



## **Câmara Municipal de Mação**

# **BALANÇO SOCIAL ANO 2016**

Balanço Social da Câmara Municipal de Mação, reportado ao ano 2016, 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	14
1.7 Por Nacionalidade	14
2.Relações de Trabalho	15
2.1 Distribuição dos trabalhadores admitidos e regressados	15
2.2 Saída de trabalhadores por carreira	15
2.3 Contagem Postos de Trabalho Previstos e não Ocupados	16
2.4 Mudanças de Situação	16
3.Trabalho Extraordinário	16
4.Assiduidade	18
5.Segurança e Saúde no Trabalho	20
5.1 Medicina do Trabalho	20
5.2 Acidentes de Trabalho ou Doenças Profissionais	20
5.3 Casos de Incapacidade	21
5.4 Custos com Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais	21
6. Formação Profissional	21
6.1 Número de participantes em ações de formação	22
6.2 Investimento anual em formação	24
7.Relações Profissionais	25
8.Disciplina	25
9. Custos de Pessoal	25
9.1 Encargos com Pessoal durante o ano	25
9.2 Suplementos Remuneratórios	27
9.3 Prestações Sociais	28
10. Responsabilidade Social	29
10.1 Contratos Emprego Inserção	29
10.2 Estágios Pepal	31



## ÍNDICE DE QUADROS

<b>Quadro 1</b> - Distribuição dos trabalhadores segundo o grupo profissional, género e relação jurídica de emprego-----	6
<b>Quadro 2</b> - Distribuição etária por género-----	10
<b>Quadro 3</b> - Estrutura de antiguidade do pessoal-----	13
<b>Quadro 4</b> - Trabalhadores portadores de deficiência-----	14
<b>Quadro 5</b> - Saida de trabalhadores-----	15
<b>Quadro 6</b> - Trabalho Extraordinário-----	17
<b>Quadro 7</b> - Medicina do Trabalho-----	20
<b>Quadro 8</b> - Casos de Incapacidade declarados durante o ano-----	21
<b>Quadro 9</b> - Custos com prevenção de acidentes e doenças profissionais -----	21
<b>Quadro 10</b> - Numero de participantes por tipo de ação-----	22
<b>Quadro 11</b> - Investimento anual por tipo de ação-----	24
<b>Quadro 12</b> - Relações Profissionais-----	25
<b>Quadro 13</b> - Encargos com Pessoal-----	26
<b>Quadro 14</b> - Suplementos Remuneratórios-----	27
<b>Quadro 15</b> - Prestações Sociais-----	28
<b>Quadro 16</b> - Distribuição dos trabalhadores integrados através do IEF-----	30



## ÍNDICE DOS GRÁFICOS

<b>Gráfico 1</b> - Distribuição dos trabalhadores pelas diferentes carreiras-----	7
<b>Gráfico 2</b> - Distribuição de trabalhadores por relação jurídica de emprego-----	7
<b>Gráfico 3</b> - Distribuição de trabalhadores por género-----	8
<b>Gráfico 4</b> - Distribuição de trabalhadores por géneros e grupos profissionais-----	8
<b>Gráfico 5</b> - Evolução dos Recursos Humanos-----	9
<b>Gráfico 6</b> - Estrutura Etária por género-----	10
<b>Gráfico 7</b> - Nivel de Escolaridade-----	11
<b>Gráfico 8</b> - Nivel de Escolaridade por Género-----	12
<b>Gráfico 9</b> - % de trabalhadores por antiguidade-----	13
<b>Gráfico 10</b> - Evolução trabalho extraordinário-----	17
<b>Gráfico 11</b> - Distribuição das faltas, por carreira -----	18
<b>Gráfico 12</b> - Distribuição de ausências ao trabalho, por tipo-----	19
<b>Gráfico 13</b> - Distribuição de faltas por género-----	19
<b>Gráfico 14</b> - Distribuição por tipo de ação-----	22
<b>Gráfico 15</b> - Número de participantes por carreira -----	23
<b>Gráfico 16</b> - % de horas dispendidas por grupo profissional-----	23
<b>Gráfico 17</b> - Comparação do investimento em formação-----	24
<b>Gráfico 18</b> - Encargos com Pessoal-----	26
<b>Gráfico 19</b> - Suplementos Remuneratórios-----	27
<b>Gráfico 20</b> - Prestações Sociais-----	29



## 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 2016, teve por base o Decreto-Lei n.º190/96, 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 23 de março de 2017, foram submetidos os mapas no SIAL tendo nesse mesmo dia o Balanço Social de 2016 sido validado.



## Caracterização dos Trabalhadores

A Câmara Municipal de Mação contava em 31 de Dezembro de 2016 para a prossecução dos seus objectivos com um total de **175** trabalhadores. Comparativamente com o ano 2015 tínhamos menos 3 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 2016, o seguinte n.º de trabalhadores:

Grupo de Pessoal	N.º de Trabalhadores
Dirigente	1
Técnico Superior	25
Informática	3
Assistente Técnico	30
Assistente Operacional	111
Outras*	5
<b>TOTAL</b>	<b>175</b>

\* 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**

<b>Recursos Humanos</b>	<b>SEXO</b>	<b>DIRIGENTE</b>	<b>TECNICO SUPERIOR</b>	<b>ASSISTENTE TÉCNICO</b>	<b>INFORMÁTICA</b>	<b>ASSISTENTE OPERACIONAL</b>	<b>OUTRAS</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Total de efectivos</b>	H	1	9	11	3	89	5	118
	M		16	19		22		57
	<b>T</b>	<b>1</b>	<b>25</b>	<b>30</b>	<b>3</b>	<b>111</b>	<b>5</b>	<b>175</b>
<b>Comissão de Serviço</b>	H	1					2	3
	M							
	<b>T</b>	<b>1</b>					<b>2</b>	<b>3</b>
<b>Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado</b>	H		9	11	3	89	3	115
	M		16	19		22		57
	<b>T</b>		<b>25</b>	<b>30</b>	<b>3</b>	<b>111</b>	<b>3</b>	<b>172</b>

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

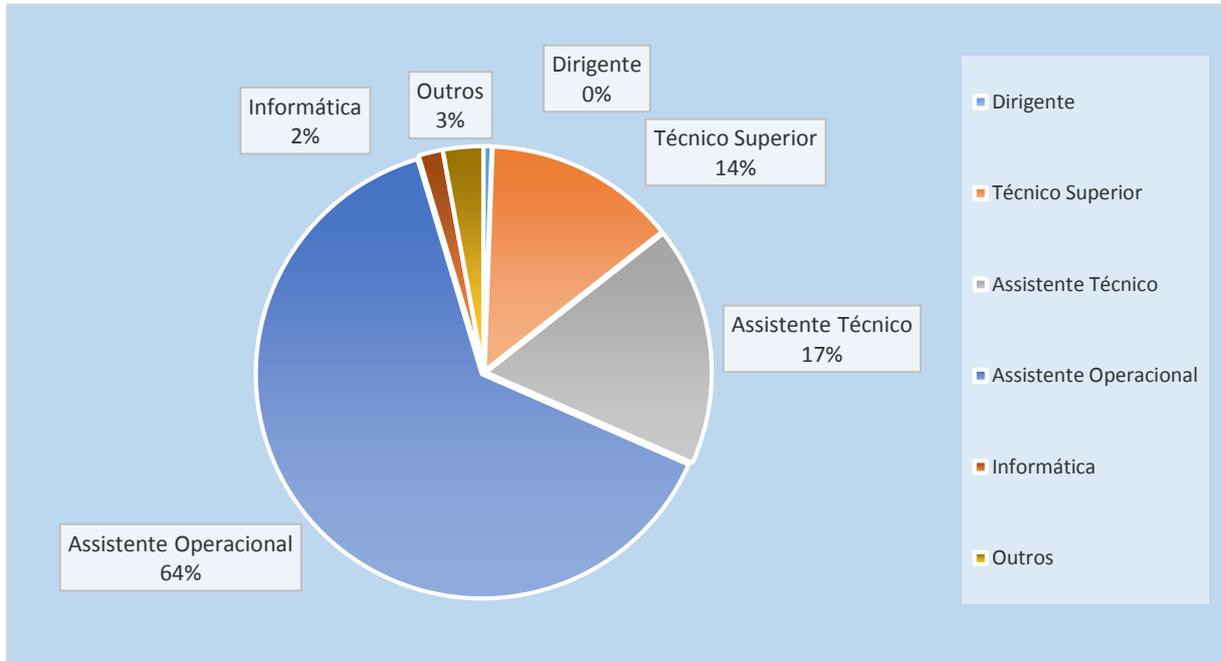
Salienta-se que não há trabalhadores em relação Jurídica de Contrato de Trabalho em Funções Públicas a Termo Resolutivo Certo e em relação Jurídica de Contrato de Trabalho em Funções Públicas a Termo Resolutivo Incerto;

