



BALANÇO SOCIAL 2016

CÂMARA MUNICIPAL DE BELMONTE

INDÍCE

1. Introdução
1. Enquadramento ao Balanço Social
3. Caracterização da Estrutura de Recursos Humanos
4. Comportamento Organizacional
5. Estrutura de Custos
6. Desenvolvimento dos Recursos Humanos
7. Eleitos Locais, Elementos dos Gabinetes e Pessoal Dirigente

Em cumprimento do Decreto-Lei nº 190/96, de 9 de Outubro, procedeu-se à elaboração do Balanço Social da Câmara Municipal de Belmonte, cujos dados se reportam a 31 de dezembro de 2016.

O Balanço Social constitui um instrumento privilegiado de informação e de gestão que permite evidenciar as principais características dos serviços municipais, como sejam: a estrutura e característica da sua população, as condições de trabalho e de segurança, para além dos comportamentos dos seus efetivos. Para se proceder a esta caracterização, utilizaram-se diversos rácios e índices que constam da presente nota justificativa.

O Balanço Social contempla os trabalhadores que, em 31 de Dezembro de 2016, se encontravam a exercer funções nesta Câmara Municipal nas seguintes modalidades de vinculação: contratos de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado e determinado, comissões de serviço, outras modalidades onde se incluem os membros dos gabinetes do executivo e prestações de serviços em regime de avença.

2 -SINTESE BALANÇO SOCIAL

4

- ❖ O Município de Belmonte dispõe de 52 colaboradores, sendo na sua larga maioria homens, na faixa etária dos 50 aos 59 anos, tendo ainda uma representação significativa a faixa etária dos 60 aos 64, predominantemente da carreira Assistente Operacional.
- ❖ O vínculo predominante é o contrato sem termo por tempo indeterminado.
- ❖ No ano de 2016 verificaram-se quatro admissões por contrato a termo a tempo parcial, de dois Técnicos Superiores para assegurarem as atividades extracurriculares de Educação Física, uma Técnica Superior para a atividade extracurricular de inglês e uma outra para expressão dramática.
- ❖ No que diz respeito ao ano de 2016 as cessações da relação contratual que se verificaram foram motivadas pela caducidade dos contratos a termo resolutivo certo dos professores das atividades no fim do ano letivo e pela aposentação de um Assistente Operacional.
- ❖ Verificou-se o aumento de um lugar previsto de Técnico Superior não ocupado no mapa de pessoal.
- ❖ Da mesma forma verificou-se uma redução dos custos associados ao trabalho extraordinário.
- ❖ No que concerne ao absentismo verificou-se uma redução, sendo a principal causa doença.
- ❖ A maior parte dos encargos com recursos humanos advém da remuneração base e dos subsídios de refeição.
- ❖ No ano de 2016 os colaboradores frequentaram 41 ações de formação.
- ❖ O número de trabalhadores sindicalizados manteve-se.
- ❖ Não se verificou qualquer incidente de natureza disciplinar.

A Estrutura dos Serviços do Município de Belmonte rege-se por um conjunto de princípios base de funcionamento dos serviços, participação dos munícipes, respeito pela hierarquia dentro dos serviços, eficácia dos atos e procedimentos administrativos, boa coordenação de serviços e racionalização dos circuitos administrativos, de modo a desburocratizar o trabalho, conforme consignado pelo Decreto-Lei 305/2009, de 23 de Outubro, sendo composta por:

Unidades Flexíveis, que consistem na:

Divisão Técnica Municipal de Planeamento, Obras e Urbanismo (que tem como competência a promoção e incrementação de planos e projetos de desenvolvimento, com responsabilidade nas áreas do planeamento urbanístico, ordenamento do território, gestão territorial, vias municipais e trânsito e empreitadas de obras públicas) e a,

