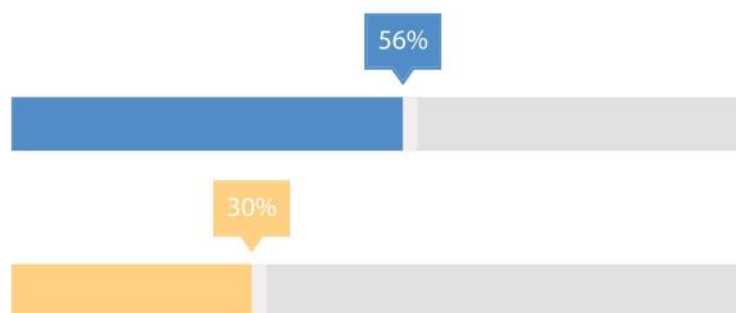
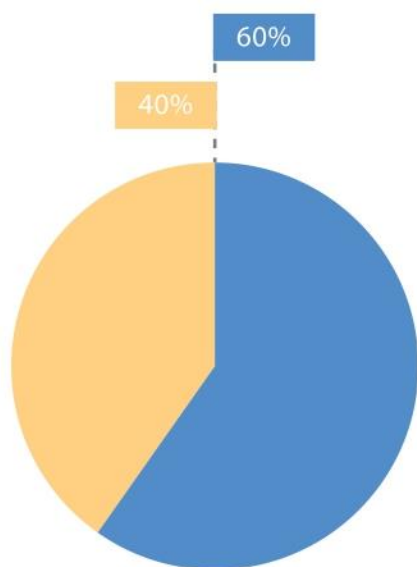


2021

RELATÓRIO BALANÇO SOCIAL



FICHA TÉCNICA

TÍTULO

Relatório Balanço Social 2021

EDIÇÃO

Município de Grândola

Rua José Pereira Barradas, 11, 7570-281 Grândola

tel.: 269 450 000 | fax: 269 451498 | e-mail: geral@cm-grandola.pt

DATA

julho 2022

Índice

FICHA TÉCNICA.....	3
MENSAGEM.....	8
ORGANOGRAMA	10
1. CARACTERIZAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS	11
1.1. Distribuição das/os trabalhadoras/es por carreira.....	12
1.2. Distribuição das/os trabalhadoras/es por sexo	13
1.3. Distribuição das/os trabalhadoras/es por idade.....	16
1.4. Distribuição por nível de escolaridade.....	17
1.5. Distribuição por antiguidade	19
1.6. Trabalhadoras/es com deficiência	19
1.7. Distribuição por nacionalidade	20
2. RELAÇÕES DE TRABALHO	21
2.1. Distribuição de trabalhadoras/es por relação jurídica de emprego	21
2.2. Distribuição do pessoal admitido ou regressado por cargo/carreira.....	22
2.3. Distribuição da saída de trabalhadoras/es.....	23
2.4. Postos de trabalho previstos no mapa de pessoal mas não ocupados.....	23
2.5. Mudanças de situação durante o ano.....	24
3. HORAS EXTRAORDINÁRIAS.....	26
4. ASSIDUIDADE.....	30
5. SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO	34
5.1. Acidentes de trabalho ou doenças profissionais.....	34
6. FORMAÇÃO PROFISSIONAL.....	37
7. RELAÇÕES PROFISSIONAIS.....	42
8. DISCIPLINA.....	43
9. ENCARGOS COM O PESSOAL.....	44
9.1. Remunerações base	45
9.2. Suplementos remuneratórios	47
9.4. Evolução dos encargos com o pessoal	48
10. PRESTAÇÕES DE SERVIÇOS	50
11. PAINEL DE INDICADORES	52
12. CARACTERIZAÇÃO GENÉRICA DA/O TRABALHADORA/O DO MUNICÍPIO DE GRÂNDOLA	54
13. Notas Finais	55

Índice de Gráficos

Gráfico 1: Evolução (N.º) de Trabalhadoras/es, 2017-2021.....	11
Gráfico 2: Evolução (N.º) de Trabalhadoras/es, 2021.....	12
Gráfico 3: Evolução (N.º) de Trabalhadoras/es por Carreira, 2017-2021.....	12
Gráfico 4: Evolução (%) de Trabalhadoras/es, por Carreira, 2017-2021.....	13
Gráfico 5: Distribuição (%) de Trabalhadoras/es, por Sexo, 2021.....	13
Gráfico 6: Evolução (N.º) de Trabalhadoras/es, por Sexo, 2017-2021.....	14
Gráfico 7: Evolução (%) de Trabalhadoras/es, por Sexo, 2017-2021.....	14
Gráfico 8: Distribuição (N.º) de Trabalhadoras/es, por Carreira e Sexo, 2021.....	15
Gráfico 9: Pirâmide Etária de Trabalhadoras/es, 2021.....	16
Gráfico 10: Distribuição (N.º) de Trabalhadoras/es, por Nível de Escolaridade, 2021.....	17
Gráfico 11: Evolução (%) da Taxa de Tecnicidade (sentido lato), 2017-2021.....	18
Gráfico 12: Distribuição (N.º) de Trabalhadoras/es, por Nível de Escolaridade e Sexo, 2021....	18
Gráfico 13: Pirâmide de Antiguidade de Trabalhadoras/es, 2020-2021.....	19
Gráfico 14: Distribuição (N.º) de Trabalhadoras/es, por Relação Jurídica de Emprego e Sexo, 2021.....	21
Gráfico 15: Distribuição (N.º) de trabalhadoras/es admitidos ou regressados, por carreira e motivo, 2021.....	22
Gráfico 16: Distribuição (N.º) de Saída de Trabalhadoras/es, por Sexo, Carreira e Motivo de Saída, 2021.....	23
Gráfico 17: Postos de trabalho (N.º) previstos e não ocupados por cargo/carreira, segundo a dificuldade de recrutamento, 2021.....	24
Gráfico 18: Mudanças de situação (N.º), por Carreira e Motivo, 2021.....	25
Gráfico 19: Horas (N.º) de Trabalho Extraordinário, por Períodos de Realização, 2021.....	26
Gráfico 20: Evolução (N.º) de Horas de Trabalho Extraordinário, por Períodos de Realização, 2017-2021.....	27
Gráfico 21: Realização de Trabalho Extraordinário (%), por Sexo, 2021.....	27
Gráfico 22: Evolução (N.º) de Horas de Trabalho Extraordinário, por Sexo e Períodos de Realização, 2017-2021.....	28
Gráfico 23: Distribuição (%) de Horas de Trabalho Extraordinário, por Serviço, 2021.....	28
Gráfico 24: Distribuição (N.º) Mensal de Horas de Trabalho Extraordinário, 2021.....	29
Gráfico 25: Evolução (€) da Despesa com Trabalho Extraordinário, 2017-2021.....	29
Gráfico 26: Distribuição (%) de Dias de Ausência do Trabalho, por Sexo, 2021.....	30
Gráfico 27: Distribuição (%) de Ausência do Trabalho, por Carreira, 2021.....	31
Gráfico 28: Distribuição (N.º) de Ausência do Trabalho, por Carreira, 2021.....	31
Gráfico 29: Evolução (N.º) de Dias (média) de Ausência do Trabalho, 2017-2021.....	31
Gráfico 30: Distribuição (%) de Dias de Ausências do Trabalho, por Tipologia de Justificação, 2021.....	32
Gráfico 31: Evolução (%) da Taxa de Absentismo, 2017-2021.....	33
Gráfico 32: Evolução (N.º) de Acidentes de Trabalho, 2017-2021.....	35
Gráfico 33: Evolução (N.º) de Dias Perdidos por Acidentes de Trabalho ocorridos no ano, 2017-2021.....	35
Gráfico 34: Evolução (N.º) de Dias Perdidos por Acidentes de Trabalho ocorridos em anos anteriores, 2017-2021.....	36
Gráfico 35: Participantes (N.º) em Ações de Formação, por Carreira, 2021.....	38

Gráfico 36: Participantes (%) em Ações de Formação, por Carreira, 2021.....	38
Gráfico 37: Horas (N.º) Despendidas em Ações de Formação, por Carreira, 2021	39
Gráfico 38: Horas (%) Despendidas em Ações de Formação, por Carreira, 2021	39
Gráfico 39: Evolução (N.º) de Ações de Formação Internas e Externas, 2017-2021	40
Gráfico 40: Evolução (N.º) de Trabalhadoras/es que Frequentaram Ações de Formação, por Carreira, 2017-2021	40
Gráfico 41: Evolução (€) da despesa anual com formação profissional externa, 2017-2021.....	41
Gráfico 42: Evolução (N.º) de Trabalhadoras/es Sindicalizadas/os, 2017-2021	42
Gráfico 43: Evolução (%) de Trabalhadoras/es Sindicalizadas/os, 2017-2021	42
Gráfico 44: Encargos (%) com o Pessoal, 2021.....	44
Gráfico 45: Pirâmide salarial, 2021	45
Gráfico 46: Distribuição (€) das Remunerações de Trabalhadoras/es, 2021.....	46
Gráfico 47: Distribuição (€) das Remunerações de Trabalhadoras/es, por Sexo, 2021.....	46
Gráfico 48: Distribuição (€) dos Suplementos Remuneratórios de Trabalhadoras/es, 2021	47
Gráfico 49: Distribuição (€) das Prestações Sociais de Trabalhadoras/es, 2021	48
Gráfico 50: Evolução (€) dos Encargos com Pessoal, 2017-2021	49
Gráfico 51: Razão entre encargos e receita geral, 2017-2021	49
Gráfico 52: Contratos de Prestação de Serviço (N.º), por Modalidade de Contratação e Sexo, 2021.....	50
Gráfico 53: Evolução (N.º) dos Contratos de Prestação de Serviço, por Sexo e Modalidade de Contratação, 2017-2021.....	51
Gráfico 54: Evolução (N.º) dos Contratos de Prestação de Serviço, por Modalidade de Contratação, 2017-2021.....	51

Índice de Tabelas

Tabela 1: Distribuição (N.º) de Trabalhadoras/es com Deficiência, por Sexo e Carreira, 2021..	20
Tabela 2: Distribuição (N.º) de Trabalhadoras/es, por Carreira, Nacionalidade e Sexo, 2021 ...	20
Tabela 3: Evolução (N.º) de Trabalhadoras/es, por Relação Jurídica de Emprego e Sexo, 2017-2021.....	22
Tabela 4: Taxa de Absentismo, por Sexo, 2021.....	33
Tabela 5: Taxa de Absentismo, por Carreira, 2021	33
Tabela 6: Custos (€) de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais, 2021	36
Tabela 7: Ações de Formação/Duração da Ação (N.º), 2021	37
Tabela 8: Despesa (€) Anual em Formação Profissional Externa, por Trabalhador/a, 2017-2021	41

MENSAGEM

É um lugar-comum a afirmação de que os recursos humanos de uma organização constituem o seu principal ativo e são determinantes no seu sucesso ou insucesso. Contudo, se esta é uma verdade inquestionável para a generalidade das organizações privadas, é-o ainda mais nas entidades públicas e muito particularmente nas autarquias locais.

A governação autárquica, caracterizada por um forte espírito de serviço público e contacto direto com a comunidade, apresenta, por força do regime democrático e do espírito de cidadania das populações, uma salutar alternância política, ou meramente governativa, dando azo a naturais alterações, de amplitude variável, nas estratégias municipais e no rumo das políticas locais. São as trabalhadoras e os trabalhadores das autarquias o garante da necessária estabilidade governativa e da continuidade das ações estruturantes da administração municipal, contribuindo ainda para a qualidade e justeza das decisões, com base na experiência acumulada e na prática da atividade autárquica.

Pelas razões anteriormente referidas, e tendo em conta a crescente especificação do trabalho autárquico decorrente de um aumento exponencial das suas atribuições e responsabilidades sociais, a gestão dos recursos humanos é um fator primordial na governação municipal, com o objetivo de promover uma distribuição equilibrada e parcimoniosa dos recursos humanos pelas múltiplas tarefas e serviços que o órgão executivo do município tem de desempenhar para assegurar a qualidade, a eficácia e a eficiência do serviço público.

Foram estas as razões que têm determinado a prioridade dada pelo executivo municipal à contínua reestruturação dos serviços autárquicos e à reafectação de trabalhadoras/es pelas novas unidades orgânicas criadas, procedendo-se ainda, nos casos em que tal se considerou útil

e justificável, à atribuição, a alguns quadros do Município, de funções de nível mais elevado por via da mobilidade *intercarreiras* prevista na lei.

Para que a gestão dos recursos humanos se possa efetuar com o rigor e a qualidade exigidos é fundamental que os decisores políticos e os dirigentes municipais disponham de indicadores fiáveis e de instrumentos de análise da situação atual e da evolução verificada nos últimos anos, possibilitando, deste modo, adequar os meios existentes à estrutura atual e preparar devidamente o futuro, com base nas grandes opções definidas e na estratégia que foi sufragada pelo povo do concelho de Grândola para este novo mandato autárquico.

Por outro lado, com base no princípio da transparência, e para que a atividade municipal possa ser amplamente acompanhada e escrutinada pelas cidadãs e pelos cidadãos e pelos membros do órgão deliberativo, torna-se imperioso disponibilizar a informação mais relevante no que respeita à organização do Município, devidamente tratada e estruturada para uma fácil apreensão e análise.