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**

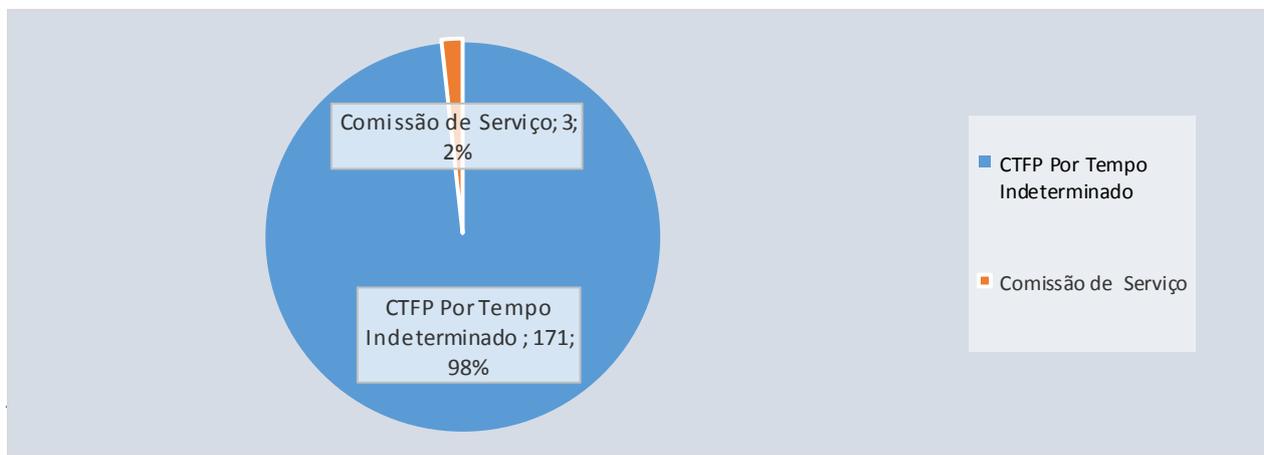
***Distribuição de trabalhadores pelas diferentes carreiras***



A análise desta variável evidencia a superioridade numérica da carreira de Assistente Operacional. Verificamos que dos 175 trabalhadores 64% eram assistentes operacionais, 17% eram Assistentes Técnicos, 14% eram Técnicos Superiores e os restantes 5% distribuíam-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**

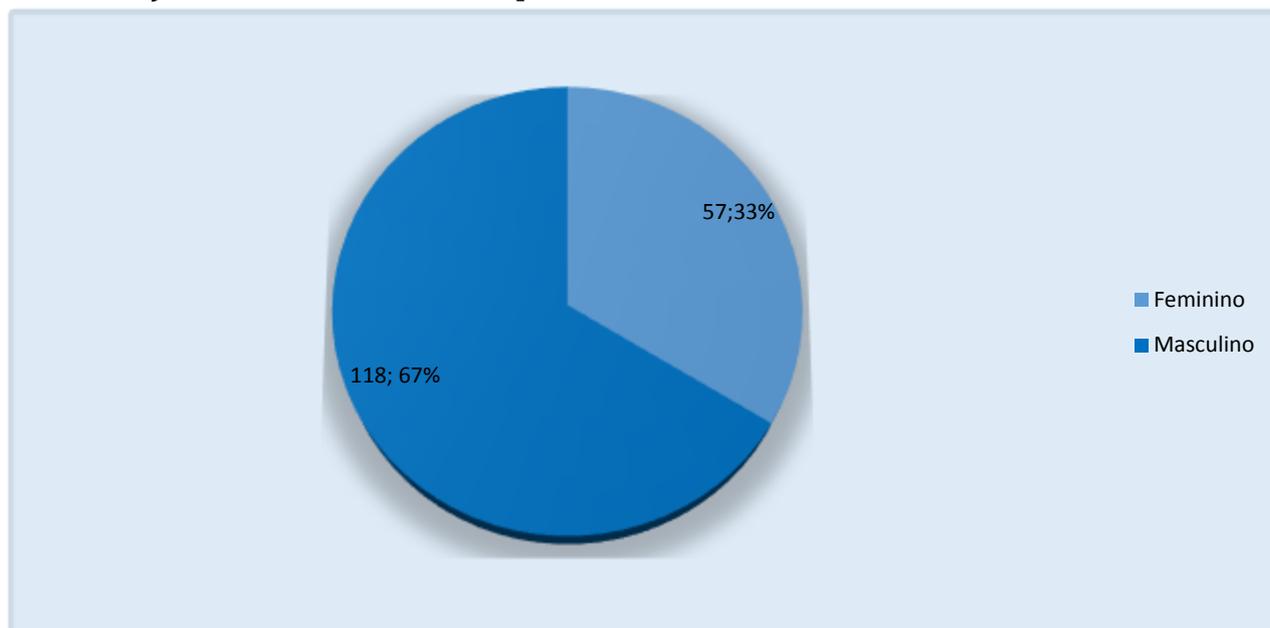
***Distribuição de trabalhadores por Relação Jurídica de Emprego***





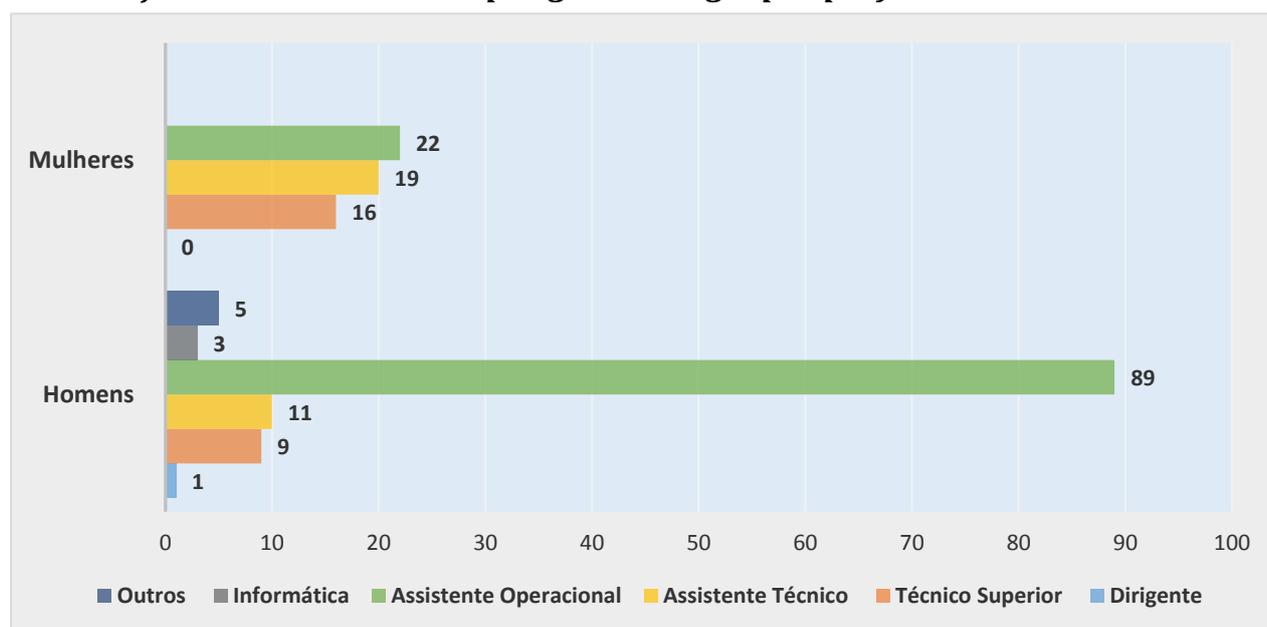
## 1.2 Por Género

**Gráfico 3**  
**Distribuição de trabalhadores por Géneros**



Ao analisarmos o gráfico verificamos que a 31 de dezembro de 2016, 67% dos trabalhadores eram homens e 33% eram mulheres.