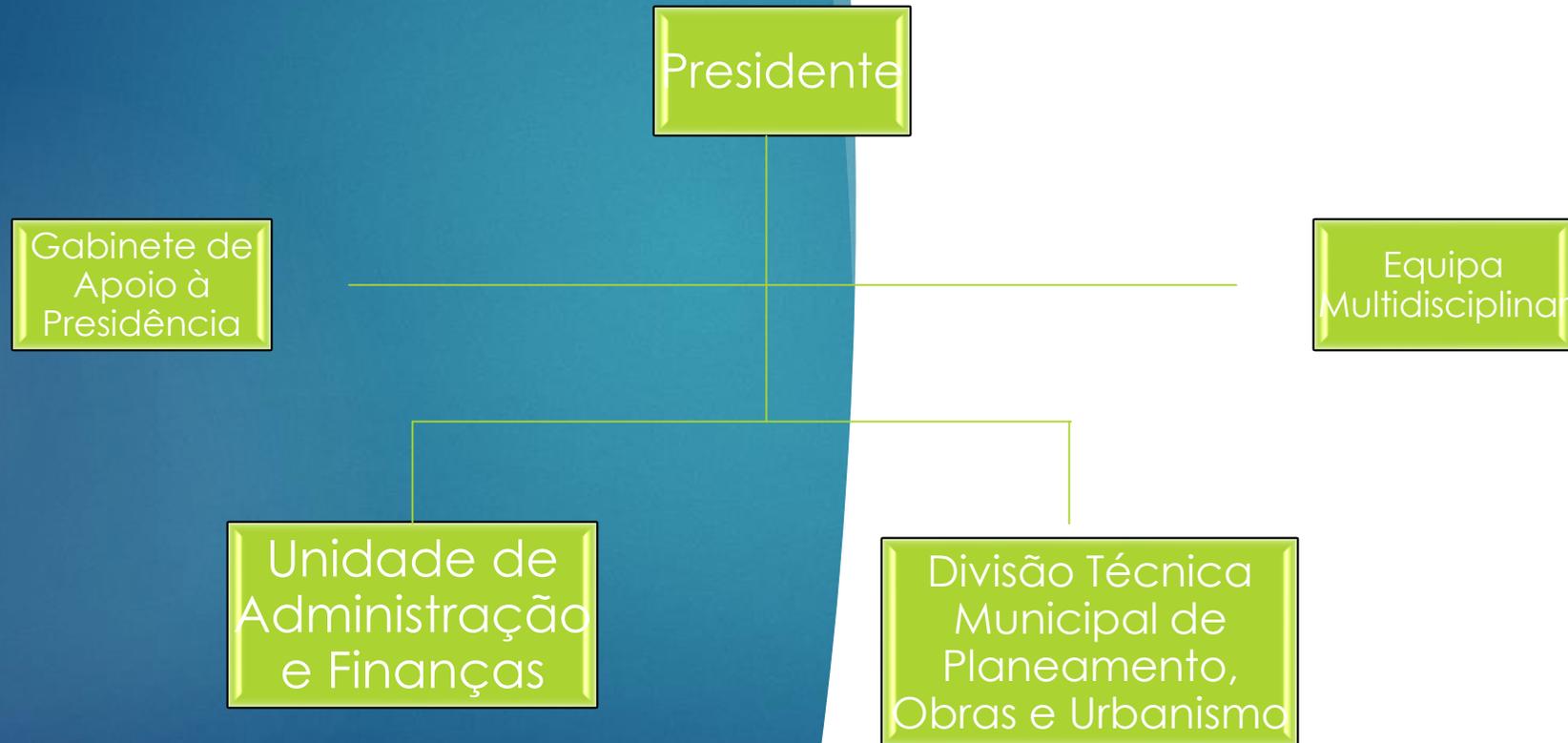
Unidade Municipal de Administração e Finanças (que tem como incumbência a coordenação e gestão de recursos humanos e atividades de apoio instrumental).

Subunidades orgânicas, na dependência da Divisão Técnica Municipal de Planeamento, Obras e Urbanismo, funciona a **Secção de Expediente Geral, Licenciamento e Apoio Administrativo**.

E na Unidade Municipal de Administração e Finanças funciona a **Secção Administrativa e a Financeira;**

- **Equipa Multidisciplinar.**

Organigrama da Câmara Municipal



3 . CARACTERIZAÇÃO RECURSOS HUMANOS

3.1 – PELO GÉNERO

Á semelhança dos anos anteriores, manteve-se a prevalência do grupo masculino nas carreiras de Assistente Técnico e de Assistente Operacional e do género feminino na carreira Técnica Superior.

A estrutura de carreiras na Câmara Municipal caracteriza-se por uma forte predominância de Assistentes Operacionais (49%), seguidos de Assistentes Técnicos (23%) e por fim de Técnicos Superiores (18%).

Nos diversos mapas surgem 3 elementos em “OUTROS”, no qual se incluem os dois membros do Gabinete de Apoio e o Fiscal Municipal (carreira não revista), que representam 6%. Não integrando o elenco anterior encontra-se o informático e o Dirigente Intermédio, que representam 4%.

No ano de 2016, procedeu-se à contratação a termo resolutivo certo, a tempo parcial de quatro Técnicos Superiores, para assegurarem as Atividades Extracurriculares, dois na área da Educação Física, um na de Inglês e outro para expressão dramática, consubstanciando as quatro contratações efetuadas.

- ❖ A taxa de tecnicidade ($=\text{Pessoal Técnico Superior} / \text{efetivo total} \times 100$) atento o reduzido número de trabalhadores, a contratação de mais uma Técnica Superior implica o aumento da taxa em apreço de 19,23% em 2015, para 21,15% em 2016.
- ❖ Relativamente à taxa de enquadramento ($=\text{Pessoal dirigente} / \text{efetivo total} \times 100$), o valor manteve-se com apenas um (representando 2%), como vem sucedendo desde 2011.

3.2 – MODALIDADE DE VINCULAÇÃO

Relativamente à modalidade de vinculação, cerca de 83% dos colaboradores estão vinculados com contratos de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, sendo esta, aliás, a forma mais frequente de vínculo.

