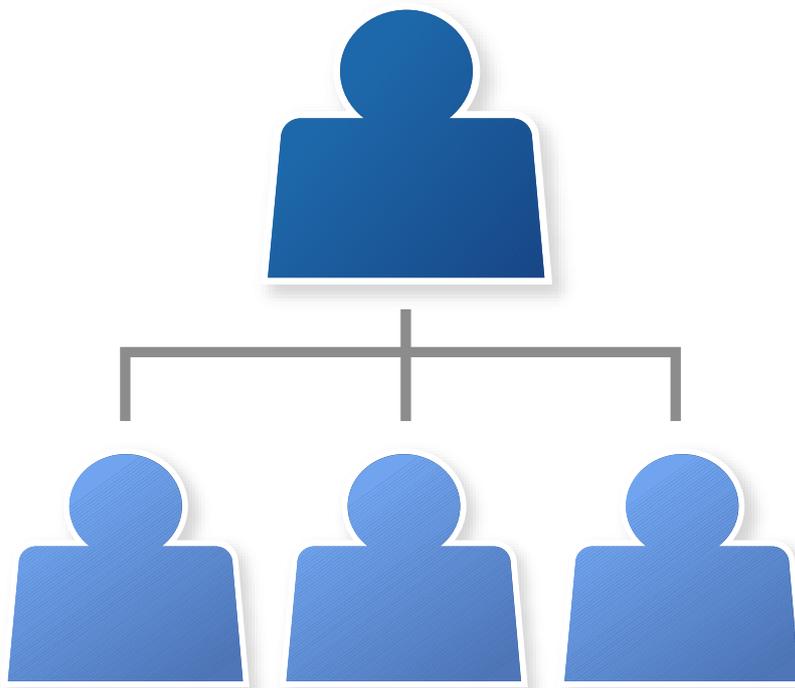


BALANÇO SOCIAL

2015



(Análise Complementar)

Balanço Social

2015

Análise Complementar

Índice

Introdução.....	1
Evolução dos Recursos Humanos.....	1
• Trabalhadores por cargo/carreira segundo a modalidade de vinculação e género (Dezembro 2015).....	2
• Trabalhadores por cargo/carreira segundo a modalidade de vinculação e género (de 2012 a 2015)	3
• Prestadores de serviços (pessoas singulares) segundo a modalidade de prestação de serviços e género.....	4
• Trabalhadores por cargo/carreira segundo o escalão etário e género.....	5
• Trabalhadores por cargo/carreira segundo o nível de antiguidade e género.....	6
• Trabalhadores por cargo/carreira segundo o nível de escolaridade e género.....	7
• Trabalhadores Admitidos e Regressados durante o ano por cargo/carreira, segundo o modo de ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação e género.....	9
• Saída de trabalhadores por cargo/carreira segundo o motivo da saída por género.....	10
• Postos de trabalho previstos e não ocupados durante o ano por cargo/carreira, segundo a dificuldade de recrutamento.....	11
• Mudanças de situação dos trabalhadores por cargo/carreira segundo o motivo e género..	11
• Número de horas de trabalho extraordinário, diurno e noturno, segundo o género.....	12
• Número de horas em dias de descanso semanal e feriados, segundo o género.....	12
• Dias de ausência ao trabalho.....	13
• Dias de ausência ao trabalho durante o ano por cargo/carreira segundo o motivo de ausência e género.....	13
• Encargos com pessoal durante o ano.....	14
• Acidentes de trabalho e dias de trabalho perdidos com baixa, por género, em 2015.....	15
• Atividades de medicina no trabalho e respetivos encargos.....	16
Formação Profissional.....	16
• Ações de formação profissional por tipo, segundo a duração da ação.....	16
• Participantes em ações de formação profissional por cargo/carreira segundo o tipo de ação	17
• N.º de horas dispendidas em ações de formação profissional por cargo/carreira segundo o tipo de ação.....	17
• Despesas com formação profissional.....	18
Relações profissionais.....	18
Disciplina.....	18
Eleitos Locais.....	19
Gabinetes de Apoio Pessoal.....	19
Dirigentes e Equiparados.....	20

Introdução

O Balanço Social constitui-se como um instrumento privilegiado de planeamento estratégico e de gestão dos Recursos Humanos, devendo ser elaborado anualmente no primeiro trimestre, por força da aplicação do Decreto-Lei nº 190/96, de 9 de Outubro, que o consagrou, como medida de modernização da Administração Pública.