**Gráfico 4**  
**Distribuição de Trabalhadores por géneros e grupos profissionais**

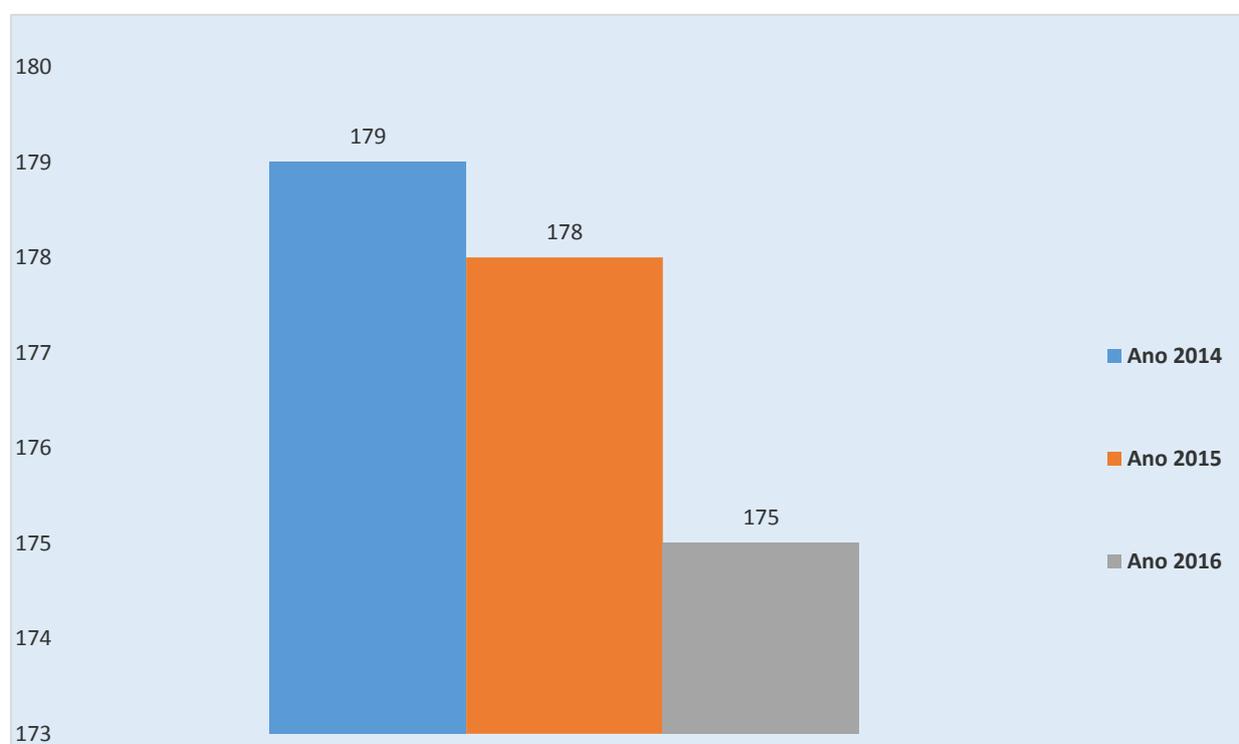




O gráfico apresenta a distribuição dos trabalhadores por carreira e género. Analisando-o verifica-se, que:

Nas carreiras de Dirigente Intermédio, 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 2016, por comparação com o ano 2014 e 2015 registou-se uma ligeira diminuição do número de trabalhadores.

## ***1.3 Por Idade***

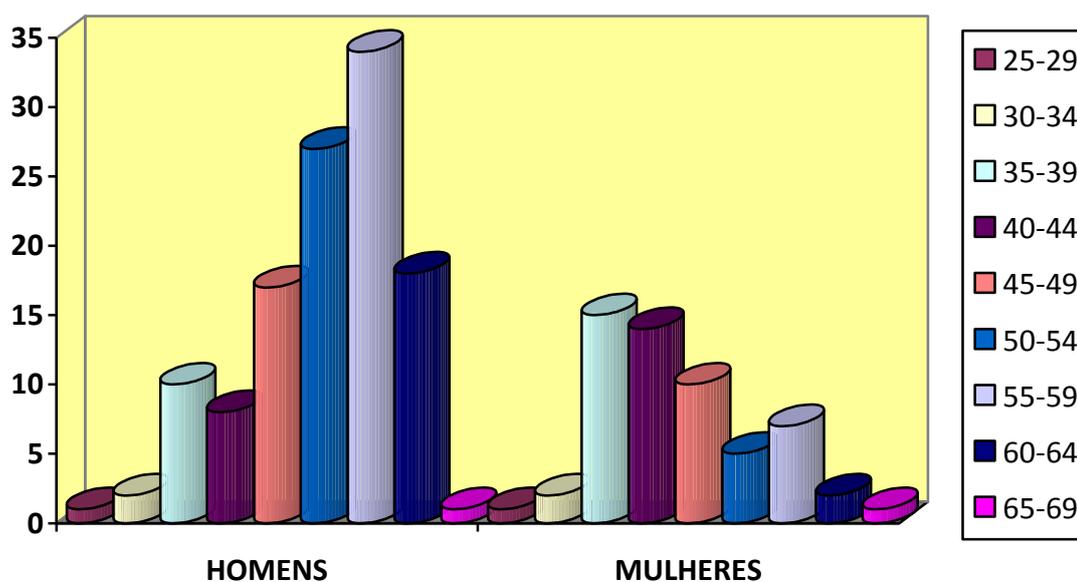
Apresenta-se seguidamente a estrutura etária dos trabalhadores do Município de Mação.



**Quadro 2 - Distribuição etária por género**

Estrutura etária (em 31 de Dezembro)	HOMENS	MULHERES	TOTAL
20-24	0	0	0
25-29	1	1	2
30-34	2	2	4
35-39	10	15	25
40-44	8	14	22
45-49	17	10	27
50-54	27	5	32
55-59	34	7	41
60-64	18	2	20
65-69	1	1	2
<b>TOTAL</b>	<b>118</b>	<b>57</b>	<b>175</b>

**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 32 e 41 trabalhadores em cada uma das referidas faixas, o que perfaz 73 trabalhadores a que corresponde 41,0% 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 35 e 39 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 (34), o que representa 28,81% do universo de homens.

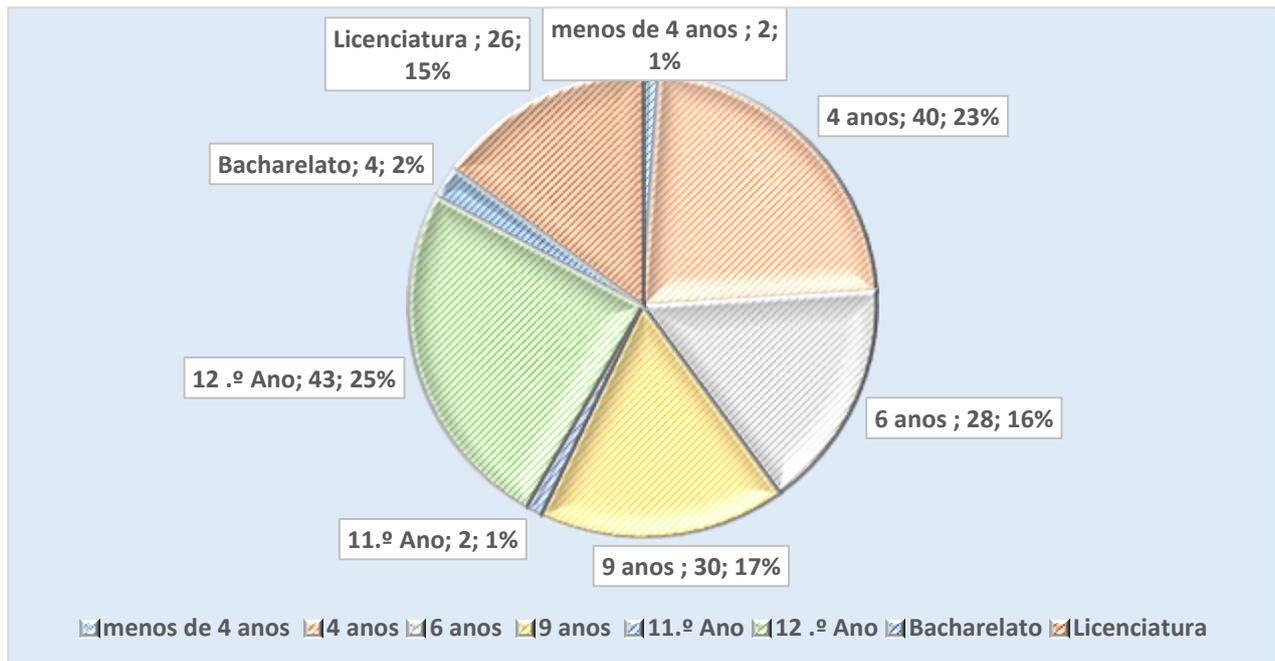
3- E que nos próximos cinco anos **2 trabalhadores atingem os setenta anos**, o que resultará à partida, em aposentações por limite de idade;

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 36%.