Nesse sentido, determinou o executivo municipal a elaboração do relatório do Balanço Social do Município de Grândola, com base na análise e no tratamento dos dados constantes nos quadros que o município tem de remeter à Direção Geral das Autarquias Locais, por força da lei. Este passará a ser um documento de referência da política de gestão de recursos humanos da nossa autarquia e pretendemos que seja um guia orientador da ação municipal nesta área, visando a valorização e dignificação constante do trabalho autárquico, pilar decisivo da construção de um concelho cada vez mais próspero, justo, fraterno e solidário.

julho de 2022

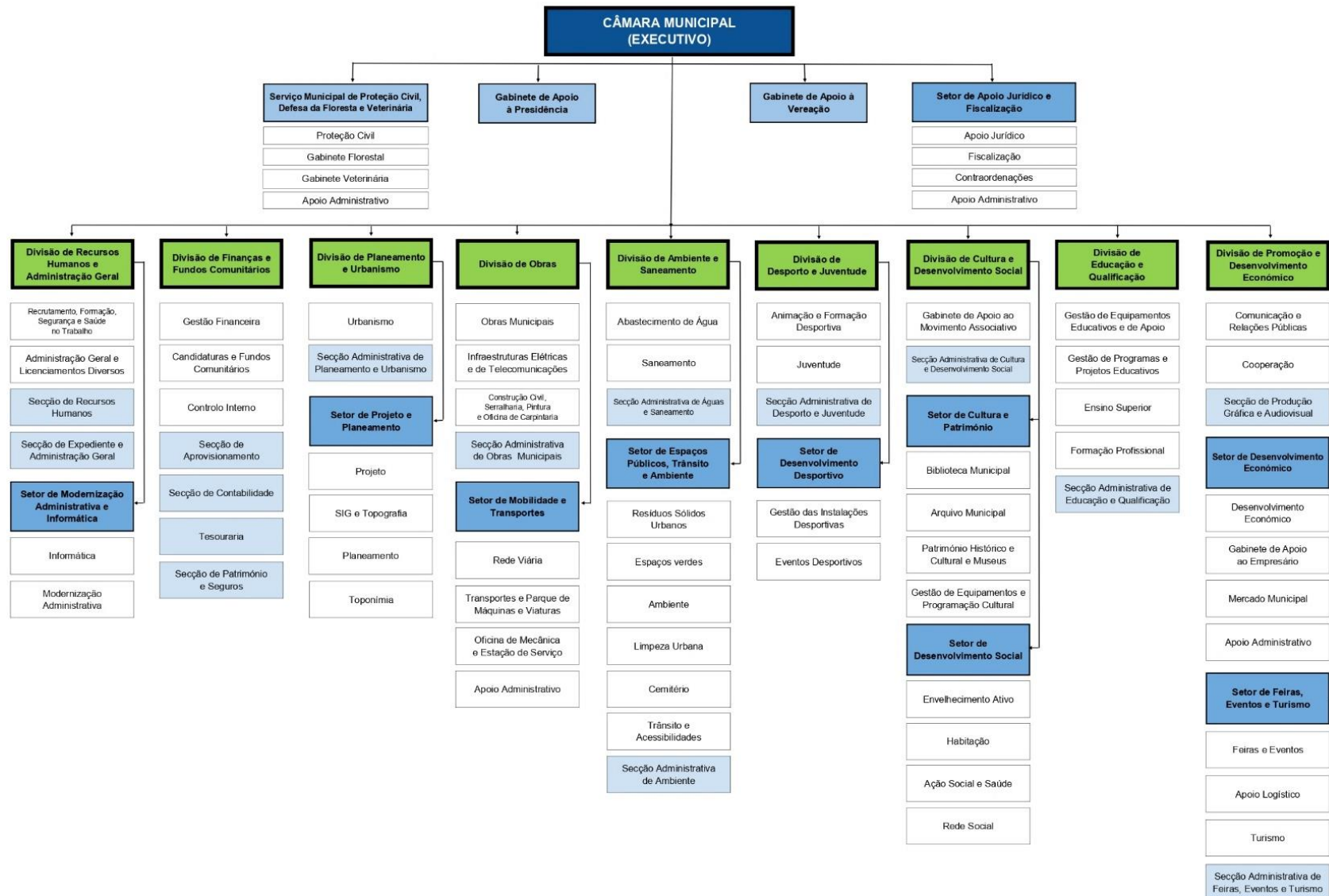
O Vereador do Pelouro dos Recursos Humanos

(Por Delegação de Competências do Sr. Presidente da Câmara,
conferida pelo despacho n.º11/2021 de 18 de outubro)

Fernando Sardinha

Fernando Sardinha

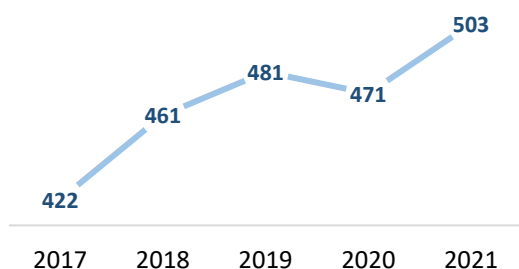
ORGANOGRAMA



1. CARACTERIZAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS

Em 31 de dezembro de 2021 encontravam-se a desempenhar funções na Câmara Municipal de Grândola 503 trabalhadoras e trabalhadores, representando um acréscimo de 6,79 % face ao ano transato.

Gráfico 1: Evolução (N.º) de Trabalhadoras/es, 2017-2021



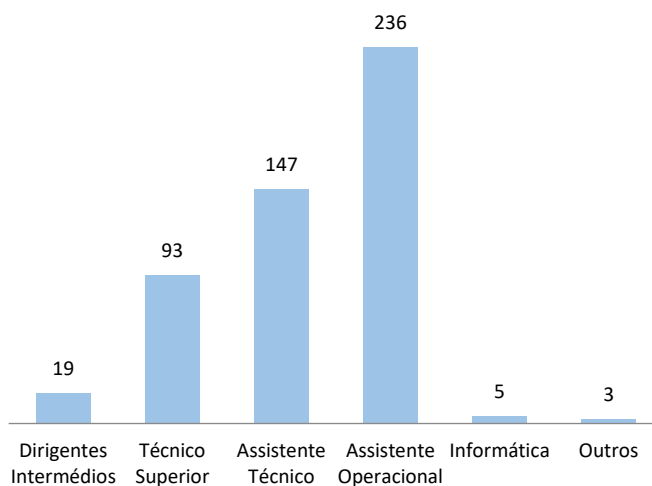
Este aumento do número de trabalhadoras/es segue a tendência verificada entre 2017 e 2019, só interrompida em 2020. À semelhança do que se verificou em 2018, em que o crescimento significativo ocorrido se deveu à integração das/dos trabalhadoras/es com vínculo laboral precário, ao abrigo do Programa de Regularização Extraordinária de Vínculos

Precários, o incremento verificado em 2021 prende-se com as novas competências do município, designadamente nas áreas de Educação e Ação Social.

1.1. Distribuição das/os trabalhadoras/es por carreira

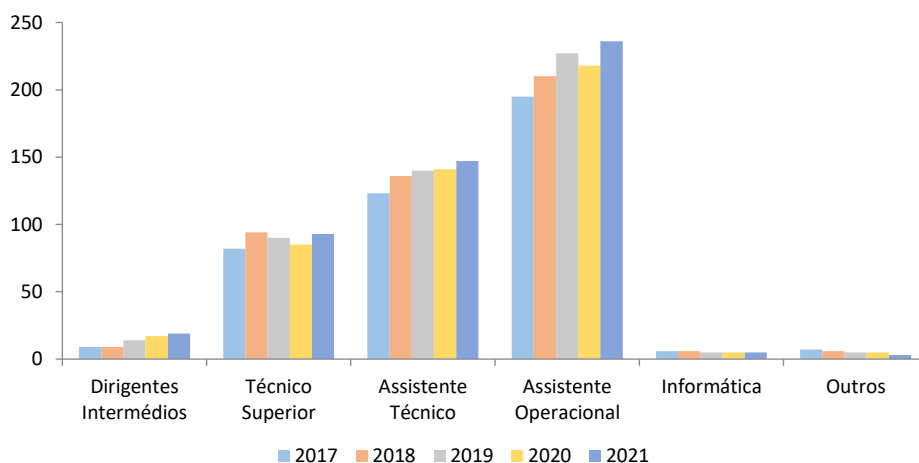
Analisando a distribuição de trabalhadoras e trabalhadores por carreira verifica-se que, dos seis grupos profissionais existentes¹, o grupo das/os assistentes operacionais detinha o maior peso relativo no total de efetivos, abrangendo 46,9 % das/os trabalhadoras/es do Município. Seguem-se as carreiras de assistente técnica/o e de técnica/o superior com 29,2 % e 18,5 % das/os trabalhadoras/es, respetivamente.

Gráfico 2: Evolução (N.º) de Trabalhadoras/es, 2021



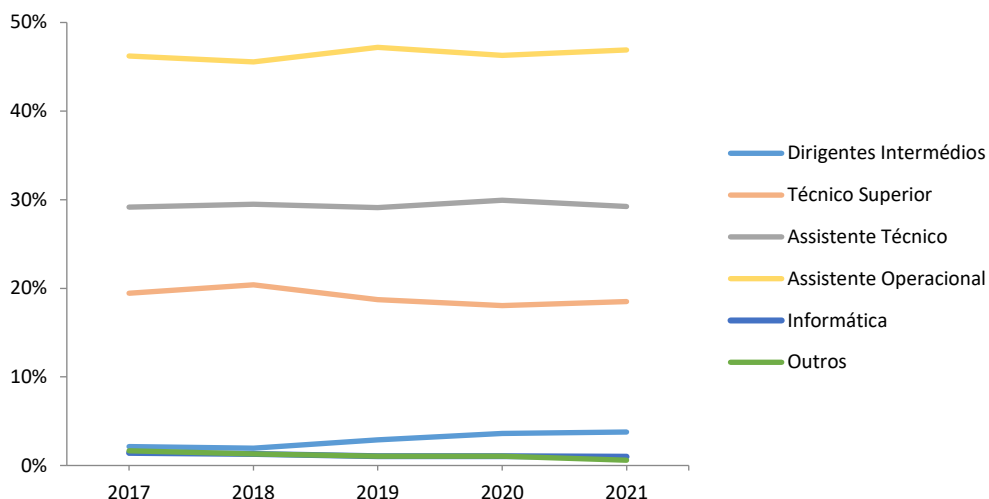
Ainda no âmbito da distribuição das/os trabalhadoras/es por carreira, apresenta-se de seguida a situação evolutiva, nos últimos cinco anos, em valores numéricos e percentuais.

Gráfico 3: Evolução (N.º) de Trabalhadoras/es por Carreira, 2017-2021



¹ Refira-se que na categoria “Outros” estão contempladas/os trabalhadoras/es pertencentes a carreiras subsistentes e não revistas (chefe de serviço de administração escolar, encarregada/o de pessoal auxiliar, encarregada/o de brigada de serviços de limpeza e pessoal afeto aos gabinetes de apoio às/aos eleitas/os).

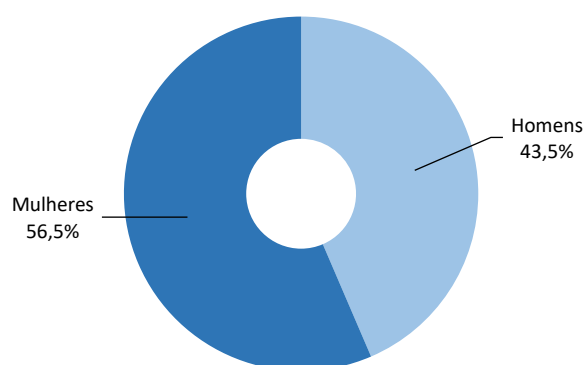
Gráfico 4: Evolução (%) de Trabalhadoras/es, por Carreira, 2017-2021



1.2. Distribuição das/os trabalhadoras/es por sexo

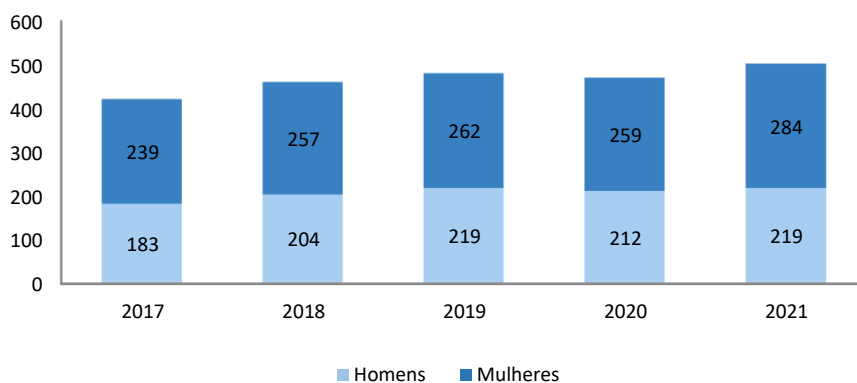
Por meio da repartição por sexo, confirma-se que o universo de efetivos era, maioritariamente, constituído por elementos do sexo feminino, contabilizando-se no total das/os 503 trabalhadoras/es 284 mulheres, correspondendo a uma taxa de feminização de 56,5 %.

Gráfico 5: Distribuição (%) de Trabalhadoras/es, por Sexo, 2021



Os gráficos seguintes traduzem a evolução do número de trabalhadoras/es do município por sexo, demonstrando que a superioridade de efetivos do sexo feminino é um aspeto que tem caracterizado esta autarquia nos últimos anos.

Gráfico 6: Evolução (N.º) de Trabalhadoras/es, por Sexo, 2017-2021



Os resultados demonstram que, nos últimos anos, a diferença entre mulheres e homens se tem mantido, traduzindo-se num índice de masculinidade de 77,1 %, ou seja, por cada 100 mulheres existiam 77 homens, enquanto em 2017 esta proporção era de 76,6 %.

Gráfico 7: Evolução (%) de Trabalhadoras/es, por Sexo, 2017-2021

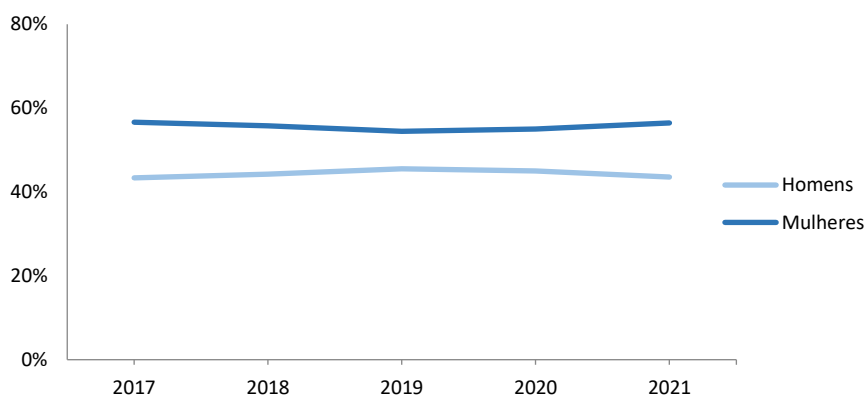
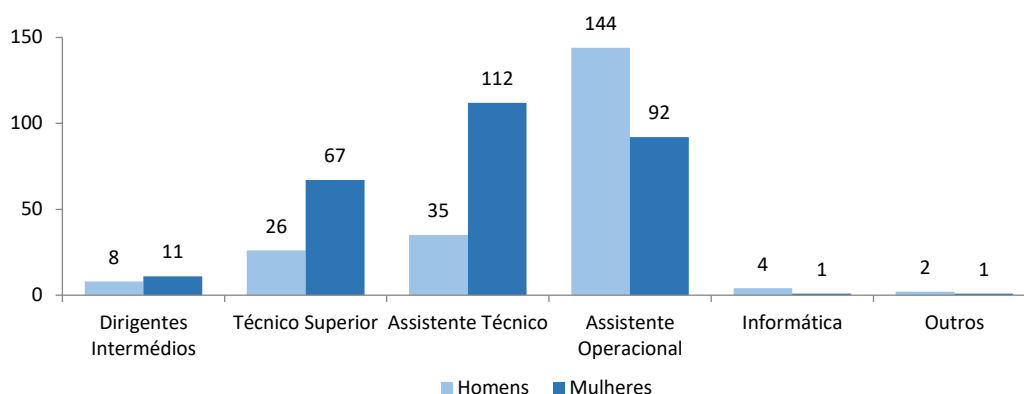


Gráfico 8: Distribuição (N.º) de Trabalhadoras/es, por Carreira e Sexo, 2021



Analisando os dados, na perspetiva da distribuição de trabalhadoras/es por carreira e sexo, constata-se que:

- . Na carreira de dirigente intermédia/o havia 58 % de mulheres e 42 % de homens;
- . Na carreira de técnica/o superior em cada 70 técnicas/os, 50 eram mulheres;
- . Na carreira de assistente técnica/o 76 % eram mulheres e apenas 24 % homens;
- . Na carreira de assistente operacional inverte-se a tendência e em cada 100 trabalhadoras/es 61 eram homens;
- . Na carreira de informática, do conjunto de 5 trabalhadoras/es, havia apenas 1 mulher (20 %);
- . Por fim, em “Outros” alterou-se a prevalência de mulheres (60 %) do ano transato, e predominam os homens com 67 %.

