



# **BALANÇO SOCIAL**

**2014**

*O PRESIDENTE DA CÂMARA MUNICIPAL*

**Hélder Manuel Esménio, Eng.º**



## ÍNDICE

<b>1 – RECURSOS HUMANOS</b>	<b>3</b>
1.1 – <i>RELAÇÃO JURIDICA DE EMPREGO</i>	5
1.1.1 – EVOLUÇÃO DO EFETIVO POR TIPO DE VÍNCULO	5
1.1.2 – ESTRUTURA PROFISSIONAL	6
1.1.3 – ESTRUTURA PROFISSIONAL POR GÊNERO	7
1.1.4 – ESTRUTURA DO PESSOAL POR ANTIGUIDADE	8
1.1.5 – ESTRUTURA ETÁRIA DO PESSOAL	9
1.1.6 – ESTRUTURA HABILITACIONAL DO PESSOAL	10
1.2 – <i>MOBILIDADE</i>	11
1.2.1 – ENTRADAS E SAÍDAS	11
1.2.2 – RECRUTAMENTO	12
1.2.3 – ABSENTISMO	12
1.3 – <i>FORMAÇÃO PROFISSIONAL</i>	15
1.4 – <i>SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA</i>	16
1.5 – <i>RELAÇÕES DE TRABALHO</i>	17
1.5.1 – ORGANIZAÇÃO E ATIVIDADE SINDICAL	17
1.5.2 – AÇÕES DISCIPLINARES	17
1.6 – <i>ANEXOS</i>	18



## 1 – RECURSOS HUMANOS

O balanço social é um instrumento de gestão que revela o *status* social dos organismos. Permite avaliar o seu desempenho social e o desenvolvimento do seu capital humano, através de um conjunto de indicadores nas áreas dos recursos humanos e financeiros.

É um instrumento de apoio à decisão, onde através da melhoria e dos recursos existentes se pode planear eficientemente as linhas de ação, sendo simultaneamente um mecanismo utilizado para as organizações tornarem públicas as suas intenções e compromissos, visando a transparência das suas ações no exercício da responsabilidade social, onde são fornecidas informações qualitativas e quantitativas.

Com o Balanço Social de 2014, pretende-se efetuar uma análise comparativa dos recursos humanos reportada aos últimos 2 anos. Tal facto foi possível devido à imposição legal da elaboração de um balanço social normalizado, tendo como base os formulários constantes na aplicação do Portal Autárquico – SIIAL (Sistema Integrado de Informação da Administração Local - DGAL) cujos dados foram tratados para este efeito, apresentando-se em anexo apenas os quadros referentes ao ano 2014. Também serão remetidas cópias às organizações sindicais da função pública que o solicitem, sendo igualmente efetuada a sua publicação na página eletrónica e nos lugares de estilo da autarquia.

De referir que, durante o ano de 2014, a aferição dos montantes referentes a despesas com pessoal, com vista ao acompanhamento da sua evolução, remete-se trimestralmente os elementos informativos a que se refere o n.º 5 do art.º 78.º da Lei n.º 73/2013, de 03-09, (através do Portal Autárquico – SIIAL (Sistema Integrado de Informação da Administração Local - DGAL), nomeadamente:

- *“Despesas com pessoal, incluindo as relativas aos contratos de avença e de tarefa, comparando com as realidades no mesmo período do ano anterior;*
- *Número de admissões de pessoal, de qualquer tipo, e de aposentações, rescisões e outras formas de cessação de vínculo laboral;*
- *Fundamentação de eventuais aumentos de despesa com pessoal, que não resultem de atualizações salariais, cumprimento de obrigações legais ou transferência de competências da administração central.*

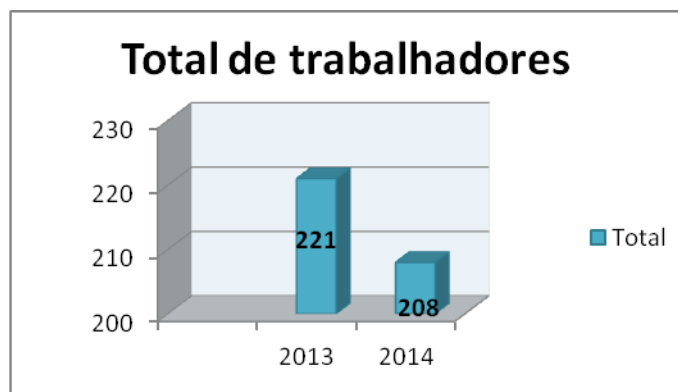


O seu conteúdo retrospectivo, acrescido de indicadores, quadros e gráficos, é essencial para uma análise global e precisa dos Recursos Humanos da autarquia, permitindo assim uma visão pormenorizada da realidade de cada área analisada. Permite também delinear uma política social tendo em vista a melhoria das condições de trabalho, a segurança e a formação.

## 1.1 – RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO

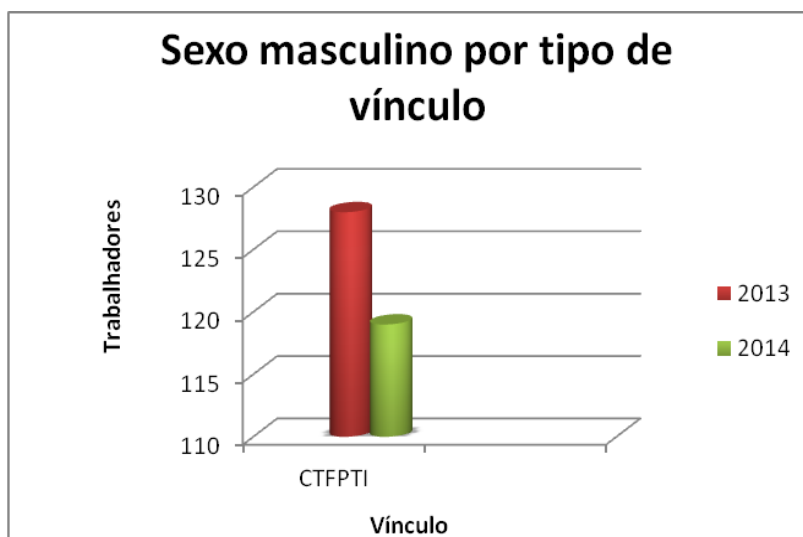
### 1.1.1 – EVOLUÇÃO DO EFETIVO POR TIPO DE VÍNCULO

Este gráfico reflete o número total de trabalhadores existentes a 31 de dezembro dos anos em análise, consideradas as diferentes formas de constituição da relação jurídica de emprego público.