Nestes termos, os serviços e organismos da administração local que, *“no termo de cada ano civil tenham um mínimo de 50 trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja a respetiva relação jurídica de emprego, devem elaborar anualmente o seu balanço social com referência a 31 de dezembro do ano anterior”*. (n.º 1, artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 190/96).

O Balanço Social elaborado pelas autarquias locais deverá ser submetido, até 31 de março, no Sistema de Integrado de Informação das Autarquias Locais (SIIAL).

O presente documento constitui uma análise mais pormenorizada e interpretativa dos dados reportados no âmbito do Balanço Social, no SIIAL.

Evolução dos Recursos Humanos

O município de Castro Daire registava, em 2015, 256 trabalhadores, consideradas as diferentes modalidades de vinculação (Comissão de Serviço, Contrato de Trabalho em Funções Públicas por tempo Indeterminado, Contrato de Trabalho em Funções Públicas a Termo Resolutivo Certo). Excetuam-se deste número os eleitos locais, e trabalhadores inseridos ao abrigo dos Contratos de Emprego-Inserção (CEI e CEI+), bem como todos os que, durante 2015, estiveram ausentes do serviço por período superior a 6 meses, motivados por razões diversas.

Tabela n.º 1

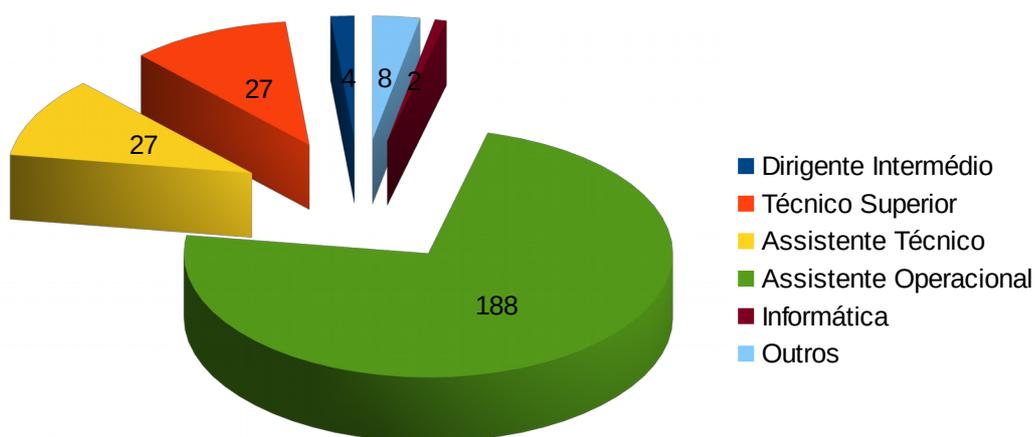
Trabalhadores por cargo/carreira segundo a modalidade de vinculação e género (Dezembro 2015)

Modalidade de Vinculação	Género	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Outros	Total
Comissão de serviço	H	2	0	0	0	0	2	4
	M	2	0	0	0	0	2	4
	Total	4	0	0	0	0	4	8
CTFP por tempo indeterminado	H	0	14	5	92	2	3	116
	M	0	13	22	24	0	1	60
	Total	0	27	27	116	2	4	176
CTFP a termo resolutivo certo	H	0	0	0	2	0	0	2
	M	0	0	0	70	0	0	70
	Total	0	0	0	72	0	0	72
Total	H	2	14	5	94	2	5	122
	M	2	13	22	94	0	3	134
	Total	4	27	27	188	2	8	256

Fonte: SIAL – Balanço Social 2015 (Quadro n.º 1)

Gráfico 1

Trabalhadores por cargo/carreira



Fonte: SIAL – Balanço Social 2015 (Quadro n.º 1)

Pela análise dos dados apresentados, reportados no SIIAL, verifica-se que a maioria dos trabalhadores do município se encontra integrada na carreira de Assistente Operacional (73%).

Na carreira de Assistente Técnico estão integrados 11% dos trabalhadores, 11% na carreira Técnica Superior, 1% na carreira de Informática, 3% em Outras (Membros dos Gabinetes de Apoio Pessoal) e 2% em cargos de Direção Intermédia de 2.º Grau.