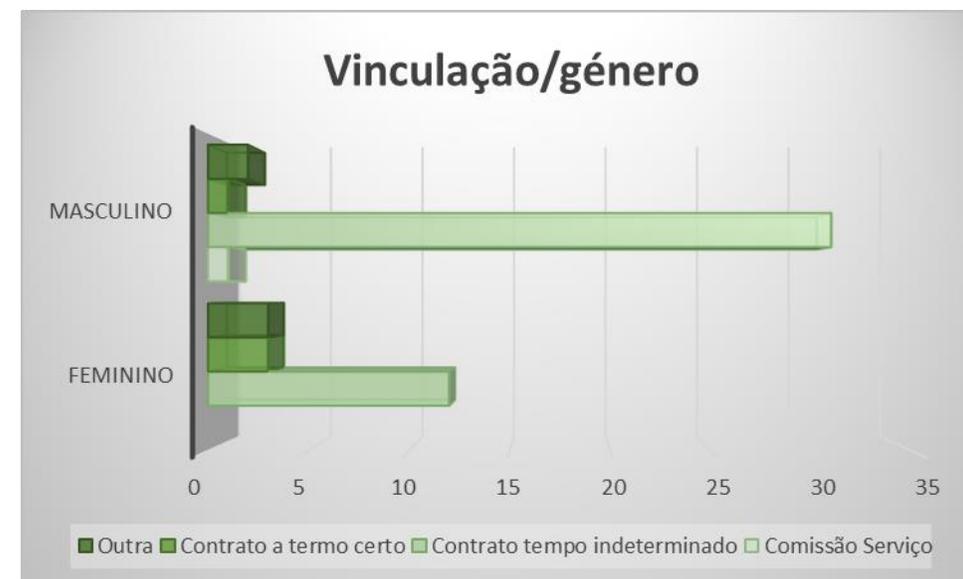
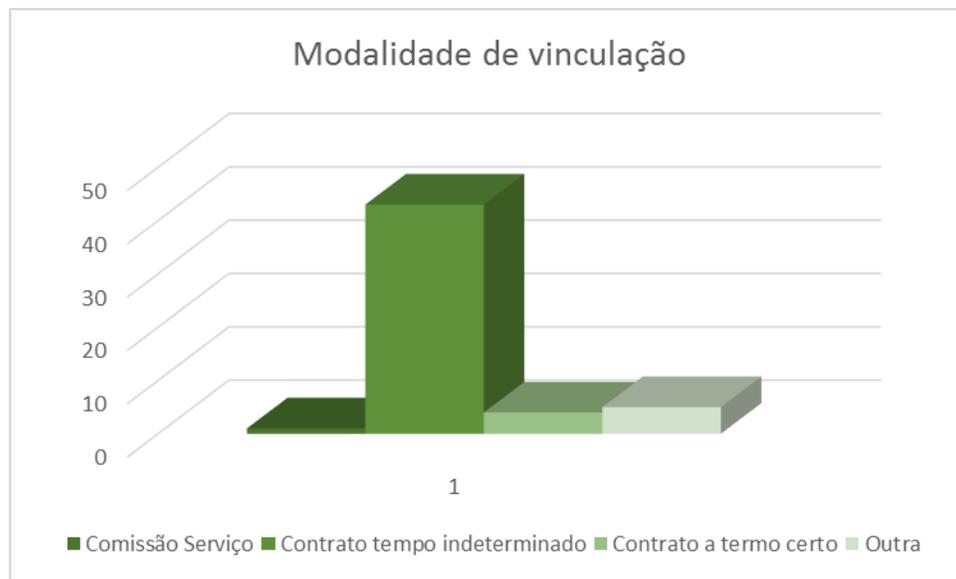
No ano de 2016 verificaram-se quatro contratações a termo resolutivo certo por tempo parcial, que representam 7,7% dos trabalhadores.

Os restantes trabalhadores encontram-se em comissão de serviço (1,9%) e em cedência de interesse público (9,6%).

A preponderância do contrato de trabalho por tempo indeterminado é transversal a todas as categorias profissionais e explica-se por se tratar da modalidade de relação jurídica de emprego público, claramente, frequente em todos os níveis da Administração Pública.

Nas comissões de serviço estão incluídos os dirigentes e os membros dos gabinetes (grupo “outros”).

Município de Belmonte											
Quadro 1 - Contagem dos trabalhadores por cargo/carreira segundo a modalidade de vinculação e género											
		Dirigentes - Superior	Dirigentes - Intermédio	Carreiras Gerais - Técnico Superior	Carreiras Gerais - Assistente Técnico	Carreiras Gerais - Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
Comissão de Serviço	M	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
	F	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
CTFP por tempo indeterminado	M	0	0	1	8	20	0	0	0	1	31
	F	0	0	6	4	2	0	0	0	0	12
	Total	0	0	7	12	22	0	0	0	1	43
CTFP a termo resolutivo certo	M	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
	F	0	0	3	0	0	0	0	0	0	2
	Total	0	0	4	0	0	0	0	0	0	3
CTFP a termo resolutivo incerto	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Outra	M	0	0	0	0	0	0	1	0	1	2
	F	0	0	0	0	2	0	0	0	1	3
	Total	0	0	0	0	2	0	1	0	2	5
Totais	M	0	1	2	8	20	0	1	0	2	35
	F	0	0	9	4	4	0	0	0	1	17
	Total	0	1	11	12	24	0	1	0	3	52