A percentagem total de trabalhadores do ano 2014 decresce 5,88% relativamente ao ano de 2013. O decréscimo dos últimos 2 anos é justificado pelo n.º de aposentações, assim como a não contemplação, em sede de balanço social, de 10 trabalhadores que estão em cedência de interesse público nas Águas do Ribatejo.

No sexo masculino e na única modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado regista-se uma variação negativa de 7%, no número de trabalhadores no ano de 2013, comparativamente ao ano anterior.





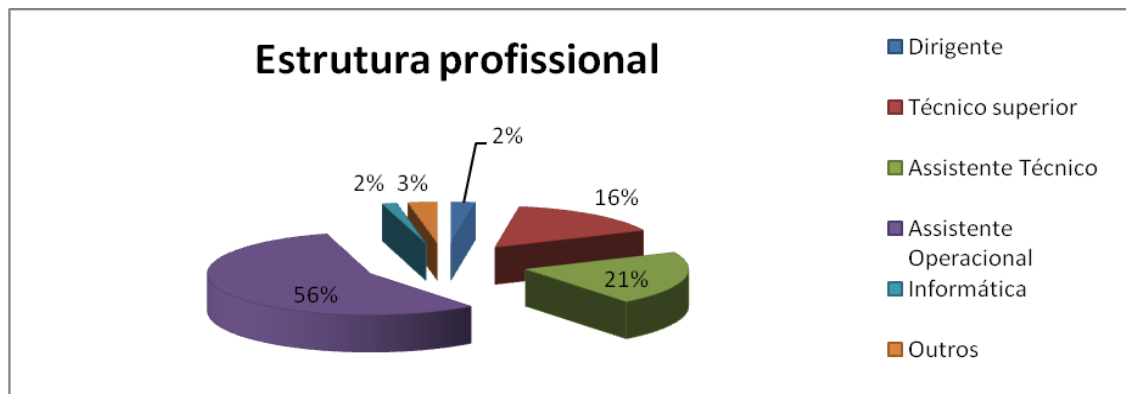
Quanto ao sexo feminino e na única modalidade de CTFPPI, relativamente ao ano de 2014, apenas se verifica a variação negativa de quatro trabalhadores (4,3%).

Podemos então concluir que, para a diminuição do pessoal com contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, contribuiu essencialmente o sexo masculino (menos 9 elementos).

#### 1.1.2 – ESTRUTURA PROFISSIONAL

Em 20 de junho de 2014 entrou em vigor novo quadro legislativo, a Lei n.º 35/2014 (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas), que mantém o regime anterior de vinculação, de carreiras e remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas, ou seja, a carreira geral de **técnico superior** integra os grupos de pessoal técnico superior e técnico, de **assistente técnico** onde ficaram inseridos os grupos de pessoal administrativo e os técnico-profissional e de **assistente operacional** transitaram os grupos de pessoal operário e auxiliar. Ficaram, ainda por enquadrar as carreiras de informática, fiscal municipal, fiscal técnico de eletricidade e fiscal de obras, as chamadas carreiras subsistentes, que até ao fim do ano de 2014 não foram alvo de qualquer revisão de carreiras.

Face a estas alterações, a estrutura profissional do município está assim desenhada, conforme gráfico.



Os cargos de dirigentes representam 2% da estrutura profissional, contabilizando assim 4 chefes de divisão e 1 dirigente intermédio.

As carreiras com menos expressão no total do efetivo municipal são as de Informática (2%), Outros (3%), onde se enquadram 1 fiscal técnico eletricidade, 1 fiscal de obras, 2 fiscal municipais e 2 em comissão de serviço.

A carreira de assistente operacional é dominante, correspondendo a mais de metade dos trabalhadores da autarquia (56%), seguida da carreira de assistente técnico (21%) e a de técnico superior (16%).

### 1.1.3 – ESTRUTURA PROFISSIONAL POR GÉNERO

O grupo de pessoal dirigente está representado em 2014 por 3 homens e 2 mulheres, enquanto que as carreiras que estão consideradas em “Outros” têm 6 representantes do sexo masculino.

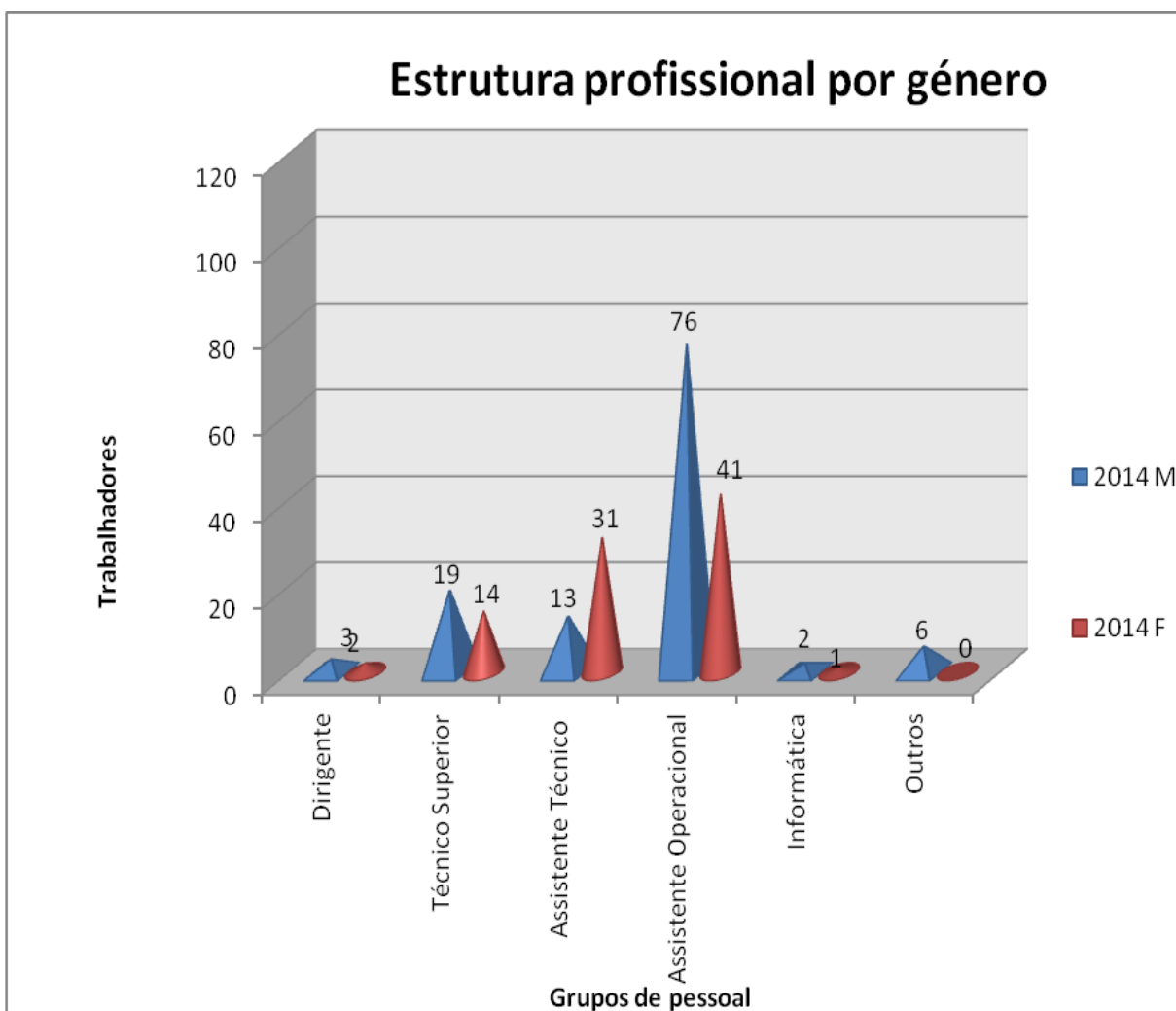
A carreira de técnico superior é a que apresenta uma maior homogeneidade em termos de representatividade de género, em que 19 são homens e 14 são mulheres.