Tabela n.º 2

Trabalhadores por cargo/carreira segundo a modalidade de vinculação e género (de 2012 a 2015)

Modalidade de Vinculação	Género	2012	2013	2014	2015
Comissão de serviço	H	4	4	4	4
	M	3	3	4	4
	Total	7	7	8	8
CTFP por tempo indeterminado	H	116	111	108	116
	M	55	57	58	60
	Total	171	168	166	176
CTFP a termo resolutivo certo	H	9	0	0	2
	M	109	69	67	70
	Total	118	69	67	72
Total	H	129	115	112	122
	M	167	129	129	134
	Total	296	244	241	256

Fonte: SIIAL – Balanços Sociais de 2012, 2013, 2014 e 2015

O Município de Castro Daire assistiu a uma redução do número total de trabalhadores de 2012 a 2014, contando com menos 55 colaboradores. Não obstante, atentos à modalidade de vinculação verifica-se, nesse período, um aumento no número de trabalhadores em CTFP por tempo indeterminado.

Concomitantemente, assistiu-se a uma redução no número de trabalhadores em CTFP, a termo resolutivo certo, passando de 118, em 2012, para 72 em 2015.

Durante o ano 2015 assistiu-se a um aumento de 15 colaboradores, 10 destes na modalidade de CTFP por tempo indeterminado. Registou-se a aposentação de 3 assistentes operacionais.

Tabela n.º 3

Prestadores de serviços (pessoas singulares) segundo a modalidade de prestação de serviços e género

Modalidade de prestação de serviços	Género	Total
Avença	H	4
	M	3
	Total	7

Fonte: SIIAL – Balanço Social 2015 (Quadro n.º1.1)

No que concerne à modalidade de prestação de serviços (pessoas singulares) – Avença, o município tem 7 contratos estabelecidos.

Destes, 4 são do sexo masculino e prestam serviços nas áreas de Desporto (2), Direção Técnica das Termas (1) e Topografia (1), e 3 são do sexo feminino, prestando serviços nas áreas de Nutrição e Dietética (1), Enfermagem (1) e Direito (1).

Tabela n.º 4

Trabalhadores por cargo/carreira segundo o escalão etário e género

Estrutura etária (em dezembro de 2015)	Género	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Outros	Total
<20 anos	H							0
	M							0
	Total	0	0	0	0	0	0	0
20-24	H				1			1
	M				3			3
	Total	0	0	0	4	0	0	4
25-29	H				1		1	2
	M				9		0	9
	Total	0	0	0	10	0	1	11
30-34	H		2	1	7		1	11
	M		4	3	12		1	20
	Total	0	6	4	19	0	2	31
35-39	H	0	2	2	7	1	2	14
	M	1	5	5	17	0	1	29
	Total	1	7	7	24	1	3	43
40-44	H		5	1	3			9
	M		3	2	17			22
	Total	0	8	3	20	0	0	31
45-49	H		3	0	11	1	1	16
	M		0	1	14	0	1	16
	Total	0	3	1	25	1	2	32
50-54	H	0	1	1	27			29
	M	1	0	5	10			16
	Total	1	1	6	37	0	0	45
55-59	H	1	1	0	24			26
	M	0	1	5	8			14
	Total	1	2	5	32	0	0	40
60-64	H	1		0	13			14
	M	0		1	4			5
	Total	1	0	1	17	0	0	19
>= 65 anos	H							0
	M							0
	Total	0	0	0	0	0	0	0
Total	H	2	14	5	94	2	5	122
	M	2	13	22	94	0	3	134
	Total	4	27	27	188	2	8	256
Média de Idades	H	49 Anos						
	M	42Anos						
	Total	45 Anos						

Fonte: SIIAL – Balanço Social 2015 (Quadro n.º 2)

Analisada a estrutura etária dos trabalhadores do município, verifica-se que, comparativamente a 2014, aumentou o nível médio de idades, situando-se em 2015 nos 45 anos de idade ao passo que em 2014 era de 43 anos. Quando analisado por género, reportando ao ano 2015, verifica-se que as mulheres apresentam um nível etário médio significativamente mais jovem (42 anos) que os homens (49 anos).

No que respeita à antiguidade, considerando o total de trabalhadores em 2015, regista-se uma antiguidade média de 15 anos.