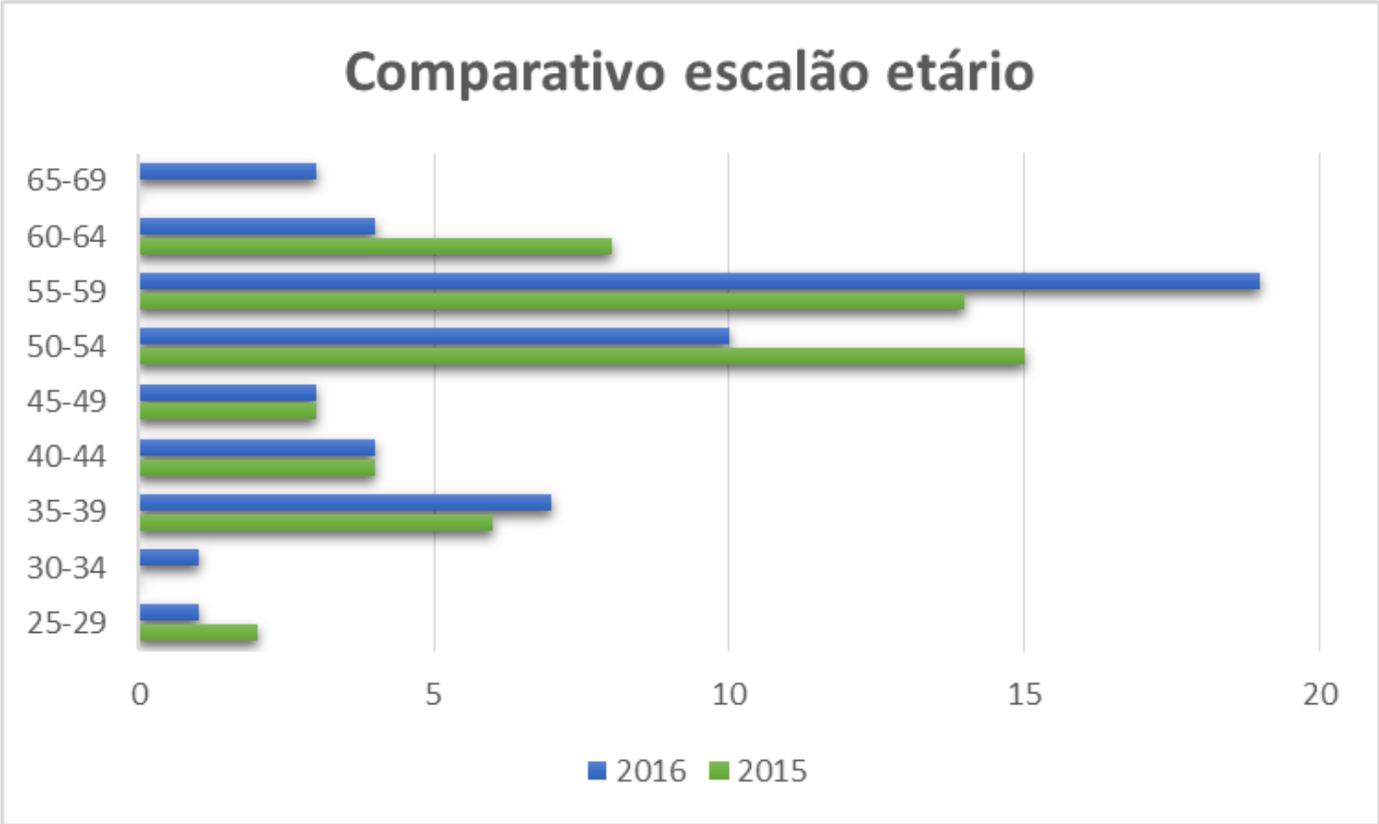
3.3 - DISTRIBUIÇÃO ETÁRIA

No ano de 2016 verificaram-se algumas transições nos escalões etários.

Verificou-se o aumento dos trabalhadores de idade mais elevada, na faixa etária dos 65/69 no ano de 2015 eram 0 e no ano de 2016 passaram a ser 3, os trabalhadores com 60/64 anos duplicou tendo passado de 4 para 8. Verificou-se ainda um aumento dos trabalhadores da faixa etária dos 55/59 de 14 para 19, bem como dos 51/54 eram 10 e passaram a 15, não se tendo verificado variações significativas nas faixas etárias mais jovens.

Pelo que se pode constatar que a tendência de envelhecimento da estrutura etária, acentua-se cada ano que passa.

Sendo que no ano de 2016 um trabalhador aposentou-se.



3.4 - Antiguidade

- ❖ Mais uma vez se verifica a prevalência do sexo masculino nos colaboradores com mais anos de serviço, tanto assim é que a partir dos 25 anos de serviço chega quase aos 100%, sendo que nos 25-29 anos ainda existem dois elementos do sexo feminino e 19 do masculino e nos de 30-34 existe um elemento do sexo feminino e 16 masculinos.
- ❖ Podemos no entanto constatar que até 5 anos de serviço temos uma prevalência feminina de 5 para 3, entre 5 e 9 tínhamos 2 femininos e 0 masculinos e por fim entre os 10 e os 14 já se começa a notar a prevalência masculina pois temos apenas um elemento do sexo feminino e 5 masculinos.
- ❖ A larga maioria dos trabalhadores detém entre 25 e 34 anos de serviço, representando 56% dos efetivos.

Município de Belmonte											
Quadro 3 - Contagem de trabalhadores por cargo/carreira segundo o nível de antiguidade e género											
		Dirigentes - Superior	Dirigentes - Intermédio	Carreiras Gerais - Técnico Superior	Carreiras Gerais - Assistente Técnico	Carreiras Gerais - Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
até 5 anos	M	0	0	1	0	0	0	0	0	1	3
	F	0	0	3	1	1	0	0	0	1	5
	Total	0	0	4	1	1	0	0	0	2	8
05-09	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	1	0	0	0	0	0	0	2
	Total	0	0	1	0	0	0	0	0	0	2
10-14	M	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
	F	0	0	4	0	1	0	0	0	0	5
	Total	0	0	4	0	1	0	1	0	0	6
15-19	M	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
	F	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	Total	0	0	1	0	0	0	0	0	0	2
20-24	M	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
	F	0	0	0	1	1	0	0	0	0	2
	Total	0	0	0	1	2	0	0	0	0	3
25-29	M	0	1	0	0	9	0	0	0	0	9
	F	0	0	1	1	1	0	0	0	0	2
	Total	0	1	1	1	10	0	0	0	0	11
30-34	M	0	0	0	5	9	0	0	0	1	16
	F	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	Total	0	0	0	6	9	0	0	0	1	17
35-39	M	0	0	1	1	1	0	0	0	0	2
	F	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	1	1	1	0	0	0	0	2
40 ou mais anos	M	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
	F	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Totais	M	0	1	2	8	20	0	1	0	2	34
	F	0	0	9	4	4	0	0	0	1	18
	Total	0	1	11	12	24	0	1	0	3	52