Relativamente às carreiras onde existe uma grande diferença de trabalhadores homens e mulheres, a qual se pode verificar no gráfico da página seguinte, são as seguintes:

Assistente operacional – onde 41 são mulheres e 76 são homens;

Informática – onde 2 são homens e 1 mulher;

Assistente técnico – na qual a situação se inverte, sendo a maioria constituída por mulheres (31), estando 13 homens representados;

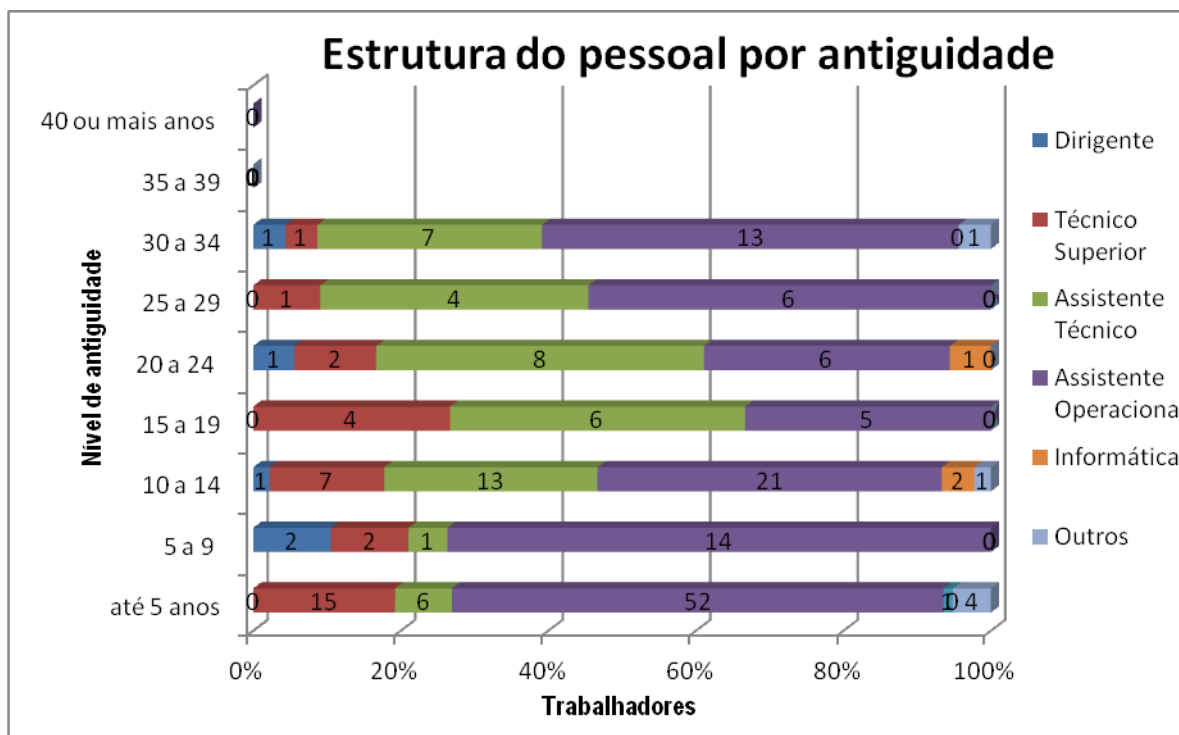


#### 1.1.4 – ESTRUTURA DO PESSOAL POR ANTIGUIDADE

No que se refere à antiguidade do pessoal, podemos verificar no gráfico da página seguinte, 23 trabalhadores estão entre os trinta e os trinta e quatro anos de antiguidade, 45 trabalhadores estão entre os dez e os catorze anos de antiguidade, 15 encontram-se no nível de antiguidade dos quinze a dezanove anos. Os níveis sem representatividade são os mais elevados, ou seja a partir dos trinta e cinco anos.

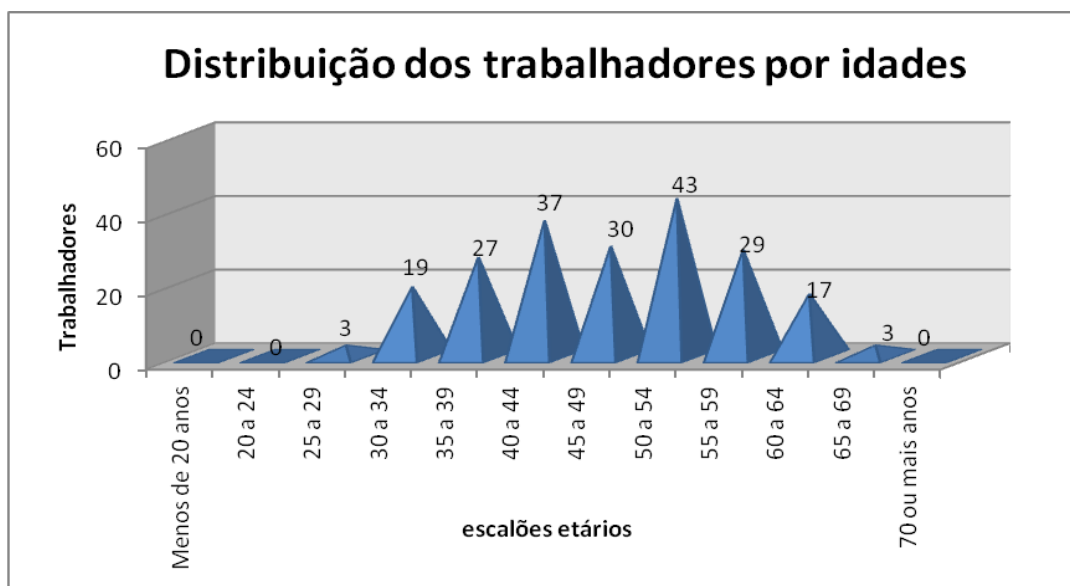
Os três primeiros níveis de antiguidade são os que enquadram mais de metade (67,79%) dos trabalhadores municipais. Tal fato demonstra uma população ativa com pouca antiguidade no serviço.