Tabela n.º 5

Trabalhadores por cargo/carreira segundo o nível de antiguidade e género

Antiguidade (em dezembro de 2015)	Homens	Mulheres	Total
Até 5 anos	14	25	39
5-9	7	50	57
10-14	21	35	56
15-19	21	8	29
20-24	17	2	19
25-29	13	2	15
30-34	21	8	29
35-39	7	3	10
40 ou mais anos	1	1	2
Total	122	134	256
Média de Antiguidade	20 anos	11 anos	15 anos

Fonte: SIIAL – Balanço Social 2015 (Quadro n.º 3)

Analisando a antiguidade dos trabalhadores por género, verificamos que os homens apresentam maior antiguidade média – 20 anos, enquanto as mulheres apresentam antiguidade média de 11 anos, refletindo bem a evolução da natureza de funções da autarquia.

Tabela n.º 6

Trabalhadores por cargo/carreira segundo o nível de escolaridade e género

Estrutura Habilitacional (em dezembro de 2015)	Homens	Mulheres	Total	(%)
Menos de 4 anos de escolaridade	0	0	0	0
4 anos de escolaridade	42	9	51	19,92
6 anos de escolaridade	24	7	31	12,11
9.º ano ou equivalente	15	32	47	18,36
11.º ano	1	3	4	1,56
12.º ano ou equivalente	19	57	76	29,69
Bacharelato	0	2	2	0,78
Licenciatura	20	21	41	16,02
Mestrado	1	3	4	1,56
Doutoramento	0	0	0	0
Total	122	134	0	100

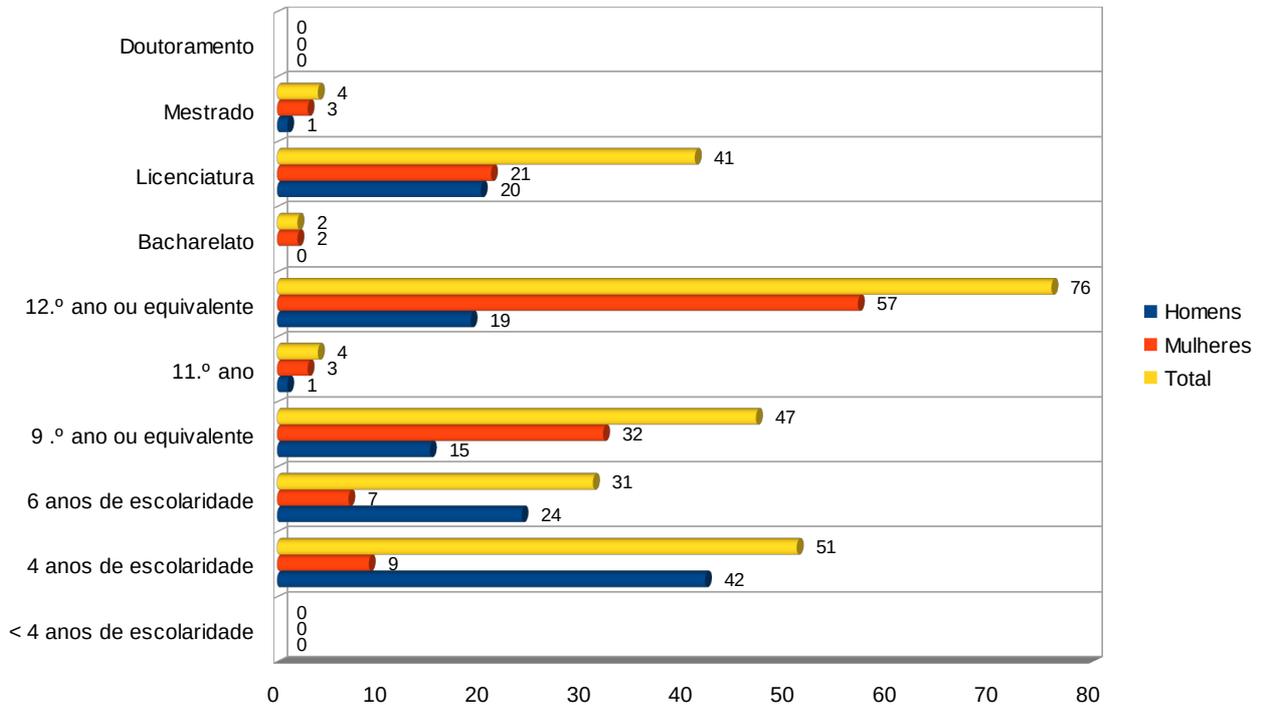
Fonte: SIIAL – Balanço Social 2015 (Quadro n.º 4)

Da análise da estrutura habilitacional, verifica-se que 20% dos colaboradores têm 4 anos de escolaridade, sendo na sua maioria homens (42 do sexo masculino e 9 do sexo feminino).

