



MUNICÍPIO DE NELAS  
**NELAS**  
VIVE

# Balanço Social 2015

Abril, 2016

## Índice

Índice de Gráficos.....	3
Índice de Tabelas.....	4
Preâmbulo.....	5
Nota Introdutória.....	7
1. Caracterização dos Trabalhadores.....	8
1.1 Distribuição de trabalhadores por relação jurídica de emprego.....	10
1.2 Por carreira.....	11
1.3 Por escalão etário.....	13
1.4 Por Antiguidade e Carreira.....	14
1.5 Portadores de deficiência ou incapacidade por carreira e género.....	15
1.6 Distribuição de trabalhadores admitidos ou regressados.....	16
1.7 Motivo de Saída de Trabalhadores.....	16
1.8 Postos de trabalho previstos no Mapa de Pessoal e não ocupados.....	17
1.9 Trabalho extraordinário – Contagem de Horas.....	19
1.10 Horário e Motivo de Ausência ao Trabalho.....	20
1.11 Segurança e Saúde no Trabalho.....	21
1.12 Acidentes e dias de trabalho perdidos por sexo.....	22
1.13 Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais.....	23
1.14 Formação Profissional.....	24
1.14.1 Ações de formação profissional.....	24
1.15 Despesas com pessoal.....	25
1.15.1 Encargos com pessoal durante o ano.....	26
1.15.2 Suplementos Remuneratórios.....	27
1.15.3 Prestações Sociais.....	28
1.15.4 Benefícios de Apoio Social.....	29
1.16 Responsabilidade Social.....	30
1.17 Análise SWOT.....	32

## Índice de Gráficos

Gráfico 1 – Distribuição de trabalhadores integrados por programas do IEPF.....	9
Gráfico 2 – Distribuição dos trabalhadores por relação jurídica de emprego .....	10
Gráfico 3 - Distribuição dos Trabalhadores por Carreira .....	12
Gráfico 4 – Distribuição dos Trabalhadores por Nível Habilitacional segundo o Género .....	12
Gráfico 5 – Distribuição dos Trabalhadores por Escalão Etário e Sexo.....	13
Gráfico 6 – Trabalhadores portadores de deficiência ou incapacidade por carreira e género ..	15
Gráfico 7- Motivo de Saída de Trabalhadores.....	17
Gráfico 8 – Motivo de dificuldade de não recrutamento .....	18
Gráfico 9 - Contagem do número de Horas de Trabalho Extraordinário.....	19
Gráfico 10 – Formações Externas.....	24
Gráfico 11 – N.º de Trabalhadores participantes em ações de formação .....	25
Gráfico 12 – Distribuição das Remunerações Ilíquidas .....	26
Gráfico 13 – Sócios da ASCTCMN, por carreira.....	29

## Índice de Tabelas

Tabela 1 – Número de Trabalhadores por Antiguidade e Carreira.....	14
Tabela 2 – Atividades de Medicina no Trabalho e respetivos encargos .....	21
Tabela 3 – Contagem de acidentes ocorridos no local de trabalho, por sexo .....	22
Tabela 4 – Contagem de acidentes ocorridos <i>in itinere</i> , por sexo .....	23
Tabela 5 – Total de Encargos com Pessoal durante o ano .....	26
Tabela 6 – Suplementos Remuneratórios.....	27
Tabela 7 – Prestações sociais .....	28
Tabela 8 – Análise SWOT.....	32

## Preâmbulo

Os trabalhadores são a maior riqueza de que o Município dispõe para garantir sua missão pública de assegurar serviços públicos municipais de qualidade e adequados às necessidades dos cidadãos e do concelho de Nelas.

O Balço Social é um instrumento de conhecimento fundamental à gestão dos Organismos da Administração Pública, na medida em que permite a recolha de informação, correspondente tratamento e posterior análise, de forma quantitativa e qualitativa, visando facilitar a avaliação do desempenho social e do desenvolvimento do capital humano, de todos os Serviços e Organismos da Administração Pública.

O Balço Social do Município de Nelas, relativo ao ano de 2015, irá procurar incluir outros elementos para além dos instituídos pelo Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, e que, de acordo como a especificidade da sua missão, atribuições e competências, possibilitem um melhor conhecimento desta Autarquia a todos os colaboradores e não colaboradores.

Na elaboração deste documento, pretende-se proceder a uma caracterização da força de trabalho do Município, que permita recolher dados para identificar debilidades e virtudes e constituir um instrumento fundamental no âmbito da política e da gestão de recursos humanos.

A partir de 28 de outubro de 2013, data que assinalou o início do mandato em curso, implementaram-se novas políticas e orientações para a gestão de recursos humanos, destacando-se:

- Incentivo à participação ativa, regular e estruturada dos trabalhadores nos processos de decisão, de organização e de gestão da Câmara Municipal;
- Valorização do trabalho e o integral respeito pelos direitos dos trabalhadores;
- Reorganização Geral dos Serviços Municipais, quer estrutural, quer funcional;
- Defesa e valorização da função pública e dos trabalhadores, quanto à segurança no emprego, remunerações, horários e dignidade profissional;
- Tratamento igual a todos os trabalhadores;
- Apoio às lutas de trabalhadores e outras atividades, com respeito pela atividade sindical, possibilitando a realização de reuniões para discussão de problemas laborais.

A força de trabalho do Município é tão mais relevante, quanto a desastrosa situação económica e financeira herdada, que dificultou em muito toda a atividade municipal. Acrescem as imposições e os condicionantes legais que dificultam e proíbem quase totalmente a contratação de trabalhadores, impedindo o necessário rejuvenescimento do capital humano.

Com base nestas dificuldades e porque a Legislaço o exigia, manteve-se durante o ano de 2015, o horrio de trabalho de 40 horas semanais, com perspectivas futuras de acordar com os Sindicatos a reduço para as 35 horas semanais, quando a situaço econmica e financeira da Autarquia o permitisse.

Neste documento, no foi possvel, abordar temas que consideramos importantes como a evoluo do salrio lquido dos trabalhadores, a evoluo entre tempo de trabalho e remuneraço paga, a anlise da evoluo de direitos e deveres ou at o SIADAP.

A valorizaço do trabalho uma exigncia da mudana para uma sociedade mais dinmica, mais justa e mais desenvolvida.

O Presidente da Cmara Municipal,

*Dr. Jos Manuel Borges da Silva.*

## Nota Introdutória

A elaboração anual do Balanço Social é uma obrigação instituída pelo Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, para todos os organismos da administração pública central, regional e local, incluindo os institutos públicos que revistam a natureza de serviços personalizados e fundos públicos, que tenham no fim de cada ano civil, um mínimo de 50 trabalhadores ao seu serviço.

O Balanço Social é um importante instrumento de gestão, na relação da Câmara Municipal com a sociedade, na medida que fornece uma considerável variedade de dados quantitativos e qualitativos sobre os seus recursos humanos e financeiros, permitindo caracterizar os profissionais ao serviço e detetar, quer as fraquezas existentes, quer os pontos fortes da gestão de recursos humanos. A elaboração deste documento, fornece ainda informação essencial sobre a situação social da organização e é a sua imagem real, que permite refletir sobre os vários aspetos evidenciados, de forma a corrigir desvios, a implementar medidas corretivas e a delinear políticas de pessoal mais ajustadas aos desafios que nos vão sendo colocados no dia a dia. Incluído no ciclo anual de gestão, o Balanço Social é elaborado no primeiro trimestre do ano, com referência a 31 de dezembro do ano anterior e sempre que possível, permite uma análise comparativa com os anos anteriores.

Tendo em conta que é a primeira vez que se procede a uma descrição estruturada e detalhada do Balanço Social, proceder-se-á à análise comparativa nos próximos anos, pelo que o presente diploma será baseado exclusivamente nos dados do ano de 2015.

De acordo com o diploma legal já referido, os balanços sociais elaborados pelas autarquias locais devem ser remetidos, até 31 de março, à Direção Geral das Autarquias Locais. Esse procedimento foi cumprido pelos Serviços de Recursos Humanos e Saúde, no dia 18 de março de 2016, quando foram submetidos todos os mapas do Balanço Social de 2015 no SIIAL e validados nesse mesmo dia.

Nesta edição do Balanço Social introduzimos mais algumas informações, para além daquelas que são imposição legal, pois consideramos de utilidade para a gestão e é mais um sinal de transparência na atividade municipal.

## 1. Caracterização dos Trabalhadores

No ano a que se refere o presente Balço Social, registaram-se, em 31 de dezembro, 184 trabalhadores com vínculo à função pública. Estes valores confirmam a tendência verificada nos anos anteriores de diminuição do número de efetivos da Câmara Municipal de Nelas, que contava, em 31 de dezembro de 2010, 2011, 2012, 2013 e 2014, com 333, 311, 262, 210 e 189 trabalhadores, respetivamente. No ano em avaliação a percentagem de trabalhadores do sexo feminino é de 49% e de trabalhadores do sexo masculino é de 51%.