1.3. Distribuição das/os trabalhadoras/es por idade

Procede-se agora à análise da estrutura etária do efetivo da autarquia de Grândola, apresentada por meio de uma pirâmide etária, tendo em consideração a divisão por sexo e grupos etários.

O desenho da sua estrutura indica que a faixa etária com maior representatividade era a dos 55 aos 59 anos, com 93 trabalhadoras/es, seguida das faixas dos 40 aos 44 e dos 45 aos 49 anos, com 86 e 84 trabalhadoras/es, respetivamente.

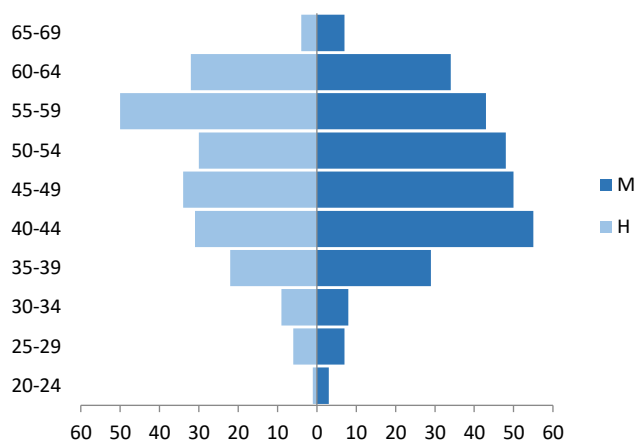
Atentando à divisão por sexo, verifica-se que o escalão entre os 40 e os 44 anos apresentava o maior número de mulheres (55), enquanto nos homens era o escalão entre os 55 e os 59 anos, com 50 elementos.

Em 2021, a idade média das/os trabalhadoras/es da autarquia situava-se nos 49 anos (48,9), sendo pequena a diferença entre as médias da idade por sexo – mulheres 48,4; homens 49,5.

Além da idade média das/os trabalhadoras/es existem outros indicadores passíveis de apurar que viabilizam outros entendimentos, designadamente a taxa de envelhecimento² e a taxa de emprego jovem³.

Deste modo, para o ano em observação, a taxa de envelhecimento das/os trabalhadoras/es do Município era de 33,8 %, representando um acréscimo de 0,9 pontos percentuais em relação ao ano anterior, enquanto a taxa de emprego jovem foi de 0,8 %, correspondendo à presença verificada de apenas 4 trabalhadoras/es com idades compreendidas entre os 20 e os 24 anos. Estes resultados demonstram que não existindo um rejuvenescimento do efetivo da autarquia o mesmo tende a ser naturalmente envelhecido.

Gráfico 9: Pirâmide Etária de Trabalhadoras/es, 2021



² Traduz o peso dos efetivos com 55 anos ou mais no total de trabalhadoras/es.

³ Traduz o peso dos efetivos entre os 20 e 24 anos no total de trabalhadoras/es.

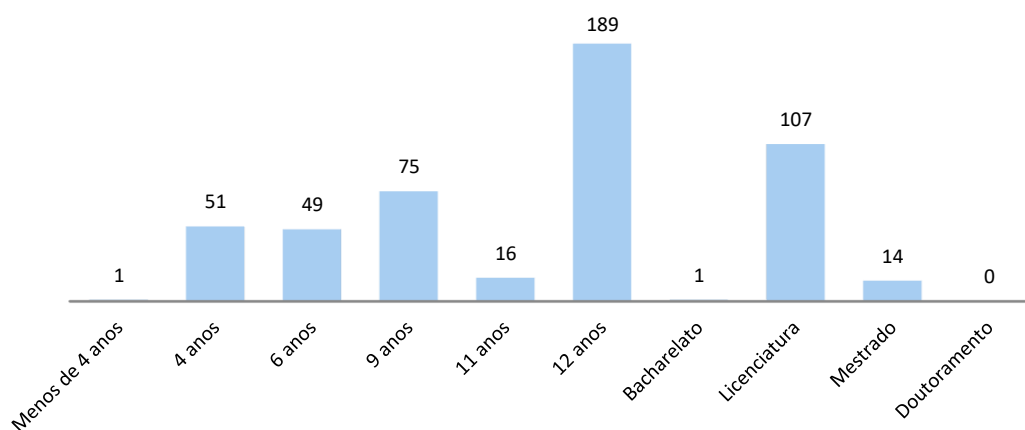
1.4. Distribuição por nível de escolaridade

Caracterizando as/os trabalhadoras/es segundo as qualificações académicas que detêm, resulta que:

- . 52 trabalhadoras/es possuíam escolaridade até ao 4º ano, inclusive, (10,3 %);
- . 124 trabalhadoras/es eram detentoras/es do 6º ou do 9º ano de escolaridade (24,6 %);
- . 205 trabalhadoras/es tinham habilitações de nível secundário - 11º ou 12º ano de escolaridade (40,8 %);
- . 122 trabalhadoras/es tinham formação superior (24,2 %), dos quais 14 possuíam Mestrado (11,5 %).

A média da escolaridade das/os trabalhadoras/es era de 11,1 anos.

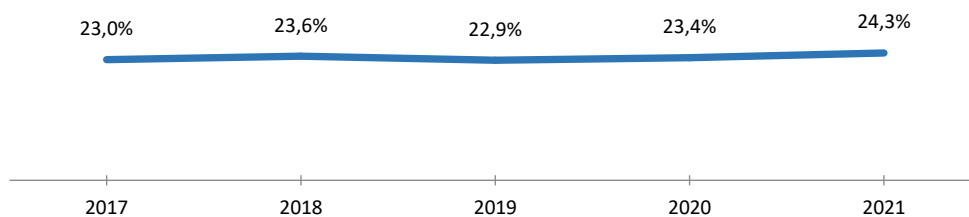
Gráfico 10: Distribuição (N.º) de Trabalhadoras/es, por Nível de Escolaridade, 2021



Apresenta-se em seguida a evolução da taxa de tecnicidade⁴ das/os trabalhadoras/os do município.

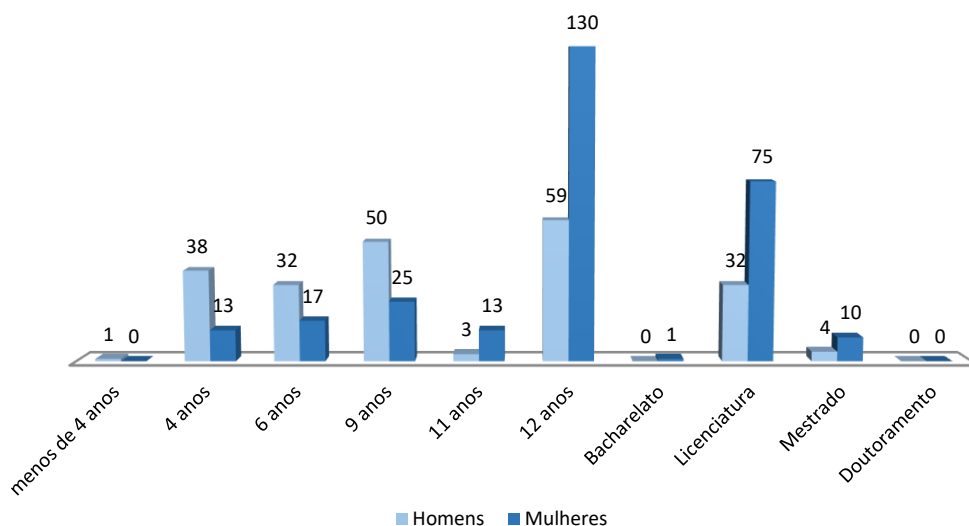
⁴ Traduz o peso dos efetivos com habilitação superior no total de trabalhadoras/es.

Gráfico 11: Evolução (%) da Taxa de Tecnicidade (sentido lato), 2017-2021



No próximo gráfico procede-se à análise do nível de escolaridade das/os trabalhadoras/es municipais de acordo com o seu sexo.

Gráfico 12: Distribuição (N.º) de Trabalhadoras/es, por Nível de Escolaridade e Sexo, 2021



É notória a desigualdade entre homens e mulheres no que concerne às habilitações.

Se até aos 9 anos de escolaridade (inclusive) prevaleciam os homens, numa relação de 55,3 % de homens para 19,4 % de mulheres, nos níveis de ensino seguintes registou-se o inverso, assumindo as mulheres posição de destaque, havendo 76,1 % de mulheres com 12 ou mais anos de escolaridade, enquanto 43,4% dos homens tinham menos de 12 anos de escolaridade.

Estas características refletem-se, subsequentemente, na média de escolaridade que era de 9 anos nos homens e de 12 anos nas mulheres.

1.5. Distribuição por antiguidade

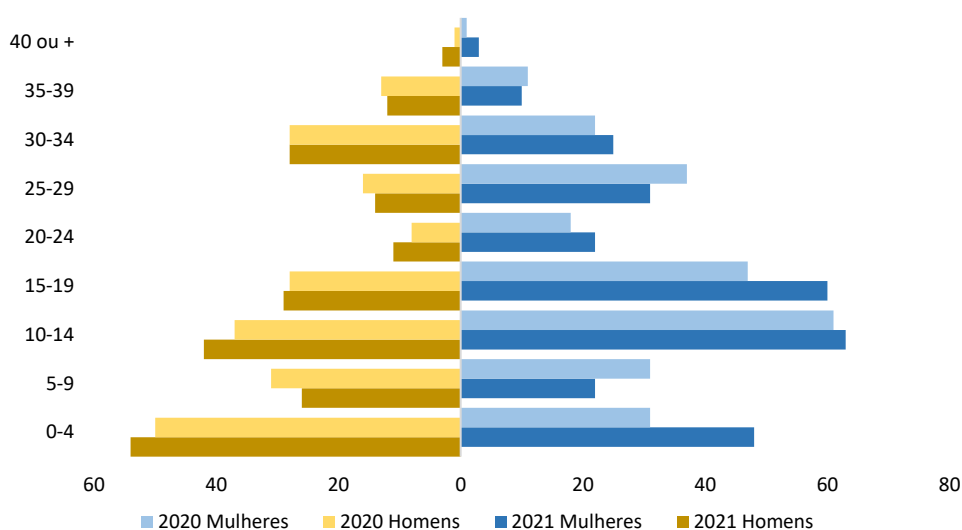
Apresenta-se de seguida a distribuição das trabalhadoras e dos trabalhadores do Município em função do número de anos de serviço na administração local.

Em 2021, na autarquia de Grândola, o nível médio de antiguidade do efetivo era de 15,9 anos.

Com base na observação da pirâmide de antiguidade é possível identificar que a faixa de antiguidade mais representativa se situava nos 10-14 anos, reunindo 20,9 % de trabalhadoras/es.

É ainda de destacar que cerca de 29,8 % das/os trabalhadoras/es municipais tinham 9 ou menos anos de antiguidade, enquanto 31,6 % tinham mais de 20 anos de serviço.

Gráfico 13: Pirâmide de Antiguidade de Trabalhadoras/es, 2020-2021



1.6. Trabalhadoras/es com deficiência

A tabela seguinte apresenta o número de trabalhadoras/es com deficiência, de acordo com o sexo e grupo profissional.

Tabela 1: Distribuição (N.º) de Trabalhadoras/es com Deficiência, por Sexo e Carreira, 2021

	Homens	Mulheres	TOTAL
Técnico Superior	1	4	5
Assistente Técnico	2	8	10
Assistente Operacional	4	5	9
TOTAL	7	17	24

Os dados contabilizavam 24 trabalhadoras/es com deficiência, sendo que destas/es 70,8 % eram mulheres existindo, no que diz respeito à carreira, uma predominância de assistentes técnicas/os (41,7 %).

1.7. Distribuição por nacionalidade

A nacionalidade das/os trabalhadoras/es é também um dos elementos de caracterização utilizados no Balanço Social. Como tal, apresenta-se na tabela seguinte o número de trabalhadoras/es de outras nacionalidades que não a portuguesa com vínculo ao município de Grândola.

Tabela 2: Distribuição (N.º) de Trabalhadoras/es, por Carreira, Nacionalidade e Sexo, 2021

	UE		CPLP		TOTAL
	H	M	H	M	HM
Dirigentes Intermédios	0	0	0	0	0
Técnicos Superiores	0	0	0	0	0
Assistente Técnico	0	0	0	0	0
Assistente Operacional	0	0	0	1	1
TOTAL	0	0	0	1	1

No ano de 2021 havia, apenas, 1 trabalhadora estrangeira originária de países da CPLP - Comunidade dos Países de Língua Portuguesa -, representando 0,2 % do total de efetivas/os.

2. RELAÇÕES DE TRABALHO

Este segmento versará sobre diversas dimensões, nomeadamente: a relação jurídica de emprego das/os trabalhadoras/es, o fluxo de entradas e de saídas e as mudanças de situação ocorridas durante o ano.

2.1. Distribuição de trabalhadoras/es por relação jurídica de emprego

Dos 503 elementos que exerciam funções no município 95,2 % estavam em regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado (CTFP-TI), 4,6 % estavam nomeados em Comissão de Serviço (CS), registando-se ainda 1 trabalhador em outra situação (mobilidade *intercategorias*).

Gráfico 14: Distribuição (N.º) de Trabalhadoras/es, por Relação Jurídica de Emprego e Sexo, 2021

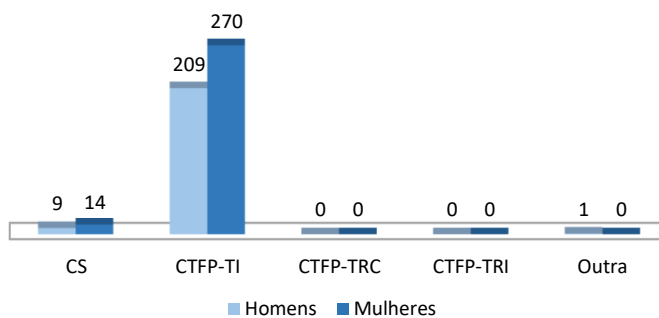


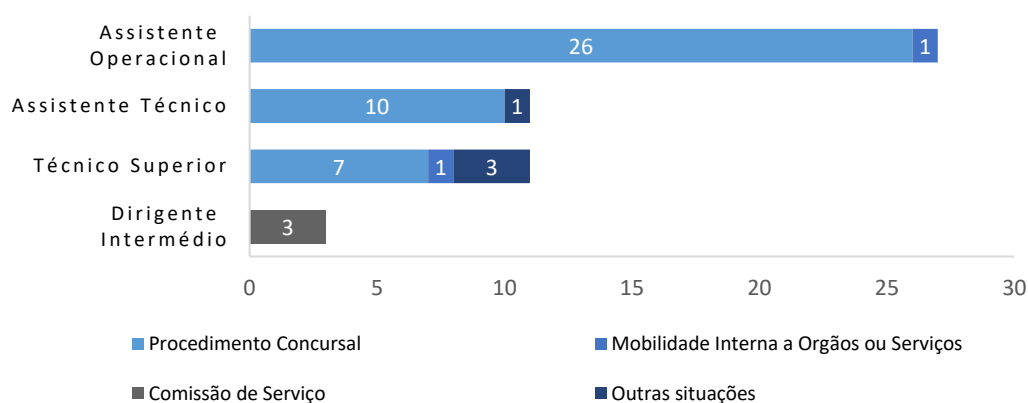
Tabela 3: Evolução (N.º) de Trabalhadoras/es, por Relação Jurídica de Emprego e Sexo, 2017-2021

	2017			2018			2019			2020			2021		
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
CS	5	8	13	5	8	13	8	10	18	9	12	21	9	14	23
CTFP-TI	178	230	408	199	248	447	211	252	463	203	246	449	209	270	479
CTFP-TRC	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CTFP-TRI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Outra	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	1
Total	183	239	422	204	257	461	219	262	481	212	259	471	219	284	503

2.2. Distribuição do pessoal admitido ou regressado por cargo/carreira

Durante o ano em análise verificou-se a admissão de 52 trabalhadoras/es: 43 por via de Procedimento Concursal, 2 por Regresso de Licença, 3 por Comissão de Serviço e 4 por Outras Situações.