## 1.4 Por nível de escolaridade

Gráfico 7

### Nível de Escolaridade

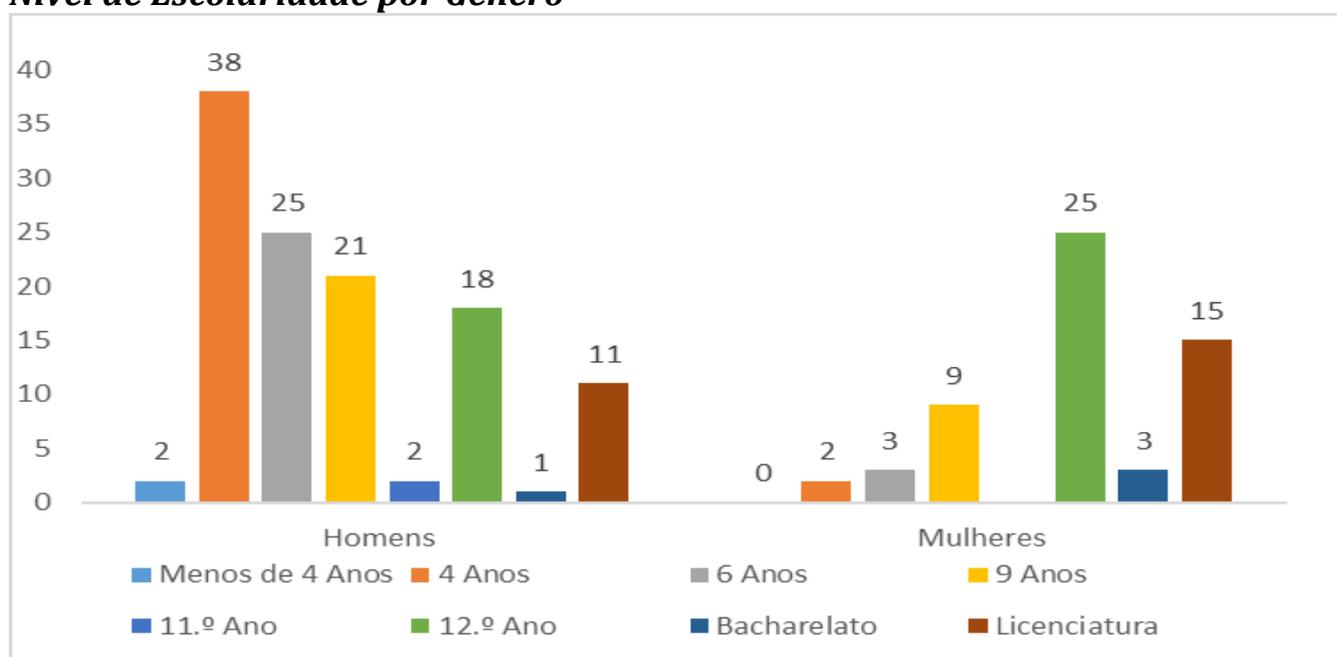




Em consequência da maioria do efetivo da Câmara Municipal de Mação ser constituído por pessoal operacional, as habilitações predominantes são de nível Básico e Secundário (</=12º ano) representando 83%.

Por outro lado, o pessoal com habilitação superior (bacharelato, licenciatura, mestrado ou doutoramento) representa 17% 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 55% para os homens e de 8% para as mulheres, sendo que, no 3º ciclo a taxa de escolaridade é de 18% para os homens e 16% para as mulheres.

Verifica-se contudo que a escolaridade das mulheres do ensino secundário ao ensino superior é mais elevada do que a dos homens, respectivamente 75% para as mulheres e 25% para os homens.

## 1.5 Por Antiguidade

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

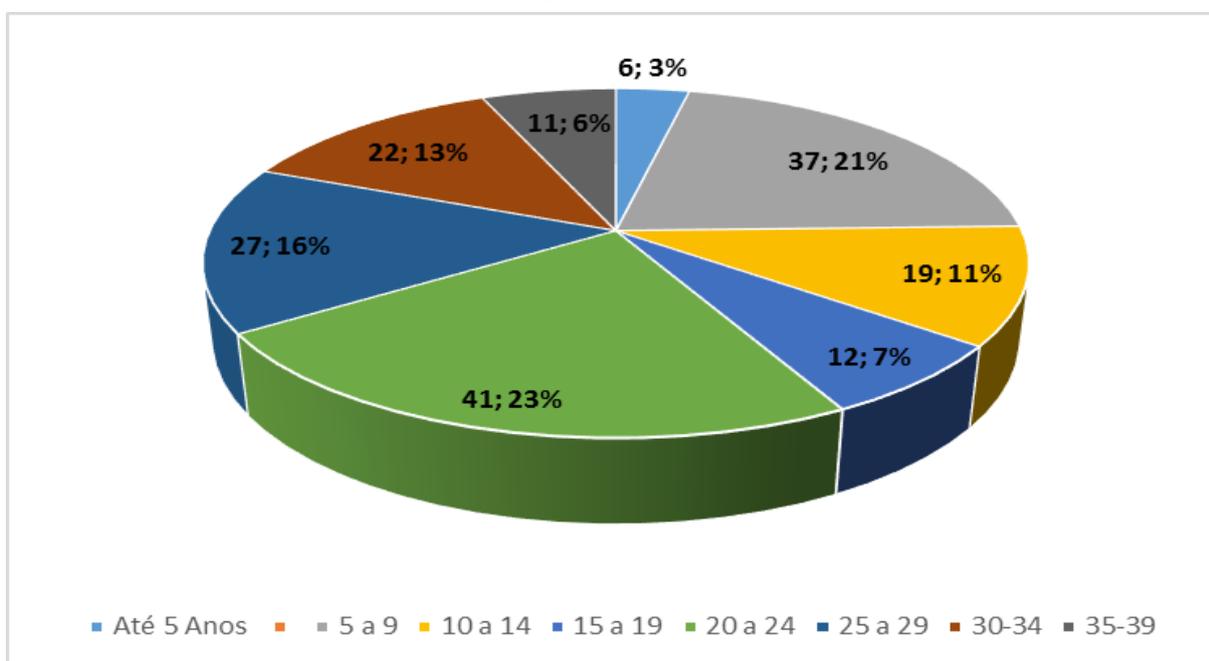


## Quadro 3 – Estrutura da Antiguidade do Pessoal

A estrutura de antiguidades, é a seguinte:

Antiguidade	N.º de Trabalhadores
Até 5 anos	6
5 a 9 anos	37
10 a 14 anos	19
15 a 19 anos	12
20 a 24 anos	41
25 a 29 anos	27
30 a 34 anos	22
35 a 39 anos	11
	175

**Gráfico 9**  
**Percentagem de Trabalhadores por Antiguidade**



O gráfico 9 apresenta a antiguidade dos trabalhadores do município. Analisando-o, verificamos que a maioria dos trabalhadores está ao serviço na Função Pública há mais de 20 anos (58%). Enquanto 42% 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, menos 1 do que em igual data de 2015. Este número representa 1,71% 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 2016, verificaram-se as seguintes situações:

- Regressou 1 trabalhador da categoria de Assistente Operacional:
  - Por regresso de licença sem remuneração;
- Admissão de 1 trabalhador da categoria de Assistente Operacional:
  - Por procedimento concursal.

### 2.2 Saída de trabalhadores por carreira

Quadro 5 - Saida de Trabalhadores

Carreira	Género	Aposentação	Aposentação limite de idade	Licença S/Remuneração	TOTAL
Assistente Técnico	M:				
	F:	1			1
Assistente Operacional	M:	2		1	3
	F:		1		1
TOTAL	M:	2		1	3
	F:	1	1		2
	Totais	3	1	1	5



## ***2.3 Contagem Postos de Trabalho Previstos e não Ocupados***

---

No ano 2016, verificaram-se 2 postos de trabalho previstos e não ocupados. Os lugares não foram ocupados por condicionalismos legais designadamente por impedimento de abertura de procedimentos concursais.

## ***2.4 Mudanças de situação***

---

Durante o ano 2016, 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.