Da totalidade dos trabalhadores (256 em 2015) 50,39% possuem habilitações literárias inferiores ou iguais ao 9.º ano de escolaridade, 31,25% dos colaboradores detêm o ensino secundário (11.º e 12.º ano), 18,36% possuem habilitações de nível superior (bacharelato (0,78%), licenciatura (16,02% e mestrado (1,56%)), sendo o género feminino o que apresenta maior taxa de habilitações de nível superior.

Gráfico n.º 2

Trabalhadores por cargo/carreira segundo o nível de escolaridade e género



Fonte: SIAL – Balanço Social 2015 (Quadro n.º 4)

No computo geral, o município apresenta uma taxa de formação superior de 18,36%, ou seja, 47 trabalhadores apresentam habilitações ao nível superior, sendo que destes, 2 possuem bacharelato, 41 licenciatura e 4 mestrado. Não obstante, apenas 27 estão integrados na carreira Técnica Superior.

No que concerne à nacionalidade, todos os colaboradores desta autarquia têm nacionalidade portuguesa. Relativamente a portadores de deficiência, no município registam-se 3 colaboradores, todos do sexo masculino, com idades compreendidas entre os 30 e 34 anos e todos eles integrados na categoria de assistente operacional, sendo que um deles possui formação superior (licenciatura).

Tabela n.º 7

Trabalhadores Admitidos e Regressados durante o ano por cargo/carreira, segundo o modo de ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação e género

Modo de Ocupação Modalidade de Vinculação	Género	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Outros	Total
Procedimento concursal	H				12			12
	M				103			103
	Total	0	0	0	115	0	0	115
Regresso de Licença	H				0			0
	M				1			1
	Total	0	0	0	1	0	0	1
Outras situações	H		1					1
	M		0					0
	Total	0	1	0	0	0	0	1
Total	H	0	1	0	12	0	0	13
	M	0	0	0	104	0	0	104
	Total	0	1	1	116	0	0	117

Fonte: SIAL – Balanço Social 2015 (Quadro n.º 7)

Durante o ano 2015, o município registou 117 trabalhadores em situação de admissão/regresso. Na carreira/categoria de assistente operacional, dos 115 admitidos/regressados, eram 103 mulheres e 12 homens. Tal movimento prende-se, sobretudo, com as situações de contratação para a Educação e para as Termas, ao que acresce também as novas contratações por tempo indeterminado efetuadas nesse ano.

Registou-se o regresso de licença de uma assistente operacional e a admissão de um Técnico Superior (Outras situações) por consolidação da mobilidade.

Tabela n.º 8

Saída de trabalhadores por cargo/carreira segundo o motivo da saída por género

Motivo	Género	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Outros	Total
Caducidade	H				0			0
	M				95			95
	Total	0	0	0	95	0	0	95
Fim da situação de mobilidade Interna	H		1					1
	M		0					0
	Total	0	1	0	0	0	0	1
Reforma/aposentação	H				2			2
	M				1			1
	Total	0	0	0	3	0	0	3
Outros	H				0			0
	M				3			3
	Total	0	0	0	3	0	0	3
Total	H	0	1	0	2	0	0	3
	M	0	0	0	99	0	0	99
	Total	0	1	0	101	0	0	102

Fonte: SIAL – Balanço Social 2015 (Quadro n.º 8)

Durante o ano 2015, registou-se a saída de 102 trabalhadores, dos quais 95, do género feminino, por caducidade de contrato.

Registou-se o fim da situação de mobilidade interna de um Técnico Superior e a saída de 3 assistentes operacionais (mulheres), por outros motivos(destas, 2 em regime de CTFP a termo resolutivo certo e 1 com CTFP por tempo indeterminado).

Relativamente a Reforma/aposentação, verificaram-se 3 situações - dois homens e uma mulher.