Gráfico 15: Distribuição (N.º) de trabalhadoras/es admitidos ou regressados, por carreira e motivo, 2021

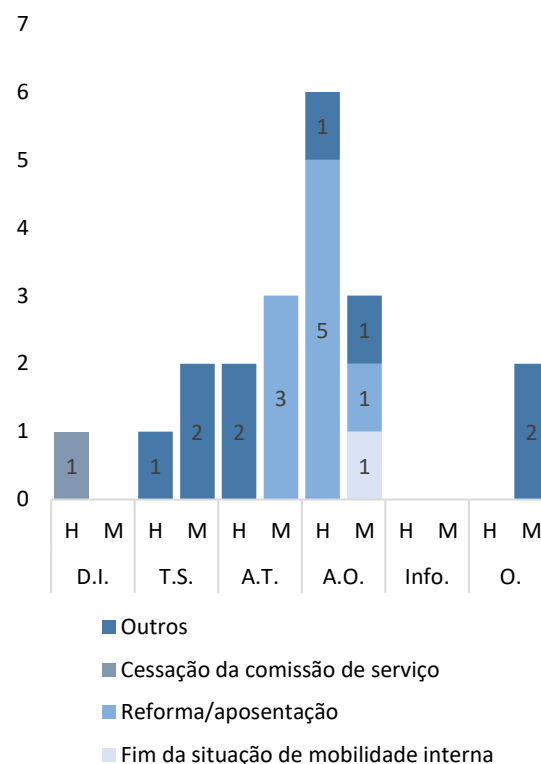


Das carreiras profissionais assinaladas, a que registou maior entrada de trabalhadoras/es foi a de assistente operacional, comportando 51,9 % do total de entradas, sendo a Taxa Global de Admissões e Regressos de 10,3 %, significativamente mais alta que a do ano transato.

2.3. Distribuição da saída de trabalhadoras/es

No ano de 2021 houve o registo da saída de 20 trabalhadoras/es. Os motivos de saída que se destacam pela sua maior representatividade correspondem à categoria “Reforma/aposentação” com 9 saídas (45,0 %) e à categoria “Outros” (Licenças sem remuneração; Mudanças de Carreira/Cargo e Procedimentos Concursais para outras Entidades) com, também, 9 saídas.

Gráfico 16: Distribuição (N.º) de Saída de Trabalhadoras/es, por Sexo, Carreira e Motivo de Saída, 2021

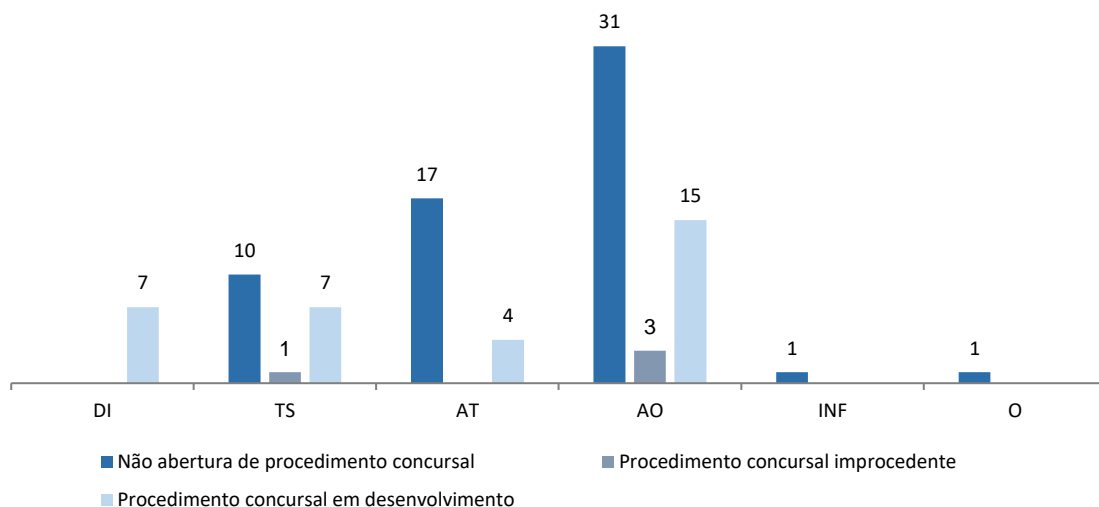


2.4. Postos de trabalho previstos no mapa de pessoal, mas não ocupados

O mapa de pessoal constitui um dos instrumentos de planeamento da atividade municipal que deve ser apresentado anualmente.

O gráfico seguinte indica quais os postos de trabalho que, apesar de previstos no mapa de pessoal aprovado para o ano de 2021, não foram ocupados, assinalando os motivos que justificaram a não ocupação.

Gráfico 17: Postos de trabalho (N.º) previstos e não ocupados por cargo/carreira, segundo a dificuldade de recrutamento, 2021



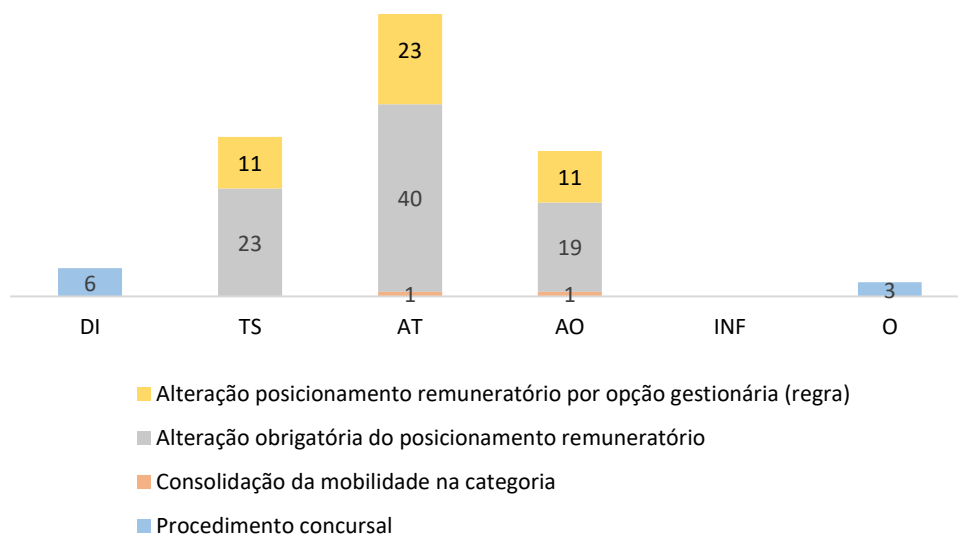
De acordo com os dados, houve 97 postos de trabalho previstos e não ocupados, não tendo sido aberto procedimento *concurisal* para a ocupação dos lugares em 61,9 % das situações. As restantes situações de não provimento de lugares resultaram de procedimentos *concurtais* que se encontravam em desenvolvimento (34 %) e de procedimentos *concurtais* improcedentes (4,1 %).

Dos 97 postos de trabalho não ocupados, 49 (50,5 %) destinavam-se a lugares na carreira de assistente operacional.

2.5. Mudanças de situação durante o ano

De acordo com o gráfico seguinte, ao longo do ano registaram-se 138 mudanças de situação, 82 ocorridas por efeito de alteração obrigatória do posicionamento remuneratório (40 assistentes técnicas/os; 23 técnicas/os superiores; 19 assistentes operacionais) e 45 ocorridas por efeito de alteração posicionamento remuneratório por opção gestionária (23 assistentes técnicas/os; 11 assistentes operacionais e 11 técnicas/os superiores). Por efeito de procedimento concursal, registaram-se 9 mudanças (6 dirigentes intermédias/os; 3 outros). Ocorreram também, ao longo do ano, 2 mudanças de situação na consolidação da mobilidade na carreira (1 assistente técnica/o e 1 assistente operacional).

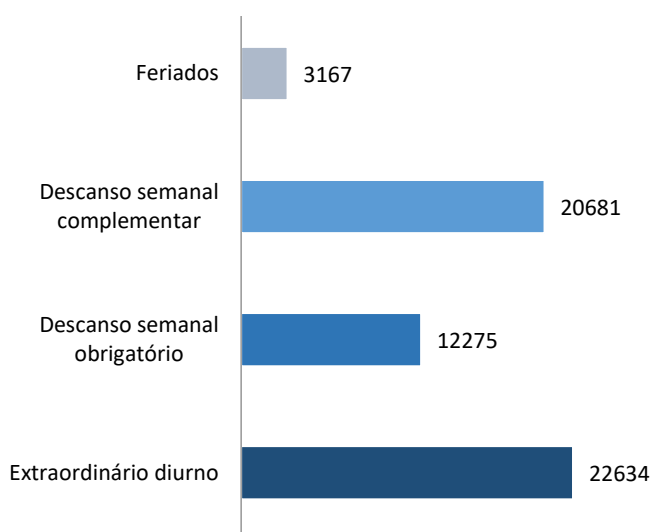
Gráfico 18: Mudanças de situação (N.º), por Carreira e Motivo, 2021



3. HORAS EXTRAORDINÁRIAS

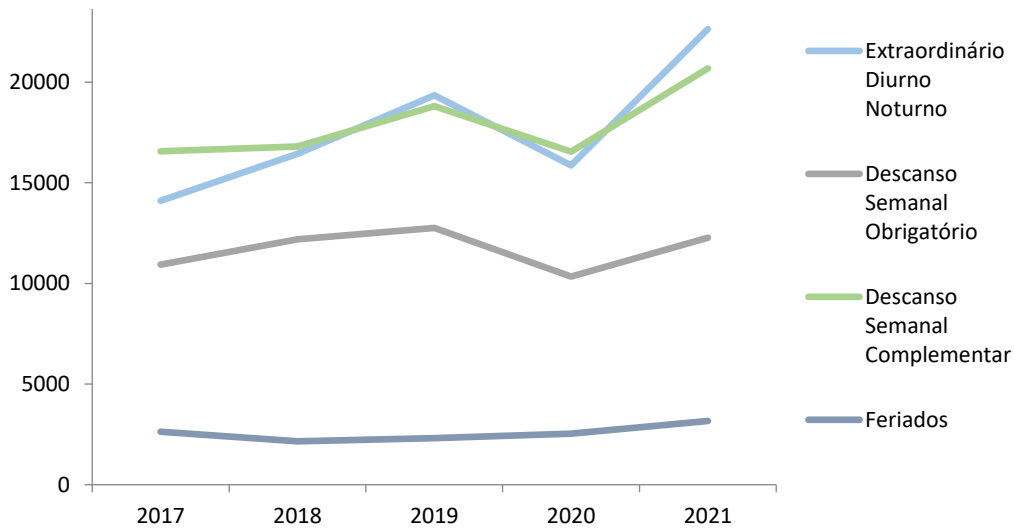
Procede-se agora à observação do trabalho realizado fora dos períodos normais de trabalho pelas/os trabalhadoras/es da autarquia de Grândola.

Gráfico 19: Horas (N.º) de Trabalho Extraordinário, por Períodos de Realização, 2021



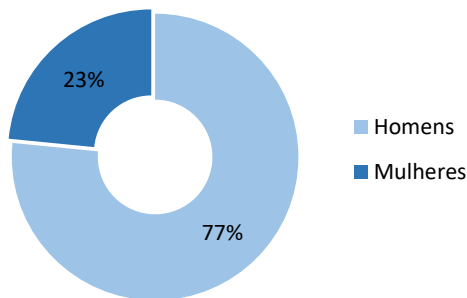
Conforme demonstrado, no decorrer do ano de 2021, o efetivo municipal efetuou um total de 58.757 horas extraordinárias, das quais 38,5 % (22.634 horas) como trabalho extraordinário diurno, 35,2 % (20.681 horas) nos períodos de descanso semanal complementar (sábados) e 20,9 % (12.275 horas) em dias de descanso semanal obrigatório (domingos). O trabalho extraordinário realizado em dias de feriado assume um peso residual de 5,4 % (3.167 horas).

Gráfico 20: Evolução (N.º) de Horas de Trabalho Extraordinário, por Períodos de Realização, 2017-2021



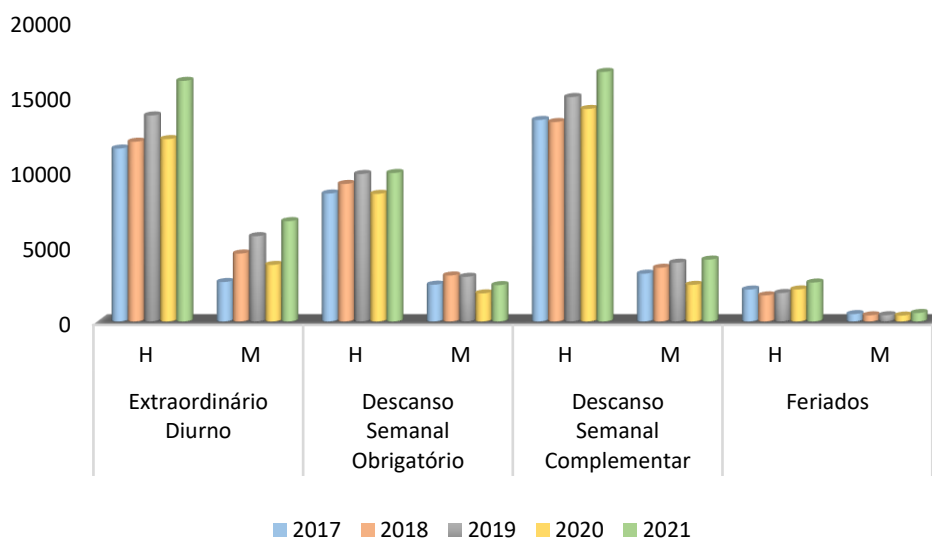
Observando a linha gráfica, que reflete a evolução do trabalho extraordinário nos últimos anos, é evidente o efeito da evolução da situação epidemiológica em 2021, com o fim do período de estado de emergência, permitindo a retoma de diversas iniciativas que, pela sua natureza técnica, implicam trabalho extraordinário, o que justifica o aumento das horas respetivas. O declínio ocorrido em 2020 foi justificado pelo impacto da situação epidemiológica do novo coronavírus e pela impossibilidade de realização de muitos certames, entre os quais a Feira de Agosto, a Feira de Chocolate e os espetáculos de celebração do 25 de Abril.

Gráfico 21: Realização de Trabalho Extraordinário (%), por Sexo, 2021



Na perspetiva de compreender o comportamento da distribuição de horas extras entre sexos, é manifesta a enorme disparidade distinguindo-se o efetivo masculino pela sua superioridade em número de horas, com um diferencial de 31.215 horas em relação às mulheres (homens – 44.986 horas; mulheres – 13.771 horas).