A somar aos 184 trabalhadores, com contrato de trabalho em funções públicas, o Município contou com a colaboração de 83 trabalhadores integrados ao abrigo de programas do IEFP, 44 trabalhadores do sexo feminino e 39 trabalhadores do sexo masculino. Os programas do IEFP correspondem a: contratos de emprego inserção (CEI), contratos de emprego inserção+ (CEI+) e Estágios Emprego.

No que respeita os trabalhadores integrados ao abrigo de programas de IEFP, esclarece-se o seguinte:

As medidas **Contrato Emprego-Inserção e Contrato Emprego-Inserção +**, medidas em vigor, são medidas ativas de emprego que visam, através da realização de atividades que satisfaçam necessidades sociais ou coletivas temporárias a nível local ou regional, apoiar a (re)inserção profissional de desempregados subsidiados, beneficiários do Rendimento Social de Inserção (RSI) e desempregados inscritos nos serviços de emprego. O período para a realização das atividades, no âmbito dos projetos de trabalho socialmente necessário, não pode ultrapassar os 12 meses. Estas medidas contemplam a possibilidade de inserção de pessoas com deficiência ou portadoras de incapacidade.

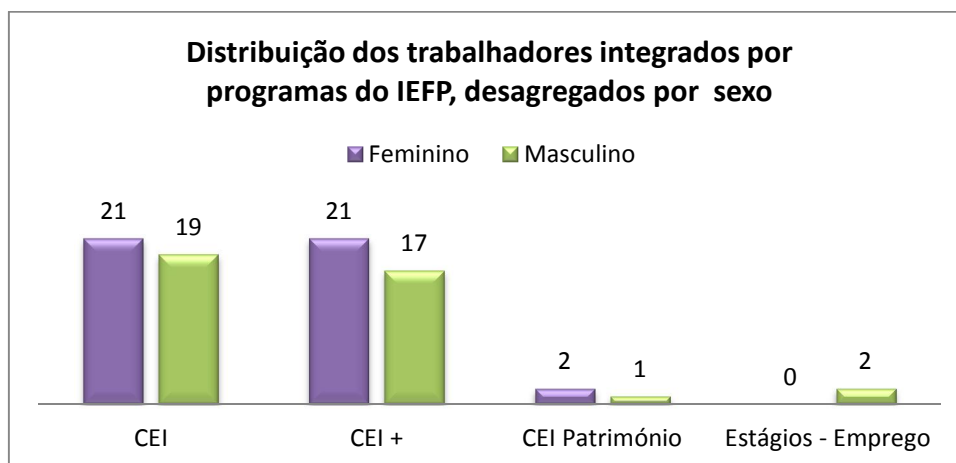
Numa abordagem de igualdade de oportunidades no acesso ao emprego e formação profissional, a Autarquia recorreu também a esta medida para integração social e participação na vida da comunidade de pessoas portadoras de deficiência ou incapacidade, tendo sido integrados 2 candidatos, sendo 1 do sexo feminino e 1 do sexo masculino.

A medida **CEI-Património**, medida revogada nesta data, era destinada à inserção de pessoas desempregadas em atividades que satisfizessem necessidades sociais ou coletivas temporárias, nas áreas da conservação e manutenção do património natural, cultural e urbanístico, por um período mínimo de 3 meses e máximo de 12 meses, com vista a evitar os riscos de isolamento e desmotivação, a melhorar as suas competências socioprofissionais e perfil de empregabilidade e a promover a sua integração futura no mercado de trabalho.



No gráfico enunciado em seguida, está patente o número de trabalhadores efetivos ao abrigo dos programas do IEFP desagregados por sexo, no Município de Nelas.

**Gráfico 1 – Distribuição de trabalhadores integrados por programas do IEFP**



Fonte: SRHS do Município de Nelas

Assim, importa referir que os programas com maior expressividade na contratação de pessoal são 40 CEI, 21 mulheres e 19 homens e 38 CEI+, 21 mulheres e 17 homens. O sexo com maior representatividade é o feminino, com a exceção do programa de Estágios – Emprego que foram exclusivamente ocupados por indivíduos do sexo masculino.

Para além destes, o Município contou ainda com a colaboração de 12 trabalhadores independentes, dos quais, 9 são do sexo feminino e 3 do sexo masculino.

Estas contratações surgiram com a necessidade de dar resposta a assessorias em diversas áreas de atuação do Município, essenciais para o normal funcionamento da Autarquia, as quais não consegue contratar através de procedimentos concursais por limitações impostas na contratação de pessoal, tais como Modernização Administrativa, Património Cultural/Arqueológico, Economia Social, Gestão e Administração Autárquica, Serviço Social, Universidade Sénior, Gabinete de Apoio à Vereação e Gabinete de Inserção Profissional.

Em janeiro de 2015, o Município de Nelas candidatou-se à 5ª Edição do Programa de Estágios Profissionais na Administração Local (PEPAL), tendo sido integrados, em maio de 2015, 7 estagiários, sendo 4 do sexo feminino e 3 do sexo masculino.

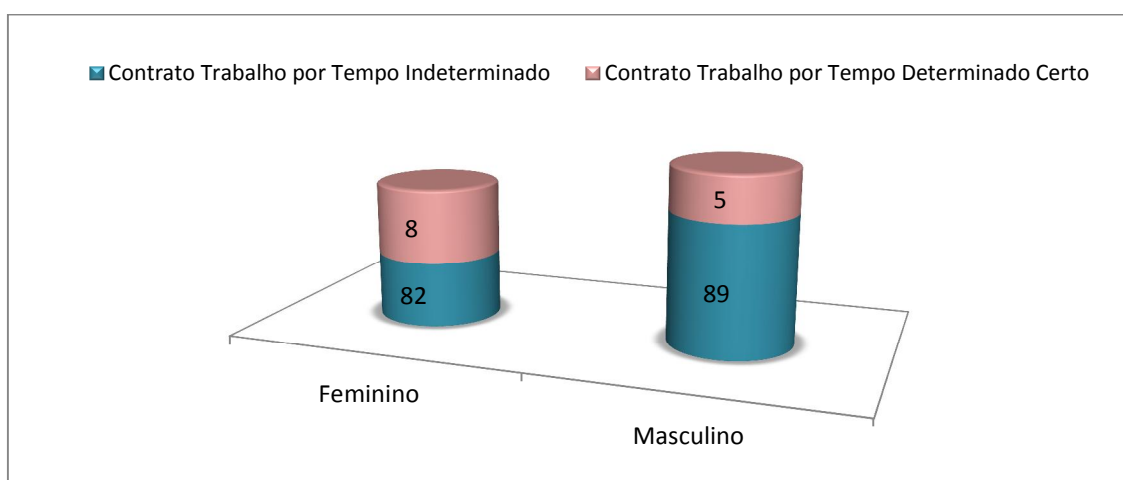
Para efeitos estatísticos apresentados posteriormente, o número de colaboradores ao abrigo dos programas do IEFP, os estagiários ao abrigo do Programa PEPAL e de trabalhadores independentes, não serão considerados, em virtude de não pertencerem ao mapa de pessoal do Município de Nelas e conseqüentemente não integrarem o Balanço Social.

## 1.1 Distribuição de trabalhadores por relação jurídica de emprego

A Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, criou novas modalidades de relação jurídica de emprego público, distinguidas entre Nomeação, Contrato de Trabalho em Funções Públicas e Comissão de Serviço, as quais se encontram atualmente consagradas no artigo 6º da Lei n.º 35/2014, de 25 de junho. De salientar que, a constituição de relação jurídica de emprego, por nomeação passou a ser exclusiva de apenas algumas carreiras da Função Pública, nas quais o Município não tem trabalhadores integrados.

No que respeita ao Contrato de Trabalho em Funções Públicas este pode ser estabelecido por Tempo Indeterminado, a Termo Resolutivo Certo ou a Termo Resolutivo Incerto. A modalidade de Comissão de Serviço é exclusiva dos cargos dirigentes e no Município de Nelas não existiam Dirigentes Intermédios de 1º, 2º e/ou 3º graus.

Gráfico 2 – Distribuição dos trabalhadores por relação jurídica de emprego



Fonte: SRHS do Município de Nelas

O gráfico 2 apresenta a distribuição dos 184 trabalhadores ao serviço do Município por relação jurídica de emprego, existentes a 31 de dezembro de 2015, do qual se retira a seguinte informação:

171 trabalhadores tinham Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado, sendo que 82 são do sexo feminino e 89 do sexo masculino. Para além destes, 13 trabalhadores tinham Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Determinado a Termo Resolutivo Certo, sendo que 8 são do sexo feminino e 5 do sexo masculino.

No que respeita aos trabalhadores com Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Determinado a Termo Resolutivo Certo, salienta-se o facto de os mesmos terem sido contratados para dar resposta às responsabilidades da Autarquia em matéria de Educação.

A descentralização de competências para os Municípios teve como objetivo obter avanços claros e sustentados na organização e na gestão dos recursos educativos, na qualidade das aprendizagens e na oferta de oportunidades de melhoria dos níveis de formação.