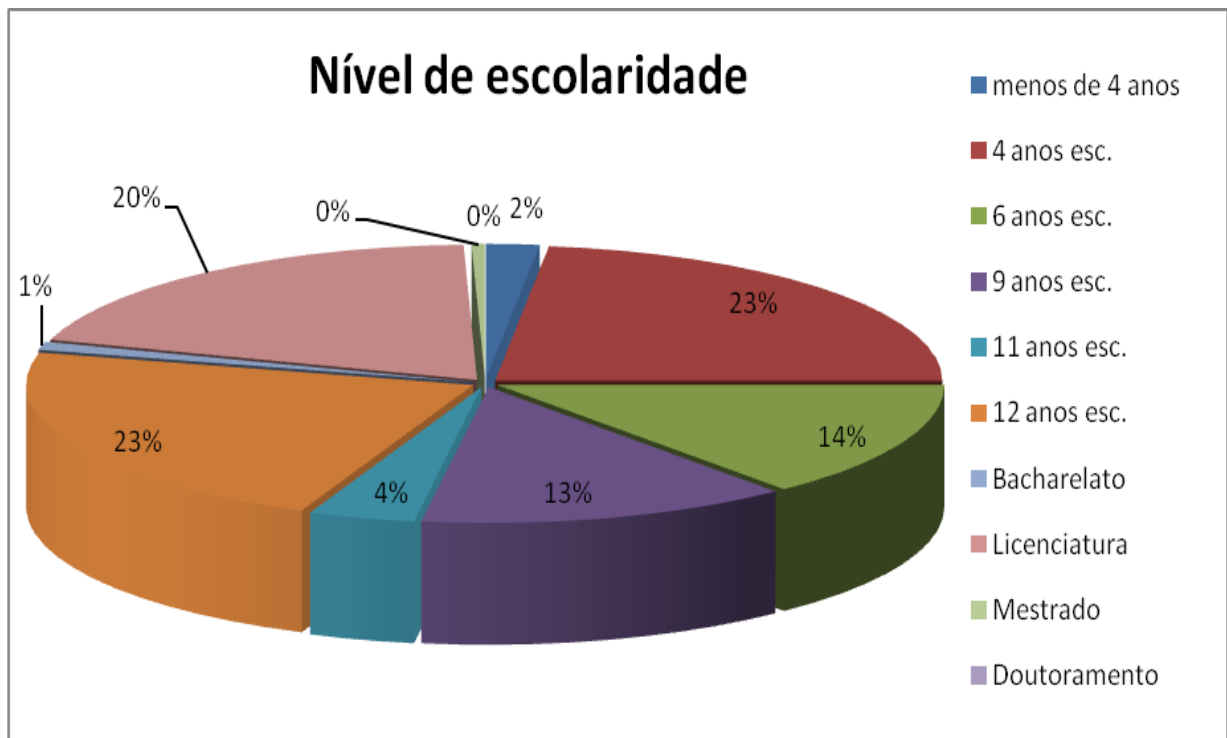


### 1.1.5 – ESTRUTURA ETÁRIA DO PESSOAL

Da distribuição dos trabalhadores pelos escalões etários, podemos verificar que o escalão que enquadra mais trabalhadores é o de 50 a 54 anos (43 trabalhadores), que dos efetivos que têm entre os 40 a 49 anos tem a maior representatividade, contemplando 67 trabalhadores. A população mais jovem enquadra-se nos três primeiros escalões etários (até 39 anos) representa 49 trabalhadores do município, sendo que nos últimos três escalões etários mais elevados se encontram os restantes 49 trabalhadores.



### 1.1.6 – ESTRUTURA HABILITACIONAL DO PESSOAL

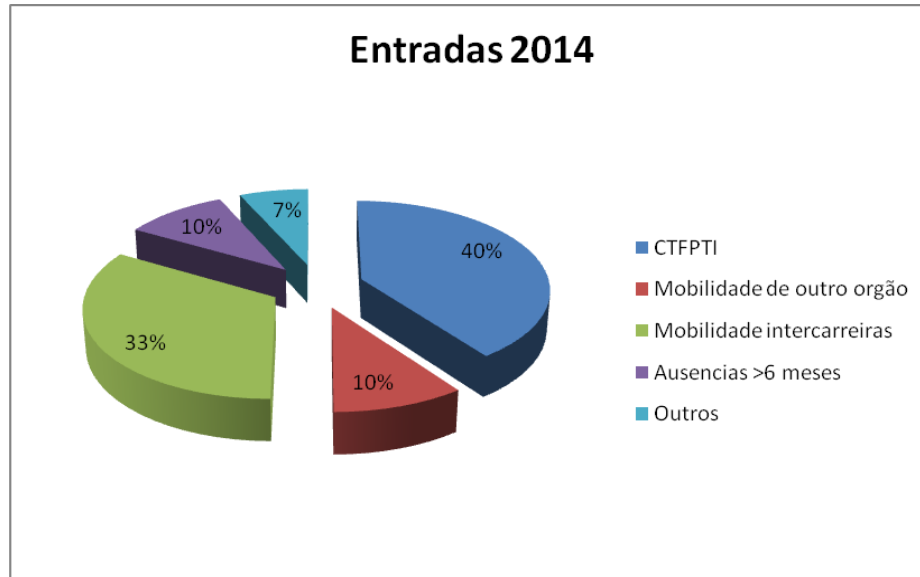


Como já foi referido anteriormente, o efetivo municipal está distribuído, na sua maioria, pela carreira de assistente operacional (56%) em que as habilitações académicas necessárias para o ingresso são a escolaridade mínima obrigatória de acordo com a idade: 4.<sup>a</sup> Classe para os nascidos até 31 de Dezembro de 1966; o 6.<sup>o</sup> ano de escolaridade para os nascidos a partir de 1 de Janeiro de 1967 e até 31 de Dezembro de 1980, e o 9.<sup>o</sup> ano de escolaridade para os nascidos a partir de 1 de Janeiro de 1981.