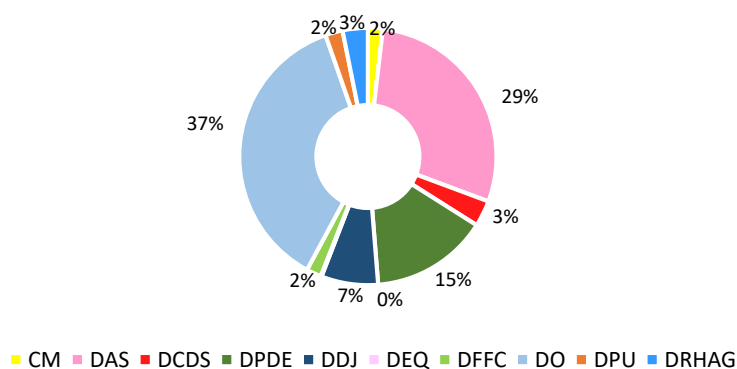
Gráfico 22: Evolução (N.º) de Horas de Trabalho Extraordinário, por Sexo e Períodos de Realização, 2017-2021



Em média, cada trabalhador/a efetuou, em 2021, cerca de 117 horas de trabalho extraordinário (116,8), representando um aumento de 11,45 % em relação a 2017.

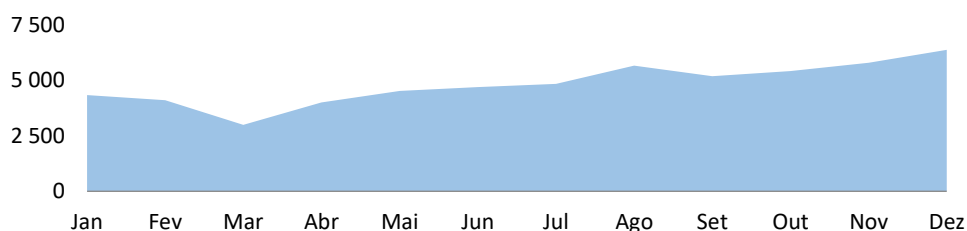
Ainda no âmbito do trabalho extraordinário, apresenta-se de seguida o gráfico que permite aferir como se repartiram as horas extraordinárias pelas diferentes unidades orgânicas que compõem a autarquia de Grândola, dando a conhecer o volume total de horas extraordinárias realizadas pelo efetivo de cada serviço.

Gráfico 23: Distribuição (%) de Horas de Trabalho Extraordinário, por Serviço, 2021



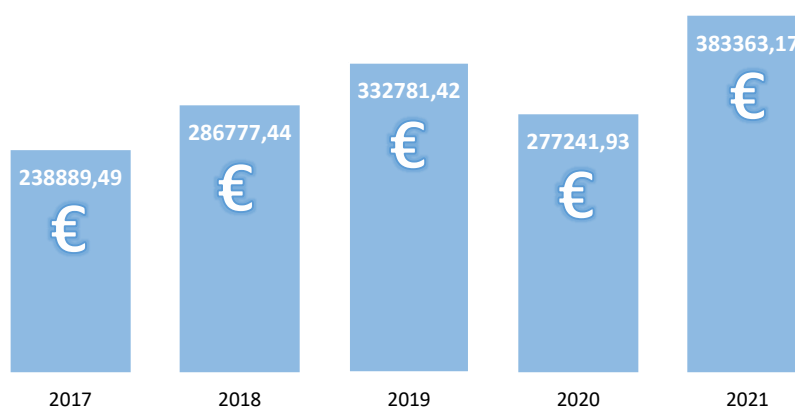
Através do gráfico seguinte, que reflete a distribuição mensal das horas de trabalho extraordinário efetuadas, é possível obter uma análise mais pormenorizada da situação, permitindo compreender de que forma se processou a realização de trabalho extraordinário ao longo do ano.

Gráfico 24: Distribuição (N.º) Mensal de Horas de Trabalho Extraordinário, 2021



Pela segunda vez consecutiva, num ano ainda condicionado em diversas dimensões pela pandemia, é visível o decréscimo de horas registado entre fevereiro e março de 2021, justificado pelo período de estado de emergência declarado em 31 de janeiro que implicou o confinamento e consequentemente a suspensão de diversas atividades, seguido do aumento gradual do número de horas, com um máximo relativo em agosto e máximo absoluto em dezembro (6374 horas realizadas).

Gráfico 25: Evolução (€) da Despesa com Trabalho Extraordinário, 2017-2021



Todo o trabalho suplementar realizado implicou, para o município, um encargo no valor de 383 363,17 euros para o pagamento de compensações das horas extraordinárias efetuadas.

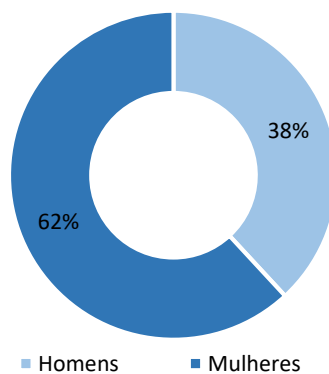
4. ASSIDUIDADE

Analisa-se de seguida a assiduidade das trabalhadoras e dos trabalhadores do município de Grândola no decorrer do ano de 2021.

De acordo com os registos, houve um total de 15 451 dias de ausência do trabalho, correspondendo a um acréscimo de 14 % face ao ano precedente.

Em média cada trabalhador/a do município esteve ausente 30,7 dias (sem contar com as férias).

Gráfico 26: Distribuição (%) de Dias de Ausência do Trabalho, por Sexo, 2021



Na distribuição por sexo foram as mulheres que reuniram o maior número de dias por ausência do trabalho, com 34 dias em média, enquanto os homens registaram uma média de 27 dias de ausência.

Do ponto de vista das carreiras, o comportamento das/os trabalhadoras/es no âmbito das ausências do trabalho, demonstra-se pelos gráficos seguintes.

Gráfico 28: Distribuição (N.º) de Ausência do Trabalho, por Carreira, 2021

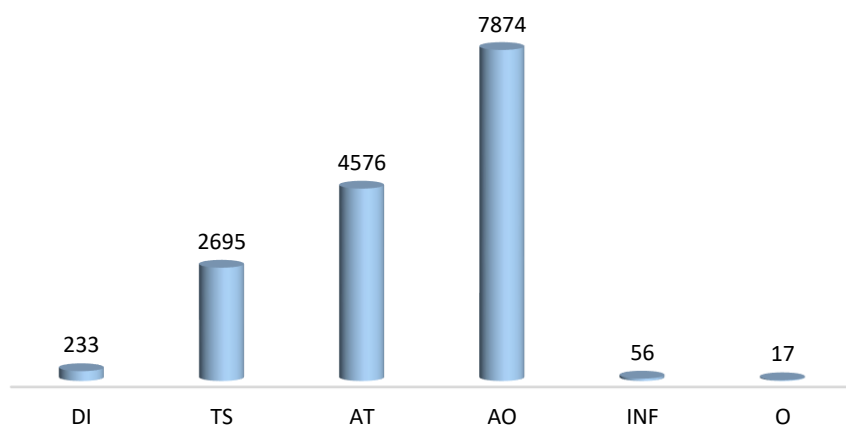
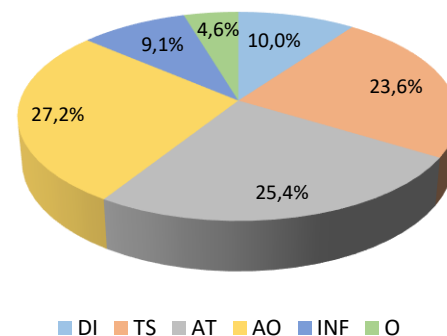


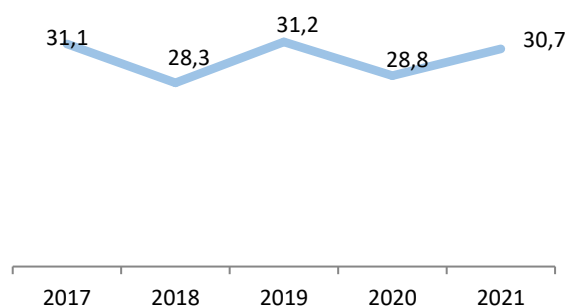
Gráfico 27: Distribuição (%) de Ausência do Trabalho, por Carreira, 2021



Foram as/os assistentes operacionais a registar o maior número de ausências do trabalho (7874 dias), e em termos relativos, ou seja, tendo em consideração o número total de trabalhadoras/es integrados em cada uma das carreiras, verifica-se que foi o pessoal integrado na carreira de assistente operacional que registou o maior número médio de faltas, com cerca de 33 dias. Seguem-se as/os assistentes técnicas/os, com 31 dias de ausência; as/os técnicas/os superiores com cerca de 29 dias; as/os dirigentes intermédias/os com 12 dias de ausência; o pessoal de informática com 11 dias e, por fim, o pessoal integrado em “Outras” com 5,7 dias.

Na comparação entre anos percebe-se, pela linha irregular traçada no gráfico, a dificuldade em estabelecer uma tendência quanto a este fator comportamental. Todavia, é possível aferir que no espaço temporal de cinco anos o número médio de dias de ausência decresceu ligeiramente, registando-se uma diminuição de 1,1 % entre 2017 e 2021.

Gráfico 29: Evolução (N.º) de Dias (média) de Ausência do Trabalho, 2017-2021



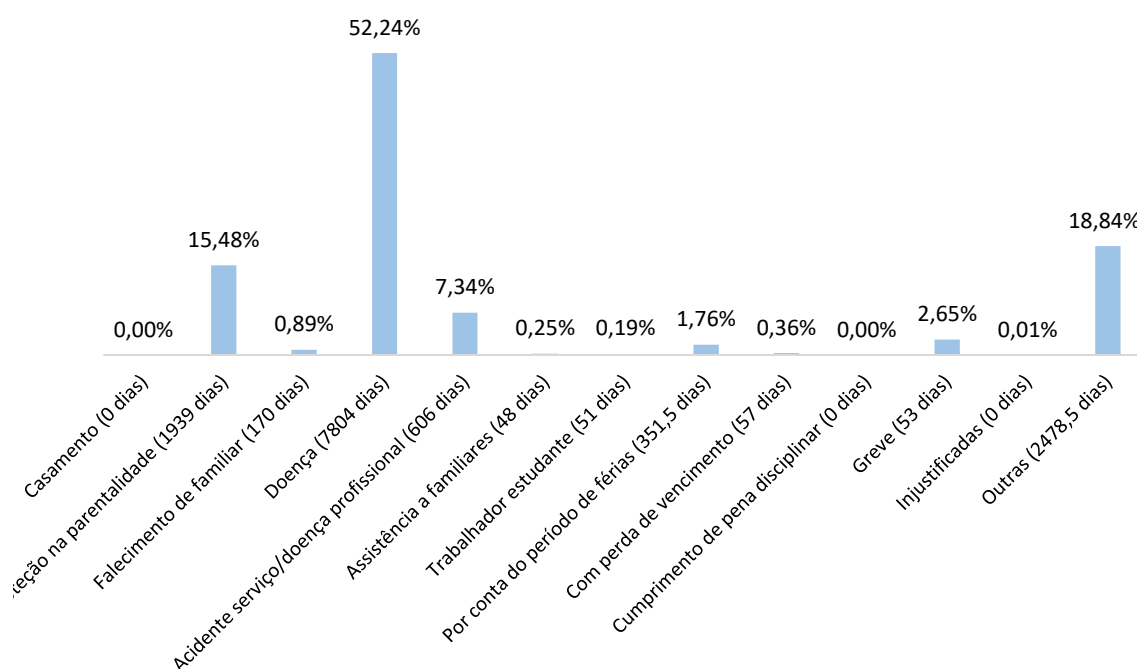
Do total de dias de ausência:

- . 8072 dias (52,2 %) deveram-se a “Doença”, sendo aliás o motivo mais comum de ausência também em anos anteriores, permitindo estabelecer comparações e aferir que existiu um acréscimo de 3,4 %, entre 2020 e 2021, passando de 7804 dias para 8072 dias de ausência;
- . 2911 dias (18,8 %) deveram-se a “Outros motivos”, representando um aumento de 17,45 % em comparação com 2020;
- . 2392 dias (15,48 %) deveram-se a “Proteção na parentalidade”, correspondendo a um aumento de 23,3 % em relação ao ano anterior.

Entre as demais justificações apresentadas destacam-se as seguintes:

- . “Acidente serviço/doença profissional” – 7,34 %
- . “Greve” – 2,65 %

Gráfico 30: Distribuição (%) de Dias de Ausências do Trabalho, por Tipologia de Justificação, 2021



Perante os dados expostos, apresenta-se de seguida a taxa de absentismo⁵ relativa ao ano de 2021, desagregada ainda por sexo e por carreira.

Tabela 4: Taxa de Absentismo, por Sexo, 2021

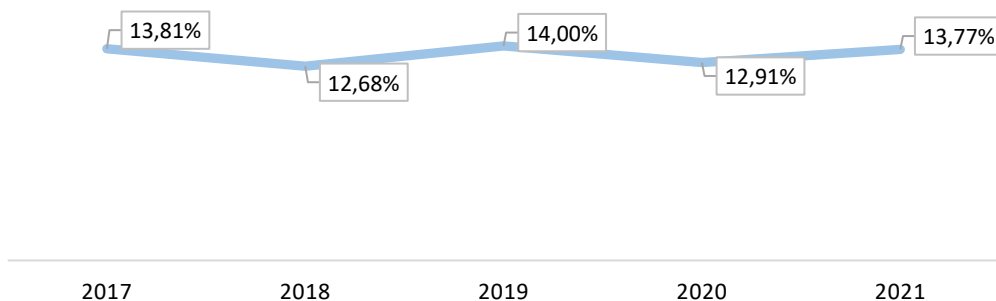
Taxa de absentismo	Taxa de absentismo homens	Taxa de absentismo mulheres
13,77 %	12,06 %	15,10 %

Tabela 5: Taxa de Absentismo, por Carreira, 2021

Carreiras	Taxa de absentismo
Dirigente intermédio	5,50 %
Técnico superior	12,99 %
Assistente técnico	13,96 %
Assistente Operacional	14,96 %
Informática	5,02 %
Outros	2,54 %

Revela-se, novamente, difícil estabelecer uma tendência quanto à taxa de absentismo do efetivo do município nos últimos cinco anos, dado o movimento irregular da sua linha de evolução.

Gráfico 31: Evolução (%) da Taxa de Absentismo, 2017-2021



⁵ N.º de horas de ausência/ (potencial máximo anual (223 dias) x n.º de trabalhadoras/es)

5. SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

A segurança no trabalho traduz-se no conjunto de métodos que visam prevenir e controlar riscos associados ao local de trabalho que sejam, de algum modo, capazes de afetar a segurança, a saúde e o bem-estar das trabalhadoras e dos trabalhadores.

5.1. Acidentes de trabalho ou doenças profissionais

No decorrer do ano de 2021, registaram-se 2 acidentes de trabalho no local de trabalho, envolvendo 1 mulher e 1 homem. 1 acidente resultou num período de baixa entre 1 a 3 dias, e 1 acidente resultou num período de baixa superior a 30 dias, tendo sido perdidos um total de 40 dias de trabalho (homens – 40 dias). Se a estes se somarem os dias de trabalho perdidos por acidentes decorridos nos anos anteriores (3113 dias), verifica-se um total de 3153 dias de trabalho perdidos por acidentes no local de trabalho.