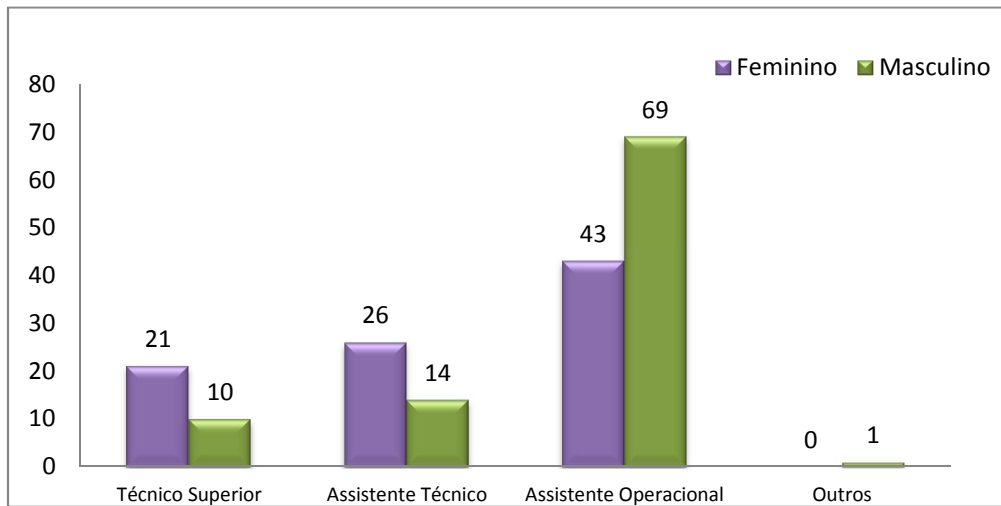
Atualmente, o Programa de Atividades de Enriquecimento Curricular encontra-se regulamentado pelo Despacho n.º 14460, de 26 de maio de 2008, sendo vulgarmente designado de AEC. Este programa surge na sequência do Governo assumir como prioridade a melhoria de condições de ensino/aprendizagem no 1.º Ciclo do Ensino Básico, facto que veio sustentar o conceito de “Escola a tempo inteiro”, o qual está atualmente associado à criação e generalização de condições que permitam aos alunos estarem na escola pública com atividades educativas ao longo de todo o tempo escolar diário.

As atividades que o Município oferece com a contratação destes Professores são compostas por Ensino de Inglês, Atividade Física e Desportiva, Música e Atividades Lúdico-Expressivas.

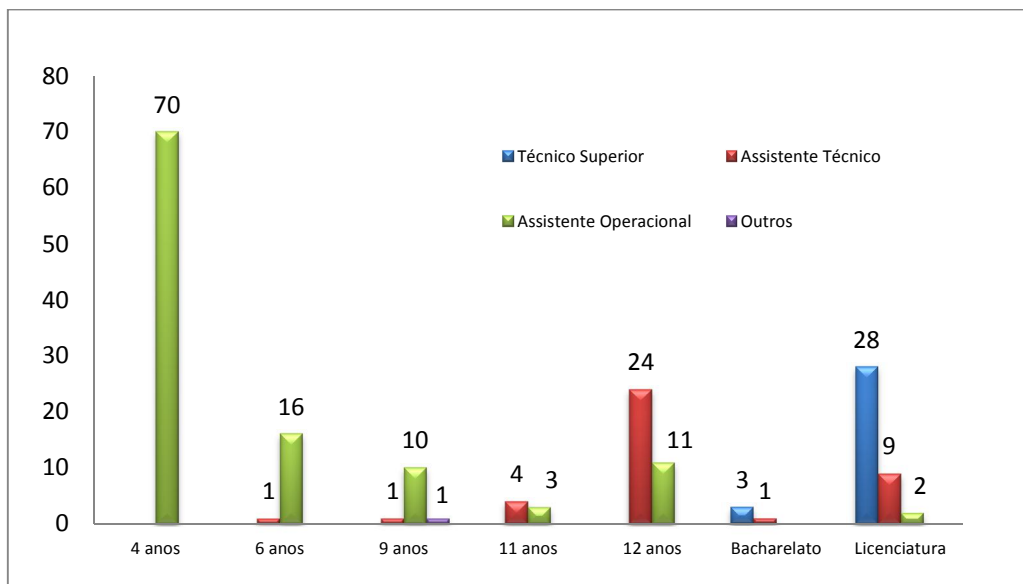
## 1.2 Por carreira

O gráfico 3 apresenta o número de trabalhadores distribuídos pelas carreiras gerais da Função Pública, designadamente, as carreiras de Técnico Superior, Assistente Técnico, Assistente Operacional e Outras, que no caso do Município de Nelas, inclui a categoria de Fiscal de Serviços de Higiene e Limpeza, a qual constitui uma carreira não revista, por força do estipulado no artigo 109.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro.

Como referido no ponto 1.1 não existiam Dirigentes Intermédios de 1º, 2º e/ou 3º graus, sendo que as funções inerentes a estes cargos são desempenhas por 3 técnicas superiores, coordenando as 3 Unidades Orgânicas dependentes do Órgão Executivo, nomeadamente, a Unidade Orgânica Administrativa e Financeira e de Recursos Humanos e Saúde, a Unidade Orgânica de Cultura, Educação, Desporto e Serviço Social e a Unidade Orgânica de Planeamento, Gestão Urbanística, Ambiente e Obras Municipais.

**Gráfico 3 - Distribuição dos Trabalhadores por Carreira**


Fonte: SRHS do Município de Nelas

**Gráfico 4 – Distribuição dos Trabalhadores por Nível Habitacional segundo o Género**


Fonte: SRHS do Município de Nelas

A carreira profissional com maior número de trabalhadores é a de Assistente Operacional, totalizando 112, sendo que, 43 destes são do sexo feminino e 69 do sexo masculino. Desta forma, comparando com as carreiras de Técnico Superior, que detém 21 do sexo feminino e 10 do sexo masculino, e com a de Assistente Técnico, que possui 26 do sexo feminino e 14 do sexo masculino, a carreira de Assistente Operacional é mais masculinizada. A categoria de Fiscal de Serviços de Higiene e Limpeza é ocupada por um funcionário do sexo masculino.

Analisando o nível habilitacional dos trabalhadores nas diferentes carreiras, verifica-se que os Assistentes Operacionais são os que detêm menor qualificações/escolarização. Do universo de 112 funcionários, 70 detêm o 4º ano, 16 o 6º ano, 10 o 9º ano, 3 o 11º ano, 11 o 12º ano de escolaridade e 2 detêm um nível habilitacional superior, correspondente à Licenciatura.

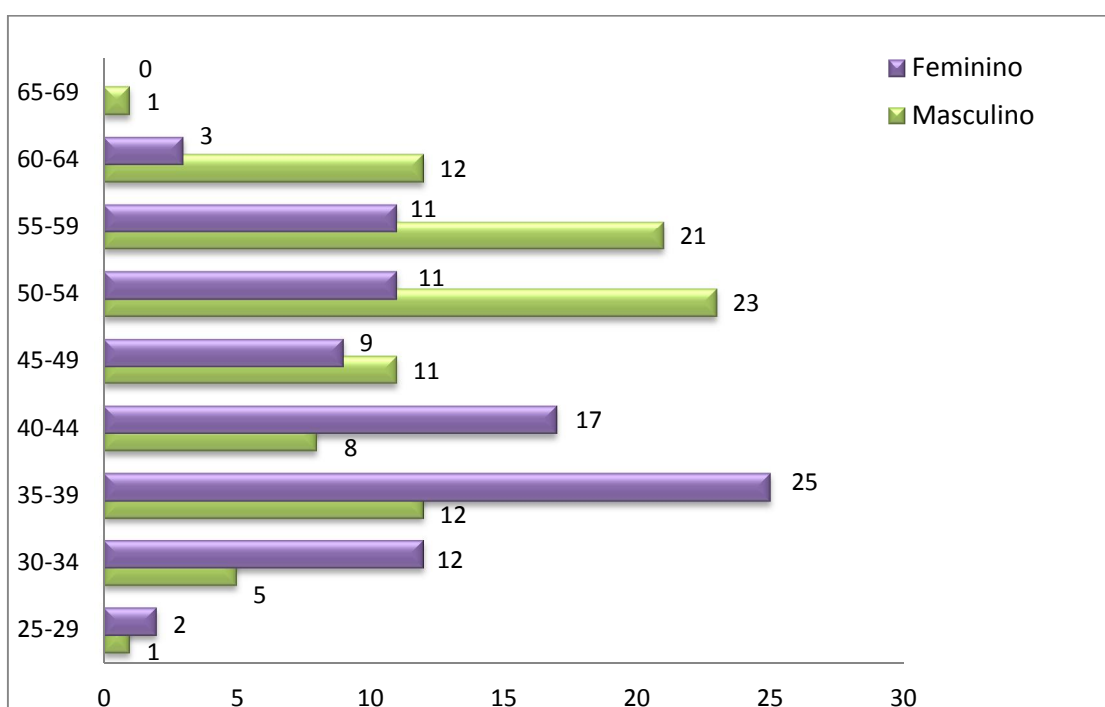
O nível habilitacional dos funcionários que representam a carreira de Assistente Técnico é ligeiramente superior ao de Assistente Operacional, pois, o maior número de funcionários desta categoria profissional, encontra-se no nível habilitacional correspondente ao ensino secundário (11 trabalhadores) e Licenciatura (9 trabalhadores), embora tenha existido capital humano nos restantes níveis de escolarização, mas com uma expressão mais residual.