Tabela n.º 9

Postos de trabalho previstos e não ocupados durante o ano por cargo/carreira, segundo a dificuldade de recrutamento

Dificuldade de recrutamento	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Outros	Total
Procedimento concursal em desenvolvimento	4	2	0	11	0	0	17
Total	4	2	0	11	0	0	17

Fonte: SIIAL – Balanço Social 2015 (Quadro n.º10)

Estavam previstos 17 postos de trabalho e não foram ocupados durante o ano 2015 por estar em desenvolvimento o respetivo procedimento concursal. Destes, 4 eram para Dirigente Intermédio de 2.º Grau (Chefe de Divisão), 2 para Técnico Superior e 11 para Assistente Operacional.

Tabela n.º 10

Mudanças de situação dos trabalhadores por cargo/carreira segundo o motivo e género

Motivo das mudanças	Género	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Outros	Total
Consolidação da mobilidade na categoria	H		1					1
	M		0					0
	Total	0	1	0	0	0	0	1
Total	H		1					1
	M		0					0
	Total	0	1	0	0	0	0	1

Fonte: SIIAL – Balanço Social 2015 (Quadro n.º 11)

No ano 2015 registou-se a mudança de situação de um trabalhador, do género masculino, integrado na carreira de Técnico Superior, por consolidação da mobilidade na categoria.

Tabela n.º 11

Número de horas de trabalho extraordinário, diurno e noturno, segundo o género

Trabalho extraordinário		N.º Horas
Diurno	H	2445
	M	0
Noturno	H	0
	M	0
Total	H	2445
	M	0
	Total	2445

Fonte: SIAL – Balanço Social 2015 (Quadro n.º 14.2)

No que concerne ao trabalho extraordinário realizado em dias normais de trabalho, verificamos que, em 2015, se registaram 2445 horas de trabalho extraordinário, diurno, todas elas praticadas por trabalhadores do género masculino.

Tabela n.º 12

Número de horas em dias de descanso semanal e feriados, segundo o género

Trabalho extraordinário		N.º Horas
Descanso semanal obrigatório	H	2035
	M	0
Descanso semanal complementar	H	2117
	M	0
Feriados	H	365
	M	12
	Total	377
Total	H	4517
	M	12
	Total	4529

Fonte: SIAL – Balanço Social 2015 (Quadro n.º 14.3)

Quanto ao trabalho extraordinário, realizado em dias de descanso semanal e feriados, ao longo de 2015, foram realizadas 4529 horas. Destas 45% foram realizadas em dia de descanso semanal obrigatório, 47% em dia de descanso semanal complementar e 8% em dias feriados. Quanto à distribuição por género, 99,7% das horas deste trabalho extraordinário foram realizadas por trabalhadores do género masculino e apenas 0,3% por trabalhadores do sexo feminino.

Dias de ausência ao trabalho

Consultados os sucessivos Balanços Sociais de 2012 até à data, reportados no SIIAL e disponibilizados na página eletrónica do município e analisado globalmente o número de dias de ausência ao trabalho, registado por ano, verifica-se que 2012 se registaram 2880 dias de ausência, aumentando em 2013 para 3513 dias e registando um decréscimo significativo em 2014, ano em que se registaram 2166 dias de ausência ao trabalho, considerando a totalidade dos trabalhadores da autarquia.

Durante o ano de 2015, registaram-se 4109 dias de ausência ao trabalho, dos quais 78% por parte de trabalhadores inseridos na carreira de assistente operacional, 13%, na carreira de assistente técnico e 9% na carreira Técnica Superior.

Tabela n.º 13

Dias de ausência ao trabalho durante o ano por cargo/carreira segundo o motivo de ausência e género

Motivo da ausência	Género	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Outros	Total
Casamento	H				0			0
	M				15			15
	Total	0	0	0	15	0	0	15
Proteção na parentalidade	H		50	44	0			94
	M		308	264	628			1200
	Total	0	358	308	628	0	0	1294
Falecimento de familiar	H		2	0	31			33
	M		5	15	14			34
	Total	0	7	15	45	0	0	67
Doença	H		0	67	2253			2320
	M		1	135	277			413
	Total	0	1	202	2530	0	0	2733
Por acidente em serviço ou doença profissional	H				120			120
	M				0			0
	Total	0	0	0	120	0	0	120
Assistência a familiares	H		0	1				1
	M		8	11				19
	Total	0	8	12	0	0	0	20
Trabalhador-	H			7	4			11

Estudante	M			0	0			0
	Total	0	0	7	4	0	0	11
Por conta do período de férias	H		1	0	1			2
	M		3	8	0			11
	Total	0	4	8	1	0	0	13
Outros	H		1	1	1			3
	M		0	3	1			4
	Total	0	1	4	2	0	0	7
Total	H	0	54	120	2410	0	0	2584
	M	0	325	436	935	0	0	1696
	Total	0	379	556	3345	0	0	4280

Fonte: SIIAL – Balanço Social 2015 (Quadro n.º 15)

Analisados os motivos da ausência ao trabalho, durante o ano 2015, verificou-se que 64% das faltas foram motivadas por doença, 30% por proteção na parentalidade, 2 % por falecimento de familiar, seguindo-se, de forma menos expressiva, outros motivos, como assistência a familiares, casamento, faltas por conta do período de férias, estatuto de trabalhador-estudante, entre outros.