Temos então 23% dos trabalhadores com 4 anos de escolaridade, assim como com o 12.<sup>o</sup> ano de escolaridade, até 6 anos de escolaridade: 14% com menos de 4 anos apenas 2%, com 9 anos de escolaridade 13%. Com habilitações de grau académico superior enquadram-se 20%, sendo que apenas 1 trabalhador possui habilitações que confere o grau de mestrado.

## 1.2 – MOBILIDADE

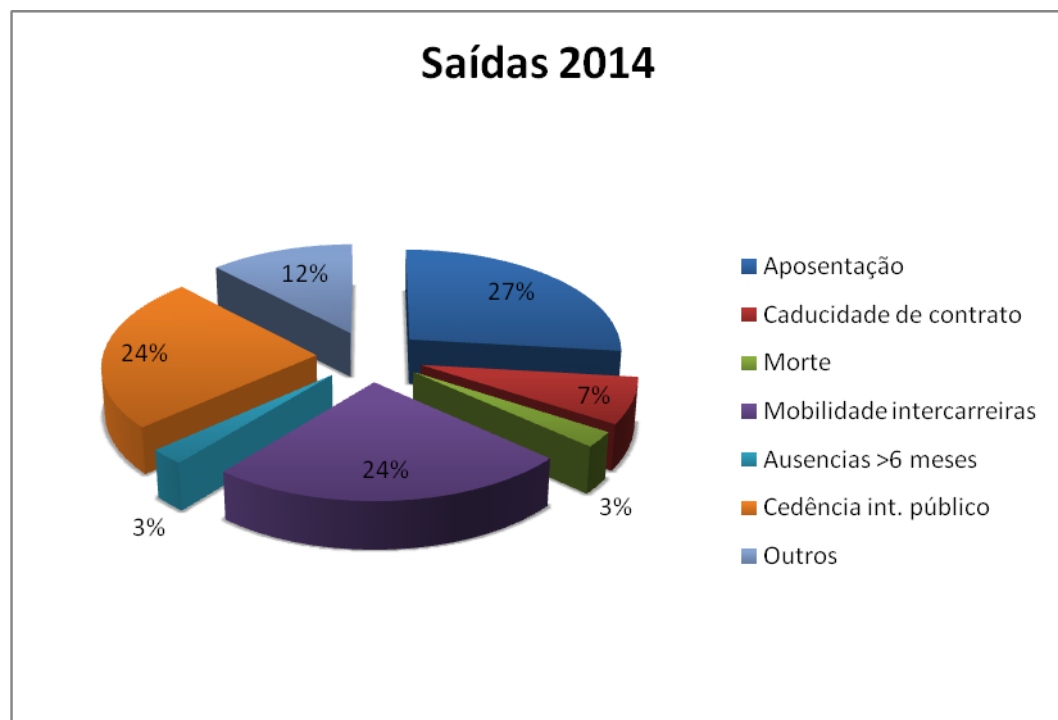
### 1.2.1 – ENTRADAS E SAÍDAS



No ano de 2014 registaram-se 12 entradas que foram resultado de celebração de contratos de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado resultantes de procedimentos concursais iniciados em 2013, têm a maior representatividade das entradas em 2014, seguida de 33% de mobilidades intercarreiras, ou seja, no decorrer deste ano existiram 10 mobilidades intercarreiras, que saíram de assistente operacionais e entraram na categoria de assistente técnico. Relativamente às mobilidades vindas de outro órgão ou organismo representam 10% das entradas, correspondendo a 3 entradas. Também as ausências maiores de 6 meses entraram 3 trabalhadores, correspondendo a 10%.

No que concerne aos outros, tem a menor representatividade neste quadro, sendo de 7% correspondendo a 2 comissões de serviço.

As aposentações são as de maior representatividade no seu total (27%). Seguem-se as saídas de trabalhadores por cedência de interesse público (24%) e mobilidade intercarreiras, em número igual ao das entradas. Os outros representam 12% do quadro das saídas, onde se incluem exonerações, licenças sem vencimento e comissões de serviço. 7% representam 3 caducidades de contrato que terminaram a 3 de janeiro de 2014. Em 2014 tivemos 1 morte assim como uma ausência superior a 6 meses. (3%)

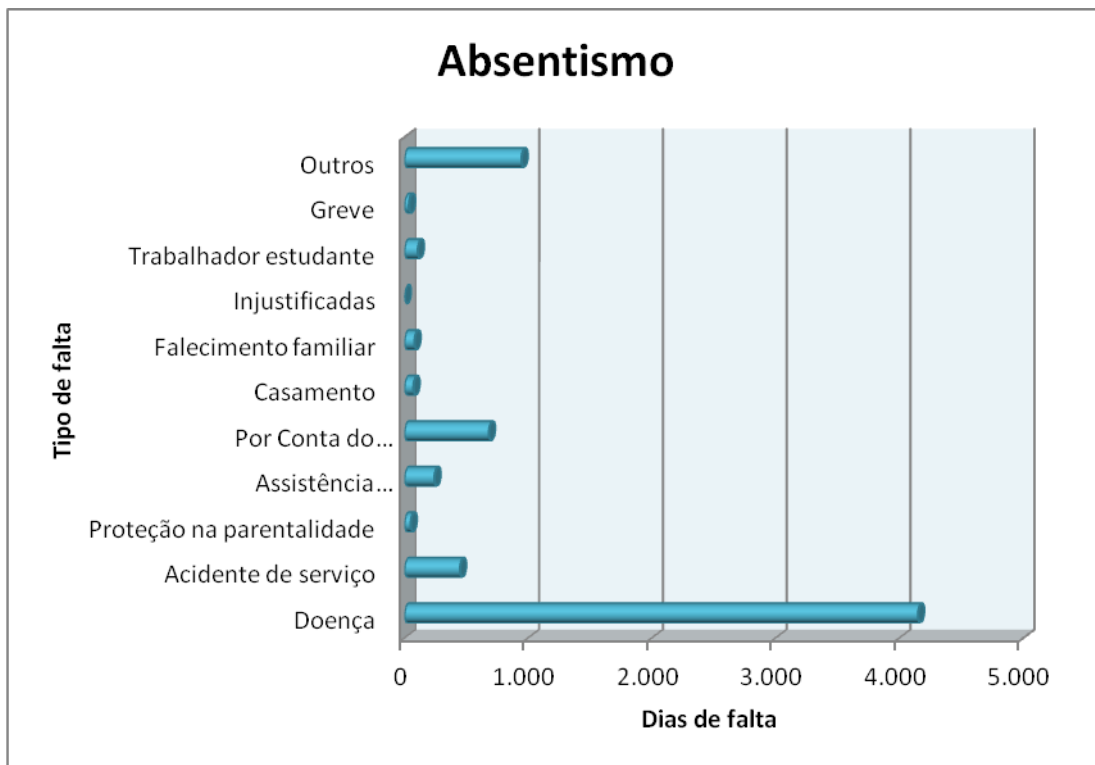


### 1.2.2 – RECRUTAMENTO

No ano de 2014 prosseguiram e concretizaram-se 10 procedimentos concursais já deliberados em 2013, para recrutamento de trabalhadores para 10 postos de trabalho existentes no mapa de pessoal de 2014, com vista à celebração de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado - 4 técnicos superiores; 4 assistentes técnicos; 2 assistentes operacionais. Alguns dos procedimentos concursais previstos para 2014, não tiveram lugar a abertura, devido a restrições legislativas, entre eles 1 dirigente, 1 técnico superior e 16 assistentes operacionais.