A carreira de Técnico Superior corresponde à categoria de maior escolarização, uma vez que todo o seu universo de trabalhadores detém formação superior, 3 possuem Bacharelato e 28 possuem Licenciatura. Neste universo incluem-se os Coordenadores das Unidades Orgânicas anteriormente referidas, bem como os Responsáveis pelos Serviços inerentes às mesmas.

### 1.3 Por escalão etário

O gráfico 5 representa a distribuição dos trabalhadores do Município de Nelas por escalão etário e sexo.

Gráfico 5 – Distribuição dos Trabalhadores por Escalão Etário e Sexo



Fonte: SRHS do Município de Nelas

Considerando o gráfico, verifica-se que no universo de trabalhadores do Município de Nelas, os homens são mais velhos que as mulheres. Assim, à medida que vamos avançando no escalão etário, a expressão das mulheres a partir dos 35-39 anos, vai diminuindo, enquanto que no caso do sexo masculino, a partir do escalão correspondente aos 35-39 anos, o número de homens aumenta.

Nos escalões etários inferiores, nomeadamente, os de 25-29 e 30-34 anos, a expressão de trabalhadores não é tão significativa. Pretendemos com isto salientar que, à semelhança do anteriormente explicitado, o impedimento à contratação de pessoal por força das imposições legais e dada a carência económica e financeira do Município, impossibilita o rejuvenescimento do capital humano.

## 1.4 Por Antiguidade e Carreira

A tabela seguinte corresponde ao número efetivo de trabalhadores do Município de Nelas, segundo a antiguidade nas carreiras profissionais do Município de Nelas.

Tabela 1 – Número de Trabalhadores por Antiguidade e Carreira

Por antiguidade (anos)	Por carreira			
	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Outros
0 - 5	2	3	3	0
5 - 9	15	6	19	0
10-14	7	13	32	0
15 - 19	6	9	25	0
20 - 24	0	2	18	1
25 - 29	0	3	1	0
30 - 34	1	3	13	0
35 - 39	0	1	1	0
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>40</b>	<b>112</b>	<b>1</b>

Fonte: SRHS do Município de Nelas

Atendendo ao número efetivo de trabalhadores distribuídos pelas carreiras profissionais anteriormente apresentadas, a carreira com maior capital humano é a de Assistente Operacional, totalizando 112 funcionários. Constituindo esta carreira a mais numerosa, também é nela, que se verifica a expressão significativa de trabalhadores com vínculo laboral mais antigo, contabilizando 13 funcionários contratados no período compreendido entre 30-34 anos, 1 com 25-29 anos, 18 com 20-24 anos, e 25 com 15-19 anos.

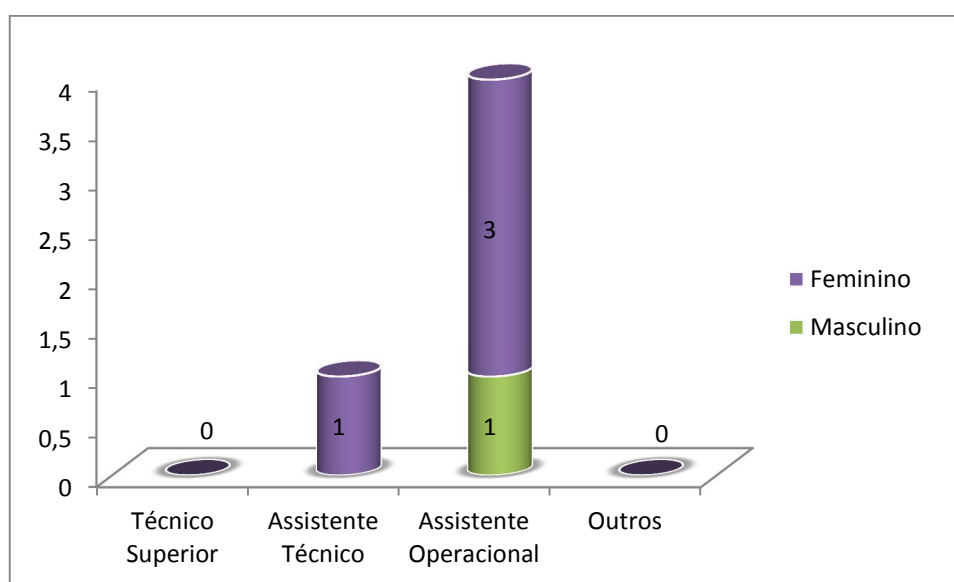
Nas carreiras de Técnico Superior e Assistente Técnico, considerando os períodos mais antigos, a expressão de trabalhadores é mais reduzida. No caso dos Técnicos Superiores, estes totalizam somente, 6 funcionários contratualizados a 15-19 anos e 1 a 30-34 anos. Por sua vez, os Assistentes Técnicos estão representados em todos os períodos mais antigos, embora estejam em menor representatividade, comparados com os Assistentes Operacionais. Assim, no período de 15-19 anos, são 9 os funcionários com vínculo contratual com o Município, de 20-24 anos contabilizam-se 2 trabalhadores, no período compreendido entre 25-29 anos e 30-34 anos, em ambos totalizam 3 trabalhadores. No período de 35-39 anos, existe uma pessoa que detém vínculo contratual.

## 1.5 Portadores de deficiência ou incapacidade por carreira e género

O Município de Nelas, numa perspetiva de promover o exercício pleno de cidadania, disponibiliza condições de acessibilidade a pessoas portadoras de deficiência ou incapacidade, permitindo, que estas (es) cidadãs (ãos), por via da integração laboral, gozem dos seus direitos e deveres cívicos num Estado de Direito.

A 31 de dezembro de 2015, pertenciam ao mapa de pessoal do Município, 5 trabalhadores portadores de deficiência ou incapacidade, como representado no gráfico seguinte:

Gráfico 6 – Trabalhadores portadores de deficiência ou incapacidade por carreira e género



Fonte: SRHS do Município de Nelas

Das 4 pessoas que constituem a carreira de Assistente Operacional, 3 trabalhadores são do sexo feminino e 1 trabalhador é do sexo masculino. Relativamente à carreira de Assistente Técnico, o lugar é ocupado por um trabalhador do sexo feminino.

## **1.6 Distribuição de trabalhadores admitidos ou regressados**

À semelhança do que sucedeu em anos anteriores e como já foi referido anteriormente, a descentralização de competências para os Municípios em matéria de recursos educativos, trouxe também para o Município de Nelas, a responsabilidade de contratar em cada ano letivo professores para o desenvolvimento das Atividades de Enriquecimento Curricular (AEC).

Assim, estes Técnicos Superiores afetos às AEC's, constituem a única situação de admissão de trabalhadores, sendo que a forma de contratação ocorreu por via do procedimento concursal.

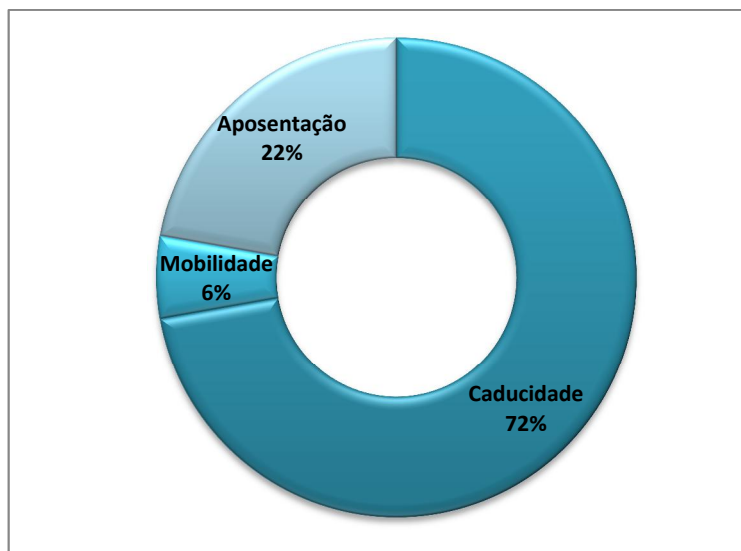
Salienta-se o facto de que estes trabalhadores também constituem no Município, o único motivo de mudança de situação, não tendo havido ao longo do ano de 2015, outras mudanças, nem por alteração de posicionamento remuneratório, nem por opção gestor, por execução ou por regra, uma vez que este tipo de mudanças se encontrava vedadas em 2015 pelo respetivo Orçamento de Estado.