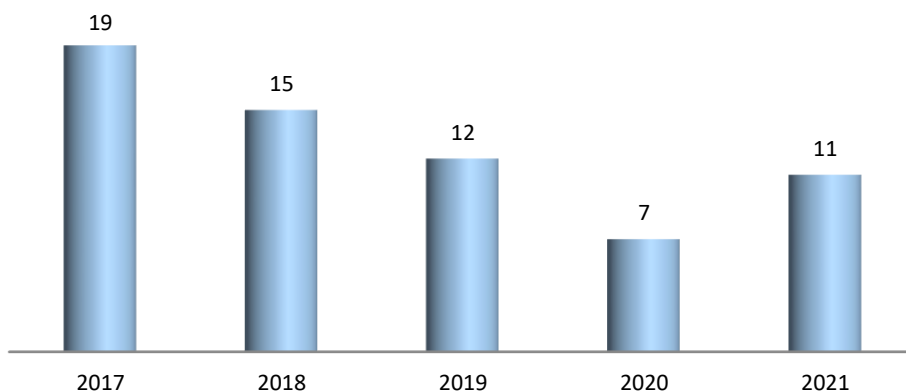
Além dos acidentes no local de trabalho há a contabilizar também os acidentes ocorridos no percurso normal entre o domicílio e o local de trabalho - *in itinere*.

No decorrer do ano de 2021, registaram-se 9 acidentes de trabalho ocorridos no percurso normal entre o domicílio e o local de trabalho – *in itinere* – envolvendo 8 homens e 1 mulher. 3 acidentes resultaram num período de baixa entre 1 a 3 dias; 2 acidentes resultaram num período de baixa entre 3 a 30 dias; e 3 acidentes resultaram num período de baixa superior a 30 dias, tendo sido perdidos um total de 255 dias de trabalho (homens – 250 dias; mulheres: 5 dias). Se a estes se somarem os dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos nos anos anteriores (522 dias), verifica-se um total de 777 dias de trabalho perdidos por acidentes *in itinere*.

Em média cada trabalhador/a acidentado/a teve 26,8 dias de baixa em consequência de acidentes de trabalho ocorridos no local.

As representações gráficas seguintes espelham a evolução, no período entre 2017 e 2021, dos acidentes de trabalho ocorridos no local de trabalho e no percurso normal domicílio/local de trabalho, bem como a evolução do número de dias de trabalho perdidos decorrentes de baixas no ano de 2021 e nos anos anteriores.

Gráfico 32: Evolução (N.º) de Acidentes de Trabalho, 2017-2021



Em 2021, o impacto dos riscos de segurança e saúde no trabalho traduziu-se numa taxa de incidência de acidentes no local de trabalho de 0,40 % e numa taxa de incidência de acidentes *in itinere* de 1,79 %.

Gráfico 33: Evolução (N.º) de Dias Perdidos por Acidentes de Trabalho ocorridos no ano, 2017-2021

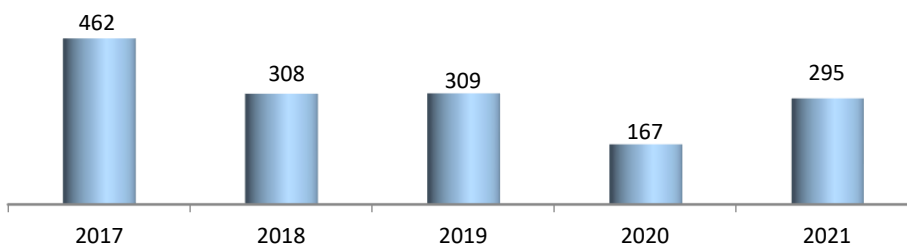
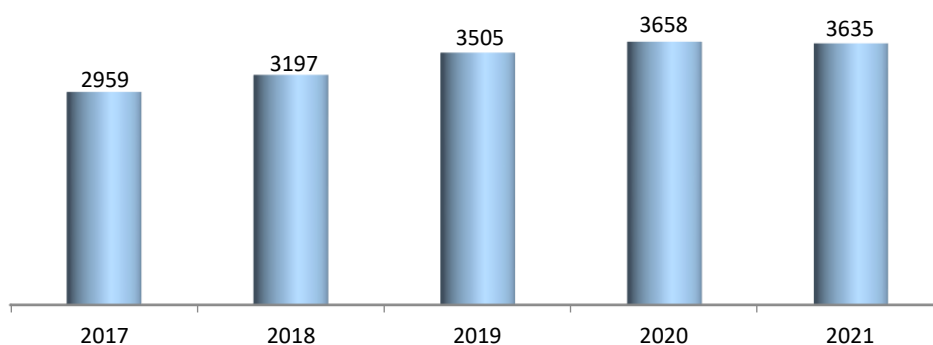


Gráfico 34: Evolução (N.º) de Dias Perdidos por Acidentes de Trabalho ocorridos em anos anteriores, 2017-2021



À semelhança de anos anteriores, o município desenvolveu ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho, abrangendo 61 trabalhadoras/es com as 12 ações realizadas.

A prevenção de acidentes e doenças profissionais implica custos para o Município que, em 2021, se traduziram no montante total de 76 471,44 euros, encontrando-se repartido por diferentes categorias, conforme se observa na tabela seguinte.

Tabela 6: Custos (€) de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais, 2021

	Valor (euros)
Encargos de estrutura de medicina e segurança no trabalho	21 000,00
Equipamentos de proteção	18 868,09
Formação em prevenção de riscos	2898,92
Outros custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais	33 704,43
Total	76 471,44

6. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

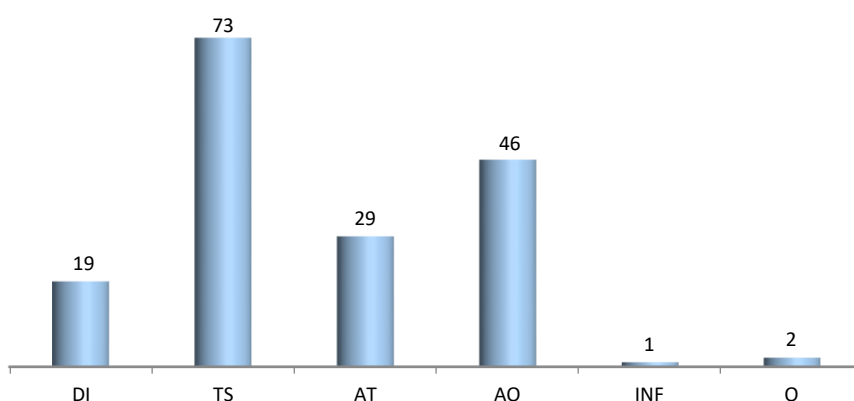
É sobejamente reconhecida a importância da formação profissional no desenvolvimento dos recursos humanos de qualquer organização, como instrumento de adaptação aos processos de mudança. Sendo comuns as dificuldades decorrentes de novos desafios de descentralização, de modernização administrativa e de inovadores processos de trabalho, torna-se absolutamente necessário preparar as/os trabalhadoras/es para a aceitação e adaptação aos novos quadros de mudança.

Assim, para que exista um acompanhamento constante é essencial uma atualização e reciclagem de competências e conhecimentos sobre os mais diversos domínios, obtidos pelo recurso à formação profissional.

Tabela 7: Ações de Formação/Duração da Ação (N.º), 2021

	Número de ações de formação/duração da ação			
	Menos de 30 horas	De 30 a 59 horas	De 60 a 119 horas	120 horas ou mais
INTERNAS	0	0	0	0
EXTERNAS	65	1	2	1

Gráfico 35: Participantes (N.º) em Ações de Formação, por Carreira, 2021



Em 2021, 170 participantes frequentaram 69 ações de formação, perfazendo um total de 2086 horas de formação.

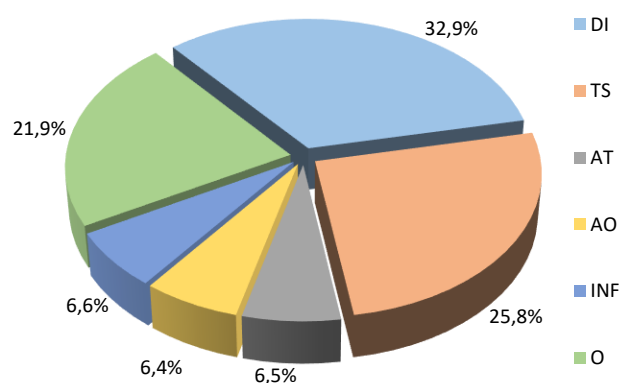
Os resultados permitem apurar uma taxa de participação em formação de 33,80 %, valor que aumentou bastante em relação ao ano transato (8,70 % - 41 participantes).

Nos gráficos seguintes são analisados, em termos absolutos e relativos, os dados referentes ao número de participantes em ações de formação por carreira.

Verifica-se que, do total das/os trabalhadoras/es da autarquia que frequentaram ações de formação 42,9 % estavam integradas/os na carreira de técnicas/os superiores; 27,06 % na carreira de assistentes operacionais; 17,06 % na carreira de assistentes técnicas/os; 11,18 % na carreira de dirigentes intermédias/os; 1,18 % na carreira “outros” e 0,59 % na carreira de informática/o.

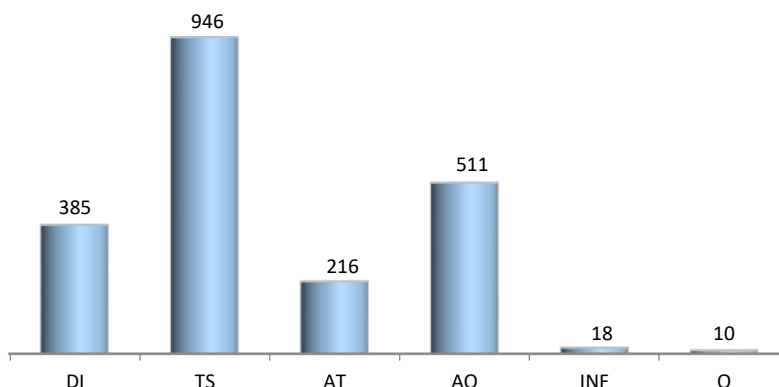
Neste gráfico são apresentados os mesmos resultados, mas em termos relativos, ou seja, tendo em consideração o número total de trabalhadoras/es integradas/os em cada uma das carreiras. Percebe-se assim, que foram as/os trabalhadoras/es da carreira de dirigente intermédia/o que mais beneficiaram da frequência de ações de formação, seguindo-se as/os trabalhadoras/es integradas/os na carreira de técnicas/os superiores.

Gráfico 36: Participantes (%) em Ações de Formação, por Carreira, 2021



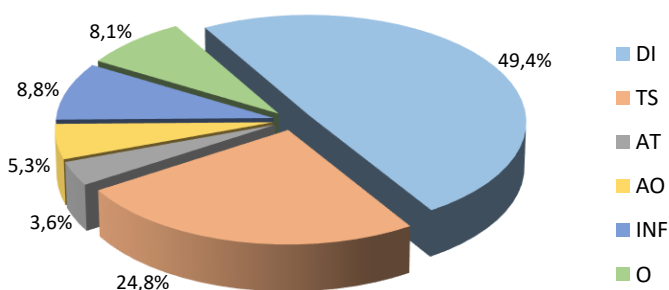
Apresenta-se agora, seguindo a mesma linha de análise, os resultados do número de horas despendidas em ações de formação por carreira.

Gráfico 37: Horas (N.º) Despendidas em Ações de Formação, por Carreira, 2021



Verifica-se, portanto, que as/os trabalhadoras/es integradas/os na carreira de técnicas/os superiores despenderam em ações de formação 45,3 % do total de horas. Seguiram-se as/os assistentes operacionais com 24,5 %; as/os dirigentes intermédias/os com 18,46 %; as/os assistentes técnicas/os com 10,3 %; as/os trabalhadoras/es integradas/os na carreira de informáticas/os com 0,86 %; e, finalmente, as/os trabalhadoras/es integradas/os na carreira de “outros” com 0,48 % de horas despendidas em formação.

Gráfico 38: Horas (%) Despendidas em Ações de Formação, por Carreira, 2021



Seguidamente são apresentadas algumas representações gráficas que permitem ter uma leitura comparativa e evolutiva, demonstrando a realidade do município no que diz respeito à temática da formação. À semelhança de alguns dos outros indicadores anteriormente analisados, o impacto da situação epidemiológica do novo coronavírus em 2020 é perceptível. Em 2021, com o gradual restabelecimento da situação pandémica e com o fim do estado de emergência em abril, a formação retomou a sua frequência anual, sendo o ano com mais ações de formação desde 2017.

Gráfico 39: Evolução (N.º) de Ações de Formação Internas e Externas, 2017-2021

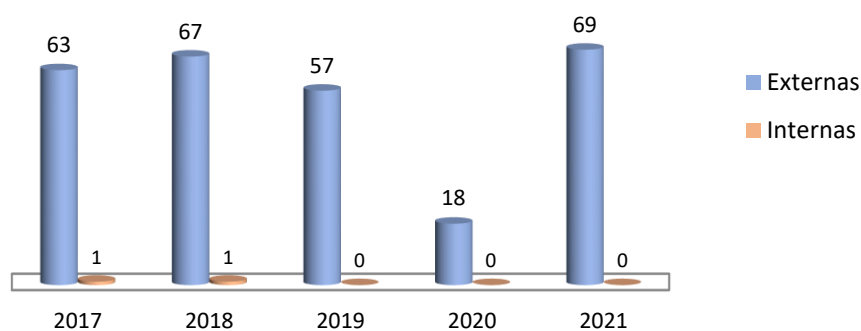


Gráfico 40: Evolução (N.º) de Trabalhadoras/es que Frequentaram Ações de Formação, por Carreira, 2017-2021

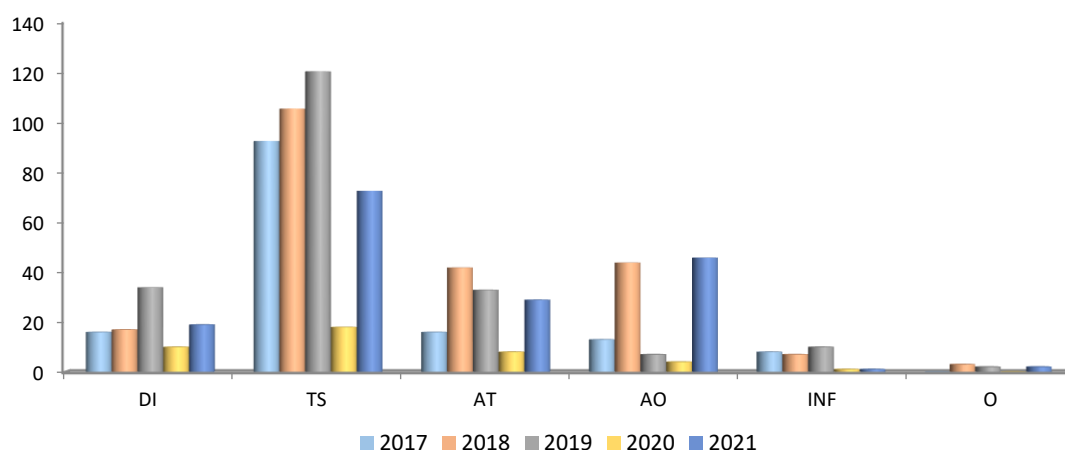
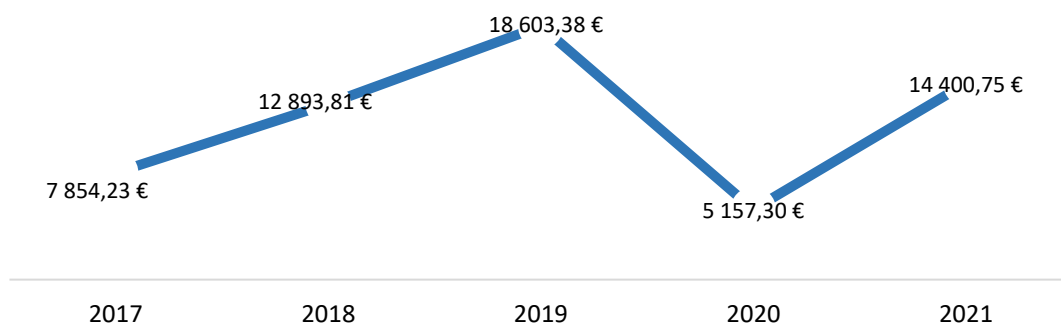


Gráfico 41: Evolução (€) da despesa anual com formação profissional externa, 2017-2021



A taxa de investimento em formação, que se traduz no rácio entre despesas com formação (interna e externa) e o total dos encargos com pessoal, foi de 18 % representando um aumento de 11 pontos percentuais relativamente a 2020.