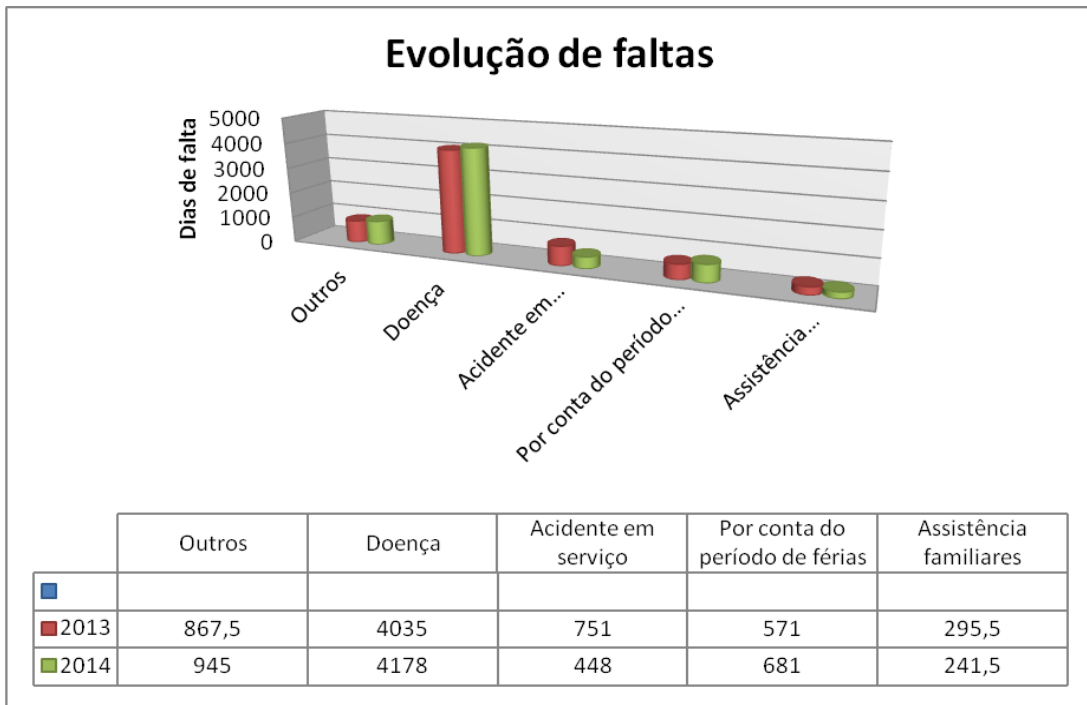
### 1.2.3 – ABSENTISMO

No tocante ao absentismo, veja-se o seguinte gráfico:

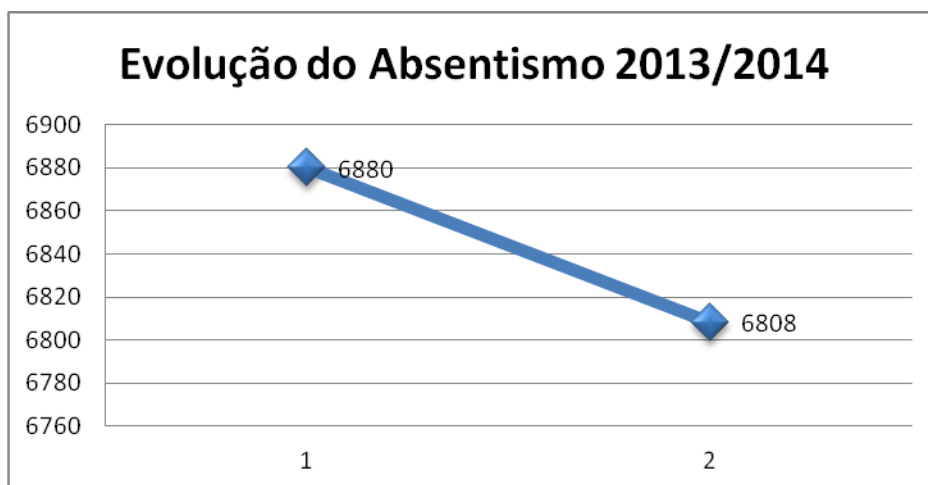


São as faltas por doença com **60,93%** do total que mais contribuíram para o absentismo verificado na autarquia no ano de 2014. Com um contributo mais baixo aparecem, por ordem decrescente, as faltas por outros motivos (**13,88%**) onde se incluem faltas por consulta médica, tratamento ambulatorio, gravidez de risco, atividade sindical entre muitas outras, por conta do período de férias (**10%**) por acidente em serviço (**6,58%**), as faltas por assistência à família (**3,55%**), trabalhador estudante (**1,57%**), por falecimento familiar (**1,18%**), por casamento (**1,06%**), por greve (**1,38%**), parentalidade (**0,72%**) e faltas por greve (**0,52%**).

Importa, então, analisar e comparar o comportamento das faltas, que têm maior representatividade no absentismo de 2014, como as faltas por doença, por acidente em serviço, por conta do período de férias, por outros motivos e por assistência à família.



As faltas por doença aumentaram em 2014, em 3,42% relativamente a 2013. Verifica-se também um aumento nos outros motivos, tais como faltas por gravidez de risco, de consultas médicas entre outras, na ordem dos 8,20%. Verifica-se um decréscimo bastante significativo na ordem dos 40,35% nas faltas por acidente de serviço. Verificou-se um pequeno aumento, nas faltas por conta das férias de 16,15%, em relação ao ano de 2013. As faltas por assistência a familiares registaram um significativo decréscimo de 18,27%, relativamente a 2013.