## **1.7 Motivo de Saída de Trabalhadores**

Analisado o gráfico que se segue, verifica-se que o principal motivo de saída de trabalhadores ao longo do ano de 2015, foi o da caducidade de contratos de trabalho a termo resolutivo certo, constituindo 72% do total de saídas, seguido de 22% de saídas causadas por aposentação de 4 Assistentes Operacionais e 6% por mobilidade de 1 Técnico Superior para outros serviços da Administração Central.



Gráfico 7- Motivo de Saída de Trabalhadores



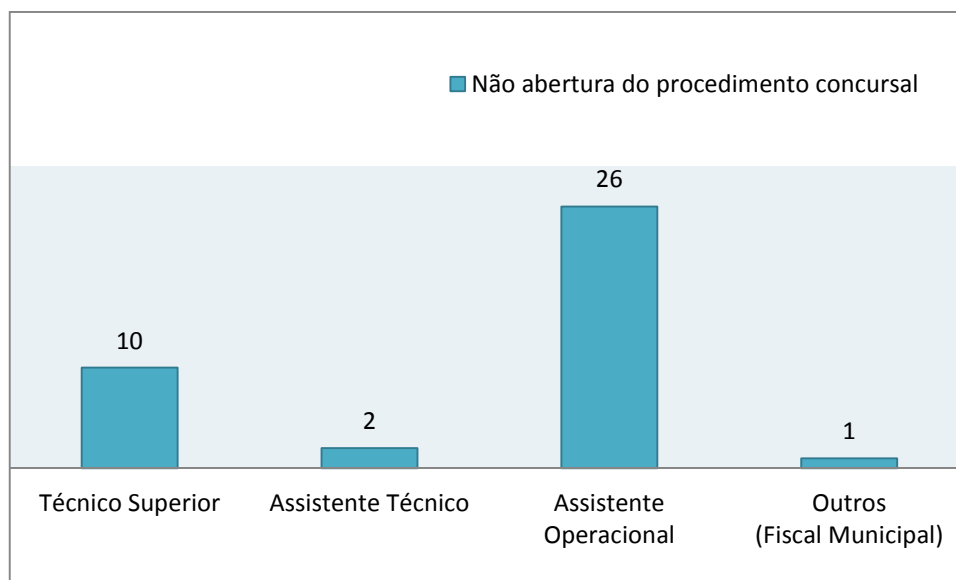
Fonte: SRHS do Município de Nelas

## 1.8 Postos de trabalho previstos no Mapa de Pessoal e não ocupados

A Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, institui, para além das alterações anteriormente referidas, um novo modelo de Gestão de Recursos Humanos, conforme referido no artigo 28º, “O empregador público deve planear para cada exercício orçamental as atividades de natureza permanente ou temporária, tendo em consideração a missão, as atribuições, a estratégia, os objetivos fixados, as competências das unidades orgânicas e os recursos financeiros disponíveis.”

Por deliberação de 29 de outubro de 2014 do Executivo Municipal e de 29 de dezembro de 2014 da Assembleia Municipal, foi aprovado o Mapa de Pessoal do Município de Nelas para o ano de 2015, tendo sido previstos 39 postos de trabalho que não foram ocupados, conforme ilustra o seguinte gráfico:

Gráfico 8 – Motivo de dificuldade de não recrutamento



Fonte: SRHS do Município de Nelas

De acordo com a informação explicitada, o motivo de dificuldade de não recrutamento de trabalhadores, foi a não abertura de procedimento concursal pelos motivos já elencados anteriormente, quer pelas limitações legislativas impostas, quer pelas dificuldades financeiras que o Município atravessava em 2015.

## 1.9 Trabalho extraordinário – Contagem de Horas

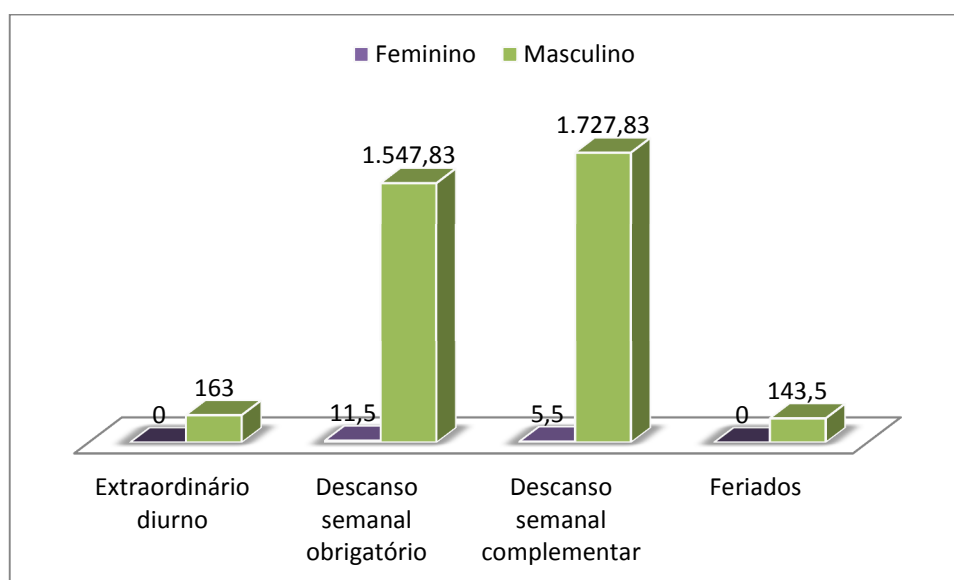
De acordo com o disposto na Lei n.º 35/2014, de 25 de junho, nos artigos 120º e 162º, entende-se por trabalho extraordinário/suplementar todo aquele que é realizado fora dos períodos normais de trabalho, conferindo ao trabalhador uma compensação económica e/ou em tempo, de acordo com os limites e as percentagens de acréscimo previstas na referida Lei.

Durante o ano de 2015, a realização de trabalho extraordinário justificou-se essencialmente com a necessidade de dar resposta a atribuições e competências do Município, nomeadamente em Transportes na área da Educação e no âmbito de Atividades Desportivas e Culturais realizadas.

Foi ainda necessário constituir uma equipa de emergência/vigilância na Unidade Orgânica de Planeamento, Gestão Urbanística, Ambiente e Obras Municipais, para colmatar situações imprevisíveis e que os Serviços julguem necessários, da qual fazem parte 3 trabalhadores, resultando também deste facto, a necessidade esporádica de realização de trabalho extraordinário.

Para além do já referido, existiu o trabalho extraordinário não previsível no âmbito de solicitações, realização de arranjos e obras não previstas, bem como o resultante de intempéries.

Gráfico 9 - Contagem do número de Horas de Trabalho Extraordinário



Fonte: SRHS do Município de Nelas

De acordo com o gráfico 9, o Município de Nelas não deteve, durante o ano de 2015, trabalhadores a prestarem trabalho extraordinário noturno, no entanto, houve necessidade de recorrer ao trabalho extraordinário diurno, tendo totalizado 163 horas.

Resumidamente, entende-se que durante o ano de 2015, o trabalho extraordinário foi maioritariamente realizado por homens, embora as mulheres também o realizem, mas em termos comparativos, a sua expressão é residual.

A maior atividade extraordinária, é efetuada no descanso semanal complementar (sábado), em que no caso das mulheres são contabilizadas 5.5 horas, no dos homens 1.727,83 horas.

Seguidamente, é no descanso semanal obrigatório (domingo), que se realiza com maior expressão o trabalho extraordinário, as mulheres contabilizam 11.5 horas e os homens 1.547,83 horas.

Em relação aos feriados a atividade extraordinária foi realizada exclusivamente pelos trabalhadores do sexo masculino.

## **1.10 Horário e Motivo de Ausência ao Trabalho**

A assiduidade dos trabalhadores da Autarquia é feita pela análise dos diferentes tipos de horários adotados, dos tipos de faltas e sua distribuição por carreira.

Conforme dispõe o nº 1 do artigo 108º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, “Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário ou dos respetivos limites, bem como dos intervalos de descanso”.

O artigo 110º define as modalidades de horários a adotar na função pública, nomeadamente, “a) Horário flexível; b) Horário rígido; c) Horário desfasado; d) Jornada contínua; e) Meia Jornada; f) Trabalho por turnos.”.

Como referido anteriormente, a Autarquia optou por manter durante o ano de 2015 o horário de trabalho de 40 horas semanais, praticando horário rígido e trabalho por turnos.

Durante o ano de 2015, foi prática efetiva do Município uma política interna de conciliação entre a atividade profissional e pessoal/familiar, garantindo às(aos) suas(seus) colaboradoras(es), a otimização do seu tempo, através da concessão de horários diferenciados, que fossem ao encontro das suas necessidades pessoais e familiares, dando resposta favorável ao previsto no artigo 56º do Código do Trabalho.