Em média, a despesa anual em formação profissional externa por trabalhador/a situou-se nos 28,63 euros.

Tabela 8: Despesa (€) Anual em Formação Profissional Externa, por Trabalhador/a, 2017-2021

	2017	2018	2019	2020	2021
Despesa	7 854,23 €	12 893,81 €	18 603,38 €	5 157,30 €	14 400,75 €

7. RELAÇÕES PROFISSIONAIS

À data de 31 de dezembro de 2021, existiam 201 trabalhadoras/es sindicalizadas/os no Município de Grândola, correspondendo a uma taxa de sindicalização de 39,96 %.

Gráfico 42: Evolução (N.º) de Trabalhadoras/es Sindicalizadas/os, 2017-2021

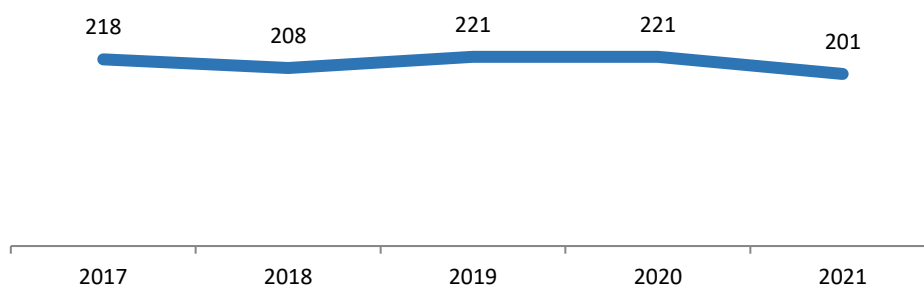
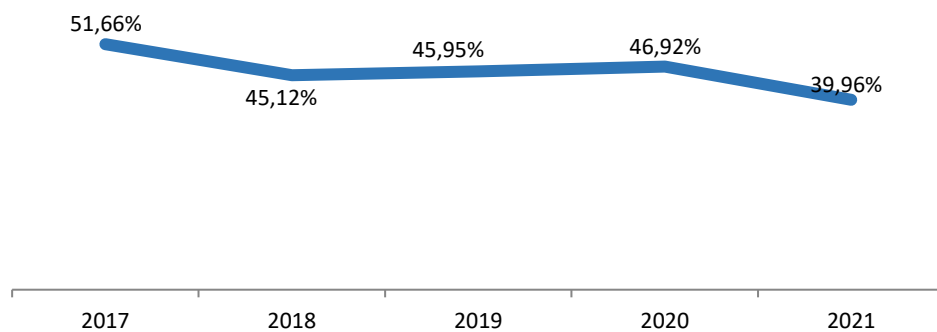


Gráfico 43: Evolução (%) de Trabalhadoras/es Sindicalizadas/os, 2017-2021



8. DISCIPLINA

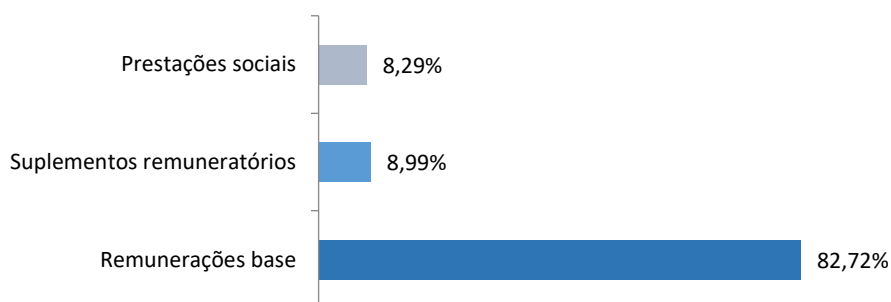
Relativamente a matéria disciplinar, não houve qualquer processo instaurado durante o ano de 2021.

9. ENCARGOS COM O PESSOAL

São agora abordados alguns aspetos relativos aos encargos com o pessoal, procedendo-se com particular detalhe à análise das remunerações das trabalhadoras e dos trabalhadores do Município.

Em conformidade com os dados do Balanço Social, em 2021, o município de Grândola despendeu 7 861 911,74 euros com pessoal, o que representa 24,5 % do total da despesa do município (32 114 932,16 euros) e 37,3 % da despesa corrente nesse ano (21 084 516,96 euros). Todavia, importa salientar que nesse montante não estão incluídos os encargos do Município com a Segurança Social, a ADSE, entre outros, sendo o total de despesas com pessoal, de acordo com o Relatório de Gestão 2021, de 11 020 993,28 euros (correspondendo a 34,3 % da despesa total e a 52,3 % do total de despesas correntes do ano).

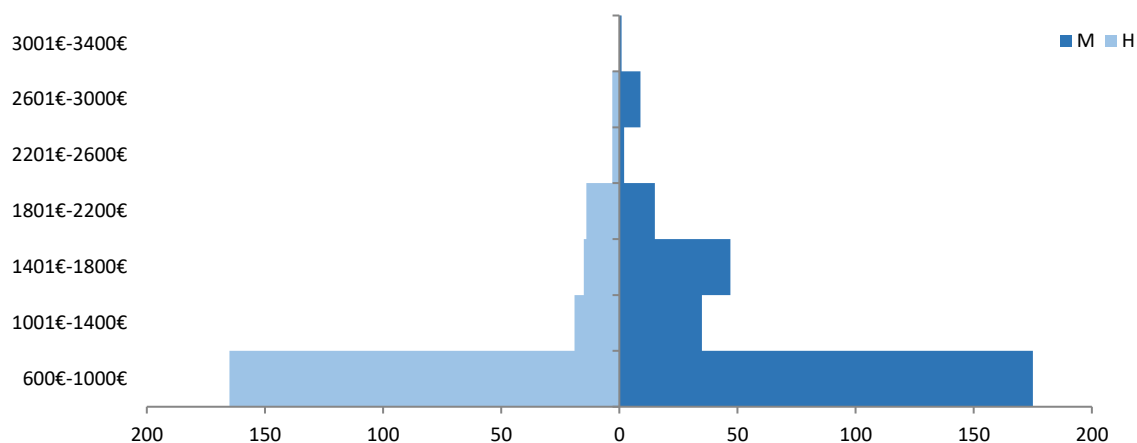
Gráfico 44: Encargos (%) com o Pessoal, 2021



9.1. Remunerações base

Em 2021 o Município despendeu um valor total de 6 503 193,44 euros com as remunerações base do seu efetivo, existindo 34 níveis remuneratórios, cujo valor mínimo era 665,00 euros e valor máximo 3374,23 euros.

Gráfico 45: Pirâmide salarial, 2021



Com base na distribuição por escalão remuneratório, verifica-se a significativa representatividade do intervalo remuneratório entre os 600 e 1000 euros, abrangendo a maioria do efetivo municipal (68 %), sendo que 75,3 % eram homens e 61,6 % eram mulheres.

A remuneração líquida média das/os 503 trabalhadoras/es municipais era de 1014,72 euros, havendo uma diferença relevante entre o salário médio dos homens – 939,88 euros e das mulheres – 1072,44 euros.

No entanto, atendendo à grande dispersão de valores remuneratórios a apresentação da sua média afigura-se como uma medida desajustada, não refletindo a real repartição. Dessa forma, os gráficos seguintes – diagramas de extremos e quartis – auxiliam a descrever melhor a distribuição das remunerações das/os trabalhadoras/es.

Gráfico 46: Distribuição (€) das Remunerações de Trabalhadoras/es, 2021

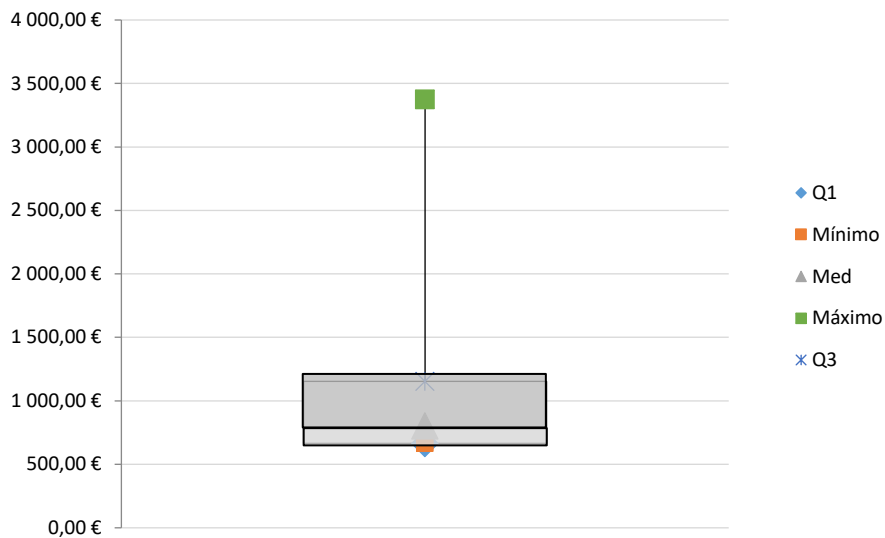
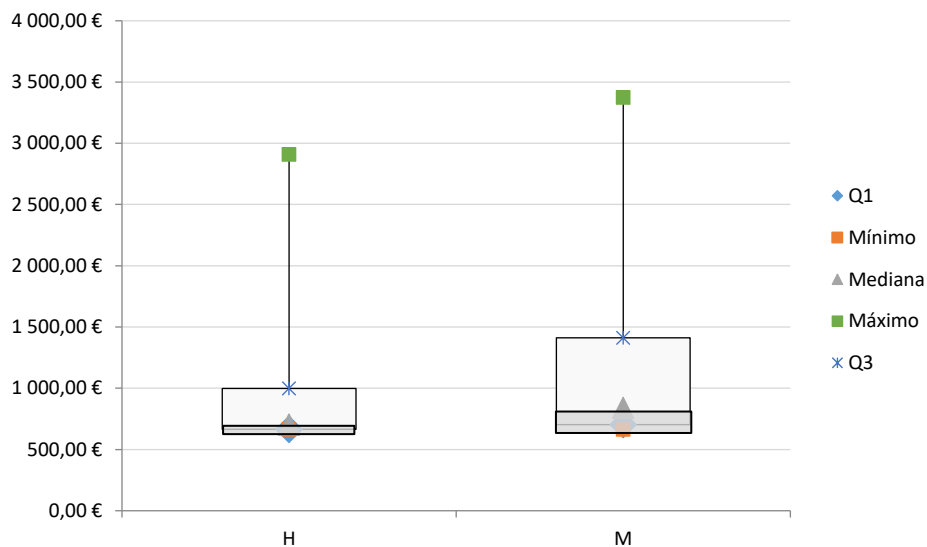


Gráfico 47: Distribuição (€) das Remunerações de Trabalhadoras/es, por Sexo, 2021



A análise ao primeiro diagrama indica que:

- 25 % das/os trabalhadoras/es do Município auferiam remunerações base iguais a 665,00 euros;
- 50 % tinham remunerações inferiores ou iguais a 801,91 euros;
- 75 % auferiam uma remuneração base inferior ou igual a 1205,08 euros.

No segundo diagrama, com maior detalhe, é possível estabelecer comparações entre as remunerações base das trabalhadoras e dos trabalhadores, verificando-se que:

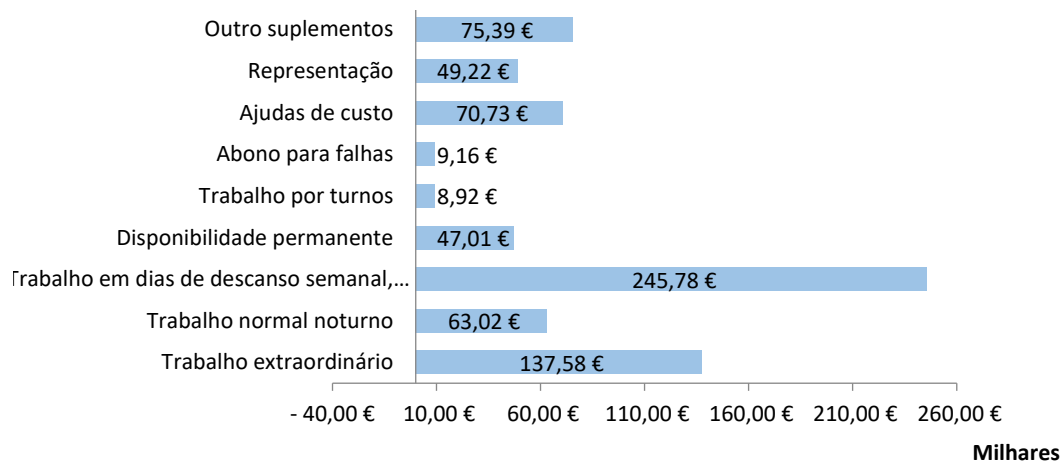
- No 1.º quartil não existe qualquer diferença entre homens e mulheres, revelando que 25 % dos homens e 25 % das mulheres auferiam uma remuneração base igual a 665,00 euros;
- Na mediana a diferença entre sexos é significativa, ou seja, verifica-se que para 50 % dos trabalhadores a sua remuneração base era inferior a 703,13 euros, sendo esse valor de 840,11 euros para 50 % das trabalhadoras;
- Já em relação ao 3.º quartil, a diferença é ainda mais expressiva: 75 % dos trabalhadores tinham uma remuneração base inferior a 998,50 euros, enquanto a mesma percentagem de trabalhadoras tinha uma remuneração base inferior a 1411,67 euros;
- A remuneração base mais elevada do município (3374,23 euros) era auferida por uma mulher.

Para concluir a análise salarial das/os trabalhadoras/es do Município refira-se que a moda das remunerações base, isto é, a remuneração que mais trabalhadoras/es auferiam era de 665,00 euros.

9.2. Suplementos remuneratórios

Em 2021, o Município despendeu um montante no valor de 706 824,61 euros em suplementos remuneratórios, registando-se um aumento relativamente a 2020 na ordem dos 34,3 %.