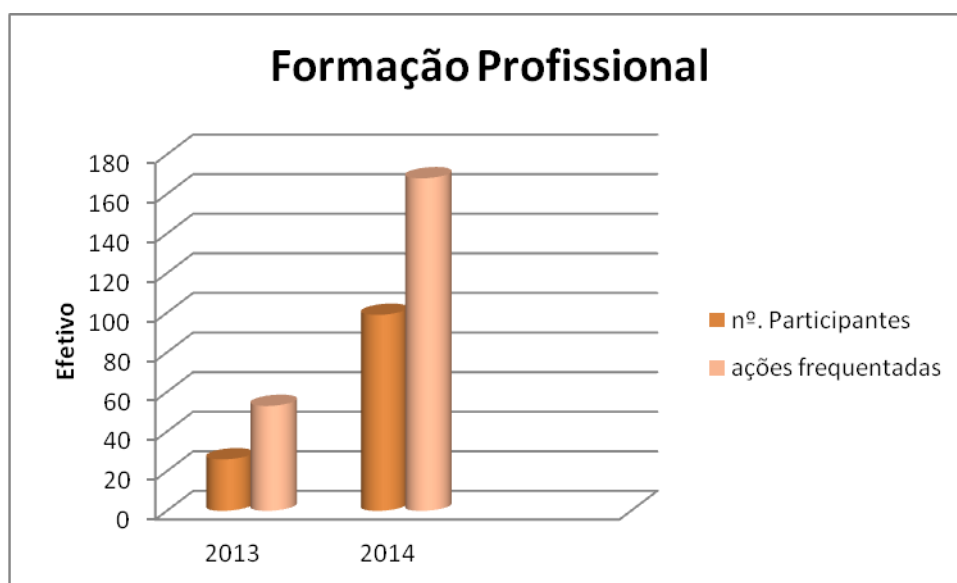


A tendência para o número de faltas diminuir tem a sua expressão máxima no ano de 2014, em que se verifica uma diminuição de 1,05% em relação ao ano de 2013.

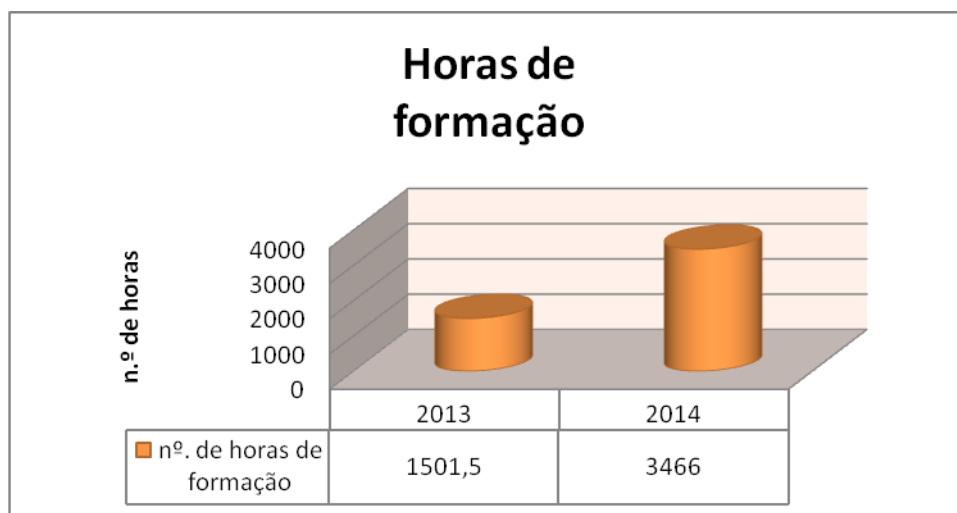
### 1.3 – FORMAÇÃO PROFISSIONAL

No ano de 2013, o Município participou em 53 ações de formação, a que assistiram 20 trabalhadores. Em 2014, o Município participou em 168 ações de formação, a que assistiram 99 trabalhadores, notando-se assim uma preocupação do executivo em formar os seus trabalhadores, com vista ao aumento da eficiência e eficácia dos serviços.

Todas estas ações de formação foram externas.



O tempo despendido em formação foi de 3466 horas, mais 1964,5 horas do que no ano de 2013, considerando um universo bastante alargado de trabalhadores.





Do ano de 2013 para 2014 verificou-se um aumento, no número de ações de formação, assim como o aumento das horas despendidas em formação. A distribuição das ações de formação pelo período de duração de cada uma é a que consta no quadro seguinte.

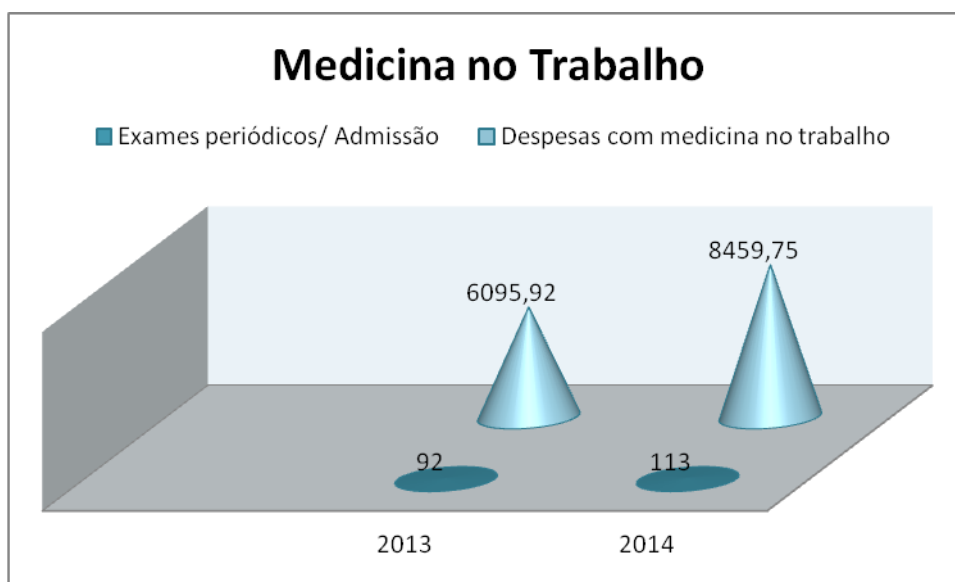
FORMAÇÃO PROFISSIONAL	MENOS DE 30 HORAS	DE 30 A 59 HORAS	DE 60 A 119 HORAS	COM 120 HORAS OU MAIS	TOTAL
2013	20	33	0	0	53
2014	158	10	0	0	168

No ano de 2014 manteve-se a predominância das ações de formação com menos de 30 horas (158). Nos restantes intervalos regista-se um aumento considerável de ações “de 30 a 59 horas” as restantes mantêm-se.

#### 1.4 – SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA

No âmbito do contrato celebrado com a empresa AMBIFORMED, Ambiente, Segurança e Saúde do Trabalho, Lda., foram realizados 100 exames periódicos, 13 exames de admissão, no âmbito da medicina do trabalho, e 2 visitas a postos de trabalho, no âmbito da segurança e higiene do trabalho.