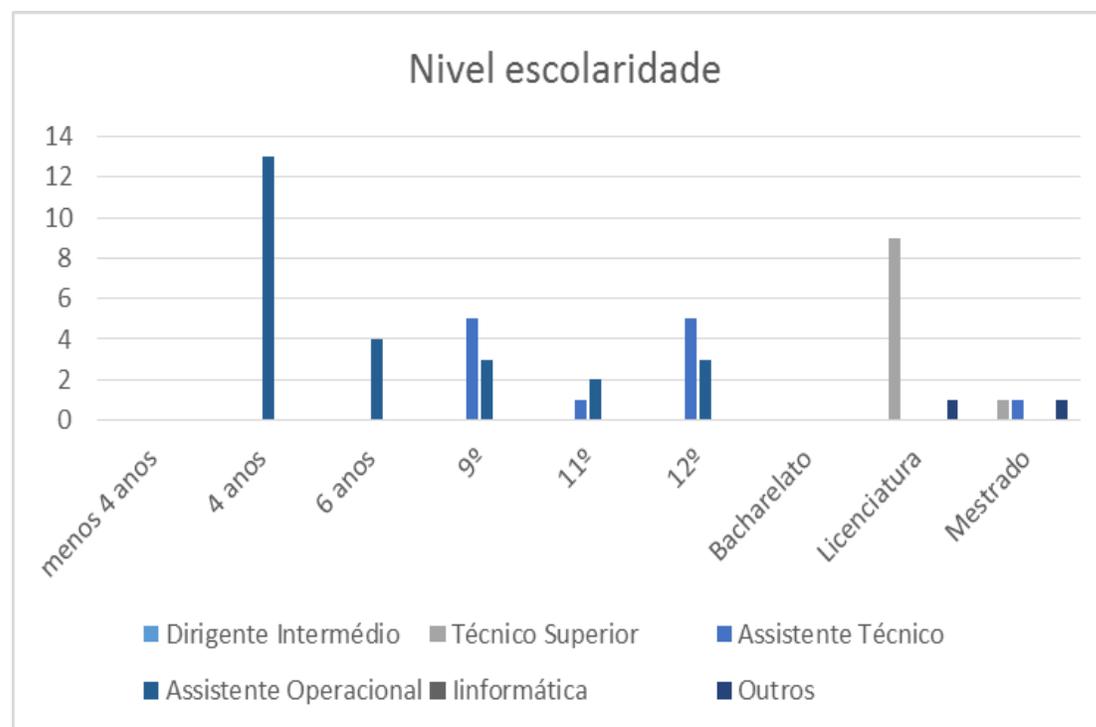
3.5 - Nível de escolaridade e género

Também aqui o Município de Belmonte é o reflexo do mercado de trabalho nacional, uma vez que, o género feminino prevalece no grupo dos licenciados, representando 82% dos mesmos e o masculino nos grupos com menos habilitações académicas, como seja com 4 anos de escolaridade onde apenas consta uma colaboradora, já que com 6 anos de escolaridade e 9 anos de escolaridade o género masculino representa 100%. E com o mais elevado grau académico dos trabalhadores do Município, que é o Mestrado de 100%.

Sendo que se alcança uma maior paridade com 12 anos de escolaridade, uma vez que a ratio é de 50% para cada género.

Município de Belmonte
 Quadro 4 - Contagem dos trabalhadores por cargo/carreira, nível de escolaridade e género

		Dirigentes - Superior	Dirigentes - Intermédio	Carreiras Gerais - Técnico Superior	Carreiras Gerais - Assistente Técnico	Carreiras Gerais - Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
Menos de 4 anos de escolaridade	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4 anos de escolaridade	M	0	0	0	0	11	0	0	0	0	11
	F	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
	Total	0	0	0	0	12	0	0	0	0	12
6 anos de escolaridade	M	0	0	0	0	4	0	0	0	0	4
	F	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	4	0	0	0	0	4
9º ano ou equivalente	M	0	0	0	5	3	0	0	0	0	8
	F	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	5	3	0	0	0	0	8
11º ano	M	0	0	0	1	1	0	0	0	0	2
	F	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
	Total	0	0	0	1	2	0	0	0	0	3
12º ano ou equivalente	M	0	0	0	2	1	0	1	0	1	5
	F	0	0	0	3	2	0	0	0	0	5
	Total	0	0	0	5	3	0	1	0	1	10
Bacharelato	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Licenciatura	M	0	0	2	0	0	0	0	0	0	2
	F	0	0	8	1	0	0	0	0	1	10
	Total	0	0	10	1	0	0	0	0	1	12
Mestrado	M	0	1	0	0	0	0	0	0	1	2
	F	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
	Total	0	1	1	0	0	0	0	0	1	3
Doutoramento	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totais	M	0	1	2	8	20	0	1	0	2	34
	F	0	0	9	4	4	0	0	0	1	18
	Total	0	1	11	12	24	0	1	0	3	52



3.5.1 -Trabalhadores estrangeiros por cargo/carreira segundo a nacionalidade e género

Relativamente a esta matéria, como sucedeu nos anos anteriores não existe nada a registar.