Numa análise dos dias de ausência por género, verifica-se que a maioria das ausências registam-se no género masculino (60%) em detrimento do género feminino (40%).

Tabela n.º 14

Encargos com pessoal durante o ano

Tipo de encargos	Valor (euros)		
	2013	2014	2015
Remuneração base	2.821.400,00 €	2.869.426,53 €	2.959.420,36 €
Suplementos remuneratórios	145.954,90 €	131.760,91 €	109.586,44 €
Prémios de desempenho	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Prestações sociais	370.435,11 €	415.490,92 €	384.501,23 €
Outros encargos com pessoal	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Total	3.337.790,01 €	3.416.678,36 €	3.453.508,03 €

Fonte: SIIAL – Balanço Social 2015 (Quadros n.º 18; 18.1; 18.2)

Da análise do quadro acima, que condensa os encargos com pessoal nos anos de 2013, 2014 e 2015, verifica-se um aumento gradual dos encargos com pessoal, nomeadamente na remuneração base (aumento de 138.020,36€, no período de 2013 a 2015), pese embora as reduções remuneratórias impostas em 2014. De referir que a remuneração base inclui os subsídios de Natal e férias, este último reposto em 2013.

No que respeita a prestações sociais (abono de família, subsídios no âmbito da proteção de parentalidade, subsídio de refeição, outras prestações sociais), de 2013 a 2015, registou-se um aumento de 14.066,12€, sendo 2014 o ano em que se registaram maiores encargos neste tipo de despesa.

Não obstante, no período considerado, registou-se redução de 36.368,46€, nos suplementos remuneratórios (trabalho extraordinário, trabalho normal noturno, trabalho por turnos, abono para falhas, ajudas de custo e de representação), ou seja, uma redução de cerca de 25% neste tipo de despesas.

Na globalidade dos encargos com pessoal, de 2013 a 2015 registou-se um aumento de 115.718,02€.

Tabela n.º 15

Acidentes de trabalho e dias de trabalho perdidos com baixa, por género, em 2015

	N.º de dias de baixa			
	Género	1-3 dias	4-30 dias	> 30 dias
N.º de acidentes com baixa	H	0	2	2
	M	0	0	0
	Total	0	2	2
N.º de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	H	0	35	85
	M	0	0	0
	Total	0	35	85

Fonte: SIIAL – Balanço Social 2015 (Quadro n.º19.1)

Durante o ano 2015, registaram-se 4 acidentes, dos quais resultaram 4 baixas, duas com duração de 4 a 30 dias e outras duas com duração superior a 30 dias. Os trabalhadores que sofreram os acidentes de trabalho estão integrados na carreira/categoria de assistente operacional, todos eles do sexo masculino.

Tabela n.º 16

Atividades de medicina no trabalho e respetivos encargos

Atividades de medicina no trabalho	Número	Valor (euros)
Total exames médicos efetuados	325	14.485,92 €
Exames de admissão	168	7.488,10 €
Exames periódicos	156	6.953,24 €
Exames ocasionais e complementares	---	44,58 €
Total dos exames médicos efetuados/despesas com medicina no trabalho		14.485,92 €

Fonte: SIIAL – Balanço Social 2015 (Quadro n.º22)

O investimento total do município, em 2015, com atividades de medicina no trabalho foi de 14485,92€, ou seja, o peso do investimento em medicina do trabalho na massa salarial, foi de 56,59€/trabalhador.

Formação Profissional

Ações de formação profissional por tipo, segundo a duração da ação

No que concerne à formação profissional, verifica-se que durante o ano 2015, os trabalhadores do município frequentaram apenas ações de formação externas, num total de 22 ações. Destas, 19 com duração inferior a 30 horas, 1 com duração entre 30 e 59 horas, 1 com duração entre 60 e 119 horas e 1 com duração superior a 120 horas.

