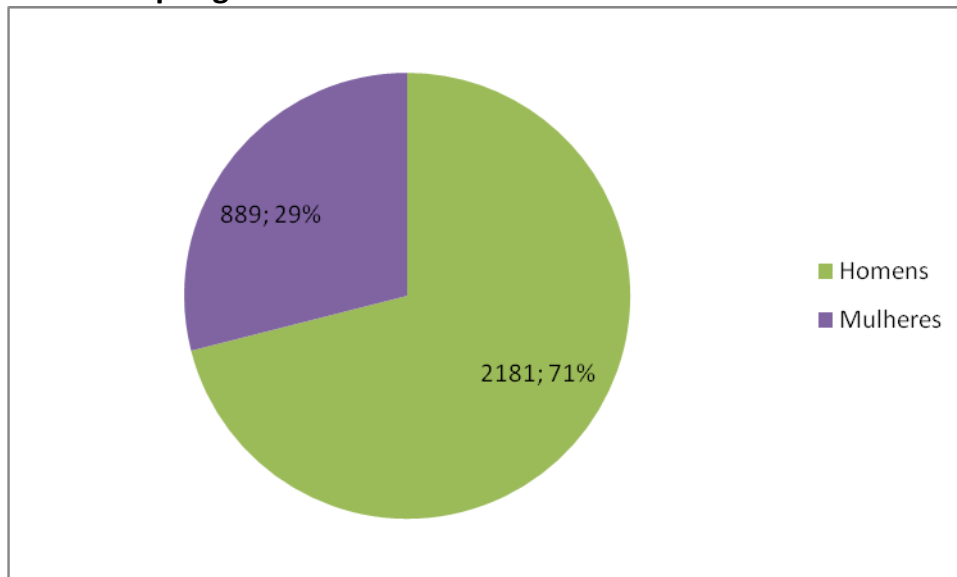


O gráfico 12 apresenta a distribuição dos dias de ausência ao serviço, por tipo de falta, ao longo do ano de 2017.

Salienta-se:

- À semelhança dos anos anteriores, o principal motivo das ausências ao trabalho foi a doença, com um total de 60%.

Gráfico 13
Distribuição de faltas por género



Do total de dias de ausência ao serviço, os homens faltaram 71% dos dias e as mulheres faltaram 29%. O principal motivo de ausência foi por doença, tanto nos homens como nas mulheres.

A taxa de absentismo é de 7,09%.

Taxa de absentismo = $N.º \text{ de ausências} / \text{dias úteis do ano} \times n.º \text{ de trabalhadores} \times 100$

5- SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

5.1 Medicina do Trabalho

As atividades de Medicina no Trabalho foram asseguradas por uma empresa externa - WORKVIEW.



Quadro 7- Actividades Medicina do Trabalho

	Número	Total
Total de Exames Médicos	44	
Exames Periódicos	42	1 305,36
Exames de Admissão	2	62.16
TOTAL	42	1 367,52

5.2 Acidentes de Trabalho ou Doenças Profissionais

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

No ano 2017, verificaram-se 8 acidentes de trabalho, dos quais resultaram 378 dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano.

Os acidentes ocorreram no local de trabalho.

5.3 Casos de Incapacidade:

Quadro 8- Incapacidades ocorridas durante o ano

Ano 2017	TOTAL
Incapacidade Temporária Absoluta	8

5.4 Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais:

Quadro 9- Custos com prevenção durante o ano

Ano 2017	Valor
Encargos de estrutura de medicina e segurança no trabalho	1.493,41
Equipamentos de proteção	8 819,09
TOTAL:	10 312,50



6-FORMAÇÃO PROFISSIONAL

A formação profissional tem por objetivo de entre outros: assegurar a qualificação dos trabalhadores e dirigentes; contribuir para a eficiência, a eficácia e a qualidade dos serviços a prestar aos cidadãos; melhorar o seu desempenho, através da aquisição e desenvolvimento de competências, para o melhor exercício da sua atividade profissional.

A formação profissional pode ser:

Externa, quando esta é promovida por entidades que organizam iniciativas ou vendem formação com interesse para a melhoria da qualificação profissional dos recursos humanos.

Interna, quando é organizada e desenvolvida internamente ou em cooperação com entidades externas, através de protocolos com regras próprias.

Em 2017 foram frequentadas 17 ações de formação externas. Não se verificou a realização de formação interna.