## 1.11 Segurança e Saúde no Trabalho

### Atividades de Medicina no Trabalho

No Município de Nelas, as atividades de Medicina no Trabalho foram asseguradas por uma empresa externa, Ambiformed – Ambiente, Higiene, Segurança e Saúde no Trabalho, Unipessoal, Lda. A equipa garantiu a realização de consultas no Gabinete Médico do Município quinzenalmente e os serviços de enfermagem sempre que solicitado pela empresa, de acordo com o estipulado na legislação em matéria de Medicina no Trabalho em vigor e no contrato de aquisição de serviços na área de Higiene e Segurança no Trabalho.

Tabela 2 – Atividades de Medicina no Trabalho e respetivos encargos

	Número	Custo
<b>Total de exames efetuados</b>	605	19.374,96 €
Exames de admissão	2	140,00 €
Exames periódicos	43	3.010,00 €
Exames ocasionais e complementares	560	16.224,96 €
<b>Despesas com medicina no trabalho</b>		19.374,96 €
<b>Visitas aos postos de trabalho</b>	8	

Fonte: SRHS do Município de Nelas

Analisando a tabela supra, verifica-se que os custos totais com as atividades de Medicina no Trabalho correspondem a 19.374,96 €, os exames ocasionais e complementares são os que têm maior peso orçamental, totalizando o valor de 16.224,96€. Em seguida, os exames periódicos com o valor de 3.010,00€ e os exames de admissão com um custo de 140,00 €. Foram realizadas 8 visitas aos postos de trabalho para efetuar as atividades de Medicina no Trabalho.

Salientam-se também, as 12 visitas aos locais de trabalho efetuadas pelo Serviço de Higiene e Segurança no Trabalho pela empresa Ambiformed no ano em avaliação, a fim de averiguar a existência de condições de segurança, higiene e saúde no trabalho, requisito essencial na prevenção de riscos profissionais.

## 1.12 Acidentes e dias de trabalho perdidos por sexo

Entende-se por acidente de trabalho 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 (*in itinere*).

Na tabela seguinte, são apresentados o número efetivo de acidentes ocorridos no local de trabalho desagregado por sexo.

Tabela 3 – Contagem de acidentes ocorridos no local de trabalho, por sexo

		1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Total
Número total de acidentes	F	1	0	0	1
	M	6	0	0	6
Número de acidentes com baixa	F	0	0	1	1
	M	0	2	1	3
Número de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	F	0	0	32	32
	M	0	29	174	203

Fonte: SRHS do Município de Nelas

No contexto de trabalho ocorreram 2 acidentes do sexo feminino, sendo que, a 1 foi determinada incapacidade com baixa de 1 a 3 dias, a outra, foi concedido uma baixa superior a 30 dias, culminando em 32 dias de trabalho perdidos.

No que respeita aos acidentes de trabalho ocorridos com trabalhadores do sexo masculino, ocorreram 6 acidentes, destes, a 2 foi determinada uma incapacidade com baixa de 4 a 30 dias, resultando em 29 dias de trabalho perdidos. Apenas 1 dos restantes acidentes resultou na incapacidade com baixa superior a 30 dias, impedido o trabalhador envolvido de regressar ao trabalho, durante 174 dias.

**Tabela 4 – Contagem de acidentes ocorridos *in itinere*, por sexo**

		1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Total
<b>Número total de acidentes</b>	<b>F</b>	0	0	0	<b>0</b>
	<b>M</b>	0	0	0	<b>1</b>
<b>Número de acidentes com baixa</b>	<b>F</b>	0	0	0	<b>0</b>
	<b>M</b>	0	0	1	<b>1</b>
<b>Número de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano</b>	<b>F</b>	0	0	0	<b>0</b>
	<b>M</b>	0	0	48	<b>48</b>

Fonte: SRHS do Município de Nelas

Relativamente ao número de acidentes ocorridos *in itinere*, verificou-se 1 acidente, a um trabalhador do sexo masculino, tendo sido determinada uma incapacidade com baixa médica superior a 30 dias, traduzindo-se na ausência efetiva do trabalhador no seu local de trabalho durante um período de 48 dias.

Salienta-se que, quer dos acidentes ocorridos no local de trabalho, quer daqueles ocorridos *in itinere*, não resultaram vítimas mortais.

De referir que, por deliberação da Junta Médica da Caixa Geral de Aposentações, procedeu-se, durante o ano de 2015, à reintegração de um trabalhador em outro Serviço por motivos de incapacidade permanente parcial atribuída pela referida entidade.

### 1.13 Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais

No que respeita aos custos com a prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais, o Município de Nelas despendeu durante o ano de 2015, o total de 37.947,81 €, divididos nas seguintes rubricas:

- Encargos de estrutura de medicina e segurança no trabalho 26.584,04€
- Equipamentos de Proteção 11.363,77€

Relativamente às doenças profissionais, não foi identificada a existência das mesmas no universo do capital humano do Município.

## 1.14 Formaço Profissional

Entende-se por formaço profissional o processo global e permanente, pelo qual os trabalhadores, atravs da aquisio e desenvolvimento de competncias, se preparam para o exerccio de uma atividade profissional ou para a melhoria do seu desempenho, com o objetivo de dar resposta s necessidades de especializao e permanente atualizao profissional dos Recursos Humanos, na perspectiva de aumentar a eficcia, eficincia e qualidade dos servios e de melhorar o desempenho dos trabalhadores.

Os trabalhadores tm o direito e o dever de frequentar, todos os anos, aes de formaço e de aperfeioamento profissional. Assim, o Municpio de Nelas considera fundamental continuar a investir na formaço dos seus trabalhadores, desenvolvendo as aes necessrias ao seu bom desenvolvimento.

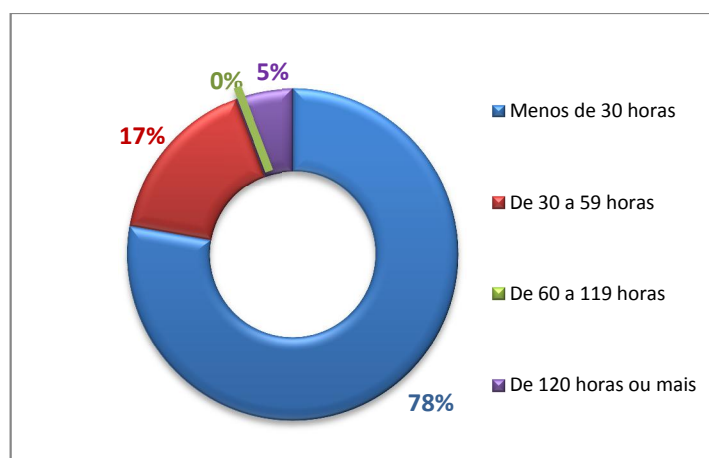
### 1.14.1 Aes de formaço profissional

A formaço profissional pode ser:

- Externa, quando esta promovida por entidades que organizam iniciativas ou vendem formaço com interesse para a melhoria da qualificao profissional dos recursos humanos.
- Interna, quando organizada e desenvolvida internamente ou em cooperao com entidades externas, atravs de protocolos com regras prprias.

O Municpio de Nelas no deteve, no ano de 2015, formaes internas, tendo recorrido exclusivamente a formaço externa, conforme ilustra o seguinte grfico:

Grfico 10 – Formaes Externas

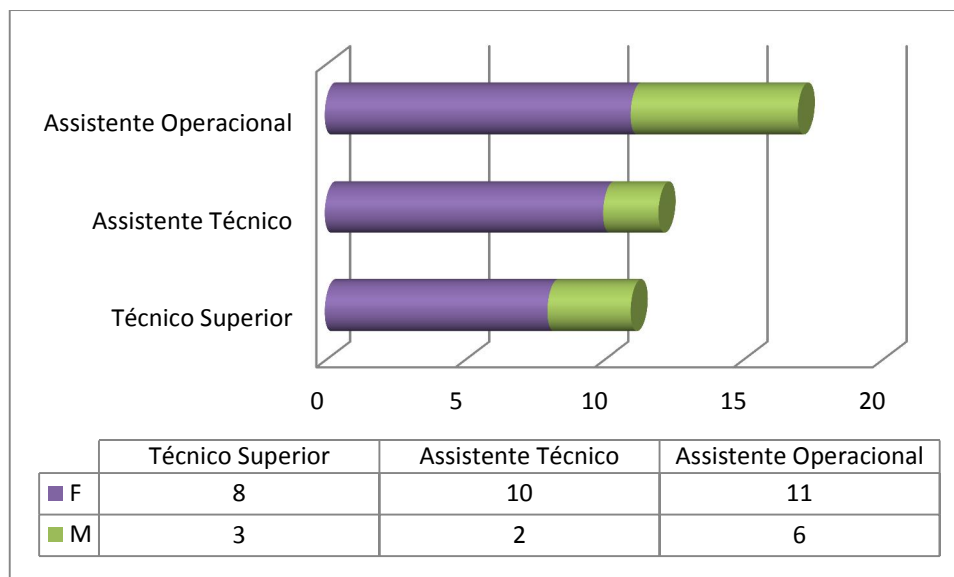


Fonte: SRHS do Municpio de Nelas



O gráfico seguinte representa o número efetivo de trabalhadores que participaram nas ações de formação promovidas ao longo do ano de 2015, por carreira e género.