3.5.2 – Trabalhadores portadores de deficiência

20

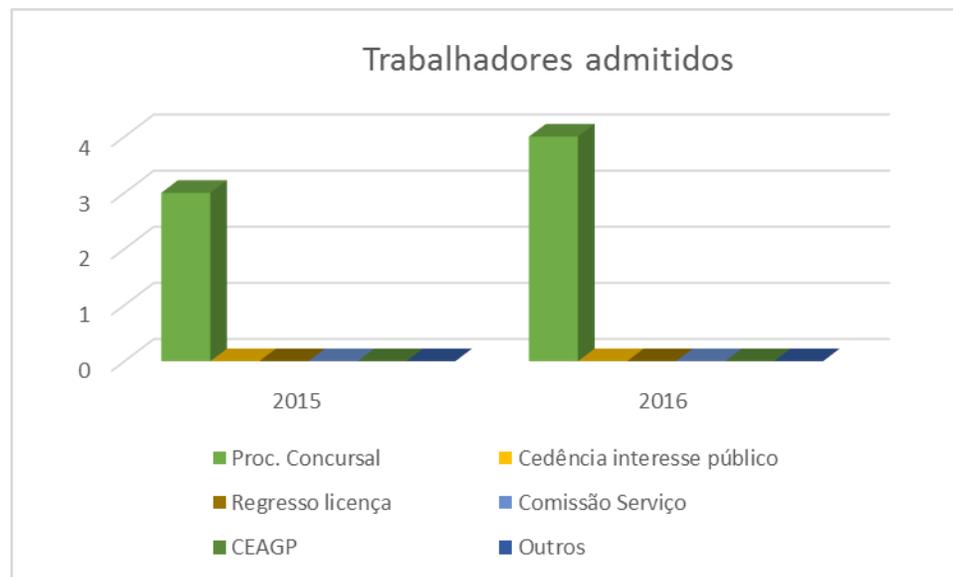
Nesta matéria manteve-se a situação que vem desde 2013, ou seja, uma situação de Técnico Superior de sexo feminino .

Balanço

Município de Belmonte											
Quadro 6 - Contagem dos trabalhadores portadores de deficiência por cargo/carreira segundo o género											
		Dirigentes - Superior	Dirigentes - Intermédio	Carreiras Gerais - Técnico Superior	Carreiras Gerais - Assistente Técnico	Carreiras Gerais - Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
Menos de 20 anos	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20 - 24	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
25 - 29	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
30 - 34	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
35 - 39	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
40 - 44	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
	Total	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
45 - 49	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
50 - 54	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
55 - 59	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
60 - 64	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
65 - 69	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totais	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
	Total	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1

3.5.3 – Trabalhadores admitidos e regressados segundo o modo de ocupação de posto de trabalho.

No ano de 2016 foram admitidos quatro trabalhadores a termo certo, na sequência de procedimento concursal levado a efeito nos termos do artigo 6º do Decreto-Lei n.º 169/2015, de 24/08 (professores para assegurar as AEC'S), tendo aumentado o número de contratados a termo certo em um.



4. COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL

4.1 - Trabalhadores que cessaram funções por cargo/carreira segundo o motivo de saída e género.

No ano de 2016 três trabalhadores cessaram por caducidade o seu vínculo, tendo posteriormente sido admitidos quatro na modalidade de contrato a termo resolutivo certo, sendo os trabalhadores em questão os professores das atividades extracurriculares.

Para além da situação atrás mencionada verificou-se ainda uma aposentação.

Perante o que se manteve o número de trabalhadores em relação ao ano transato.

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

No ano de 2016, atenta a possibilidade de admissões, constantes do artigo 32º do Orçamento de Estado para 2016, o qual no seu n.º1 dispunha: *"As autarquias locais e demais entidades da administração local podem proceder ao recrutamento de trabalhadores, nos termos e de acordo com as regras previstas na legislação aplicável, incluindo a Lei n.º 73/2013, de 3 de setembro, alterada pelas Leis n.ºs 82 -D/2014, de 31 de dezembro, 69/2015, de 16 de julho, e 132/2015, de 4 de setembro, e pela presente lei, no que diz respeito às regras de equilíbrio orçamental, cumprimento dos limites de endividamento e demais obrigações de sustentabilidade das respetivas finanças locais."*, tendo, por isso, as contratações ficado apenas condicionadas à capacidade financeira do Município para suportarem os encargos inerentes e perspetivando-se, contemplou-se no mapa de pessoal seis vagas para Técnico Superior, seis para Assistente Técnico e duas para Assistente Operacional.

O que vem contrariar a tendência vigente de o maior número de trabalhadores ser dotada de menos qualificações académicas, pois 46% dos atuais trabalhadores são Assistentes Operacionais.