6.1. Número de participantes em ações de formação

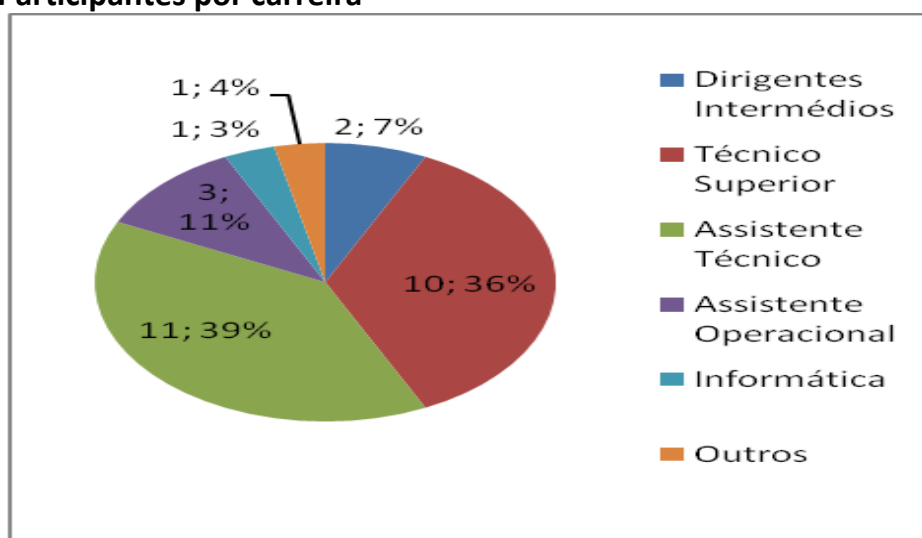
No ano 2017, registaram-se 28 participações em ações de formação

Quadro 10- Número de participantes por tipo de acção

Tipo de Ação	N.º de Ações
Externas	28
TOTAL:	28

Gráfico 14

Número de Participantes por carreira

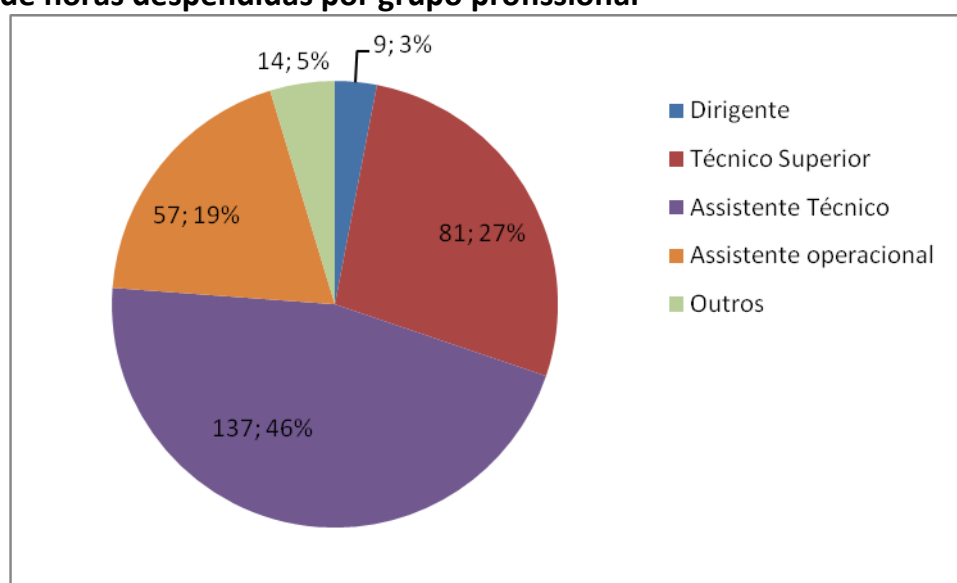




Verifica-se assim que o grupo profissional que frequentou mais ações de formação foi o grupo Assistente Técnico 39%, Técnico Superior 36%, seguido do grupo Assistente Operacional 11%, Dirigentes intermédios 7% e por último o grupo de informática e Outros com 3 % e 4%, respectivamente cada um.

Gráfico 15

Contagem de horas despendidas por grupo profissional



Da análise do gráfico consta-se que, o grupo profissional que despendeu mais horas em formação foi o grupo Assistente Técnico, seguido do grupo Técnico Superior.