Tabela n.º 17

Participantes em ações de formação profissional por cargo/carreira segundo o tipo de ação

Tipo de ação	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Outros	Total
Externas	3	17	3	4	0	1	28
Total	3	17	3	4	0	1	28

Fonte: SIIAL – Balanço Social 2015 (Quadro n.º28)

Quanto à distribuição da frequência de ações por categoria profissional, verificamos que, da totalidade das ações, 61% foram frequentadas por técnicos superiores, 14% por assistentes operacionais, 11% frequentadas por dirigentes intermédios, 11% por assistentes operacionais e 4% por trabalhadores inseridos na carreira de Fiscal Municipal (Outros).

Tabela n.º 18

N.º de horas dispendidas em ações de formação profissional por cargo/carreira segundo o tipo de ação

Tipo de ação	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Outros	Total
Externas	82	602	63	105	0	14	866
Total	82	602	63	105	0	14	866

Fonte: SIIAL – Balanço Social 2015 (Quadro n.º29)

Durante o ano 2015, o município realizou despesa com formação profissional, num total de 7021,58€. De ressaltar que as despesas acima apresentadas apenas se referem ao pagamento das ações de formação, não estando contabilizadas quaisquer outras despesas inerentes à frequência das mesmas.

Tabela n.º 19

Despesas com formação profissional

Tipo de ação	Valor (euros)
Internas	0,00 €
Externas	7.021,58 €
Total	7.021,58 €

Fonte: SIIAL – Balanço Social 2015 (Quadro n.º30)

De ressaltar que, algumas das ações de formação efetuadas foram ministradas no âmbito do projeto de qualificação dos Profissionais da Administração Pública, pela Comunidade Intermunicipal Viseu Dão-Lafões (CIMVDL), não tendo sido contabilizado, nas despesas acima apresentadas, qualquer encargo quer com as ações, quer outros encargos resultantes da frequência das mesmas.

Relações profissionais

No município, em 2015, 54 trabalhadores encontram-se sindicalizados, registando-se uma gradual diminuição desde 2012, ano em que 74 trabalhadores se encontravam sindicalizados, ou seja, uma redução de 27%. O município registava assim, em 2015, uma taxa de sindicalização de 21%.

Do total de trabalhadores sindicalizados, 44 eram Assistentes Operacionais, 3 Assistentes Técnicos e 7 Técnicos Superiores. Quando à sua distribuição por género, 83% eram homens (45) e 17% mulheres (9).

Disciplina

No que concerne a questões disciplinares, registou-se, em 2015 o arquivamento de um processo disciplinar, instaurado em 2014.

Eleitos Locais

Tabela n.º 20
Eleitos Locais

N.º de eleitos	Regime de Permanência – tempo inteiro – Câmara Municipal – Presidente e Vereadores	Regime de Permanência – Meio Tempo – C.M.- Vereadores	Regime Não Permanência – Câmara Municipal	Regime Não Permanência – Assembleia Municipal
		4	0	3

Fonte: SIAL – Balanço Social 2015 (Quadro n.º33)

Gabinetes de Apoio Pessoal

Tabela n.º 21
Gabinetes de Apoio Pessoal

	Sem vínculo à Administração Pública
Chefe de Gabinete	0
Adjuntos	2
Secretários	2
Total	4

Fonte: SIAL – Balanço Social 2015 (Quadro n.º34)

O município dispõe de um Gabinete de Apoio à Presidência (GAP), integrando 3 membros (1 secretário e duas adjuntas) e um Gabinete de Apoio à Vereação (GAV), que integra 1 secretário.

Dirigentes e Equiparados

Tabela n.º 22
Dirigentes e Equiparados

	Dirigente Intermédio de 2.º Grau	Dirigente Intermédio de 3.º Grau	Total
N.º de cargos previstos em Regulamento Municipal	4	2	6
N.º de cargos providos em 31/12	4	0	4

Fonte: SIIAL – Balanço Social 2015 (Quadro n.º35)

Ainda que previstos na estrutura orgânica do Município, em 2015 não estava provido qualquer lugar de Direção Intermédia de 3.º Grau.

No que concerne aos cargos de Direção Intermédia de 2.º Grau, em 31 de dezembro de 2015, encontrava-se a decorrer procedimento concursal para provimento dos 4 cargos previstos na estrutura municipal.