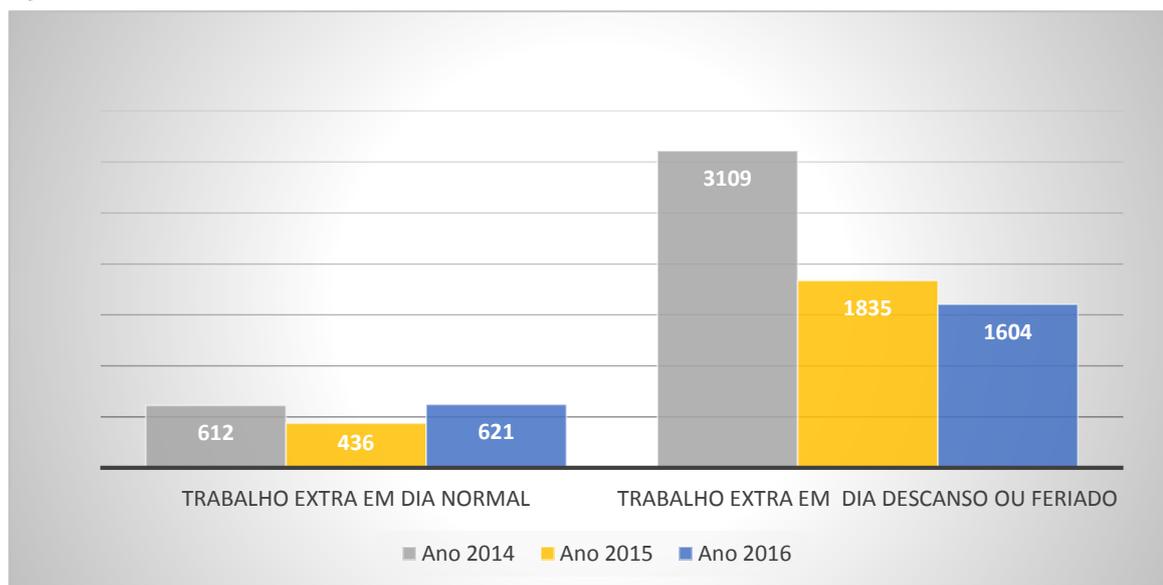
## Quadro 6 - Trabalho Extraordinário

TRABALHO EXTRAORDINÁRIO	TOTAL	
Extraordinário Diurno	M:	374,00
	F:	172,00
	T:	546,00
Extraordinário noturno	M:	39,00
	F:	36,00
	T:	75,00
Descanso Semanal Obrigatório	M:	564,00
	F:	201,00
	T:	765,00
Descanso Semanal Complementar	M:	598,00
	F:	132,00
	T:	730,00
Feriados	M:	81,00
	F:	28,00
	T:	109,00
Totais	M:	1656,00
	F:	569,00
	T:	2225,00

Durante o ano de 2016, foram efetuadas 2.225 horas de trabalho extraordinário.

### Gráfico 10

#### Evolução trabalho extraordinário





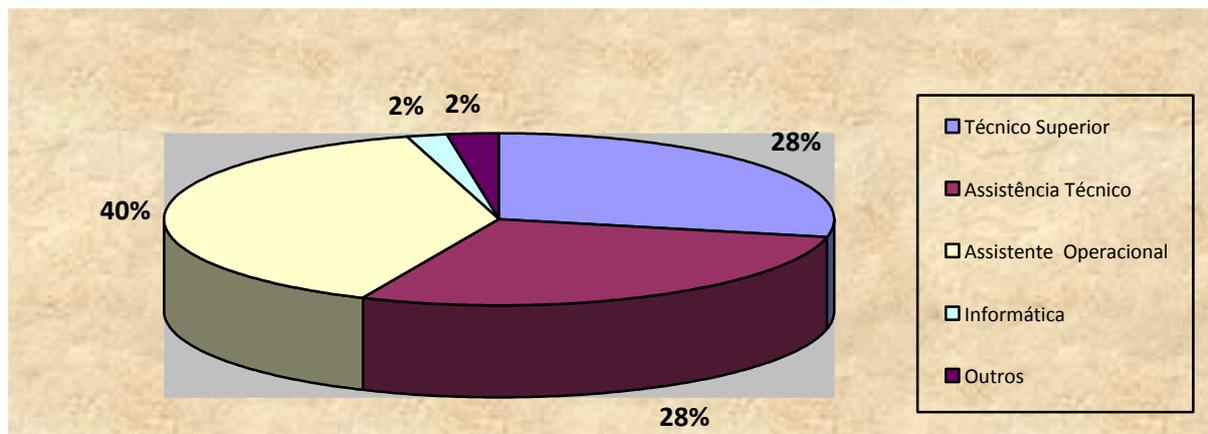
## 4. Assiduidade

No ano 2016, registaram-se 1601 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 2016.

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

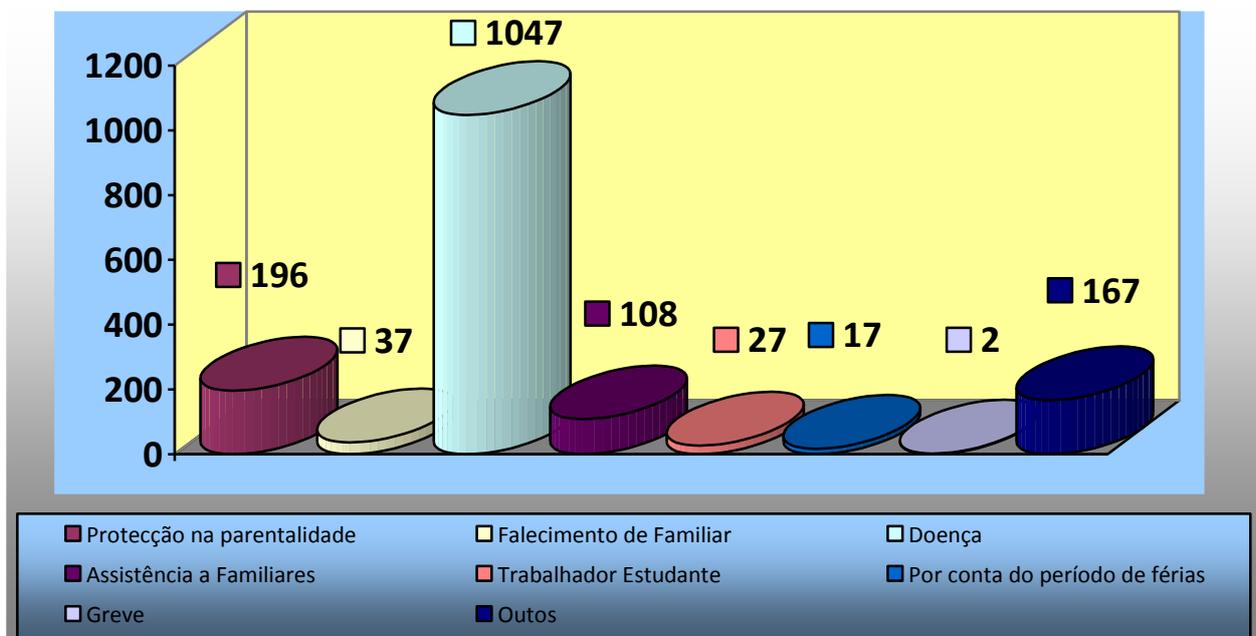
**Gráfico 11**  
**Distribuição das faltas, por carreira**



Pela análise do gráfico verificamos que, do total das faltas consideradas, 40% foram dadas pelos trabalhadores integrados no grupo profissional Assistente Operacional os trabalhadores integrados nas carreiras de Técnico Superior e Assistente Técnico contribuíram com 28% cada grupo.



**Gráfico 12**  
**Distribuição de ausências ao trabalho, por tipo**

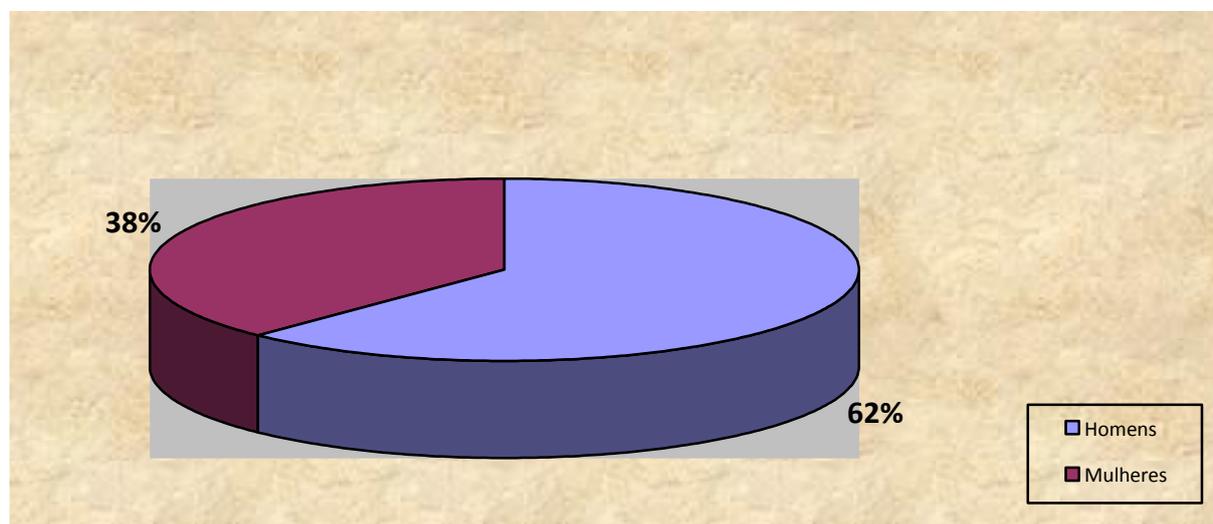


O gráfico 12 apresenta a distribuição dos dias de ausência ao serviço, por tipo de falta, ao longo do ano de 2016.