Gráfico 48: Distribuição (€) dos Suplementos Remuneratórios de Trabalhadoras/es, 2021

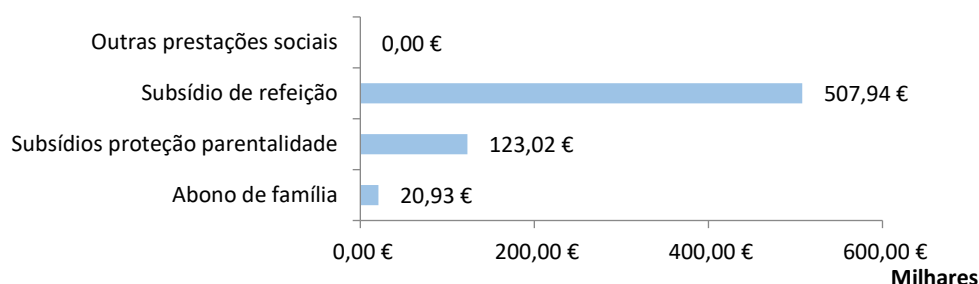


Do conjunto de suplementos remuneratórios destaca-se o enorme peso (34,7 %) assumido pela categoria “Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados”. Evidenciam-se, ainda, as categorias de despesas com “Trabalho extraordinário diurno” (19,47 %) e de despesas com “Ajudas de custo” (10,01 %).

9.3. Prestações sociais

No que concerne às prestações sociais estas envolveram um encargo no valor de 651 890,51 euros, destacando-se o “Subsídio de refeição” com um peso relativo de 77,9 % no total das prestações sociais, tal como demonstra o gráfico.

Gráfico 49: Distribuição (€) das Prestações Sociais de Trabalhadoras/es, 2021

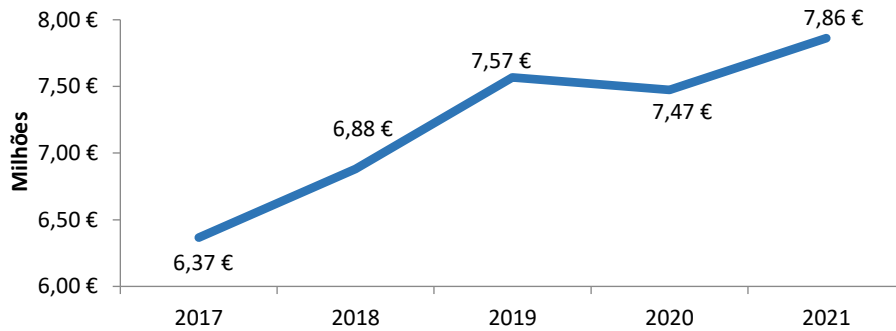


9.4. Evolução dos encargos com o pessoal

Observando a linha evolutiva do valor despendido em encargos com pessoal, é expressivo o montante atingido no último ano, apesar da diminuição evidente da taxa de crescimento verificada entre 2017 e 2019. Importa lembrar que o aumento, nesses anos, teve por base dois processos – o Programa de Regularização Extraordinária de Vínculos Precários e o processo de descongelamento de todas as carreiras da Administração Pública – que ocorreram em 2018.

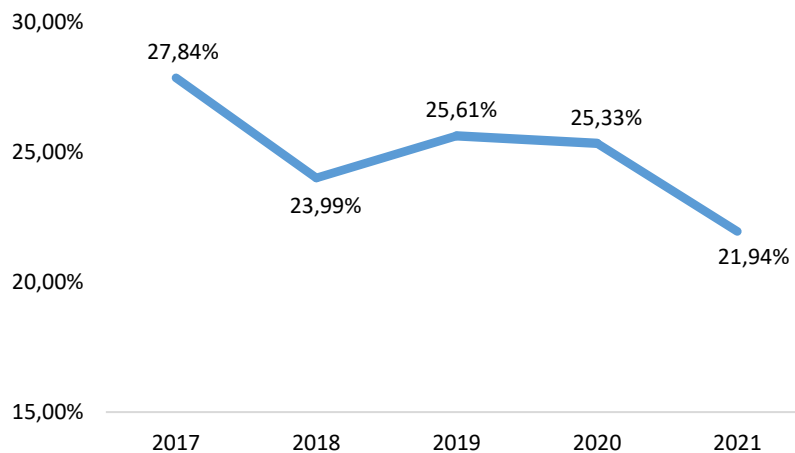
Em 2021 voltaram a crescer os encargos com o pessoal, após o pequeno decréscimo registado em 2020, atingindo o montante mais alto de sempre.

Gráfico 50: Evolução (€) dos Encargos com Pessoal, 2017-2021



Importa, no entanto, proceder a uma análise comparativa entre os encargos com o pessoal e as receitas geradas em cada ano pelo município, com base no seguinte princípio: uma maior/menor receita dá azo a mais/menos investimento, gerando, subsequentemente, um aumento/diminuição do efetivo anual.

Gráfico 51: Razão entre encargos e receita geral, 2017-2021



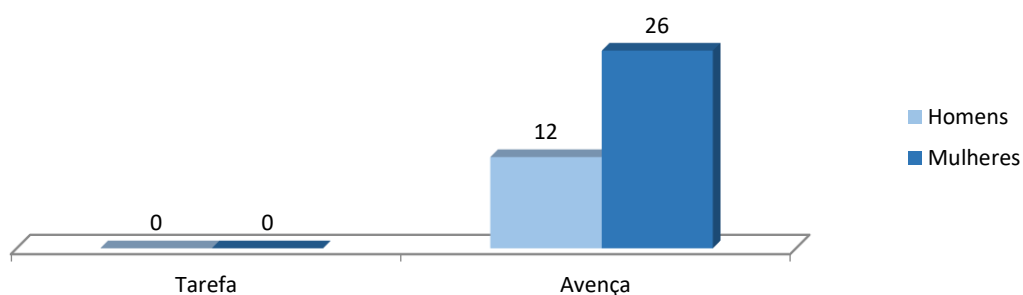
Analisando o gráfico, regista-se em 2021 o valor mais baixo de sempre, com um encargo de 22,00 euros por cada 100,00 euros de receita.

10. PRESTAÇÕES DE SERVIÇOS

Neste capítulo analisar-se-ão os contratos de prestação de serviços, nas modalidades de tarefa e avença, a que o Município de Grândola recorreu para reforço da atividade municipal e para suprir necessidades dos serviços.

Em 2021, havia 31 prestadoras/es de serviço e todos os contratos foram realizados na modalidade de avença, revelando-se a distribuição por sexo dissemelhante (31,6 % de homens – 68,4 % de mulheres).

Gráfico 52: Contratos de Prestação de Serviço (N.º), por Modalidade de Contratação e Sexo, 2021



Para perceber qual tem sido a evolução, nos últimos cinco anos, dos contratos de prestação de serviço, apresentam-se os seguintes gráficos.

Gráfico 53: Evolução (N.º) dos Contratos de Prestação de Serviço, por Sexo e Modalidade de Contratação, 2017-2021

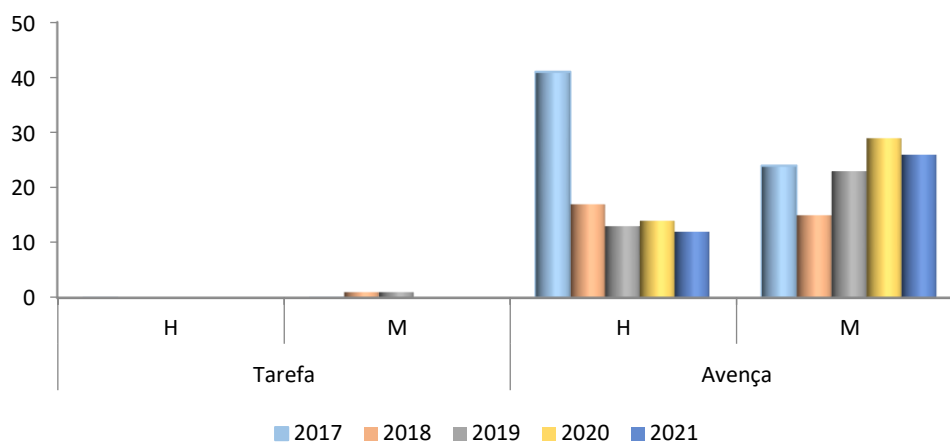
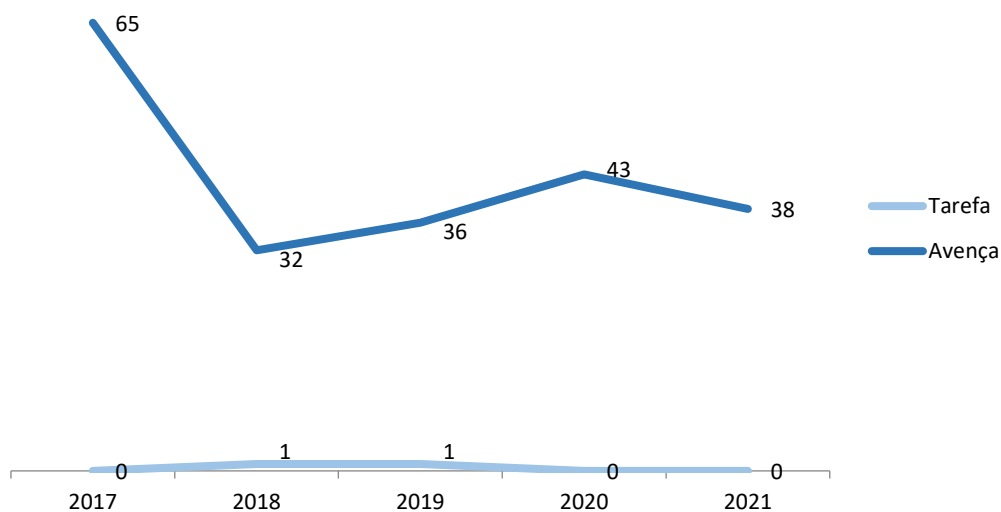


Gráfico 54: Evolução (N.º) dos Contratos de Prestação de Serviço, por Modalidade de Contratação, 2017-2021



Da evolução acima patente importa destacar a substancial redução (50,8 %) de contratos de avença registada no ano de 2018, justificada pelo Programa de Regularização Extraordinária de Vínculos Precários concretizado nesse ano.

10. PAINEL DE INDICADORES

Neste segmento procede-se à apresentação de alguns indicadores de gestão, complementada com a análise em relação aos quatro anos anteriores, permitindo uma rápida leitura evolutiva no que diz respeito à gestão de recursos humanos do município de Grândola.

Indicadores 2021						Anos anteriores			
						2020	2019	2018	2017
Taxa de pessoal dirigente	Pessoal dirigente	X100	19	X 100	3,78%	3,61%	2,91%	1,95%	2,13%
	Total efetivos		503						
Dirigentes (feminização)	Pessoal dirigente feminino	X100	11	X 100	57,9%	52,9%	50,00	55,56%	55,56%
	Total dirigentes		19						
Taxa de tecnicidade (sentido restrito)	Técnicas/os superiores	X100	93	X 100	19,49%	18,05%	18,71%	20,39%	19,43%
	Total efetivos		503						
Taxa de tecnicidade (sentido lato)	Nº Trab c/ habilitação superior	X100	122	X 100	24,25%	23,35%	22,87%	23,64%	22,99%
	Total efetivos		503						
Taxa de pessoal administrativo	Assistentes técnicas/os	X100	147	X 100	29,22%	29,94%	29,11%	29,5%	29,15%
	Total efetivos		503						
Taxa de pessoal operacional	Assistentes operacionais	X100	236	X 100	46,92%	46,28%	47,19%	45,55%	46,21%
	Total efetivos		503						
Taxa de masculinização	Número total homens	X100	219	X 100	43,53%	45,01%	45,53%	44,25%	43,36%
	Total efetivos		503						
Taxa de feminização	Número total mulheres	X100	284	X 100	56,46%	54,98%	54,47%	55,75%	56,64%
	Total efetivos		503						
Taxa de vinculação	Número trab. tempo indet.	X100	479	X 100	95,23%	95,33%	96,26%	96,96%	96,68%
	Total efetivos		503						

Taxa de contratados	Número trab. Contratadas/os	X100	0	X 100	0%	0%	0%	0%	0%
	Total efetivos		503						
Nível etário médio	Soma das idades		H	M	Total	Total	Total	Total	Total
	Total efetivos		49,5	48,4	48,93	48,73	48,05	48,1	47,25
Taxa de senioridade	N.º trab com mais de 55 anos	X100	170	X 100	33,80%	32,91%	30,98%	27,55%	27,01%
	Total efetivos		503						
Taxa de formação universitária	N.º trab. com formação univ.	X100	122	X 100	24,25%	23,35%	22,87%	23,64%	22,99%
	Total efetivos		503						
Taxa de formação básica	N.º trab. 1.º, 2.º e 3.º ciclos	X100	175	X 100	34,79%	36,71%	38,25%	37,09%	40,05%
	Total efetivos		503						
Taxa de evolução de efetivos	(Efetivos 2021-Efetivos 2020)	X100	32	X 100	6,4%	-2,1%	4,3%	9,2%	1,2%
	Efetivos 2021		503						
Média anual trabalho extraordinário	Total de horas extraordinárias		58757		116,81	96,15	110,64	103,25%	104,82%
	Total efetivos		503						
Taxa de absentismo	Total dias ausência	X100	15451,0	X100	13,77%	12,91%	14,00%	12,68%	13,81%
	(Dias úteis x Total efetivos)		(223 x 503)						
Remuneração média mensal	Remunerações base		6503193,44		923,49	954,42	936,99	883,45	893,9
	(Total efetivos x 14)		(503 x 14)						

12. CARACTERIZAÇÃO GENÉRICA DA/O TRABALHADORA/O DO MUNICÍPIO DE GRÂNDOLA

Os dados e indicadores apresentados no Balanço Social espelham o planeamento e a gestão de recursos humanos do município de Grândola durante o ano de 2021, permitindo inferir que, genericamente, o/a trabalhador/a do Município:

É mulher;

Tem 49 anos;

Pertence à carreira de assistente operacional;

Tem contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado;

Tem 11,1 anos de escolaridade;

Tem 15,9 anos de antiguidade na Câmara;

Efetua 10,6 horas mensais de trabalho extraordinário;

Ausenta-se do trabalho durante 30,7 dias por ano (sem contar com férias);

Apresenta uma taxa de absentismo de 13,77 %;

Perde cerca de 8 dias de trabalho por ano devido a acidentes de trabalho ocorridos no ano ou em anos anteriores;

Despense cerca de 4,15 horas em formação profissional ao longo do ano;

Não é sindicalizada;

Tem um vencimento mensal de 1014,72 euros;

Recebe 216,95 euros mensais em suplementos remuneratórios.

13. Notas Finais

Este relatório foi elaborado pela técnica superior Mafalda Luzia, do Setor de Desenvolvimento Social, com os contributos determinantes da Secção de Recursos Humanos, da Secção de Informática e do Serviço de Gestão Financeira do município a cujas chefias e trabalhadoras/es (designadamente Fernanda Martins, Susete Silva, Paula Lopes, Gilmar Gamito, Ana Miguel e Cristina Pereira) se agradecem a maior disponibilidade, os esclarecimentos e o fornecimento de toda a informação indispensável à realização deste documento.

Grândola, julho de 2022