Gráfico 11 – N.º de Trabalhadores participantes em ações de formação



Fonte: SRHS do Município de Nelas

Pela análise do gráfico verifica-se que a carreira profissional de assistente operacional, foi a que mais participou em ações de formação ao longo do ano de 2015, dos quais 11 do sexo feminino e 6 do sexo masculino.

De seguida foram os Assistentes Técnicos, dos quais 10 do sexo feminino e 2 do sexo masculino e por último os Técnicos Superiores, dos quais 8 do sexo feminino e 3 do sexo masculino.

Durante o ano 2015, o Município de Nelas despendeu 3.229,87 € em formação.

### 1.15 Despesas com pessoal

Neste ponto serão analisados os custos com pessoal, onde se inclui as remunerações base, os suplementos remuneratórios e as prestações sociais.

### 1.15.1 Encargos com pessoal durante o ano

São considerados Encargos com Pessoal todos os que se reportam à Remuneração Base, Suplementos Remuneratórios, Prémios de Desempenho, Prestações Sociais e outros encargos.

Tabela 5 – Total de Encargos com Pessoal durante o ano

Tipos de Encargos	Total
Remunerações Base	<b>2.093.025,94 €</b>
Suplementos Remuneratórios	<b>89.311,97 €</b>
Prémios de Desempenho	<b>0,00 €</b>
Prestações Sociais	<b>848.542,01 €</b>
Outros Encargos com Pessoal	<b>0,00 €</b>
<b>Total</b>	<b>3.030.879,92 €</b>

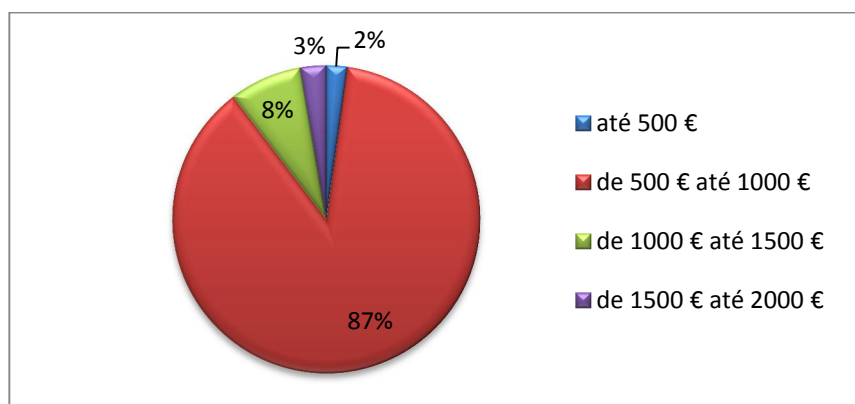
Fonte: SRHS do Município de Nelas

Como se constata pela tabela apresentada, no ano de 2015 foram despendidos 2.093.025,94€ (69%) com Remunerações Base, 89.311,97€ (3%) com Suplementos Remuneratórios e 848.542,01€ (28%) com Prestações Sociais, não tendo havido despesa com prémios de desempenho.

Cada tipo de encargo anteriormente referido será analisado detalhadamente nos pontos que se seguem.

Analisando ainda a rubrica remuneração, procedeu-se à distribuição da remuneração base dos trabalhadores a 31 de dezembro de 2015, pelos diferentes níveis remuneratórios, da qual resultou o gráfico seguinte:

Gráfico 12 – Distribuição das Remunerações Líquidas



Fonte: SRHS do Município de Nelas

Verifica-se que os trabalhadores do Município de Nelas auferem maioritariamente uma remuneração base mensal ilíquida entre 500 € e 1000 €, correspondendo a 161 trabalhadores (87%). Dos restantes trabalhadores, 13 (8%) auferem entre 1000 € e 1500 €, 5 (3%) entre 1500 € e 2000 € e 4 (2%) trabalhadores possuem uma remuneração inferior a 500 €, que corresponde aos trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas por tempo determinado resolutivo certo e a tempo parcial.

Nos últimos anos temos assistido ao aumento do número de penhoras de vencimento dos trabalhadores do Município, sofrendo oscilação durante o ano. No entanto, a 31 de dezembro de 2015, existiram 8 trabalhadores com salários penhorados, dos quais 3 eram mulheres e 5 homens. No que respeita à distribuição por carreira, todas as penhoras recaíram sobre o salário de Assistentes Operacionais. Uma possível razão pode prender-se com o facto dos trabalhadores integrados na Carreira de Assistente Operacional auferirem os rendimentos mais baixos e como consequência têm maiores dificuldades em cumprir com as suas obrigações.

### 1.15.2 Suplementos Remuneratórios

Analisando os encargos que o Município de Nelas detém com Suplementos Remuneratórios, onde se incluem os gastos com trabalho extraordinário, trabalho por turnos, abono por falhas, ajudas de custo e despesas com representação, verifica-se um gasto total de 89.311,97 €, subdividindo-se pelas rubricas que se apresentam na tabela seguinte:

Tabela 6 – Suplementos Remuneratórios

Tipos de Suplementos Remuneratórios	Valor
Trabalho extraordinário (diurno e noturno)	678,85 €
Trabalho normal noturno	0,00 €
Trab. dias desc. semanal, compl. e feriados (não incl. em trab. ext.)	17.986,88 €
Disponibilidade permanente	0,00 €
Outros regimes especiais de prestação de trabalho	0,00 €
Risco, penosidade e insalubridade	0,00 €
Fixação na periferia	0,00 €
Trabalho por turnos	25.922,28 €
Abono para falhas	6.787,74 €
Participação em reuniões	0,00 €
Ajudas de custo	14.922,74 €
Representação	23.013,48 €
Secretariado	0,00 €
Outros suplementos remuneratórios	0,00 €
<b>Total</b>	<b>89.311,97 €</b>

Fonte: SRHS do Município de Nelas

Assim, verificam-se, em termos percentuais, os seguintes gastos:

- Trabalho extraordinário (diurno e noturno) – 1%;
- Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados – 20%;
- Trabalho por turnos - 29%;
- Abono para falhas - 8%;
- Ajudas de Custo – 17%;
- Representação - 25%.

### 1.15.3 Prestações Sociais

Neste ponto analisaremos a despesa com Prestações Sociais onde se incluem: abono de família, subsídios no âmbito da proteção na parentalidade, subsídio de refeição, benefícios sociais tais como, seguros com acidentes de trabalho e as contribuições desta Entidade com a Segurança Social e Caixa Geral de Aposentações.

De referir que, dos 184 trabalhadores do Município de Nelas, 75 encontravam-se inscritos no Centro Regional da Segurança Social, o que representa 41% do total dos trabalhadores e 110 na Caixa Geral de Aposentações, representando 59% dos trabalhadores.

Tabela 7 – Prestações sociais

Prestações Sociais	Valor
Abono de família	18.038,61 €
Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade	3.954,28 €
Subsídio de educação especial	0,00 €
Subsídio mensal vitalício	0,00 €
Subsídio de refeição	198.511,66 €
Subsídio de funeral	0,00 €
Subsídio por morte	0,00 €
Benefícios sociais	133.562,48 €
Outras prestações sociais	494.474,98 €
<b>Total</b>	<b>848.542,01 €</b>

Fonte: SRHS do Município de Nelas

A tabela 7 apresenta a distribuição das prestações sociais, no qual se verifica que, no ano de 2015, as despesas ascenderam 848.542,01 €.

A rubrica, outras prestações sociais, representaram 58,3% do total de prestações, seguindo-se o subsídio de refeição, que representaram 23,4%, os benefícios sociais, representativos de 15,7 % do total, seguidos do abono de família com 2,1% e por último, os subsídios no âmbito da proteção da parentalidade, que representam 0.5% do total das prestações.

### 1.15.4 Benefícios de Apoio Social

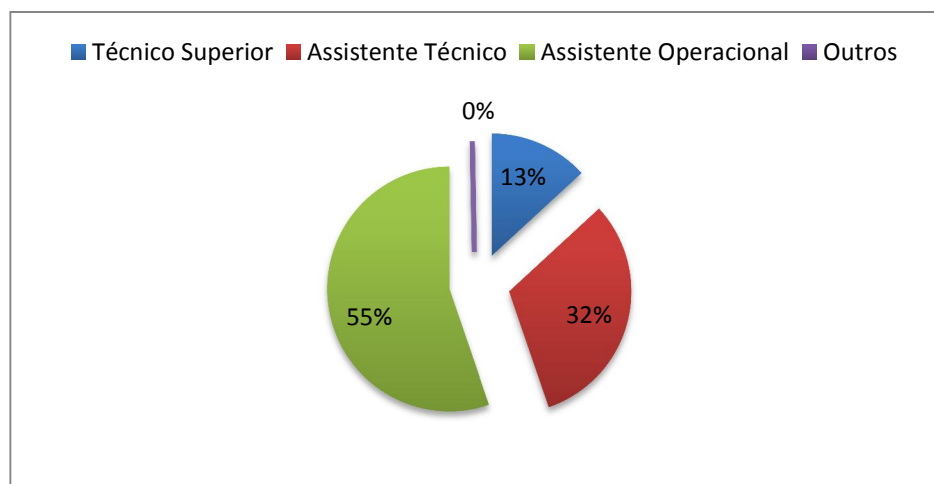
No que respeita à rubrica benefícios com apoio social, nomeadamente as comparticipações com despesas de saúde dos trabalhadores, ADSE, e o pagamento ao Serviço Nacional de Saúde, o Município teve durante o ano de 2015, o encargo total de 133.562,48 €, sendo 133.153,73 € referentes às comparticipações com despesas de saúde e 408,75 € referentes ao pagamento de despesas com o SNS.