6.2 Investimento anual em formação

Investimento anual com formação profissional, em euros

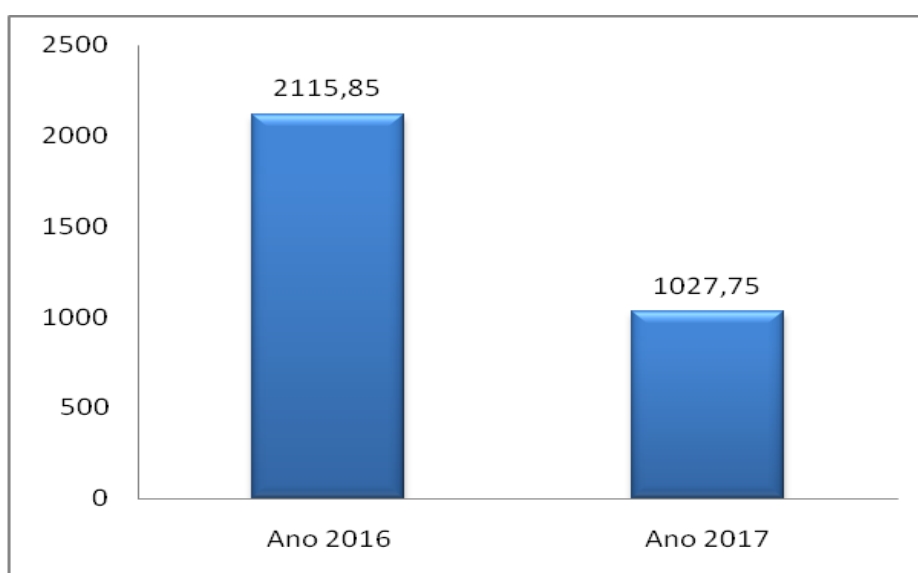
Quadro 11- Investimento anual por tipo de ação

Ano 2017	Valor
Ações Externas	1 027,75
TOTAL:	1 027,25

Durante o ano 2017, foram gastos €1 027,25 com formação profissional.



Gráfico 16
Comparação do investimento em formação



Após análise dos custos verificou-se que, comparativamente com o ano 2016, no ano de 2017, gastou-se menos 1.088,10€ com formação profissional.

Taxa de participação em ações de formação é de 15,03%.

Taxa de investimento em formação profissional é de 0,04%.

7 -RELAÇÕES DE TRABALHO

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

Quadro 12- Relações Profissionais

	Valor
N.º de Trabalhadores Sindicalizados	99
N.º de elementos pertencentes à Comissão dos trabalhadores	0

A 31 de Dezembro de 2017 a taxa de sindicalização corresponde a 57,22%.



8- DISCIPLINA

Em 2017, não houve registo de qualquer processo disciplinar entre os trabalhadores da Câmara Municipal de Mação.

9 - CUSTOS DE PESSOAL

9.1 - Encargos com pessoal durante o ano

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

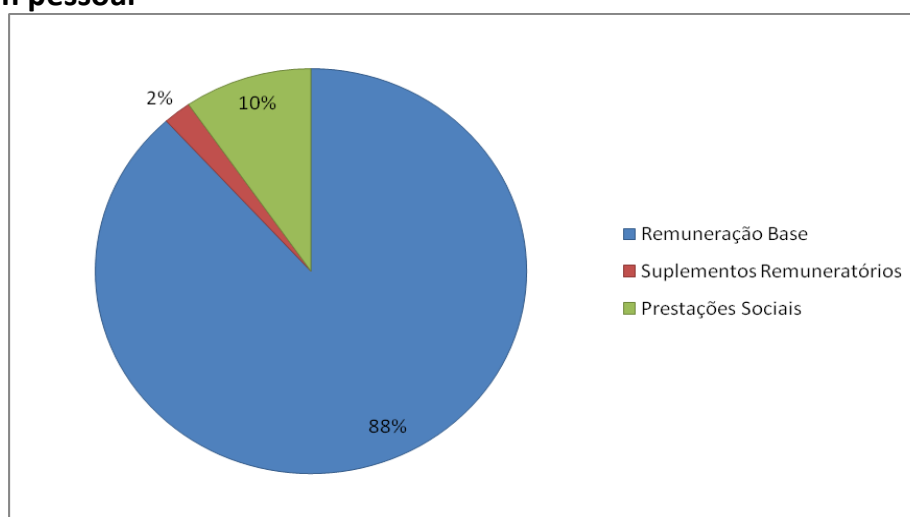
Quadro 13- Encargos com Pessoal

Ano 2017	Valores
Remuneração Base	2 060 256,92
Suplementos Remuneratórios	49 020,47
Prestações Sociais	224 598,46
TOTAL	2 333 875,85

No quadro apresentamos os encargos com pessoal no ano 2017, nas rubricas remuneração base, suplementos remuneratórios, prestações sociais e outros encargos com pessoal, num total de 2 333 875,85 €.