Salienta-se:

- À semelhança dos anos anteriores, o principal motivo das ausências ao trabalho foi a doença, com um total de cerca 65%.

**Gráfico 13**  
**Distribuição de faltas por género**





Do total de dias de ausência ao serviço, os homens faltaram 62% dos dias e as mulheres faltaram 38%.O principal motivo de ausência foi por doença, tanto nos homens como nas mulheres.

A taxa de absentismo é de 3,64% excluindo as férias.

## 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	71	
Exames Periódicos	67	2.082,36
Exames Ocasionais e Complementares	4	124,32
TOTAL	71	2.206,68

### 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 2016, verificaram- se 3 acidentes de trabalho, dos quais resultaram 39 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

	TOTAL
Incapacidade Temporária Absoluta	3

## 5.4 Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais:

Quadro 9- Custos durante o ano

	Valor
Encargos de estrutura de medicina e segurança no trabalho	3.911,24
Equipamentos de proteção	12.263,12
<b>TOTAL:</b>	<b>16.174,36</b>

## 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:

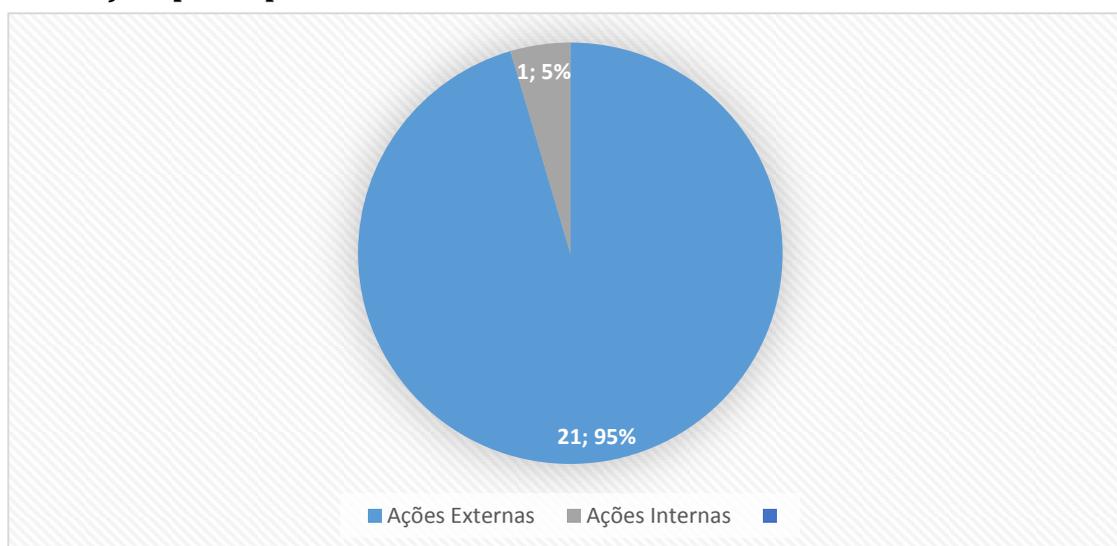
**Externa**, quando esta é promovida por entidades que organizam iniciativas ou vendem formação com interesse para a melhoria da qualificação profissional dos recursos humanos.

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



Em 2016 foram frequentadas 22 ações de formação, e o gráfico seguinte mostra a sua distribuição entre ações de formação internas e ações de formação externas.

**Gráfico 14**  
**Distribuição por tipo de Ação**



Analisando o gráfico supra, verificamos que 95% das ações de formação frequentadas por trabalhadores do município foram externas e 5% foram ações de formação internas.

## 6.1. Número de participantes em ações de formação

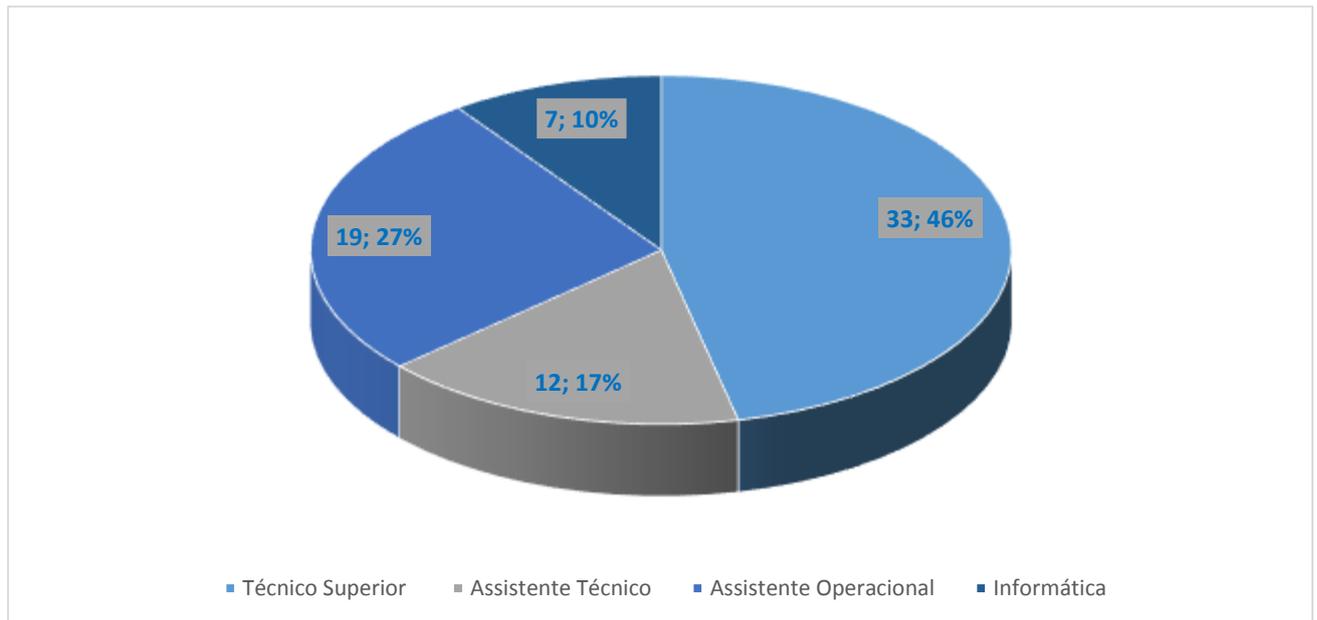
No ano 2016, registaram-se 71 participações em ações de formação