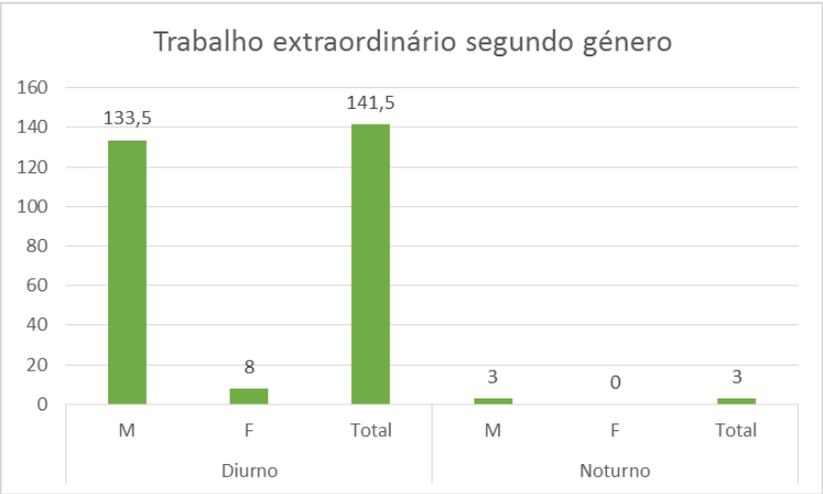
5 – ESTRUTURA DE CUSTOS

- ❖ O trabalho extraordinário não assume grande relevância no Município de Belmonte, tendo no entanto sofrido uma ligeira redução, uma vez que no ano 2015 tinham sido 166 e no ano de 2016 passaram a ser 144,50.
- ❖ Quanto ao trabalho noturno o normal em 2015 foi de 327,50, enquanto em 2016 foi de 331,25 e o extraordinário em 2015 foi de 96 e em 2016 de 78.
- ❖ No que concerne à prevalência de acordo com o género, verifica-se uma discrepância significativa entre os elementos masculinos e os femininos, no trabalho extraordinário diurno de 133,50 para 8, já no noturno o masculino é de 3 e o feminino de 0.

Trabalho noturno		
Normal	M	291
	F	40,25
	Total	331,25
Extraordinário	M	71
	F	71
	Total	78
TOTAIS	M	362
	F	47,25
	Total	409,25

Trabalho extraordinário		
Diurno	M	133,5
	F	8
	Total	141,5
Noturno	M	136,5
	F	8
	Total	144,5

Trabalho extraordinário segundo género		
Diurno	M	133,5
	F	8
	Total	141,5
Noturno	M	3
	F	0
	Total	3



5.1 - ABSENTISMO

No ano de 2016 manteve-se a tendência de redução do absentismo tendo passado 548 dias para 469,5 dias.

A principal causa foi a doença, representando 85%, sendo 4% foram motivadas por falecimento de familiar e as restantes 11% por conta do período de férias.

No ano de 2016 não ocorreu qualquer falta motivada por acidente de serviço.

A carreira com maior absentismo é a dos Assistentes Operacionais, com uma prevalência de 90%, seguida pela carreira de Assistente Técnico que representa 8%, Técnicos Superiores com uma expressão de 2% e por fim os outros com 1%.

	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Outros
Casamento	0	0	0	0	0	0
Prot Parentalidade	0	0	0	0	0	0
Falecimento familiar	0	1	5	13	0	2
Doença	0	0	3	396	0	0
Acidente Serviço	0	0	0	0	0	0
Assistência a familiar	0	0	0	0	0	0
Trabalhador Estudante	0	0	0	0	0	0
Conta periodo férias	0	8	27,5	11	0	3
Perda vencimento	0	0	0	0	0	0
Cumprimento pena dis	0	0	0	0	0	0
Greve	0	0	0	0	0	0
Injustificadas	0	0	0	0	0	0
Outros	0	0	0	0	0	0
Total	0	9	35,5	420	0	5



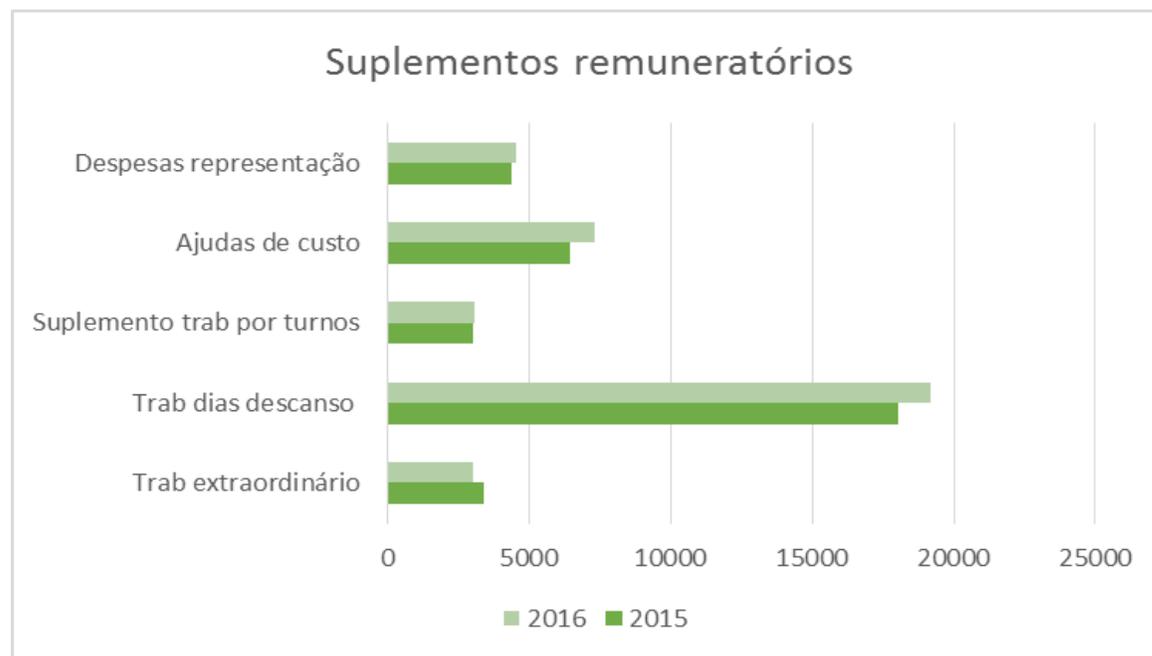
5.2 – Encargos totais, com suplementos remuneratórios, prestações sociais e benefícios de apoio social

Os encargos com pessoal tiveram uma redução do ano de 2015 para 2016 (de 764.989,22€ para 757.862€).