Relativamente às “despesas com a medicina do trabalho”, no ano de 2014, de acordo com os dados fornecidos pela Divisão Municipal Financeira, foi registado pagamento de 8459,75€.





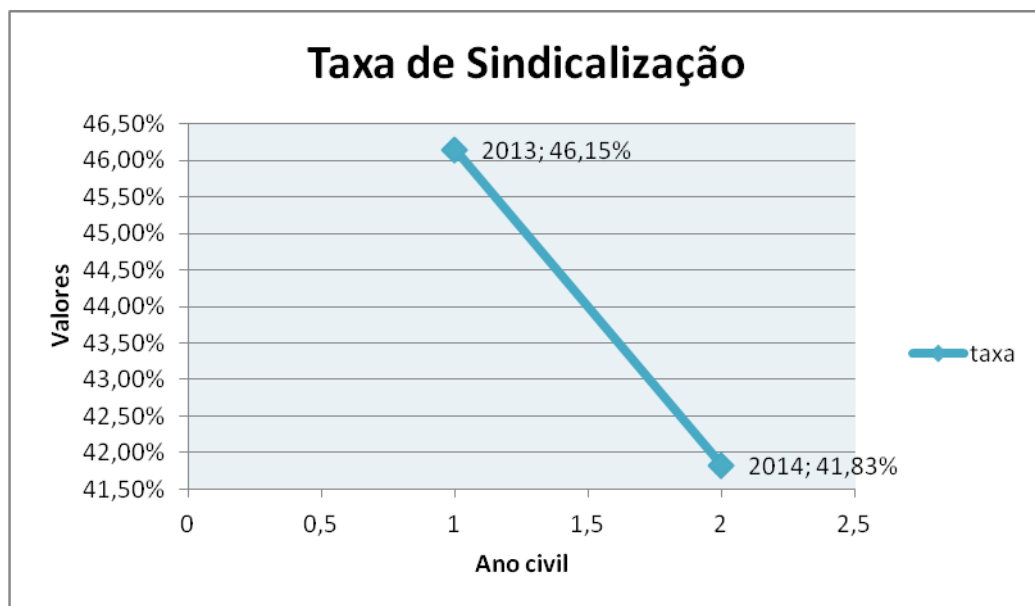
## 1.5 – RELAÇÕES DE TRABALHO

### 1.5.1 – ORGANIZAÇÃO E ATIVIDADE SINDICAL

Do ano de 2013 para o de 2014 registou-se uma diminuição de nove (9) trabalhadores sindicalizados.

A diminuição de sindicalizados no ano de 2014 contribuiu para a diminuição da taxa de sindicalização, que regista, uma diminuição de 4,32%, atingindo o valor mais elevado dos últimos anos.

O Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local (STAL) absorve a quase totalidade dos colaboradores sindicalizados.



### 1.5.2 – AÇÕES DISCIPLINARES

Foram iniciados e concluídos dois (2) processos disciplinares no ano de 2014, no que respeita a disciplina dos trabalhadores do Município, que terminaram com decisão de arquivamento.



## 1.6 – ANEXOS

Quadro 1 – Contagem dos trabalhadores por cargo/ carreira segundo a modalidade de vinculação e género

Quadro 1.1 – Contagem dos prestadores de serviços (pessoas singulares) segundo a modalidade de prestação de serviços e género

Quadro 2 – Contagem dos trabalhadores por cargo/ carreira segundo o escalão etário e género

Quadro 3 – Contagem dos trabalhadores por cargo/ carreira segundo o nível de antiguidade e género

Quadro 4 - Contagem dos trabalhadores por cargo/ carreira segundo o nível de escolaridade e género

Quadro 5 - Contagem dos trabalhadores estrangeiros por cargo/ carreira segundo a nacionalidade e género

Quadro 6 - Contagem dos trabalhadores portadores de deficiência por cargo/ carreira segundo o género

Quadro 7 - Contagem dos trabalhadores admitidos e regressados durante o ano por cargo/ carreira segundo o modo de ocupação do posto de trabalho e género

Quadro 8 - Contagem das saídas de trabalhadores por cargo/ carreira segundo o motivo de saída e género

Quadro 10 - Contagem dos postos de trabalho previstos e não ocupados durante o ano por cargo/ carreira segundo a dificuldade de recrutamento

Quadro 11 – Contagem das mudanças de situação dos trabalhadores durante o ano por cargo/ carreira segundo o motivo e género

Quadro 14.1 – Contagem das horas de trabalho noturno, normal e extraordinário, segundo o género

Quadro 14.2 – Contagem das horas de trabalho extraordinário, diurno e noturno, segundo o género

Quadro 14.3 - Contagem das horas de trabalho extraordinário em dias de descanso semanal e feriados segundo o género

Quadro 15 – Contagem dos dias de ausência ao trabalho durante o ano por cargo/ carreira segundo o motivo da ausência e género

Quadro 18 – Total dos encargos com o pessoal durante o ano

Quadro 18.1 – Suplementos remuneratórios

Quadro 18.2 – Prestações Sociais

Quadro 18.2.1 – Benefícios de apoio social

Quadro 19.1 – Contagem dos acidentes de trabalho e de dias de trabalho perdidos com baixa por género (No local de trabalho)

Quadro 19.2 – Contagem dos acidentes de trabalho e de dias perdidos com baixa por género (In itinere)

Quadro 20 – Contagem dos casos de incapacidade declarados durante o ano relativamente aos trabalhadores vítimas de acidentes de trabalho

Quadro 21 – Contagem das situações participadas e confirmadas de doença profissional e de dias de trabalho perdidos

Quadro 22 – Contagem das atividades de medicina no trabalho e respetivos encargos

Quadro 23 – Contagem das intervenções das comissões de segurança e saúde no trabalho por tipo



Quadro 24 – Contagem dos trabalhadores sujeitos a ações de reintegração profissional em resultado de acidentes de trabalho ou doença incapacitante

Quadro 25 – Contagem das ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho

Quadro 26 – Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais

Quadro 27 – Contagem das ações de formação profissional por tipo segundo a duração da ação

Quadro 28 – Contagem dos participantes em ações de formação profissional por cargo/ carreira segundo o tipo de ação

Quadro 29 – Contagem das horas despendidas em ações de formação profissional por cargo/ carreira segundo o tipo de ação

Quadro 30 – Despesas anuais com formação profissional

Quadro 31 – Relações Profissionais

Quadro 32 – Disciplina

Quadro 33 – Eleitos

Quadro 34 – Gabinetes de apoio pessoal

Quadro 35 – Dirigentes e equiparados