Gráfico 17

Encargos com pessoal





Analisando o gráfico supra, verificamos que a remuneração base representou cerca de 88% do valor total dos encargos, com um montante de 2 060 256,92 €.

Com Prestações Sociais foram gastos 224 598,46 €, o que corresponde a 10% dos encargos com pessoal.

Com suplementos remuneratórios foram gastos €49 020,47 (2%).

9.2 Suplementos Remuneratórios

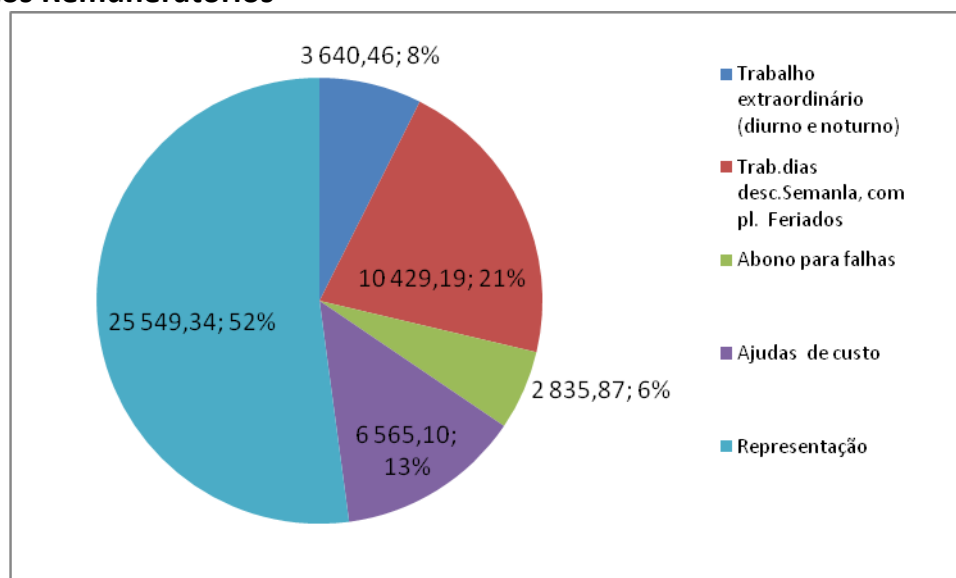
Quadro 14- Suplementos Remuneratórios

Ano 2017	Valores
Trabalho Extraordinário (diurno e noturno)	3 640,46
Trabalho dias descanso semanal, complementar e feriados	10 429,19
Abonos p/Falhas	2 835,87
Ajudas de Custo	6 565,61
Representação	25 549,34
TOTAL	49 020,47

Nos encargos com Suplementos Remuneratórios incluem-se os gastos com trabalho extraordinário, abono por falhas, ajudas de custo, despesas de representação (dirigentes e eleitos locais).

Gráfico 18

Suplementos Remuneratórios





Analisando o gráfico anterior, os suplementos remuneratórios subdividem-se da seguinte forma:

- Trabalho Extraordinário (diurno e noturno);8%
- Representação;52%
- Abonos para falhas;6%
- Trabalho em dias de descanso Semanal, complementar e feriados;21%
- Ajudas de Custo; 13%