Salienta-se o facto de que, em dezembro de 2015, dos 184 trabalhadores do Município, 177 estavam inscritos na ADSE, representando 96% do total, pelo que apenas 4% não usufruía deste apoio social.

De um universo de 82 trabalhadores inscritos no Centro Regional de Segurança Social, 73 trabalhadores eram, facultativamente, também beneficiários da ADSE.

Para além deste apoio social prestado através da ADSE, os trabalhadores da Autarquia e os seus agregados familiares podem ainda beneficiar do apoio dos Serviços Sociais dos Trabalhadores da Câmara Municipal de Nelas (ASCTCMN), através do pagamento mensal de uma quota. Dos 184 trabalhadores, 156 são sócios dos Serviços Sociais dos Trabalhadores da Câmara Municipal de Nelas, conforme gráfico que se apresenta:

Gráfico 13 – Sócios da ASCTCMN, por carreira



Fonte: SRHS do Município de Nelas

Como anteriormente referido, a 31 de dezembro de 2015, os Serviços Sociais da Autarquia contavam com 156 sócios, 76 do sexo feminino e 80 do sexo masculino. Como enunciado no gráfico supra, 55% eram assistentes operacionais, 32% assistentes técnicos e 33% técnicos superiores.

## 1.16 Responsabilidade Social

O Municpio de Nelas manteve em 2015 uma atitude socialmente responsvel ao nvel da reintegrao profissional de cidados do concelho, tendo dado continuidade s responsabilidades assumidas com a criaao da Unidade Empreende, em 2014, nomeadamente, no que respeita s captao e apoio s instalao de novas indstrias e novos empregos, constituindo um meio prtico de contacto com empresas, empresrios, jovens e desempregados.

Continua ainda, em estreita colaborao com o Instituto de Emprego e Formao Profissional, na medida em que, atravs do Gabinete de Inserao Profissional, apoia jovens e adultos desempregados na definio e concretizao do seu percurso de inserao ou reinserao no mercado de trabalho.

Em parceria com o Instituto de Emprego e Formao Profissional foram integrados nos vrios servios da Cmara Municipal 78 trabalhadores, integrados atravs da Portaria n.º 128/2009, de 30 de janeiro, republicada pela Portaria n.º 20-B/2014 de 30 de janeiro, que criou as medidas Contrato Emprego Inserao - CEI e Contrato Emprego inserao + - CEI+, destinada a promover a empregabilidade de pessoas em situao de desemprego, preservando e melhorando as suas competncias socioprofissionais.

No mbito da medida Contrato Emprego-Inserao para pessoas com deficincias e incapacidades, regulada pelo Decreto-lei n.º 290/2009, de 12 de Outubro, que define o regime de concessao de apoio tcnico e financeiro para o desenvolvimento das polticas de emprego e apoio s qualificao das pessoas com deficincias e incapacidade, inscritas no Centro de emprego, o Municpio de Nelas integrou 2 trabalhadores.

Neste seguimento, salienta-se a assinatura do Protocolo de Apoio s Colocao, que visa promover a inserao no mercado de trabalho de pessoas com deficincias e incapacidades, com a APPACDM – Associao Portuguesa de Pais e Amigos do cidado Deficiente Mental, de Viseu.

No que respeita a Estgios-Emprego, o Municpio de Nelas, atravs do Instituto de Emprego e Formao Profissional, integrou em novembro de 2014, 2 Estagirios, que terminaram estgio em novembro de 2015.

Salienta-se o facto de que as Autarquias deixaram de ser entidades elegveis para Estgios financiados pelo IEFP.

Assim, o Município de Nelas, em janeiro de 2015 candidatou-se à 5ª Edição do Programa de Estágios Profissionais na Administração Local (PEPAL), tendo sido integrados, em maio de 2015, Estagiários em duas áreas temáticas, nomeadamente, Promoção do desenvolvimento e da competitividade económica local, energia e ciência e Intervenção no domínio social, designadamente, educação, saúde, ação social e cultura.

Em 6 de fevereiro de 2015, foi apresentado o GAAF – Gabinete de Apoio ao Aluno e à Família, que visa a prestação de apoio às Famílias, aos Pais e Encarregados de Educação, auxiliando-os na concretização das suas responsabilidades no processo educativo/formativo dos seus Educandos.

Atendendo ao aumento significativo do envelhecimento da população e o seu respetivo isolamento social em geral e solidão, nasceu em 2014 a Universidade Sénior de Nelas, com o intuito de oferecer à população idosa do concelho de Nelas, um conjunto de atividades que contribuam para a melhoria das condições e qualidade de vida e para o aumento da coesão social e territorial. Este objetivo continuou também em 2015 a ser uma das prioridades do Executivo.

Em 10 de março de 2015, foi assinado um Protocolo de Cooperação com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, visando enumerar um conjunto de obrigações e deveres, no sentido da implementação da Igualdade de Género no Concelho.

Em suma, numa estratégia contínua, a Câmara Municipal de Nelas, pela natureza sócio cultural dos seus objetivos e pela internalização de ações concretas, tem promovido nas suas responsabilidades a Igualdade de Oportunidades na participação, acesso e usufruto de bens, recursos e serviços e ainda a Igualdade de Género a nível da Organização e Gestão de Recursos Humanos, incluindo a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional das(dos) colaboradoras(es) da Autarquia, de acordo com os Princípios de Transparência, Igualdade, Legalidade e Valorização do Trabalho, definidos no Regulamento Interno desta Entidade, em vigor desde 20 de fevereiro de 2014.

## 1.17 Análise SWOT

Tabela 8 – Análise SWOT

	Strengths	Weaknesses
<b>Fatores Internos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- A existência do Serviço de Higiene e Segurança no Trabalho</li> <li>- A existência da Unidade Empreende</li> <li>- A existência do Gabinete de Inserção Profissional</li> <li>- A existência da Universidade Sénior</li> <li>- A existência do Gabinete de Apoio ao Aluno e à Família</li> <li>- A existência do Banco Local de Voluntariado</li> <li>- A existência do Grupo de Trabalho de Cuidadores Informais</li> <li>- A existência do Grupo de Trabalho de Etnia Cigana</li> <li>- A existência de Regulamento de apoio a Estratos Sociais Desfavorecidos em matéria de apoio em obras na habitação e tarifários especiais de água, saneamento e resíduos</li> <li>- A existência de um Cartão Sénior Municipal para Municípes com idade igual ou superior a 66 anos, natural ou residente do concelho de Nelas</li> <li>- A existência dos Serviços Sociais dos Trabalhadores da CMN</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aumento da idade média dos trabalhadores</li> <li>- Limitações na possibilidade de abertura de procedimentos concursais</li> <li>- Recurso continuado aos programas CEI e CEI+ do IIEFP</li> <li>- Diminuição acentuada de trabalhadores na carreira de Técnico Superior</li> <li>- Carência económica e financeira do Município</li> </ul>
	Opportunities	Threats
<b>Fatores Externos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- O estabelecimento de Protocolos de Colaboração com várias entidades nas áreas de Ensino, Emprego e Formação</li> <li>- Integração de Estagiários de várias áreas com ensino superior</li> <li>- O estabelecimento de Protocolos de Colaboração com o Instituto de Emprego e Formação Profissional</li> <li>- A possibilidade de apresentação de candidaturas ao Portugal 2020</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Congelamento das alterações de posicionamento remuneratório</li> <li>- Conjuntura sócio económica difícil</li> <li>- Constantes alterações da legislação laboral</li> <li>- Envelhecimento da população no concelho de Nelas</li> </ul>

Fonte: Elaboração Própria



Perante o que foi identificado na análise SWOT, verifica-se que existem fraquezas e ameaças que condicionaram e condicionam o desempenho organizacional e que criam constrangimentos a um melhor funcionamento das respostas que prestamos aos munícipes.

Contudo, existem forças e oportunidades que fazem do Município de Nelas uma organização empenhada em prestar um serviço público de excelência, numa constante procura de proximidade com os munícipes, contribuindo para o aumento da sua confiança.