**Quadro 10- Número de participantes por tipo de acção**

	TOTAL
<b>Internas</b>	13
<b>Externas</b>	58
<b>TOTAL:</b>	71

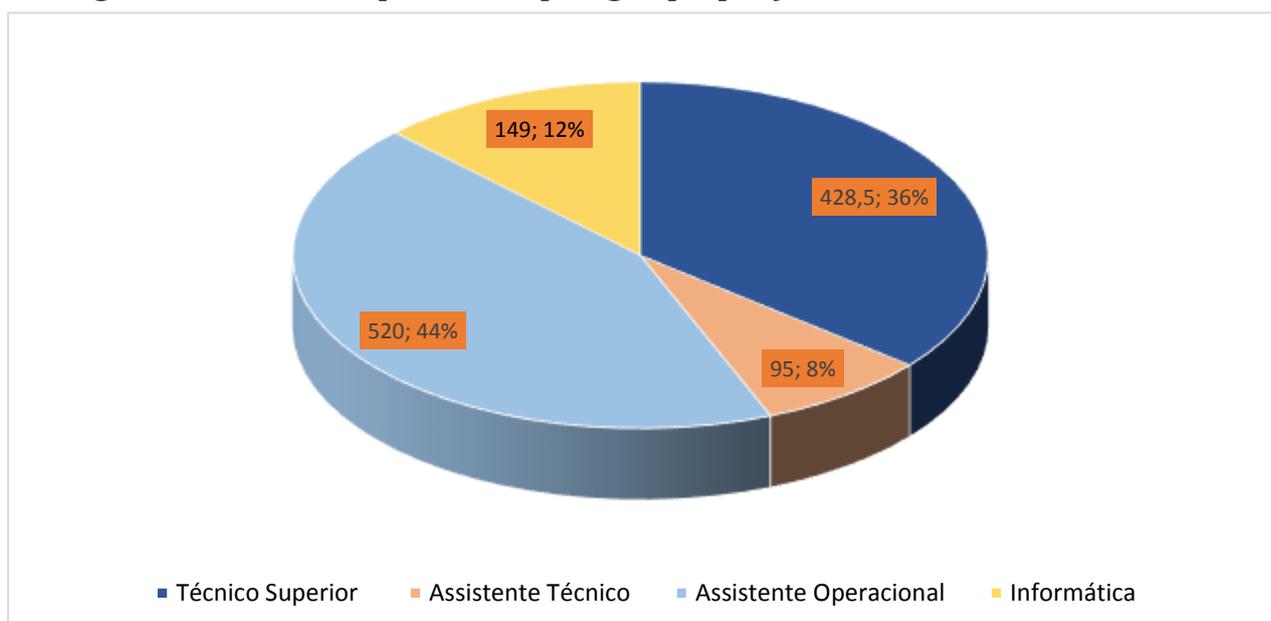


**Gráfico 15**  
**Número de Participantes por carreira**



Verifica-se assim que o grupo profissional que frequentou mais ações de formação, foi o grupo Técnico Superior 46%, seguido do grupo Assistente Operacional 27%, Assistente Técnico 17%, e por último o grupo de informática 10%.

**Gráfico 16**  
**Contagem de horas dispendidas por grupo profissional**





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

## 6.2 Investimento anual em formação

Investimento anual com formação profissional, em euros

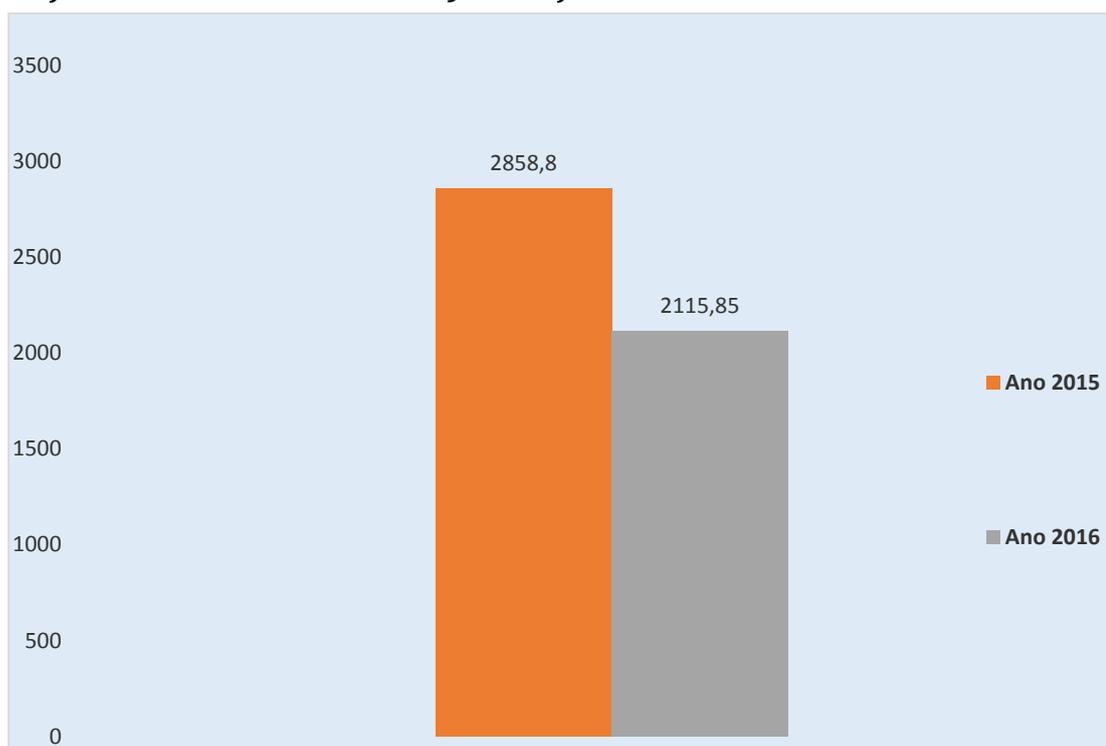
**Quadro 11- Investimento anual por tipo de ação**

	Valor
Ações Internas	1.300,00
Ações Externas	815,85
<b>TOTAL:</b>	<b>2.115,85</b>

Durante o ano 2016, foram gastos 2.115,85 com formação profissional.

### Gráfico 17

#### Comparação do investimento em formação





Após análise dos custos verificou-se que, comparativamente com o ano 2015, no ano de 2016, gastou-se menos 742,95€ com formação profissional.

Taxa de participação em ações de formação é de 40,57%.

Taxa de investimento em formação profissional é de 0,05%.

## 7. Relações Profissionais

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	98
N.º de elementos pertencentes à Comissão dos trabalhadores	5

A 31 de Dezembro de 2016 a taxa de sindicalização corresponde a 56%.

## 8. Disciplina

Em 2016, não houve registo de qualquer processo disciplinar entre os trabalhadores da Câmara Municipal de Mação.

## 9. Custos com 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.

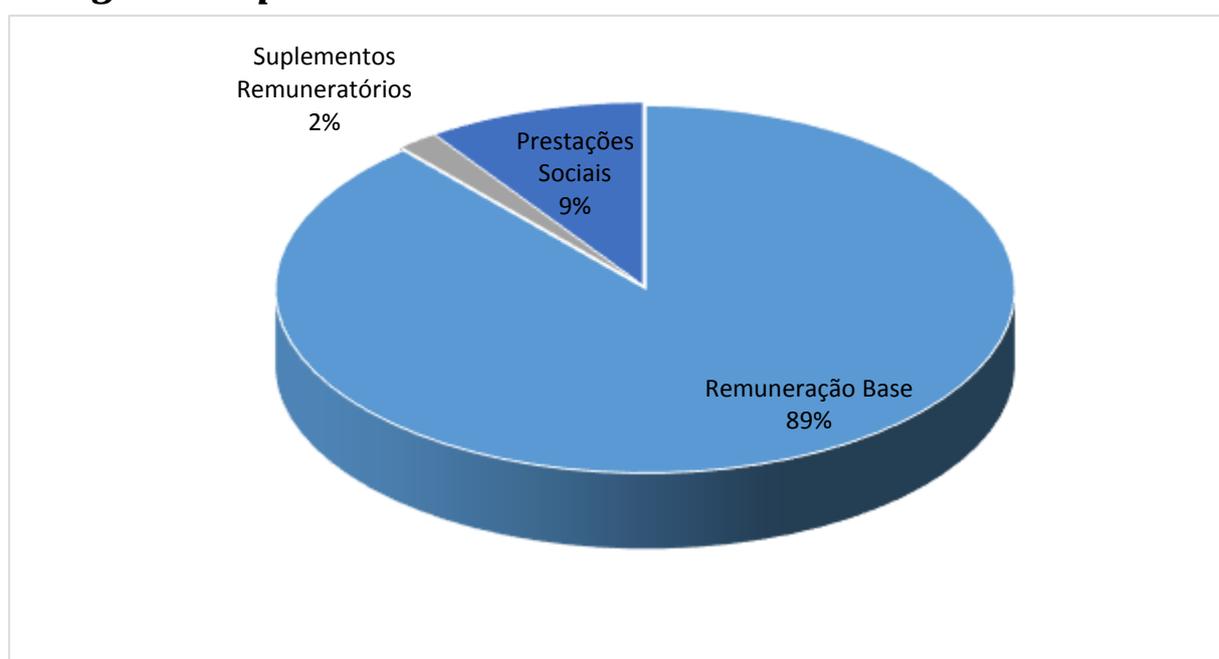
## Quadro 13- Encargos com Pessoal

	2016
Remuneração Base	2 062 749,37
Suplementos Remuneratórios	42 524,75
Prestações Sociais	222 443,03
<b>TOTAL</b>	<b>2 327 717,15</b>

No quadro apresentamos os encargos com pessoal no ano 2016, nas rubricas remuneração base, suplementos remuneratórios, prestações sociais e outros encargos com pessoal, num total de 2 327 717,15 €.