5.2.1 – SUPLEMENTOS REMUNERATÓRIOS

Os suplementos remuneratórios tiveram pouca variação, com uma tendência descendente, no que diz respeito a trabalho extraordinário, passou de 3.431,57€ para 3.058,54€. Já no que concerne ao trabalho em dia de descanso semanal, complementar e feriado, sofreu um ligeiro aumento tendo passado de 18.037,91€ para 19.187,69€. O suplemento referente a trabalho por turnos passou de 3.011,38€, para 3.112,67€, mantendo a tendência de crescimento pouco significativo.

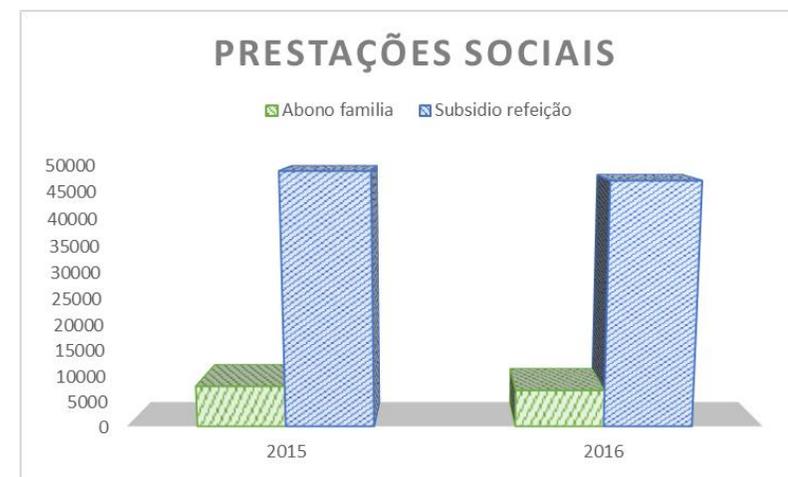
No que concerne a ajudas de custo, verificou-se um aumento, em 2015 o encargo foi de 6.459,07€, enquanto em 2016 foi de 7.343,44€. Por fim no que diz respeito a despesas de representação o aumento foi quase irrelevante, uma vez que o montante despendido em 2015 foi de 4.407,76€ e em 2016 de 4.533,66€.



5.2.2 - PRESTAÇÕES SOCIAIS

No que concerne às prestações sociais, apenas assumem expressão o abono de família, o subsídio de refeição e os benefícios sociais, tendo todos sofrido uma ligeira redução, conforme expressam os quadros seguintes

Município de Belmonte	
Tipos de Prestações Sociais	Valor
Abono de família	7.108,28
Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade	0
Subsídio de educação especial	0
Subsídio mensal vitalício	0
Subsídio de refeição	46.944,16
Subsídio de funeral	0
Subsídio por morte	0
Benefícios sociais	0
Outras prestações sociais	0
Total:	54.052,44



O montante das prestações de ações sociais complementares, que no Município de Belmonte se resumem ao apoio à casa de pessoal manteve-se idêntico aos dos anos anteriores, tendo-se mantido no montante de 7.830€.

6 – Desenvolvimento dos Recursos Humanos

6.1 – MEDICINA TRABALHO/ACIDENTES DE TRABALHO/DOENÇA PROFISSIONAL

No ano em apreço, não se verificou nenhum acidente de trabalho, o que reflete uma redução significativa dos mesmos, uma vez que no ano anterior tinham ocorrido três.

No que concerne a doença profissional, à semelhança dos anos anteriores, não se verificou qualquer ocorrência.

6.2 - FORMAÇÃO

No ano de 2016 os colaboradores da Câmara Municipal de Belmonte frequentaram quarenta e uma ações de formação, sendo 37 internas e 4 externas.

Todas as ações tiveram uma duração inferior a sete horas.

A carreira que mais ações frequentou, ao invés do ano anterior que tinha sido a Técnica Superior, foi a de Assistente Técnica.

Em 2016 foram despendidas 280 horas em formação.

6.3 – RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINA

- ❖ No Município de Belmonte o número de trabalhadores sindicalizados manteve-se em 18, representando 35% do universo de trabalhadores do Município.
- ❖ No decurso do ano de 2016 não se verificou qualquer incidente objecto de processo disciplinar. De igual modo não se verificou qualquer transição de processo com início em ano anterior.

- ❖ Em 2016 mantiveram-se dois eleitos exerciam funções em regime de tempo inteiro, sendo um Presidente e outro Vereador, um outro Vereador encontra-se a exercer funções em regime de meio tempo e dois outros em regime de não permanência.
- ❖ No que diz respeito aos membros da Assembleia Municipal, a mesma é composta por 19.
- ❖ O Gabinete de Apoio ao Presidente é composto por um Chefe de Gabinete e uma Secretária, ambos sem vínculo à Função Pública, detentores das habilitações literárias de mestrado e licenciatura, respetivamente.
- ❖ Por fim no que concerne ao dirigentes apenas um lugar se encontra provido por um Dirigente Intermédio de 2º grau.