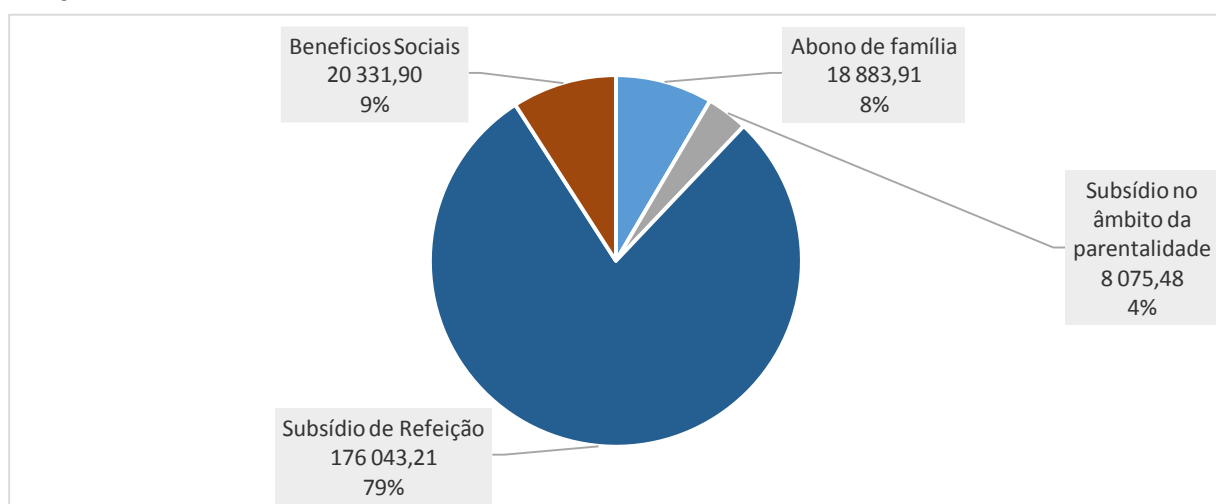
9.3 Prestações Sociais

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

Quadro 15- Prestações Sociais

Ano 2017	Valor
Abono de família	18 883,91
Subsídios no âmb. da proteção da parentalidade	8 075,48
Subsídio de Refeição	176 043,21
Benefícios Sociais	20 331,90
TOTAL	224 598,46

Gráfico 19
Prestações Sociais





Pela análise do gráfico verificamos que o subsídio de refeição representou 76% do total das prestações, seguindo-se os benefícios sociais com 10%, o abono de família com 8% e 6% corresponde a subsídios no âmbito da proteção na parentalidade.

10-RESPONSABILIDADE SOCIAL

10.1 - Contratos Emprego Inserção

O programa contrato emprego inserção promovido pelo Instituto de Emprego e Formação Profissional, visa promover a melhoria das competências socio-profissionais dos desempregados.

Quadro 16- Medidas IEFP

Medidas IEFP	2017
Cei	4
Cei +	10
Cei + Reabilitação	1
TOTAL	15

A 31 de dezembro de 2017, estavam integrados através de diversos programas do Instituto de Emprego e Formação Profissional, em vários serviços da Câmara **15 colaboradores**.

Ao abrigo da Portaria n.º 128/2009, de 30 de janeiro, alterada pelas Portarias n.º 294/2010, de 31 de maio, n.º 164/2011, de 18 de abril, n.º 378-H/2013, de 31 de dezembro, n.º 20-B/2014, de 30 de janeiro e regulamentada pelo Despacho n.º 1573-A/2014, de 30 de janeiro, que criou as medidas destinada a promover a empregabilidade de pessoas em situação de desemprego, divididos pelos serviços de: Espaços Verdes e Jardins; Proteção Civil; Infra Estruturas Viárias; **14 colaboradores**.

No âmbito da medida Contrato Emprego-Inserção+ para pessoas com deficiências e incapacidades, regulada pelo Decreto-lei n.º 290/2009, de 12 de Outubro, que define o regime de concessão de apoio técnico e financeiro para o desenvolvimento das políticas de emprego e apoio à qualificação das pessoas com deficiências e incapacidade, inscritas no centro de emprego - **1 colaborador**.



Conforme legalmente previsto, a autarquia é responsável pelos seguintes encargos, com os colaboradores integrados:

- Bolsa mensal no valor de 20% do Indexante de Apoio Social (IAS)
- Subsídio de refeição (valor equivalente ao pago aos trabalhadores da autarquia)
- Subsídio de transporte e Seguro

11-ELEITOS LOCAIS

A 31 de dezembro de 2017 a Câmara Municipal, órgão executivo do Município, era constituída por 4 eleitos locais a tempo inteiro, isto é, pelo Presidente e 3 Vereadores. Relativamente à constituição da Assembleia Municipal, órgão deliberativo do Município, mantém-se a composição dos anos anteriores, contando com 21 elementos.

12 - GABINETE DE APOIO

O gabinete de apoio à presidência é constituído por 1 Chefe de Gabinete e 1 Adjunto.

13 - DIRIGENTES

Encontravam-se providos 2 cargos dirigentes, nomeadamente 1 Chefe de Divisão de Obras e Equipamentos Municipais e 1 Chefe de Divisão Administrativa e Financeira.