### Gráfico 18

#### Encargos com pessoal



Analisando o gráfico supra, verificamos que a remuneração base representou cerca de 89% do valor total dos encargos, com um montante de 2 062 749,37 €.



Com Prestações Sociais foram gastos 222 443,03 €, o que corresponde a 9% dos encargos com pessoal.

Com suplementos remuneratórios foram gastos €42 524,75 (2%).

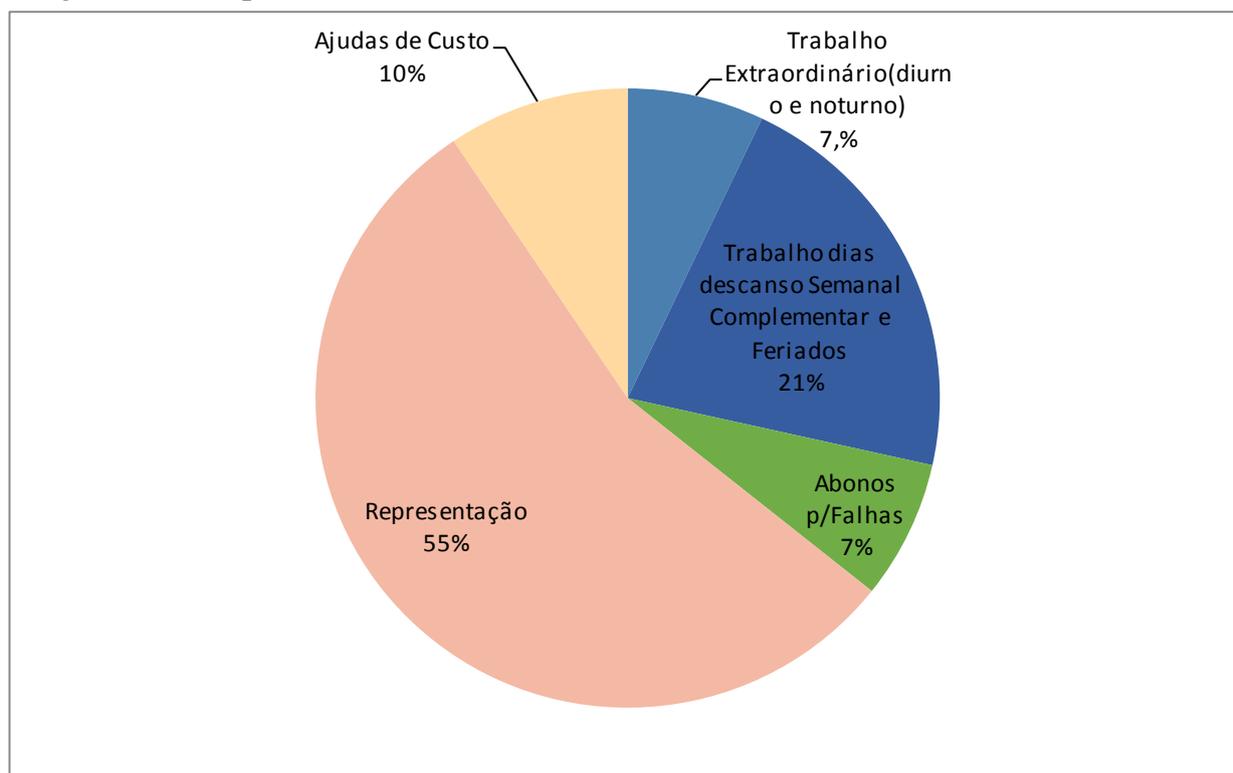
## 9.2 Suplementos Remuneratórios

### Quadro 14- Suplementos Remuneratórios

	2016
Trabalho Extraordinário (diurno e noturno)	3 009,50
Trabalho dias descanso semanal, complementar e feriados	9 102,32
Abonos p/Falhas	3 073,59
Ajudas de Custo	4 000,78
Representação	23 338,56
<b>TOTAL</b>	<b>42 524,75</b>

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 19 Suplementos Remuneratórios





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

- Trabalho Extraordinário (diurno e noturno);7%
- Representação;55%
- Abonos para falhas;7%
- Trabalho em dias de descanso Semanal, complementar e feriados;21%
- Ajudas de Custo; 10%

### 9.3 Prestações Sociais

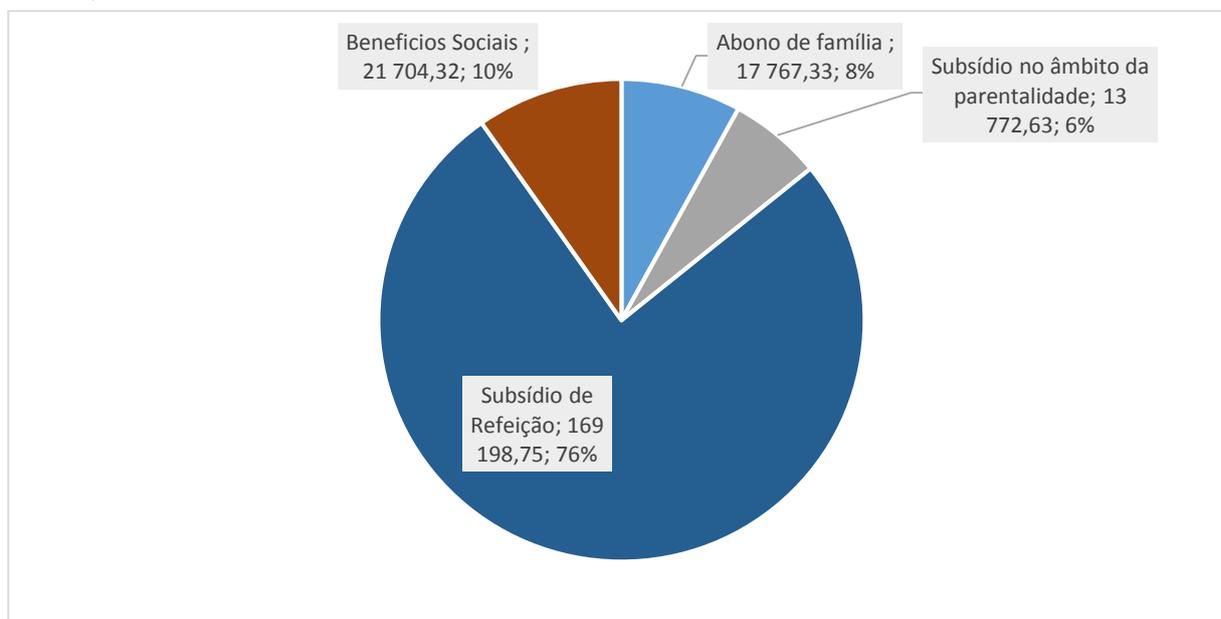
Nas despesas com Prestações Sociais incluem-se: Abono de família, subsídios no âmbito da Proteção na Parentalidade, subsídio de refeição, subsídio por morte e benefícios sociais (Comparticipações da ADSE).

#### Quadro 15- Prestações Sociais

	2016
Abono de família	17.767,33
Subsídios no âmb. da proteção da parentalidade	13.772,63
Subsídio de Refeição	169.198,75
Benefícios Sociais	21.704,32
<b>TOTAL</b>	<b>222.443,03</b>



**Gráfico 20**  
**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 aos 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	2016
Cei	30
Cei +	10
Cei + pessoas com deficiências e incapacidade	1
<b>TOTAL</b>	<b>41</b>

Como se verifica, foram integrados através de diversos programas do Instituto de Emprego e Formação Profissional, em vários serviços da Câmara **41 trabalhadores.**

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 **Contrato Emprego Inserção - CEI: 30 trabalhadores; e Contrato Emprego Inserção +- CEI+: 10 trabalhadores**, destinada a promover a empregabilidade de pessoas em situação de desemprego, divididos pelos serviços de: Espaços Verdes e Jardins; Proteção Civil; Infra Estruturas Viárias; Museu Municipal e Serviço de Informação Geográfica.

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 trabalhador.**



### ***10.2 -Estágios PEPAL – Programa de Estágios Profissionais para Administração Local***

---

Nos termos do Decreto-Lei n.º 166/2014, de 6 de novembro que estabelece o regime jurídico do Programa de Estágios Profissionais na Administração Local, foram realizados 4 estágios nas áreas de Direito, Serviço Ação Social, História e Economia.